

# YLITYÖT TIETOINTENSIIVISTEN ORGANISAATIOIDEN

## ESIMIESTEN SELONTEOISSA

Diskurssianalyttinen tutkimus

ILKKA ASIKAINEN

Tampereen yliopisto

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden  
yksikkö

Sosiaalipsykologian pro gradu- tutkielma

Marraskuu 2011

ASIKAINEN, ILKKA: Ylityöt tietointensiivisten organisaatioiden esimiesten  
puheessa – diskurssianalyttinen tutkimus  
Pro gradu -tutkielma  
Sosiaalipsykologia  
Ohjaaja: professori Irmeli Järventie  
Marraskuu 2011

---

Tutkimuksessani lähdän selvittämään sitä, millaisia haasteita työn ja muun elämän yhteensovittaminen asettaa tietotyötä tekeville. Empiirisessä analyysissä aihe tarkentuu esimiesten ylitöiden tekemistä koskeviin puhetapoihin. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen on tietotyöläisille ja esimiehille erityisen haasteellista. Esimiehet ovat myös lainsäädännöllisessä vastuussa organisaatioidensa työntekijöiden ylitöiden tekemisestä. Aineiston perusteella esimiesten harteita painaa myös moraalinen vastuu työntekijöiden ylitöistä.

Tutkimukseni aineisto koostuu 27 esimiehen haastatteluista. Aineistoon kuuluu haastatteluja viidestä eri toimialoja edustavasta tietointensiivisestä organisaatiosta. Aineisto on kerätty Suomen Akatemian rahoittamaa ”Organisaation menestys ja työntekijöiden hyvinvointi tietotyössä” -hanketta varten. Hanke kuuluu yhteiskuntatieteellisen työelämän tutkimuksen alaan ja siihen osallistuu tutkijoita Tampereen, Jyväskylän ja Turun yliopistoista sekä Tampereen teknillisestä yliopistosta.

Tutkimusasetelmani on melko kokeellinen: yhdistän sosiaalipsykologisen kielen käytön vaihtelevuuden näkökulman yhteiskuntatieteellisen työelämän tutkimuksen alalla paljon huomiota saaneeseen teemaan eli työn ja muun elämän yhteensovittamiseen. Tutkimus on laadullinen ja se nojaa sosiaalisen konstruktionismin tutkimussuuntaan. Menetelmänä käytän kielen käytön vaihtelevuuteen keskittyvää diskurssianalyysia, jota on höyrytetty vaikutteilla diskursiivisesta psykologiasta sekä dilemmaattisesta lähestymistavasta. Aihetta taustoittavassa kirjallisuuskatsauksessa nojaan pääasiassa yhteiskuntatieteellisen työelämän tutkimuksen alan tutkimuksiin sekä työolobarometreihin.

Tutkimukseni empiirisessä osassa kuvaan individualistisen ja kollektiivisen diskurssin, sekä niiden taustalla vaikuttavat erilaiset moraaliset velvoitteet. Kollektiivisen diskurssin taustalla vaikuttaa yhteisöllisyyttä painottava ja esimiesten vastuuta korostava moraalikoodi, kun taas individualistisen diskurssin taustalla on kunnioitus työntekijöiden autonomiaa kohtaan. Kumpaankin diskurssiin kuuluu kolme tulkintarepertuaaria, sekä repertuaareissa realisoituvat identiteetit. Aineiston dilemmaattinen perusvire muodostuu voimakkaan julkilausutun ylityökriittisyyden ja organisaation arjen välille, johon ylityöt kuitenkin kuuluvat. Tarkastelen sitä, miten esimiehet selonteissaan käsittelevät tätä ristiriitaa eri tulkintarepertuaareihin tukeutuen, ja pohdin puhetapojen mahdollisia seurauksia. Pohdin kriittisesti sitä mahdollisuutta, että individualistinen diskurssi tarjoaisi esimiehille liiankin helpon retorisen ulospääsyn esimiesvastuusta, joka liittyy työntekijöiden ylitöiden tekemiseen. Aineiston analyysin kannalta ongelmalliseksi muodostuneen yliopisto-organisaation käsittelen omana tapauksenaan.

Asiasanat: työelämän tutkimus, tietotyö, ylityöt, työn ja muun elämän yhteensovittaminen, diskurssianalyysi, kielen käytön vaihtelevuus, diskursiivinen psykologia, dilemmaattinen lähestymistapa

## SISÄLLYSLUETTELO

1. Johdanto .....	1
2. Tutkimuskohde .....	3
2.1 SOWK -tutkimusprojekti .....	4
2.2 Tutkimusongelma .....	5
3 Tutkimuskohteen kirjallisuuskatsaus .....	7
3.1 Tietotyö .....	7
3.2 Tietotyön aikaregiimi .....	9
3.3 Ajanhallinta tietotyössä – kiire ja aikapaine.....	11
3.4 Työn ja perheen yhteensovittaminen.....	13
3.5 Normaalityöaika, joustava työaika ja ylityöt Suomessa .....	15
3.6 Työajan hallinta - itsestä kiinni? .....	17
4 Tutkimuksen teoreettinen tausta ja menetelmä .....	19
4.1 Diskurssianalyysin juuret .....	19
4.2 Diskurssianalyysi.....	21
4.3 Diskursiivinen psykologia.....	25
4.4 Diskurssi, tulkintarepertuaari vai ideologia?.....	26
4.5 Identiteetti.....	27
4.6 Diskurssianalyysin sanastoa – selontekoisuus, refleksiivisyys ja moraal.....	29
4.7 Dilemmaattinen lähestymistapa.....	30
6 Empiirinen tutkimus .....	33
6.1 Tutkimusongelman empiirinen täsmennys .....	33
6.2 Aineiston rajaus ja analyysiprosessin eteneminen .....	34
6.3 Menetelmän sovittaminen tutkimuskohteeseen ja aineistoon .....	36
6.4 Individualistinen diskurssi.....	38
6.4.1 Tehokkuusrepertuaari – Näpertelijän identiteetti.....	40
6.4.2 Empiristinen repertuaari – Tiedostamattomasti toimivan identiteetti .....	42
6.4.3 Intressirepertuaari – Eduntavoittelijan identiteetti.....	44
6.5 Kollektiivinen diskurssi .....	48
6.5.1 Luottamusrepertuaari – Moderni johtaja ja Luotettava työntekijä .....	52
6.5.2 Interventio repertuaari – Tuomari ja Holhottava .....	53
6.5.3 Poikkeustilarepertuaari – Kriisijohtaja ja Vastuunkantaja.....	55
6.6 Repertuaarit toiminnassa – vallankäytön vaikutelman hälventäminen.....	56
6.7 Analyysi poikkeustapauksesta: yliopisto .....	62
6.8 Puhetapojen potentiaaliset seuraukset – kriittinen näkökulma.....	64
6.9 Analyysin yhteenveto.....	67
7 Lopuksi .....	70
LÄHDELUETTELO .....	72

# 1. Johdanto

Yhä kiireisemmäksi käyvä työelämä ja lisääntyneet vapaa-aikaa koskevat odotukset ovat nostaneet ajankäytön näkyvään asemaan yhteiskunnassamme. Ajan olisi riitettävä itsenäisyyttä, vastuullisuutta ja merkityksen tunnetta tarjoavaan mielenkiintoiseen työhön, elämyksiä ja itsensä toteuttamisen mahdollisuuksia tarjoavaan vapaa-aikaan, rauhalliseen perhe-elämään, itsensä kehittämiseen ja moneen muuhun. Itsepuoppaiden, talouslehtien artikkeleiden ja eri elämän osa-alueiden kanssa ilmiömäisellä taidolla jonglööraavien julkkisten mukaan kaikki on mahdollista. Kakun voi sekä pistellä poskeensa että saada itselleen. On vain opittava mestariksi ajan hallinnan taidossa – se on itsestä kiinni.

Nykyinen työelämä asettaa ajan hallinnalle kuitenkin merkittäviä haasteita. Tietotyön yleistymisen tarkoittaa sitä, että työaika on yhä harvemmin sidoksissa säännölliseen normaalityöaikaan. Projektiakatauluja ei rytmitä tehtaani pilli eivätkä sähköpostit aina voi odottaa aamuun. Kiire tuo työasiat mieleen vapaa-ajallakin, jolloin pöydällä huriseva kannettava tietokone viekoittelee vastaamaan kuitenkin vielä pariin mieltä kaiheartavaan sähköpostiin. Työaikajärjestelmä pitää usein huolen siitä, että työpaikalla tehtävät työtunnit pysyvät sallittujen plus- ja miinussaldojen rajoissa, mutta vapaa-ajalla naputellut sähköpostit, luetut kirjat ja murehditut työhuolet eivät kirjaudu työaikajärjestelmään. Työn ja muun elämän välinen suhde hämärtyy. (*Blom et. al. 2001, Julkunen et. al. 1994*)

Onko työn ja muun elämän välisen suhteen hämärtyminen tehnyt koko 'työajan' käsitteen tietotyöläisille merkityksettömäksi? Tässä tutkimuksessa esitän, että ainakaan tietointensiivisten organisaatioiden esimiesten kohdalla näin ei ole. Työn ja muun elämän erottamisen teeman ollessa puheena nousee yhä esille voimakkaita mielipiteitä, vankkoja periaatteita ja rikkaita kulttuurisia tulkintoja, jotka kertovat aiheen suuresta merkityksestä (Suoninen 1997). Puhuessaan ylitöistä tietointensiivisten organisaatioiden esimiehet ryhtyvät monisyisiin ja analyttisesti mielenkiintoisiin selontekoihin, joiden kautta aukeaa mielenkiintoinen näkökulma nykyiseen työelämään, omaehtoisuuden ja vallankäytön suhteeseen sekä vastuuseen ja moraaliin.

Työn ja muun elämän erottamista on viime vuosina tutkittu paljon yhteiskuntatieteellisen työelämän tutkimuksen parissa. Laadullisin menetelmin on aihetta kuitenkin tutkittu melko vähän. Joissakin laadullisissa tutkimuksissa on kiinnitetty huomiota moraaliseen

ulottuvuuteen, joka on noussut esille työajanhallintaa koskevien haastattelukysymysten yhteydessä. Aiheen yhteydessä on havaittu voimakas yksilöllisyyttä korostava puhetapa, jota tutkijat ovat pitäneen luonteeltaan myös eräänlaisena moraaliväittämänä. (Julkunen *et. al.* 2004, Järnefelt 2002b)

Tässä tutkimuksessa tarkastelen ylitöiden tekemisen kuvaamisessa käytettyä yksilönäkökulmaa ja erityisesti sen kielellistä rakentumista haastatteluvuorovaikutuksessa. Tutkin yksilönäkökulmasta tuotettujen selontekojen moniäänisyyttä, funktioita, seurauksia sekä suhdetta muihin puhetapoihin *kielen käytön vaihtelevuuteen keskittyvän diskurssianalyysin* avulla. (ks. Esim. Suoninen 1992; Gilbert & Mulkay 1982; Potter & Wetherell 1994) Tutkimuksen menetelmän, kielen käytön vaihtelevuuteen keskittyvä diskurssianalyysin, valitsin jo ennen aiheen valintaa. Menetelmällä tuotettuihin tutkimuksiin tutustuminen sai minut arvostamaan sitä proosallisen kirjoitustaidon ja kurinalaisen teoriasidonnaisuuden yhdistelmää, joka löytyy jokaisen hyvän kielen käytön vaihtelevuuteen keskittyvän tutkimuksen taustalta.

Suomen Akatemian rahoittaman ”Organisaation menestys ja hyvinvointi tietotyössä” (SOWK) -tutkimusprojektin kautta mukaan tuli työelämän tutkimuksen näkökulma. Tiesin ennalta, että projektin tutkijoiden tekemät laadulliset haastattelut antavat - etenkin vapaana agenttina toimivalle gradun tekijälle - mahdollisuuden valita tutkimuksen aihe varsin vapaasti erilaisista työelämän tutkimuksen keskeisistä teemoista. Alkajaisiksi tutustuin erilaisiin yhteiskuntatieteellisen työelämän tutkimuksen alalla tehtyihin tutkimuksiin. Luettuani Raija Julkusen, Jouko Nätin ja Timo Anttilan teoksen ”*Aikanyrjähdys*” (2004), sain idean tutkia haastateltujen puhetapoja työn ja muun elämän erottamisesta.

Aineiston analyysia aloitellessani sain kuitenkin omakohtaisesti todeta, ettei aineiston ulkopuolelta nousevien alkuhypoteesien rakentaminen sovellu kielen käytön vaihtelevuuteen keskittyvään diskurssianalyysiin (vrt. Suoninen 1997, 21). Haastateltavat toki käsitelivät aihetta, mutta hajanaisesti ja eri teemojen yhteydessä. Mitä enemmän aineistoon tutustuin, sitä vaikeammalta tuntui saada kiinni siitä, mitkä haastateltavien lausumat oikeastaan liittyivät työn ja vapaa-ajan erottamiseen ja mitkä eivät. Teema, joka akateemisen työelämän tutkimuksen piirissä näyttäytyi yksiselitteisenä, vaikutti piilottavan itsensä vuorovaikutuksen käytäntöjen sekaan. Oli selvää, että tutkimuksen kohdetta on täsmennettävä. Huomioni alkoi kiinnittyä haastateltavien sävyyn puheessa, jossa käsiteltiin ylitöiden tekemistä, voimakkaisiin tunteenpurkauksiin ja ehdottomuuteen ja edelleen ”mutta toisaalta” –

muotoiluihin ja selontekojen moniulotteisuuteen. Näin olin mielestäni saanut otteen sellaisista aineiston elementeistä, joihin kielen käytön vaihtelevuuteen keskittyvässä diskurssianalyysissä on tarkoitus pureutua. Näin aineiston analyysivaihe pääsi kunnolla vauhtiin

Menetelmällinen lähestymistapani on sikäli erikoinen, ettei kielen käytön vaihtelevuuteen keskittyvää näkökulmaa ole useinkaan sovellettu työelämän tutkimukseen. Työelämän tutkimuksen ja kielen käytön vaihtelevuuden näkökulmien yhdistäminen on kuitenkin nähdäkseni hedelmällinen lisä työelämän tutkimukseen. Lähestymistapa tarjoaa esimerkin siitä, että työelämän tutkimuksessa käytettyihin haastatteluaineistoihin voidaan soveltaa myös hienojakoisempia analyysitapoja.

Aineiston analyysivaiheen aikana keskeiseksi nousi jaottelu individualistisen ja kollektivistisen diskurssin välillä. Haastatellut vaikuttivat kuvaavan ylitöiden tekemistä yhtäältä ylitöitä tekevän yksilönäkökulmaa ja toisaalta yksilön ulkopuolista, organisaation näkökulmaa, painottaen. Näiden kahden näkökulman välille rakentuva ristiriitaisuus ja diskurssien käytön tilannekohtaisuus osoittautui analyysin edetessä näkökulmaksi, jonka halusin tehdä tutkimuksessani näkyväksi. Michael Billigin (1996; Billig *et. al.* 1988) ajatus kielen käytön luonnollisesta kaksinapaisuudesta auttoi kehittämään näkökulmaa edelleen.

Analyysissä esille nousseet yksilön vapauden ja organisaation vallankäytön teemat antoivat mahdollisuuden kommentoida ajatusta, jonka mukaan organisaatioiden vallankäytön muodot ovat muuttuneet vaikeammin havaittaviksi (erit. Blom 2001). Näin tutkimuksen luonne sosiaalipsykologisenä ja kielen käytön vaihtelevuuteen keskittyvänä puheenvuorona työelämän tutkimuksen viitekehyksessä alkoi olla muodossaan.

Tutkimuksen aikana moni innostava idea osoittautui teoriassa hyväksi, mutta käytännössä liian hankalaksi käsitellä tai aiheen kannalta merkityksettömäksi. Nämä usein lyhyet, mutta toisinaan hieman pidemmätkin harhapolut opettivat paljon tutkimuksesta, kirjoittamisesta ja omasta itsestä, mutta veivät kohtuuttomasti aikaa.

## 2. Tutkimuskohde

### 2.1 SOWK -tutkimusprojekti

Tein tutkimukseni Suomen Akatemian rahoittaman ”Organisaation menestys ja henkilöstön hyvinvointi tietotyössä” (Successful Organizations and Employee Well-being in Knowledge-intensive work”) -tutkimusprojektin puitteissa. Projektissa työskentelee yhteensä yksitoista tutkijaa Tampereen, Jyväskylän ja Turun yliopistoista sekä Tampereen teknillisestä yliopistosta. Lisäksi projektin yhteydessä tehdään myös useita Pro gradu -tutkielmia. (<http://www.soc.utu.fi/laitokset/sosiologia/tutkimus/projektit/sowk>, lainattu 8.3.2010)

Projektin tavoitteena on analysoida sitä, kuinka ja missä laajuudessa suomalaiset organisaatiot pystyvät toiminnassaan yhdistämään taloudellisen menestyksen ja työntekijöiden hyvinvoinnin tietotyössä. Tutkimusprojektin tavoitteet ovat seuraavat: 1) Kuinka hyvinvointi ja työtä koskevat asenteet eroavat menestyvien ja ei-menestyvien yritysten välillä vuosina 2003 ja 2008? 2) Eroavatko työn organisoinnin muodot menestyvien ja ei-menestyvien organisaatioiden välillä? 3) Eroaako työpaikkakulttuuri menestyvien ja ei-menestyvien organisaatioiden välillä? 4) Kuinka hyvinvointia ja menestystä koskevat asenteet eroavat menestyvien ja ei-menestyvien organisaatioiden välillä Suomessa verrattuna muihin EU-maihin? 5) Kuinka esimiehet näkevät organisaatioiden menestyksen ja työntekijöiden hyvinvoinnin suhteen ja mitkä ovat pääasialliset haasteet ennustetun työvoimapulan viitekehyksessä? 6) Kuinka tietotyöläiset näkevät organisaation suorituskyvyn ja työntekijöiden hyvinvoinnin välisen suhteen ja mitkä ovat pääasialliset haasteet ennustetun työvoimapulan viitekehyksessä?

(<http://www.soc.utu.fi/laitokset/sosiologia/tutkimus/projektit/sowk>, lainattu 8.3.2010)

Projektissa hyödynnetään kolmenlaisia aineistoja: 1) Tilastokeskuksen tekemiä Suomen työolotutkimuksia vuosilta 2003 ja 2008 2) Eurooppalaista työolotutkimusta vuodelta 2005 sekä 3) 51 projektia varten tehtyä haastattelututkimusta viidestä eri tietointensiivisestä organisaatiosta. Taloudellisen menestyksen, työhyvinvoinnin, terveyden ja työtä koskevien asenteiden suhdetta analysoidaan useilla erilaisilla monimuuttujamenetelmillä kuten regressioanalyysillä. Haastatteluja analysoidaan teoriapohjaisen sisällönanalyysin keinoin. Projektissa pyritään lähentämään kahta aiemmin erillistä tutkimussuuntaa, joista toisessa orientaatio on ollut taloudellinen, toisen painottaessa hyvinvointia. Projektin tutkijoilla on

vankka kokemus tietotyön tutkimuksesta ja tutkimuksessa hyödynnetäänkin tutkijoiden tietotyöstä tekemää tutkimusta. Tutkimusprojektin eräänä lähtökohtana on yhdistää työntekijän näkökulma organisaation näkökulmaan ja analysoida sitä, kuinka ja millaisin ehdoin on mahdollista yhdistää tuottavuus ja työntekijöiden hyvinvointi. (<http://www.soc.utu.fi/laitokset/sosiologia/tutkimus/projektit/sowk>, lainattu 8.3.2010)

## 2.2 Tutkimusongelma

Tutkimusongelman muodostumiseen vaikutti keskeisesti kiinnostukseni diskurssianalyysia kohtaan, sekä Raija Julkusen, Jouko Nätin ja Timo Anttilan teos ”Aikanyrjähdys” (2004). Tunsin kiinnostusta nimenomaan ”kielen käytön vaihtelevuuteen keskittyvään diskurssianalyysiin” (ks. Esim. Gilbert & Mulkay 1984; Suoninen 1997; Suoninen 2004a) ja halusin soveltaa tutkimuksessa nimenomaan tätä menetelmää. Aikanyrjähdys -teoksen haastatteluissa työntekijät saivat tilaisuuden kuvata omaa suhdettaan työn ja muun elämän erottamisen ongelmaan. Kuvausten laadullinen tarkastelu tarjosi paljon vastauksia, mutta herätti tutkijoissa myös kysymyksiä, joihin vastaaminen olisi mielestäni edellyttänyt hienojakoisempaa ja kielen käytön suhteen sensitiivisempää analyysitapaa.

Tässä tutkimuksessa lähdän etsimään ratkaisua seuraaviin kysymyksiin:

- 1) Millaisia haasteita työn ja muun elämän erottaminen asettaa tietotyötä tekeville?
- 2) Miten työn ja muun elämän erottamisen ongelmasta puhutaan?
- 3) Millaisia potentiaalisia seurauksia puhetoilla voi olla?

Kielen käytön vaihtelevuuteen keskittyvässä diskurssianalyysissa haastatteluja lähestytään eri lähtökohdista kuin sisällönanalyysissa. Lähestymistavan avulla haastatteluja voidaan tarkastella erilaisten kulttuurisesti jaettujen merkityssysteemien luovana käyttönä ikään kuin tarkasteltaisiin arkista keskustelua<sup>1</sup>. Esimerkiksi Eskola ja Vastamäki (2001) luonnehtivat, että teemahaastattelu on ”eräänlainen keskustelu, joka tosin tapahtuu tutkijan aloitteesta ja usein tutkijan ehdoilla, mutta jossa tutkija pyrkii vuorovaikutuksessa saamaan selville haastateltavilta häntä kiinnostavat asiat, tai ainakin ne, jotka kuuluvat tutkimuksen aihepiiriin” (emt., 24) Näin voidaan esitellä haastattelupuheen eri puolia, pohtia kielen käytön tapoja, jotka liittyvät laajempiin kulttuurisiin jäsenyksiin, niiden funktioita paikallisessa

---

<sup>1</sup> Suoninen & Juhila(1999) nimittävät tätä haastatteluaineiston ”naturalisoinniksi”.



vuorovaikutustilanteessa ja mahdollisia seurauksia. Tarkastelun kohteena on myös sellaista vuorovaikutuksellista ainesta, jonka tarkasteluun ei sisällönanalyysissa tavallisesti kiinnitetä huomiota.

Esittelin lähestymistapaani SOWK -projektin tutkijoille projektin kokouksessa 20.12.2009. Esitin, että lähestyisin tällä menetelmällä työn ja muun elämän erottamisen ongelmaa. Ajatuksilleni näytettiin vihreää valoa siitä huolimatta, että lähestymistapani poikkeaa projektin yleisestä menetelmällisestä lähestymistavasta. Projektin tutkijat suhtautuivat mielenkiinnolla siihen, mitä tällaisella menetelmällä voidaan nostaa esiin aineistosta. Menetelmään liittyvä aineistolähtöisyyden vaatimus (Suoninen 2004, 82) vaikutti kuitenkin analyysiin sillä seurauksella, että aihe täsmentyi esimiesten ylitöiden tekemistä koskevien selontekojen tarkasteluun.

## 3 Tutkimuskohteen kirjallisuuskatsaus

### 3.1 Tietotyö

Sosiologisessa työelämän tutkimuksessa tieto on 1990 -luvulta lähtien ollut erityisen keskeisessä asemassa (Blom 2001, 122). Siinä missä 1960- luvulla puhuttiin teollisesta yhteiskunnasta ja teollisesta työstä ja myöhemmin palveluyhteiskunnasta, viitataan sosiologisen työelämän tutkimuksen tutkimuskohteeseen nykyisin tietoyhteiskuntana ja sen määräävään työnteon muotoon tietotyönä. Termi ei ole tutkimuksessa aivan uusi, sillä ajatus tiedosta ja informaatiosta yhteiskunnan keskeisenä teoreettisena jäsentäjänä nousi esille jo 1960- ja 1970- lukujen sosiologisessa tutkimuksessa (Blom 1999, 77). Ajatus tiedosta yhteiskunnan keskeisenä jäsentäjänä asettuu kuitenkin melko yleiselle tasolle. Tästä syystä yhteiskuntatieteellistä tutkimusta, jossa tiedon merkitys asetetaan tarkastelun keskiöön, on tehty valtavan paljon. Kärjistäen sen voidaan sanoa kattavan kaiken maan ja taivaan väliltä (Blom 1999, 77).

Blom, Melin ja Pyöriä (2001) nostivat perustavanlaatuisessa suomalaisten tietotyöläisten kartoituksessaan tietotekniikan käytön, työn edellyttämän suunnittelun ja koulutuksen tietotyön määritelmänsä keskiöön. Määritelmä ei ole täysin vakiintunut eikä määritelmästä edelleenkään vallitse tutkimuksessa täysi yksimielisyys. Blomin *et. al.* määritelmä on kuitenkin laajasti siteerattu ja sitä on käytetty laajasti työelämän tutkimuksessa. Tutkimuksessa tietotyöksi määriteltiin ”tietotekniikan soveltamiseen painottuneet suunnittelu- ja asiantuntijatehtävät, jotka ainakin jonkin verran edellyttävät luovuutta ja innovatiivisuutta” (Pyöriä 2001a, 26). Tietotyöläisiksi luettiin (Pyöriä 2001a, 29):

- 1) Tietotekniikkaa (mikrotietokonetta, työasemaa tai tietokonepäättettä) työssään käyttävät;
- 2) Ne, joiden työ edellyttää suunnittelua ja ideointia;
- 3) Ne, jotka ovat suorittaneet vähintään ylemmän keskiasteen ammattitutkinnon.

Suunnittelua, luovuutta ja luovaa ongelmanratkaisua painottamalla tietotyön määritelmässä nousee esille tietotyön luonne henkisenä toimintana. Tietotyö ei ole rutiininomaista, vaan siinä painottuu luova ongelmanratkaisu. Tällä määritelmällä voidaan myös välttää ne tutkimukselliset ongelmat, jotka liittyvät ammattinimikkeen käytön epämääräisyyteen

nykyistä työelämää kuvattaessa. Muodollisen koulutuksen painottaminen on ongelmallisuudestaan huolimatta tärkeää, koska ammattitaitoa ja osaamista koskevat vaatimukset liittyvät oleellisenä osana tietotyöhön. Jaottelussa työvoima jakaantuu tietotyöläisiin, tietotekniikan käyttäjiin ja perinteisiin työläisiin. Tietotekniikan käyttäjiksi lasketaan ne, joilta puuttuu joko toinen tai molemmat kriteereistä 2 tai 3 ja perinteisiksi työntekijöiksi ne, jotka eivät käytä työssään lainkaan tietotekniikkaa. (Pyöriä 2001a, 26 – 29)

Tietotyössä ei siis ole kyse ainoastaan esimerkiksi mediassa 1990-luvun lopussa paljon julkisuutta saaneista informaatioalan työntekijöistä. Työnjako on yleisesti ottaen painottumassa uuden teknologian hallintaa ja korkeaa osaamista vaativiin työtehtäviin (Pyöriä 2001b). Melinin (2001, 42) mukaan tietotyöläisiä on eniten julkisissa palveluissa ja teollisuudessa, eli siis muutenkin suurimmilla työllistäjäaloilla. Teollisuudessa tietotyöläisiä oli vuonna 2000 suhteellisesti pienempi osa kuin muilla aloilla. Elektroniikkateollisuudessa on tietotyöläisiä kuitenkin muuta teollisuutta enemmän. Julkiset palvelut ovat huomattavan tietointesiivisiä, sillä niiden työntekijöistä suuri työskentelee paljon koulutusta ja tiedonhallintaa vaativissa ammateissa kuten opettajina, tutkijoina ja lääkäreinä. Laajasti määritellyn palvelualan, johon luetaan sekä yksityiset että julkiset palvelut, tarkastelun kautta voidaan todeta, että suuri enemmistö (78 %) tietotyöläisistä löytyy palvelualoilta. Tietotyöläiset jakaantuvat tasaisesti kansantalouden eri lohkoille. Yksityisellä sektorilla työskenteli vuonna 2000 48 % tietotyöläisistä ja julkisella sektorilla 45 % loppujen kuuden prosentin työskennellessä järjestöissä ja vastaavissa. Työpaikkojen kokoa tarkasteltaessa voidaan todeta, että tietotyöntekijät työskentelevät pikemminkin pienillä ja keskisuurilla kuin suurilla työpaikoilla. Tietotyöläiset jakaantuvat Suomessa myös alueittain. ”Kasvusuolessa” (pääkaupunkiseutu, Tampereen ja Oulun seutukunnat) työskentelevistä on tietotyöläisiä yli puolet, ”muussa Suomessa” tasan kolmannes. (Melin 2001, 41 – 51) Muodollinen manageriaalinen asema liittyy tietotyöhön muuta työtä useammin. Kun tietotyö vielä liittyy lähes kaikkiin työorganisaatioiden toimintoihin, kietoutuvat tietotyö ja työelämän valta- ja auktoriteettisuhteet tiukasti yhteen (em. 58 - 59).

Teoreettisesti tietotyöntekijöiden pitäisi olla yhteiskunnallisesti etuoikeutettu ryhmä. Osa tietotyön tutkimuksesta kuitenkin kertoo aivan toisenlaisesta asetelmasta. Yhtäältä tietotyö tarjoaa autonomiaa, sisällöllisesti mielenkiintoista työtä ja hyvän palkan. Toisaalta työelämän alati kiristyvät aikapaineet, henkinen rasitus ja tulosvalvonta koskettavat kipeimmin juuri tietotyöntekijöitä (Blom 2001, 123). Organisaatioiden yleisen kehityssuunnan, keskijohdon

määrän supistumisen ja organisaatioiden madaltumisen olisi voinut ajatella vähentäneen työhön kohdistuvaa valvontaa. Tämä ei kuitenkaan pidä paikkaansa tietotyöläisten kohdalla, joiden työn valvonnassa tuloksen ja laadun valvonnalla on keskeinen osa. Myös pehmeät ja lähes näkymättömät työntekijöiden sitouttamiseen liittyvät valvonnan keinot koskettavat erityisesti tietotyöläisiä. (Blom 2001, 129, Pyöriä 2001d, 210) Tämä muodostaa erikoisen ristiriidan tietotyöhön toisaalta liitetyn autonomian kanssa. Tämän tutkimuksen kannalta on erityisen mielenkiintoista, että tietotyön keskeisenä ongelmana pidetään työn ja muun elämän yhteensovittamista. Työ tunkeutuu yksityiselämän alueelle samalla, kun yksiselitteisen rajan vetäminen työn ja ei-työn välille vaikeutuu (Blom 2001; Pyöriä 2001a; Pyöriä 2001d; Julkunen *et. al.* 2004).

### 3.2 Tietotyön aikaregiimi

Richard Sennett (2002) kuvaa teoksessaan nykyistä yhteiskuntajärjestystä, ”uutta kapitalismia”, ja siihen liittyvää ajan pirstaloitumista, pitkäjänteisyyden ja jatkuvuuden katoamista. Jälkitekollisen yhteiskunnan ihmisen elämää luonnehtii jatkuva muutos ja epävarmuus. Muutoksen logiikka on markkinoiden logiikkaa ja muutokset perimmiltään yhteiskunnan ja työelämän muutoksia. Menestyksen ja kasvun ideologia edellyttää organisaatioilta jatkuvaa muutosta. Nähdään, että juuri kyvyssä muutokseen kiteytyy inhimillisen vapauden ydin: se on voitto byrokraattisesta luutuneisuudesta. Lyhytjänteinen sijoituspääoma vaatii organisaatioilta jatkuvaa näyttöä uudistumiskyvystä ja riskinotto-kyvystä. Joustavan kapitalismin verkostomainen organisoituminen häivyttää vallan muodon sellaiseksi, että sitä on äärimmäisen hankala hahmottaa. Työntekijöiltä jatkuva muutoksen vaatimus edellyttää kykyä pinnalliseen sitoutumiseen. On emotionaalisesti taloudellisempaa nähdä työsuhde konsultointisuhteena pikemmin kuin sellaisen – myös ajallisen – pysyvyyden kautta, jota työpaikka ”vanhan työetiikan” mukaan edusti. Heikkojen ja pinnallisten siteiden merkitys kasvaa työelämässä samalla, kun vahvat emotionaaliset siteet kuten uskollisuus menettävät merkityksensä tyystin. (Sennett 2002)

Työllä on yksilölle ja yhteiskunnalle seurauksia, joiden vaikutukset ulottuvat myös työn maailman ulkopuolelle. Kapitalistisen järjestelmän lyhytjänteisyys on muuttanut ajan merkitystä tavalla, joka leimaa ihmisen elämää laajemminkin (Sennett 2002, 104). Pysyvyyden murentuessa ihmisten on vaikea löytää elämäänsä pysyvyyttä ja suuntaa, jotka toisivat mielenrauhaa. Mielen täyttää lannistava pelko siitä, mitä hankalasti ennustettava

tulevaisuus tuo tullessaan. Ahdistus ajasta onkin Sennetin ajattelussa uuden kapitalismin työntekijän elämismaailman keskeinen piirre. (mt. 102)

Manuel Castells (1996) kuvaa uuden teknologisen paradigman aiheuttamaa muutosta ajassa. Uusi aikaregiimi liittyy teknologiseen kehitykseen ja laajempaan sosiaaliseen muutokseen. Aika on Castellsin ajattelussa keskeisellä sijalla ja hän sanoo ajallisen näkökulman saaneen nykysosiologiassa aivan liian vähän huomiota. Castells nostaa esille ihmisten monimuotoisen kiinnittyneisyyden aikaan ja sanoo ajan muutoksen olevan yhteiskuntamme oleellinen perusta. Castellsin kuvaaman verkostoyhteiskunnan aika on jotakin laadullisesti muuta kuin teollisen aikakauden lineaarinen, peruuttamaton, mitattava ja ennakoitava aika. Verkostoyhteiskunnassa aikamuodot sekoittuvat muodostaen yhtenäisen, itse itseään ylläpitävän, summittaisen, tunkeilevan ja alati muuttuvan ajan; ajattoman ajan. (Castells 1996, 433) Ajaton aika on verkostoyhteiskunnan hallitseva sosiaalisen ajan muoto, joka on muodostunut ihmisten ja toimintojen valikoinnin ja ulossulkemisen kautta. Castells esittää ajattoman ajan vertauskuvaksi nykyisen pörssitalouden ja rahoitusmarkkinat, joissa pääomat liikkuvat yhä kiihtyvällä nopeudella. Pörssin ”kasinoa” pyörittävät taitavat rahoitusammattilaiset. Pääomavirrat liikkuvat valtioiden rajojen yli edes takaisin jopa sekunneissa. Pelaajia eivät ole ainoastaan keinottelijat vaan myös esimerkiksi investointipankit, eläkerahastot ja monikansalliset pankit. Aika on kriittinen resurssi koko järjestelmän voitontuotolle ja vaihdon nopeutta maksimoidaan jopa etukäteen ohjelmoiduilla tietokoneohjelmilla. Aika ja rahan arvo kietoutuvat yhteen, kun rahoitustuotteiden ennakoitu tulevaisuuden arvo ohittaa tärkeydessä monetaarisen arvon. Näin pääoma kietoutuu aikaan, elää siitä ja muokkaa sitä. (Castells 1996, 436)

Ajattomaan aikaan kuuluu yhtäältä ajan loputon eriytyminen. Työelämässä aika määrittyy yksilöllisesti riippuen yrityksestä, verkostosta, ammatista ja työntekijän ominaisuuksista käsin. Organisaatioiden ja työntekijöiden keskeisimmäksi kilpailutekijäksi nousee kyky hallita pirstaloitunutta aikaa. Työvoima on Castellsin mukaan jakaantumassa kahtia ydintyövoimaan ja korvattavaan työvoimaan (sit. Pyöriä 2002). Osa-aikaisuuden ja määräaikaisuuden eli korvattavan työvoiman yleistyminen saattaa tulevaisuudessa myös luoda uusia, patriarkalisesta järjestyksestä poikkeavia, mahdollisuuksia perheiden ajankäytön organisoinnille. Perinteinen työaika saattaa tulevaisuudessa menettää merkityksensä myös ihmisen elämänkaaren kannalta. Yleistyvät katkeilevat ja poukkoilevat urat ja työvuosien väheneminen saattavat tehdä kyseenalaiseksi koko nykyisen tavan jäsentää eläke- ja

sosiaaliturvaa, sillä ne nojaavat jatkuvan ja pitkäkestoisen perinteisen työuran ajatukseen. (Castells 1996, 443 – 445) Yhtäältä verkostoyhteiskuntaa luonnehtii ajan biologisten ja sosiaalisten elämänsäntään liittyvien rytmien hajoaminen (em. 446). Toisaalta ajattomaan aikaan kuuluu myös loputon yhtäaikaisuus. Viestintäteknologian kehittyminen on saanut aikaan sen, että esimerkiksi television kautta voimme sormen painalluksilla saada ulottuville tapahtumia eri ajallisilta ulottuvuuksilta. Kaikki ajat ovat näin yhtäaikaisesti läsnä. Aikamme on siis samanaikaisesti loputtoman yhtäaikaista ja eriytynyttä. (Castells 1996, 460 – 462)

Julkusen, Nätin ja Anttilan (2004) termi ”aikanyrjähdys” viittaa myös ajan laadulliseen muutokseen ja ajan puutteeseen jälkimodernin yhteiskunnan ihmisten ongelmana. Tutkimuksen taustana toimii sosiologinen teoria, mutta ajallista muutosta tutkitaan käytännön työelämän tasolla. Kirjoittajat pyrkivät selvittämään, onko todella niin, että satavuotinen työaikojen yhdenmukaistaminen – ja pyrkimys normaalityöaikaan – on taittunut, ja on syntynyt Sennettin ja Castellsinkin maalaama uusi jälkiteollinen aikajärjestys. Tälle uudelle aikajärjestykselle olisi tyypillistä ”työn irtoaminen normalisoidusta ajasta ja paikasta, työssäkäyvien mukautuminen työn ailahteleviin aikavaatimuksiin ja työaikojen erilaistuminen työmarkkinoiden eri lohkoissa ja yksilöllistyminen henkilöstä toiseen”. (emt., 12)

### 3.3 Ajanhallinta tietotyössä – kiire ja aikapaine

Eräs työaikojen venymistä aiheuttava seikka on kiire. Saman sukuisina käsitteinä on tutkimuksessa käytetty myös aikapainetta ja työtulvaa (Julkunen *et. al.*, 2004, 179, Blom 2001) sekä työn intensivoitumista (Järnefelt 2002a, Järnefelt 2002b). Kiireen kokemista työssä on viime vuosien aikana tutkittu paljon. Kiirettä tarkastellaan tutkimuksissa työn rasittavuutta lisäävänä tekijänä, jolla on merkitystä työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta. Työn henkisen rasittavuuden ja kiireen nähdään kulkevan rinta rinnan (Lehto & Sutela 2007, 64).

Aihetta valottaneiden tutkimusten kiire-käsitteellä on myös toinen seuralainen; työaikojen venyminen. Tämä ilmenee konkreettisesti siinä, että ”kiire-ilmiotä” kuvaavat summamuuttujat sisältävät usein työn ja ei-työn erottamista ja työaikojen venymistä koskevia kysymyksiä. Näin työn ja ei-työn erottamisen vaikeuden selittäminen kiireellä sisältää tautologian vaaran, sillä käsitteitä käytetään tutkimuksessa yleisesti osin päällekkäisinä.

Esimerkiksi Tilastokeskuksen työolotutkimuksen summamuuttuja ”Kiireen ilmeneminen” sisältää kysymyksen ”Mietin mielenkiintoisia töitä vapaa-ajalla” ja summamuuttuja ”Mitä kiireestä aiheutuu?” kysymyksen ”Ahdistuu usein töistä vapaa-aikanakin” (Lehto & Sutela 2008, 74 – 75). Kiire ja aikapaineet ilmenevät työpäivän pitenemisenä ja kantautuvat kotiin myös työhuolena muodostaen erottamattoman osan työn ja ei-työn erottamisen ongelmaa (Julkunen *et. al.* 2004, 178, 180).

Kiire ei ole samalla tavalla määrällistettävissä kuin vaikkapa konkreettiset tehdyt ylityötunnit, koska ihmisten vastatessa tutkijoiden kysymyksiin kyse on lopulta subjektiivisesta kokemuksesta. Juuri subjektiivisten kiirekokemusten tutkiminen on kuitenkin itsessään merkittävää (Järnefelt 2002, 50). ”Kiireen kokeminen” on merkittävä osa usean tietotyöntekijän elämismailmaa. Tämä käy selvästi ilmi kiirettä koskevien laadullisten tutkimusten haastattelukatkelmista. (ks. esim. Pyöriä 2001b, 106, Lehto 2002, 117, Julkunen *et. al.* 2004, 11). Vielä 80-luvulla ihmisten puheeseen kiireen lisääntymisestä suhtauduttiin varauksella. Pohdittiin sitä, onko kyse vain muoti-ilmiöstä tai itsekorostuksen tarpeesta. (Lehto & Sutela 2008, 67) Nykyisin työssä koetun kiireen ongelmallinen luonne on kuitenkin tutkimuksen itseoikeutettu lähtökohta. Kiirettä pidetään nykyisin laajasti kaikkein selkeimmin lisääntyneenä työympäristön haittatekijänä. (Lehto & Sutela 2008, 67, Pyöriä 2001b, 106)

Silmiinpistävää kiirettä koskevissa tilastollisissa tutkimuksissa on kiirekokemusten kasvu. Kiirekokemukset työpaikoilla lisääntyivät erityisesti läpi 1990-luvun (Lehto & Sutela 2008, 67, ks. myös esim. Pyöriä 2001c, 107 – 108). Kun vuonna 1977 palkansaajista 18 % katsoi kiireestä aiheutuvan paljon haittaavaa rasitusta, oli vastaava luku vuonna 2008 jo 31 % (Lehto & Sutela 2008). Kiire ei haittaa tasaisesti kaikkia palkansaajia, vaan eroja voidaan löytää sukupuolen, ammattialan ja aseman mukaan. Naiset kokevat haitallista kiirettä miehiä useammin. Kiireisimpien ammattialojen järjestys on vaihdellut vuodesta toiseen. Siinä missä 1970- ja 1980-luvuilla kiireisimmäksi koettiin tehdastyö, alittaa tehdastyöntekijöiden kiirekokemusten määrä nyt ammattialojen keskiarvon. Haitallisten kiirekokemusten määrällä mitattuna kiireisimpiä töitä olivat vuonna 2008 naisilla terveydenhoitoalan työ, palvelualan (38 %) ja opetusalan (41 %) työ, terveydenhoitoalan ollessa selvästi kiirekokemusten kärjessä (46 %). Miehillä puolestaan kiireisemmiksi aloiksi nousivat terveydenhoidon (33 %) lisäksi liikennetyö (36 %) ja uusina tulokkaina hallinnollinen johtotyö ja rakennusalan työ (33 %). Trendi ei ole ainoastaan suomalainen, sillä Eurooppalainen työolotutkimus paljastaa kiirekokemusten lisääntymisen olevan laajempi ilmiö. Suomi ja etenkin suomalaiset

naispalkansaajat sijoittuvat eurooppalaisessa tarkastelussa kärkipäähän. Vuoden 2005 Eurooppalaisessa työolotutkimuksessa kiirekokemuksia raportoitiin Suomea enemmän ainoastaan Ruotsissa ja Alankomaissa. (Lehto & Sutela 2008 68 – 71) Myös Työterveyslaitoksen tarkastelu paljastaa kiirekokemusten yleistyneen vuosien 2000 ja 2003 tuloksiin nähden (Kauppinen *et. al.* 2006, 92).

Järnefelt (2002) tarkastelee laadullisessa tutkimuksessaan kiireen syitä tutkimalla haastateltavien subjektiivisia kokemuksia kiireestä. Tutkimus kohdistuu eri alojen ja sektorien työntekijöihin, jotka saivat tutkimuksen aiemmassa osiossa korkeat pisteet työkiirettä mittaavasta summamuuttujasta. Hänen mukaansa laadullisessa tarkastelussa esiin nousseet kiireen syy-kategoriat olivat poikkeuksetta yhteydessä joko työtahdin intensivoitumiseen tai työpäivien säännölliseen venymiseen. Järnefelt näkee, että kiirekokemukset ovat merkki työelämän kiristyneistä vaatimuksista. (em. 49 – 51) Myös Pyöriä (2001b) näkee kiirekokemusten lisääntymisen kertovan työn vaatimusten kasvusta laajemminkin.

Kiire käsitteenä liitetään usein tietotyöhön osana tietotyön nurjaa puolta (Blom 2001). Kiireen tuntua aiheuttaa erityisesti työpäivien rikkonaisuus. Tietotyöläisen työpäivä on täynnä keskeytyksiä. Puhelin, sähköposti, tekstiviestit ja työtovereiden kysymykset pitävät huolen siitä, että samaan tehtävään ei voi keskittyä kovin pitkään. Tämä aiheuttaa huomattavasti stressiä: ”mitään ei ehdi tehdä kunnolla” (Julkunen 2003, 100, 199). Jatkuviissa keskeytyksissä on hyvätkin puolensa. Työntekijä pysyy esimerkiksi ajan tasalla tehtävistään, koska saa jatkuvasti ajantasaista tietoa tilanteiden kehityksestä. Jatkuvat keskeytykset saattavat kuitenkin laskea työtehoa ja tehdä työstä stressaavaa. Tämäkin ongelma liittyy kiinteästi muutokseen suomalaisessa työssä. Organisaatioiden madaltuminen, vastuualueiden laantumisen ja vaatimus monitaitoisuudesta ovat tehneet tietotyön työrytmistä teollisesta työstä voimakkaasti poikkeavan. (Häkkinen 2006)

### 3.4 Työn ja perheen yhteensovittaminen

Työelämän vaatimusten lisääntymisen on yhteiskunnallisessa keskustelussa nähty voimakkaasti vaikuttavan myös perheeseen. Mikäli työ vaatii liikaa, heijastuvat vaikutukset hyvin usein myös perheeseen (Blom 2001, 136). Jallinoja (2006, 143) ajoittaa työn ja perheen yhteensovittamista koskevan yhteiskunnallisen keskustelun alun 1960-lukuun, jolloin naiset alkoivat yhteiskunnan teollistumisen ja palveluyhteiskunnan muodostumisen yhteydessä



siirtyä voimakkaammin työelämään. Tuolloin keskustelun kärjekkäimmät mielipiteenvaihdot käytiin kahden leirin välillä, joista toinen kannatti lasten päivähoitoa ja toinen kotihoitoa. 1990-luvulla keskustelu käynnistyi uudelleen. Jallinoja (2000, 133 - 136) kuvaa tätä polarisoitunutta keskustelua Helsingin sanomien yleisönosaston kirjoitusten ja niiden virikkeinä toimineiden poliitikkojen lausumien kautta. Lasten edun ollessa keskustelun kohteena, muodostui äänenpainoista kärjekkäitä. 1990-luvun koettu työelämän vaatimusten kiristyminen teki näkyväksi myös koetun ristiriidan työn ja perheen yhteensovittamisessa. Liiallisen työlle omistautumisen nähtiin aiheuttavan perheen laiminlyöntiä. Jallinoja (2006) kuvaa tätä perhekeskeisyyden nousemista julkiseen keskusteluun ”familistisena käänteenä”. Familismi -termillä hän nivoo perheasiaan liittyviä moninaisia elementtejä yhteen yhdeksi yhtenäiseksi perhemyönteisyyden eetokseksi. (em., 24 - 25) 2000-luvulle tultaessa perhettä koskeva yhteiskunnallinen keskustelu oli saanut entistä kiivaampia äänenpainoja ja politisoitunut. Nyt työtä ja perhe-elämää oli erityisen vaikea sovittaa yhteen, mistä kertoivat niin tutkimustulokset, yksittäisten ihmisten kokemukset kuin ammattiyhdistysliikkeen vaativat puheenvuorotkin. Työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeudesta oli tullut metatarina. Tämän buumin keskellä saivat varsin vähän huomiota ne tutkimukset, joissa todettiin suurimman osan suomalaisista työskentelevän normaalityöajan puitteissa. (em., 142 – 147)

Työn ja perheen yhteensovittamista käsittelevien sosiologisten tutkimusten klassikkona voidaan pitää Arlie Hochschildin (1997) tutkimusta ”Time Bind – When Work Becomes Home and Home Becomes Work”. Tutkimukseen on viitattu lukuisissa työn ja perheen yhteensovittamista käsittelevässä tutkimuksissa. Hochschild kuvaa amerikkalaisen Fortune 500-yrityksen, Amercon, työntekijöiden arkea erityisesti työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta. Tutkimuksen kohdeyritys ylpeili perheystävällisyydellään. Vaikuttikin siltä, että yrityksessä tehtiin kaikki kuviteltavissa oleva työn ja perheen yhteensovittamisen edistämiseksi. Yritys järjesti työntekijöittensä lapsille muun muassa päivähoitoa, mahdollisuuden koulunkäyntiin ja monipuoliseen iltapäiväkerhotoimintaan. Myös työntekijöille mainostettiin erilaisia työaikajouston mahdollisuuksia. Käytännön tasolla työntekijöiden työn ja perheen yhteensovittamisen arkeen vaikutti kuitenkin enemmän yrityksen ylipitkiä työaikoja suosiva kulttuuri kuin yrityksen ulkokultaiset perheystävälliset käytännöt. Yrityksessä oli vallalla voimakas normi, jonka mukaan työhön sitoutumista osoitettiin itsetarkoituksellisesti ainoastaan tehtyjen työtuntien määrällä. Hochschildin mukaan työ asettaa enenevässä määrin ehtoja myös vapaa- ja perheajalle. Mitä tiiviimmin

ihmiset ovat kiinnittyneitä työhön, sitä enemmän perheajan on mukauduttava työn vaatimuksiin. Tätä ilmiötä Hochschild nimittää ”aikasidokseksi” (Hochschild 1997, 45 – 52). Perheikaan aletaan soveltaa työelämästä tuttua tehokkuusajattelua sillä seurauksella, että kodin ja perheen edustamien elämänpiirien roolit kääntyvät pääläelleen. Siinä, missä koti ennen edusti rauhaa ja lepoa on työstä nykyisin tullut lepopaikka kodin aikapaineista, joita työn vaatimukset puolestaan tuottavat. Työaika huokoistuu samalla kun perheajan riittämättömyyttä pyritään kompensoimaan tekemällä siitä laadukkaampaa. Hochschild nimittää tätä tunteiden askeettisuudeksi. (em., 70) Blom (2001, 136) esittää, että aikasidos korostuu tietotyöläisillä erityisen voimakkaasti.

Kun ajasta on tullut yhä niukempi resurssi, sen moraalinen luonne on korostunut. Se, mihin ihminen niukan aikansa käyttää, näyttäytyy yhä selvemmin merkinä siitä, mikä ihmiselle on tärkeää. Paremman arviointiasteikon puutteessa yhteismitallinen aika ja sen jakaminen eri elämäntilojen kesken, tarjoaa helpotajuisen moraalisen lähtökohdan (Jallinoja 2002, 124).

Julkunen *et. al.* (2004) kuvaavat, miten yhä useammasta ”inhimillistä olemassaoloa, arkielämää ja työtä” koskevasta asiasta puhutaan tänä päivänä ajan kautta. Ajankäytön moraalinen luonne ilmenee selkeästi siinä, miten keski-ikässä omaa elettyä elämää pohdittaessa usein kadutaan ajankäyttöä. Tämä katumus koskee usein sitä, että perheelle ei ole annettu riittävästi aikaa. (em., 13) 2000-luvun alun keskustelubuumissa työelämää käsiteltiin mm. Stakesin tutkimustuloksiin perustuen alati kasvavien vaatimusten ja ylimitoitettun työmäärän kautta. Keskustelun toisen osapuolen muodosti familistisen ideologian nousu. Näin alettiin enenevässä määrin ajatella työn ja perheen edustavan erilaisia arvoja.

Tammelin (2009) toteaa normaalityöajan mukaisten työaikojen muuttuneen harvinaisemmiksi niiden perheiden keskuudessa, joissa kumpikin vanhemmista työskentelee. Työskentelyn painottuminen ilta-aikaan tai varhaisiin aamuihin on yleisempää tässä työntekijäryhmässä. Tammelin arvelee tämän aiheuttavan ongelmia perheiden ajankäytölle (em., 74).

### 3.5 Normaalityöaika, joustava työaika ja ylityöt Suomessa

Vuoden 2009 työolobarometrissa tutkittiin ylityöiden tekemistä Suomessa. Ylityöksi laskettiin sekä rahana että vapaana korvatut ylityöt riippumatta siitä tehtiinkö niitä vapaaehtoisesti, vai työnantajan määräyksestä. Ylityöiden tekeminen on kaiken kaikkiaan vähentynyt viime

vuosina. Vuonna 2009 ylitöitä tekevien osuus oli laskenut vuoden 2002 tasolle (Ylöstalo & Jukka 2010, 114 – 115). Korvauksettomien ylitöiden tekeminen tosin ei ole vähentynyt. Korvauksettomia ylitöitä tekivät useimmin ylemmät toimihenkilöt (26,1 %) ja toimialoista niitä tehtiin eniten valtiosektorilla (17,1 %). Miehet (13,8) tekevät korvauksettomia ylitöitä naisia (11,8 %) useammin.

Tammelin (2009) toteaa paljon ylitöitä tehneiden määrän kasvaneen vuosina 1977 – 2003 sellaisten perheiden keskuudessa, joista kumpikin vanhempi työskentelee. Kehitys koskee erityisesti miehiä, sillä naisten tekemien ylitöiden määrä on tarkastelun aikajaksolla pysytellyt melko samalla tasolla (emt., 73)

Normaalityöaika-termillä viitataan viisipäiväiseen ja 40-tuntiseen työviikkoon, johon Suomessa siirryttiin 1960 -luvun lopulla. Normaalityöaikaan nojaava työviikko koostuu viidestä kahdeksan tunnin päivästä. Työt suoritetaan aikavälillä klo 7–17 ja viikonloppuvapaa on kahden päivän mittainen. Laaja siirtyminen normaalityöaikaan oli yhteiskunnallisesti erittäin merkittävä muutos. Palkkatyöntekijöille normaalityöaikaan siirtyminen merkitsi parantunutta mahdollisuutta onnistuneeseen elämänhallintaan ja hyvinvointiin. Normaalityöaika merkitsi myös mahdollisuutta toimeentuloon, joka mahdollisti yhteiskunnassa tyypillisen elämäntavan. Se muodostaa perustan elämänrytmille, jossa on tilaa myös palkkatyön ulkopuoliselle elämälle. (Julkunen & Nätti 1994, 39 – 41) Normaalityöajan käsite on yhteiskunnassamme monella tavalla merkittävä. Esimerkiksi sosiaaliturvajärjestelmämme nojaa edelleen voimakkaasti normaalityöajan ideaaliin.

Epätyypillisillä työajoilla viitataan normaalityöajasta poikkeaviin työaikoihin. Perusteltaessa epätyypillisiä työsuhteita työntekijöiden näkökulmasta, joustavilla työajoilla on tavoiteltu esimerkiksi työntekijöiden ”aikasuvereniteettia” ja työmotivaation kohenemista. Myös yritysten näkökulma ja yhteiskuntapoliittiset intressit ovat olleet kehityksessä näkyvästi läsnä. Yritysten toimintaympäristöjen epävakaistumisesta seuranneet joustavuustarpeet ovat ilmenneet myös epätyypillisten työaikojen lisääntymisenä. Työaikojen joustavuuden lisäämisellä on tavoiteltu talouden elpymistä, työllisyyden kohenemista ja taloudellisten rakenteiden modernisoitumista (Julkunen & Nätti 1994, 45 – 47)

### 3.6 Työajan hallinta - itsestä kiinni?

Työn ja ei-työn välinen rajanveto näyttäytyy tutkimuksen piirissä erittäin monisyisenä asiana. Rajanvedon vaikeutta voi hyvin pitkälle selittää yksilön ulkopuolisilla asioilla. Syitä voi etsiä hyvinkin etäältä yksilöstä, laajimmillaan yleisestä yhteiskunnallisesta kehityksestä. Kun aihetta tutkitaan työntekijöiden haastatteluiden avulla, selviää kuitenkin, että ihmisten henkilökohtaisissa jäsenyksissä työn ja ei-työn erottamisen nähdään usein olevan ”itsestä kiinni”.

Kiireen syitä ja aikapainetta koskevassa laadullisessa tutkimuksessaan Järnefelt (2002a, 47 – 49) raportoi, että vajaa puolet haastatelluista katsoi kiireen saattavan olla myös itse aiheutettua. Selitys tarkentui vielä kolmeen alakohtaan: 1) kiire johtuu siitä, ettei ole organisoinut ja suunnitellut töitään ja aikataulujaan riittävän hyvin, 2) kiire johtuu korkeasta työetiikasta tai kunnianhimosta ja 3) kiire työssä heijastaa yksilöllisiä eroja stressinsietokyvyssä. Puhetapa kiireestä itse aiheutettuna ilmiönä oli yleisempää esimiehillä kuin työntekijöillä.

Järnefelt pitää puhetapaa hyvin monisyisenä käsitteellisenä kokonaisuutena. Hän nostaa esille post-strukturalistisen yhteiskuntateorian ajatuksen siitä, että oman toiminnan ja kokemuksen tulkintaa ohjaavat erilaiset kulttuuriset koodit ja selitysmallit: ”Julkisuudessa ja tutkimuskirjallisuudessa vahvasti esillä oleva yksilökeskeinen, psykologispainotteinen tapa tulkita työpaineita ja stressiä saattaakin osaltaan ylläpitää työntekijöiden yksilöllistävää tapaa selittää ja ymmärtää kiireeseen ja aikapaineeseen liittyviä kokemuksiaan.” (Järnefelt 2002a, 49). Järnefelt jatkaa pohdintaansa vielä tutkimuksensa päätelmäkappaleessa. Hän päätyy johtopäätökseen, jonka mukaan ”itse aiheutettua kiirettä” voidaan useissa tapauksissa lähestyä eräänlaisena moraaliväittämänä. Näin muodostuneen moraaliväittämän mukaan jää yksilön itsensä velvollisuudeksi huolehtia omasta ajankäytöstään ja stressinsietokyvystään ja näin torjua kiire ongelmana. Järnefelt kuitenkin toteaa, että kaikki ”itsestä kiinni” -puhetapaa käyttäneet mainitsivat myös yksilön ulkopuolisia syitä kiireeseen. Yksilökeskeisen puhetavan rinnalla kiireen katsotaan yleisesti johtuvan merkittävässä määrin ulkoisista tekijöistä kuten asiakkailta tai ylempää organisaatiosta tulevista paineista. (Järnefelt 2002a, 49 – 52)

Myös Julkunen *et. al.* ovat kiinnittäneet huomiota ”itsestä kiinni” -puhetapaan. Heidän tutkimuksessaan puhetapa ilmeni työajan venymisen yhteydessä. Heidän pohdintansa vie myös kohti laajempaa kulttuurista tulkintaa: ”Vaikka työajoilla on sosiaaliset rakenteensa,

yrityksissä tehdyt haastattelut osoittivat, miten työajan niin kuin muidenkin asioiden yksilöllistyneessä kulttuurissa, koettiin olevan itsestä kiinni.” (emt. 2004, 102 – 105).

Työajan hallinnan jääminen yksilön omalle vastuulle ei tosin ole pelkkä puhetapa. Aika-autonomia – vapaus päättää itse omasta työajasta – liittyy erityisesti tietotyöhön, sekä johtaja- ja asiantuntija-asemiin. Suurella aika-autonomialla on taipumus johtaa työaikojen venymiseen ja työn ja vapaa-ajan välisen rajan haurastumiseen (Julkunen *et. al.* 2004, 93). Työajan jääminen työntekijän omalle vastuulle saattaa liittyä myös organisaatiokulttuuriin, jonka luomisessa johdolla on ratkaiseva asema (emt.. 82 – 83)

## 4 Tutkimuksen teoreettinen tausta ja menetelmä

### 4.1 Diskurssianalyysin juuret

Diskurssianalyysi -menetelmän laajempi teoreettinen koti löytyy konstruktionistisesta traditiosta (Jokinen 1999, 39). Konstruktionistisen teoriaperinteen alku sijoitetaan usein Thomas Bergerin ja Peter Luckmannin (1994) teokseen ”*Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen*”, joka ilmestyi ensi kerran vuonna 1966. Tässä tieteenfilosofisessa teoksessa he kuvaavat sitä, miten merkitykset ja tieto, joihin me kieltä käyttäessämme tukeudumme, muodostuvat sosiaalisten käytäntöjen tuloksena. Konstruktionistisessa ajattelussa korostetaan, että tietämyksemme maailmasta, oli kyse sitten fysiikasta tai arkitiedosta, on aina alkuperältään sosiaalista. Syntyessään ihminen sosiaalistuu yhteisöönsä ja kiinnittyy tämän yhteisön tietoon, käsitteellisiin kehyksiin ja kategorioihin. Ihminen ei kuitenkaan jää minkään sulkeistetun tietovarannon vangiksi vaan osallistuu kulttuurisena toimijana jatkuvasti yhteisönsä tiedon tuottamiseen, uusintamiseen ja säilyttämiseen. Tätä muokkautumista tapahtuu normaalin kanssakäymisen yhteydessä aina siellä, missä ihmiset ovat keskenään tekemisissä. Näin sitä, mitä yhteiskunnassa pidetään tietona, on tarkasteltava jatkuvassa muutoksen tilassa olevana sosiaalisena prosessina. (Berger & Luckmann 1994, Burr 1995, 3)

Konstruktionistinen teoria on rakentunut monella tavalla vastapainoksi realistiselle ja empiriselle tieteelle (Gergen 2001, 17 – 21, Burr 1995, 6). Konstruktionistinen teoria muodostaa voimakkaan ristiriidan sellaisen tieteen paradigman kanssa, jossa ajatellaan tieteen tehtävänä olevan objektiivisen ”totuuden” paljastaminen maailmasta. Tällainen näkemys pohjaa tieteelliseen dualismiin, jonka ajatuksen mukaan maailmalla on yksi ja yhtenäinen ”todellinen” luonne. Konstruktionistisessa ajattelussa korostetaan sitä, että maailmaa ei milloinkaan voida käsitteellistää kielen ulkopuolella. Kommunikaatiomme rajoittuu siihen, mitä kielen viitekehyksessä ja kielellisillä käsitteillä voidaan ymmärrettävästi kuvata (Shotter 1984, 5). Myös matemaattinen lauseke tai fysiikan kaava on sosiaalisen kanssakäymisen sopimuksenvarainen tulos, kielellinen tuote. Myös biologian ja fysiikan käsitteistä ja tutkimustuloksista on käyty keskustelua. Niiden olemuksesta on kiistelty ja kiistellään edelleen (Gilbert & Mulkay 1984). Tieteellisellä tiedolla ja arkitiedolla ei tässä mielessä ajatella olevan mitään perimmäistä eroa. Kun konstruktionistisen teoriaperinteen ytimessä on ajatus siitä, että emme koskaan voi kuvata maailmaa ”sellaisenaan” (Jokinen 1999, 38) nousevat tutkimuksen keskiöön erilaiset maailmasta rakennetut versiot keskinäisine

ristiriitoinen ja epäjohdonmukaisuuksineenkin. Ryhtymättä sen filosofisemmin pohtimaan sitä, onko maailmasta rakennettavissa jokin ontologinen ja muita teorioita ”todellisempi” metateoria, voidaan kuitenkin todeta, että arkisessa toiminnassaan ihmiset orientoituvat sosiaalisesti konstruoituun tietoon. Diskurssianalyysi perustuu sosiaaliseen konstruktionismiin ja pyrkii olemaan sensitiivinen sen käsitteille. Diskurssianalyysin tutkimuskohteena ovatkin ”ne kielelliset prosessit ja niiden tuotokset, joissa ja joiden kautta sosiaalinen todellisuutemme ja kanssakäymisemme rakentuvat”. (Jokinen 1999, 39 – 40)

Kielen moninaisuus ja vaihtelevuus ovat tuttuja teemoja myös jälkistrukturalistiselle ajattelulle. Esimerkiksi Barthes (1993) kritisoi sitä, että lukiessamme kirjallisuutta kiinnitämme usein liiaksi huomiota kirjailijan ”persoonaan, historiaan, mieltymyksiin ja intohimoihin” (emt. 112). Kulttuurissamme voimakkaana vaikuttava ”minän psykologia”, yksilöllisyyden korostaminen, saa meidät tulkitsemaan tekstiä usein vain liian yksioikoisesti voimakkaan ”tekijän” henkilökohtaisena tuotoksena. Barthesin mukaan tämä on johtanut siihen, että kulttuurissamme vaikuttava käsitys tekstistä sisältää perustavanlaatuisen väärinymmärryksen. Teksti ei ole koskaan vain tekijän tuotos, vaan se ”ilmentää moniulotteista avaruutta, jossa moninaiset kirjoitukset yhtyvät ja kilpailevat, eikä yksikään niistä ole alkuperäinen: teksti on kulttuurin tuhansista kehdoista syntynyt lainausten kudos” (emt. 115). Bathesille kirjailijan korostaminen sulkee kielen, pakottaa sen pysähtymään ja varustaa sen sellaisella lopullisella merkityksellä, joka vaarantaa kielen luonnollisen liikkeen ja muutoksen. ”Lukija”, joka kieltää tekijän merkityksen, kieltää lopulta myös kaikkien tekijöiden arkkityypin, Jumalan. Tähän kiteytyy Bathesin luonnosteleman kriittisen lukijan aito antiteologinen vallankumouksellisuus. (emt. 116)

Jälkistrukturalisteista myös Kristeva (1986) näkee tekijän korostamisen tekstin luonnetta koskevana väärinkäsityksenä. Myös Kristeva kritisoi kulttuurissamme ilmeneviä kerronnan ja siten kertojan, tekijän, korostamisen epätervettä uskonnollisuutta. Hän nostaa esille bakhtinilaisen karnevaalin, jossa tekijä menettää yksilöllisyytensä ja hajoaa olemattomiin. Yksilöllisyyden sijaan merkitysten perimmäinen luonne paikantuu dyadisiin suhteisiin. Dialogisuuden korostaminen relativisoi tekijän ja asettaa sen merkityksen kyseenalaiseksi. Samalla kyseenalaistuu perimmäisen ykseyden, Jumalan, merkitys. Näin syntyy aidosti vallankumouksellinen ja kapinallinen dialogisuus, joka kieltää ”Jumalan, auktoriteetin ja sosiaaliset lait”. (emt. 44 – 51)

Etnometodologisen ajattelun kehittäjänä pidetään Harold Garfinkelia (Garfinkel 1984; Heritage 1996). Arkitiedolla on lähestymistavassa huomattavan suuri merkitys. Analyysin kohteeksi nousevat ”ne paikalliset järkeilyn tavat, joissa tavalliset yhteiskunnan jäsenet ymmärtävät elinolojaan, toimivat niissä ja vaikuttavat niihin” (Heritage 1996, 18). Koska arkitiedon konstruktit ovat yhteisiä ja jaettuja on arkitieto keskeinen ymmärtämisen väline, jonka avulla ihmiset voivat yhdessä päättää toimistaan yksityiskohtaisten käytännöllisten pohdintojen ja pääättelyjen pohjalta, jotka puolestaan ovat muille toimijoille ymmärrettäviä ja selitettävissä olevia (Heritage 1996, 45). Etnometodologian tapa korostaa ihmisten toiminnan sidosta arkitietoon ja muihin ihmisiin asettaa sosiaalisen konstruktionismin ja jäkistrukturalistisen ajattelun tavoin kyseenalaiseksi ajatuksen ihmisyyksilöiden näennäisestä erillisyydestä. Kuvaan etnometodologian vaikutusta diskurssianalyysi -menetelmään tarkemmin kappaleessa 4.6.

## 4.2 Diskurssianalyysi

Käytän tutkimuksessani diskurssianalyysi -menetelmää. Pidän menetelmän vahvuutena sitä, että sen avulla on mahdollista tuottaa eläviä kuvauksia mitä moninaisimmista aiheista. Ilmiöiden kuvailulle asetetaan usein sosiaalipsykologiassa keskeinen merkitys (Weckroth 1992, Eskola 1997) Diskurssianalyysi on yleistynyt voimakkaasti ja sitä käytetään nykyisin monen oppiaineen piirissä ja useilla eri tieteenaloilla. Menetelmän kirjavan käytön ja sen erityyppisten sovellusalojen vuoksi ei diskurssianalyysistä kuitenkaan ole mielekästä puhua selkeärajausena, yksiselitteisenä menetelmänä. Tutkimuksen kentältä löytyy myös suuri määrä käsitteitä, joilla on yhtenevyyttä diskurssin käsitteen kanssa kuten ”puheavaruus”, ”sanasto” tai ”kehys” (Törrönen 2005, 139)

Diskurssianalyysin menetelmäkirjallisuus luultavasti hämmentää tutkijaa, joka etsii analyysilleen yksiselitteisiä ja konkreettisia työkaluja, sillä menetelmien ja käsitteiden välillä on eroja riippuen koulukunnasta. Lisäksi samojen käsitteidenkin käytännön sovellukset eroavat toisistaan, kun tutkijat rakentavat käsityömaisesti kuhunkin tutkimukseen sopivia käsitteiden ja menetelmien yhdistelmiä. Kaikelle diskurssianalyysille on kuitenkin tyypillistä kielen käytölle annettu suuri merkitys, kielen käytön näkeminen konstruoivana toimintana, sekä tulkitseva ja refleksiivinen analyysitapa (Burman & Parker 1993, 3). Diskurssianalyysia onkin ajateltava laajana käsitteellisenä viitekehyksenä. Se tarjoaa karkeat puitteet, joiden avulla aineistoja on mahdollista lähestyä. (Jokinen *et. al.* 2004, 10)



Menetelmä on herättänyt myös kritiikkiä ja diskurssin käsitettä vaivaakin tietty muodikkouden leima (Suoninen 2004a, 27). Kaiken kaikkiaan tutkimuksen menetelmän nimeäminen diskurssianalyysiksi ei tänä päivänä ole erityisen havainnollista. Diskurssianalyysia on mahdollista tehdä useista eri näkökulmista, nostaten kielen käytöstä esille eri puolia. Tutkimuksessani kiinnitän huomiota erityisesti *kielen käytön vaihtelevuuteen* (ks. esim. Suoninen 1992, 1997, 1999a, 1999b, 2004a, 2004b, Burman & Parker 1993, Potter & Wetherell 1994). Diskurssianalyysin avulla voidaan tutkia kaikkea verbaalista ja kirjallista materiaalia kuten suullisia tai kirjallisia selontekoja, kirjeitä, tieteellisiä artikkeleita ja sanomalehtiraportteja (Wooffitt 2008, 445; Wooffitt 1993, 289). Analyyttisen kiinnostuksen kohteena on vielä tätäkin määritelmää laajemmin kielen käyttö ja muu merkitysvälitteinen toiminta. Diskurssianalyysissä kielen käyttöä ei ajatella muusta toiminnasta erillisenä ”puheena” tai ”kuvailuna” vaan itsessään merkityksellisenä toimintana. Merkityksiä on mahdollista viestiä myös esimerkiksi eleillä, mistä syystä eronteko kielen käytön ja muun toiminnan välillä ei ole mielekäs. (Suoninen 1999a, 18 – 20)

Jonathan Potter ja Margaret Wetherell (1994) tekevät diskurssianalyysin määritelmässään selvän eron tutkimusperinteisiin, joissa ihmisen käyttäytymistä on pyritty selittämään yksipuolisesti joko mielen sisäisillä kognitiivisilla prosesseilla tai yksilön ulkopuolisilla tekijöillä. He kritisoivat ajatusta kognitiivisista prosesseista yksilön toiminnan selittäjinä. Useissa kognitiivista näkökulmaa soveltavissa tutkimuksissa esimerkiksi ”asenne” on oletettu mielen sisäiseksi ja toimintaa selittäväksi tilaksi, joka voidaan tutkimuksen keinoin paljastaa. Potter ja Wetherell kritisoivat oletusta, että asenteet ilmenisivät ihmisissä tällä tavoin yksiselitteisinä kokonaisuuksina. He painottavat, että eri kysymyksenasettelut ja eri tilanteet saattavat samallakin henkilöllä nostaa hyvin erilaisia selontekoja. (em., 43 – 46, 53) Asenteen ilmauksia onkin mielekästä tarkastella retorisenä asemoitumisena yhteiskunnan keskusteluavaruudessa, ei sisäisten tilojen julkituomisena (vrt. Billig 1993, 2).

Toisaalta Potter ja Wetherell (1994) asettuvat vastustamaan behavioristista näkemystä, jossa ihmisen toimintaa jäsennetään reaktioina ulkoisiin ärsykkeisiin (emt. 1994, 12 – 14, 95, vrt. Shotter 1984, 6 – 7). Kokeellisessa sosiaalipsykologiassa tutkitaan ihmisten sosiaalista toimintaa käyttämällä erilaisia kokeellisia menetelmiä, joilla simuloidaan luonnollisia sosiaalisia tilanteita. Ajatuksena on, että tutkimalla ihmisten käyttäytymistä simulaatioiden avulla, voidaan tehdä laajempia johtopäätöksiä ihmisen käyttäytymisestä ylipäätään. Sosiaalipsykologian 1960- ja 1970 -lukujen kriisikeskustelun yhteydessä alettiin kuitenkin

esittää kritiikkiä sitä ajatusta kohtaan, että sosiaalisesta todellisuudesta voitaisiin tällä tavoin erottaa luonnollisten tilanteiden elävyys ja spontaanisuus kadottamatta jotakin oleellista sosiaalisen toiminnan luonteesta. Ajatus siitä, että ihmisten toiminta saa merkityksensä vasta luonnollisten tilanteiden muodostaman kontekstin kautta, alkoi yleistyä. Samoin kritiikki behavioristista näkemystä kohtaan. (Burr 1995, 11 – 12) Kokeellisen menetelmän ja kognitivismin kritiikin kautta ajatus inhimillisen toiminnan tutkimisesta luonnollisissa tilanteissa sai uutta merkityksellisyyttä ja painoarvoa.

Jokinen *et. al.* (2004, 17 – 18) esittävät diskurssianalyttisen teorian viitekehyksen, joka sisältää seuraavat kielen luonnetta koskevat oletukset:

- 1) Oletus kielenkäytön sosiaalista todellisuutta rakentavasta luonteesta.
- 2) Oletus useiden rinnakkaisten ja keskenään kilpailevien merkityssystemien olemassaolosta.
- 3) Oletus merkityksellisen toiminnan kontekstisidonnaisuudesta.
- 4) Oletus toimijoiden kiinnittymisestä merkityssystemeihin.
- 5) Oletus kielen käytön seurauksia tuottavasta luonteesta.

Kieltä käyttäessämme emme ainoastaan kuvaile asioita, vaan konstruoimme ne. Olemme aktiivisesti osallisina niiden erilaisten versioiden uusintamisessa ja ylläpitämisessä, joista sosiaalinen todellisuutemme rakentuu. Kielellä ajatellaan olevan *ei-heijastava* luonne. Termillä tarkoitetaan sitä, että kielen ei ajatella koskaan olevan sellaista suoraa kuvausta maailmasta, jolla ei olisi yhteyttä sosiaalisiin käytäntöihin. (em. 20 – 21) Kielen käytöstä ei ajatella voitavan erottaa puhdasta kuvailua, vaan jokainen maailmaa koskeva lausuma on aina ja väistämättä tuottajansa rakentama versio todellisuudesta<sup>2</sup>. Huomio koskettaa myös diskurssianalyttisen tutkimuksen asemaa. Myös diskurssianalyysin tuloksia on ajateltava kulttuurisina tuotteina, tutkijan tulkintoina.

Useiden eri merkityssystemien olemassaolo tarkoittaa sitä, ettei kieli muodosta yhtä yhtenäistä ylijärjestelmää. Sosiaalinen todellisuus hahmottuu sen sijaan moninaisena, erilaisten merkityssystemien kenttänä, jotka ”merkityksellistävät maailmaa, sen prosesseja ja suhteita eri tavoin” (Suoninen 2004a, 24). Kieltä käyttäessään ihminen kiinnittyy näihin

---

<sup>2</sup> ”Kuvaukset eivät pakota tai sanele kuvaustensa muotoa. Kukin kuvaus on näin väistämättä valikoiva suhteessa kuvaamaansa asiantilaan.” (Heritage 1996, 151).

keskenään ristiriitaisiinkin kulttuurisiin merkityssysteemeihin erilaisilla tilannekohtaisilla tavoilla. Näin sama puhuja saattaa yhdenkin puheenvuoron aikana tuoda esille paloja useista erilaisista kulttuurisista merkityssysteemeistä. Yksi ja sama ihminen voidaan puheessa tuottaa erilaisiin merkityssysteemeihin kiinnittyen esimerkiksi ”äidiksi, naiseksi, aikuiseksi, akateemiseksi, musiikin harrastajaksi, keskustapuoluelaiseksi” ja niin edelleen. (em., 25) Näin eri kuvauksissa ”herätetään henkiin” erilaisia merkityssysteemejä, joiden avulla puheen kohde kostruoidaan (esim. Suoninen 2004a, 60). Merkityssysteemit eivät kuitenkaan ilmene puheessa näin yksiselitteisinä kokonaisuuksina, vaan ne esiintyvät pikemminkin pieninä palasina. Merkityssysteemit eivät ole yksiselitteisesti puheen teemoja, vaan niiden identifioinnissa käytetään koko diskurssianalyttisten käsitteiden kirjoa. On tärkeää muistaa, että merkityssysteemit eivät ole tutkimuksen raakamateriaalia vaan tutkijan luovan harkinnan tulosta. (em., 50 – 59).

Diskurssianalyysi perustuu aineiston tarkkaan analyysiin ja perusteltujen tulkintojen tekemiseen aineistosta. Tavoitteena ei ole paljastaa universaalisia faktoja, sillä totuudellisuuden tai faktuaalisuuden ajatellaan ylipäättään olevan pätevää vain jonkin ’kielipelin’ sisällä. (Juhila & Suoninen 1999, 234) Koska ihmisten maailmaa koskevien näkemysten ajatellaan aina muodostuvan sosiaalisen kanssakäymisen ja keskustelun tuloksena, ei merkityksillä ajatella olevan ankaran tieteen mukaista suoraa yhteyttä konkreetteihin ’tosimaailman’ kohteisiin. Tämä ei kuitenkaan tarkoita täydellistä relativismia, vaan tilanteisesti rakentuvan tiedon merkityksen korostamista. Analyysissa on näin tukeuduttava ”toimijoiden tilanteisesti ilmaisemaan ymmärrykseen” eli niihin asioihin, joita haastateltavat itse kohtelevat merkityksellisinä aiheeseen liittyen (Suoninen 1999, 234).

Diskurssianalyysissa kuvauksen tuottaminen tutkimuksen kohteesta saa monesta muusta lähestymistavasta poikkeavan merkityksen. Diskurssianalyttiset termit ja erilaiset lähestymistavat tarjoavat valtavan valikoiman työkaluja mitä erilaisimpien kuvausten muodostamiseen. Erilaisia lähestymistapoja ja käsitteitä on mahdollista käyttää, kuten Eero Suoninen graduni ohjauksen yhteydessä asian eläväisesti ilmaisi, ”anarkistisesti”. Ilmauksessa kuvastuu hyvin tutkija omalaatuinen asema diskurssianalyttisessä tutkimuksessa. Käsitteiden valinnassa korostuu sen luovan harkinnan merkitys, jota tutkija diskurssianalyysia tehdessään harjoittaa. Kuvauksessa käytettävien käsitteiden valinta, ja osin myös rakentaminen, on oma keskeinen tutkimusvaiheensa (Suoninen 2001a, 50 - 59)

### 4.3 Diskursiivinen psykologia

Kielen käytön vaihtelevuuteen keskittyvä diskurssianalyysi on läheisessä yhteydessä diskursiiviseen psykologiaan (Potter 1996; Potter 2008; Edwards & Potter 1992). Diskursiivisessa psykologiassa tarkastellaan ilmiöitä kuten muistia ja attribuutiota, jotka on perinteisesti mielletty valtavirtapsykologian ydinalueeksi. Yleisesti psykologian alaan kuuluviksi miellettyjä ilmiöitä tarkastellaan tällöin sellaisina kuin ne arkisessa vuorovaikutuksessa ilmenevät. Huomiota kiinnitetään siihen kielelliseen *toimintaan*, jossa ihmiset pyrkivät tekemään ymmärrettäväksi sosiaalista maailmaa, sekä niihin resursseihin (kategorioihin, sanastoihin, kanssaihmissen ja itsen kuvaustapoihin), joiden varaan kielellinen toiminta rakentuu. Huomio kiinnittyy siis *konstruktiiohin*, *toimintaan* ja *retoriikkaan*. (Potter 1996, 150) Asiantilan muotoileminen muistoksi tai attribuution tekeminen on kielellinen resurssi, joka on saatavilla kaikille kulttuurimme jäsenille (vrt. Antaki 1993, 205).

Diskursiivisen psykologian näkökulma näkyy selvimmin tavassa, jolla olen kiinnittänyt huomiota muiston muotoon rakennettuihin selontekoihin<sup>3</sup> sekä selontekoihin, joissa argumentoidaan asiantiloihin (kuten tässä tutkimuksessa ylitöiden tekemiseen) johtaneita syitä. Tätä syiden nimeämistä voidaan ajatella *attribuutiona*, joka myös on perinteisesti mielletty valtavirtapsykologian ydinalueeseen kuuluvaksi ilmiöksi (Billig 1996, 20; Edwards & Potter 1992, 52 – 53). Diskursiivisen psykologian näkökulmasta tutkimuksen kohteeksi eivät kuitenkaan asetu esimerkiksi muistojen tai attribuutioiden kognitiivinen mekaniikka vaan sellaiset selonteot, jotka rakentuvat muiston muotoon tai joissa nimetään syitä erilaisille asiantiloille. Tutkimuksen kohteena on siis kielen käytön vaihtelevuuteen keskittyvän diskurssianalyysin tavoin selonteot, joissa ihmiset tekevät ymmärrettäväksi sosiaalista ympäristöään. Näkökulma on tiukasti toiminnassa, ei esimerkiksi kognitiossa (Potter 1996, 152). Diskursiivisen psykologian näkökulma liukui analyysiini kuin varkain, sillä huomasi näkökulman tarjoavan paljon käyttökelpoisia käsitteitä. Tarkastelutapa auttaa näkemään selontekojen näennäisen faktisuuden läpi ja muistamaan selontekojen rakentumisen tilanteisen ja toimintaan orientoituneen luonteen. Diskursiivisen psykologian näkökulmaa sovelletaankin usein diskurssianalyttisissä tai keskusteluanalyttisissä tutkimuksissa (Potter 1996, 150, Edwards & Potter 1992).

---

<sup>3</sup> Billig (1999) käyttää termiä ”muistotarina” (memory-story) korostaakseen muistelun konstruktivistista luonnetta. Jotakin tapahtumaa koskeva muistotarina ei koskaan ole tarkka jäljennys alkuperäisestä tarinasta, vaan muistelussa jätetään väkisinkin kuvaamatta joitakin tapahtumaan liittyviä seikkoja. Siten muistamisessa on aina kyse sekä ”muistamisesta” että ”unohtamisesta”. (emt., 69 – 70)

#### 4.4 Diskurssi, tulkintarepertuaari vai ideologia?

Diskurssianalyttisessä ajattelussa sosiaalisen todellisuuden ajatellaan hahmottuvan moninaisena, ”useiden rinnakkaisten tai keskenään kilpailevien systeemien kenttänä, jotka merkityksellistävät maailmaa, sen prosesseja ja suhteita, eri tavoin” (Jokinen *et. al.*, 2004, 24). Kieli ei tämän ajatuksen mukaan muodosta yhtä ylijärjestelmää vaan koostuu erilaisista merkityssysteemeistä, joita voidaan kutsua diskursseiksi tai tulkintarepertuaareiksi (emt. 25 – 26). Käsitteet ovat niin läheistä sukua keskenään, että kumpaakin voidaan luonnehtia ”verrattain eheiksi säännönmukaisten merkityssysteemien systeemeiksi, jotka rakentuvat sosiaalisissa käytännöissä ja samalla rakentavat sosiaalista todellisuutta” (emt. 27). Käsitteet eivät kuitenkaan ole identtiset.

Potter ja Wetherell (1987) luonnehtivat tulkintarepertuaaria sanastoksi tai termien ja vertauskuvien kokoelmaksi, johon nojautuen voidaan kuvailla ja arvioida toimintaa, tapahtumia ja muita ilmiöitä (emt. 138, 149). Tulkintarepertuaarit ilmenevät aineistossa toistuvasti ja repertuaareilla voi olla myös omaleimaisia tyylillisiä ja kieliopillisia erityispiirteitä (emt. 149). Repertuaarien tunnistaminen tai rakentaminen ei kuitenkaan ole kokonainen analyysi. Analyysissa on hyödyllistä kuvata myös se, *miten* repertuaareja käytetään ja millaisia kielellisiä tekoja repertuaareja käyttämällä tehdään. Lisäksi on tunnistettava ne ongelmat, joita repertuaarien käyttöön liittyy. (Potter & Wetherell 1987, 149)

Gilbert ja Mulkay (1984) kuvaavat, miten tiedemiehet käyttävät kahta hyvin erilaista tulkintarepertuaaria kuvaillessaan tieteellistä menetelmää. Tutkimuksen kohteena on tiedemiehiä kahdesta leiristä, joiden näkemykset erään molekyylin toiminnasta eroavat toisistaan. Yhtäältä tieteellinen menetelmä kuvataan aukottomana ja yksiselitteisenä toimintamallina, jota seuraamalla ”totuus lopulta tulee julki” (emt. 90). Tämän empiristisen repertuaarin lisäksi tutkijat kuvaavat, miten tieteellisiin tuloksiin vaikuttavat myös muut seikat, jotka liittyvät esimerkiksi tutkijoihin henkilöinä tai toisten tutkijoiden vaikeutta irtaantua niistä dogmaattisista ajatusmalleista, jotka estävät heitä näkemästä totuutta. Näin muodostuvaa kontingenttia repertuaaria käytetään selittämään toisen leirin tutkijoiden virheellisiä käsityksiä (emt. 63 – 89). Gilbertin ja Mulkayn analyttinen kiinnostus kohdistuu näin sekä repertuaarien sisältöön että niiden ilmenemisen tapoihin ja niihin kielellisiin tekoihin, joita repertuaarien käytön avulla toteutetaan. Tulkintarepertuaarin käsite sopiikin diskurssin käsitettä paremmin sellaisiin tutkimusasetelmiin, joissa analysoidaan kielen käytön

vaihtelua. Diskurssin käsitteellä voidaan puolestaan paremmin analysoida ilmiöiden historiallisuutta, valtasuhteita tai institutionaalisia käytäntöjä. (Jokinen *et. al.* 2004, 27)

Oman tulkintani mukaan Billigin (1991, 1996, Billig *et. al.* 1988) ideologian käsite on monessa suhteessa verrattavissa diskurssin käsitteeseen. Billigin ideologian käsitteessä painottuu ilmiöiden ja puhetaipojen historiallisuus ja ennen kaikkea retorisuus (Billig 1991). Ideologian käsitteellään Billig haluaa kritisoida yhtäältä kognitiivisen psykologian lähestymistapaa, jossa ideologisuus on nähty yksilön ominaisuutena ja toisaalta sosiologian lähestymistapaa, jossa yksilöt on nähty ideologioiden passiivisina kantajina. Vastineeksi kognitiivisen psykologian lähestymistavalle Billig painottaa ajattelun ideologista luonnetta ja vastineeksi sosiologian lähestymistavalle Billig painottaa ideologian ajattelevaa luonnetta (Billig *et. al.* 1988, 2 – 3). Ideologiaa ei siis ajatella rakenteena, joka pakottaisi ja sääntelisi ihmisten ajattelua ja toimintaa. Ideologioiden nähdään sitä vastoin sisältävän ristiriitaisia aineksia, jotka jättävät sijaa yksilölliselle valinnalle ja argumentaatiolle. Ideologialla ei tässä tarkoiteta erityisesti suuria intellektuaalisia ideologioita tai arkipäiväistä, elettyä ideologisuutta. Tarkastelun kohteena on sen sijaan modernin yhteiskunnan ideologisuus, joka ilmenee ihmisten arvoissa ja uskomuksissa. (emt., 32)

Tässä tutkimuksessa hyödynnetään siis sekä tulkintarepertuaarin, että diskurssin käsitteitä. Repertuaarin käsitettä käytetään kielen käytön hienojakoisemman vaihtelevuuden analysointiin, kun taas diskurssin käsitettä käytetään repertuaareista muodostuvien laajempien kokonaisuuksien kuvailuun ja keskinäiseen vertailuun. Erityisesti individualistisen diskurssin tapauksessa olisi Billigin ideologian käsite kenties tämän tutkimuksen kannalta jopa diskurssin käsitettä osuvampi. Ideologian käsite on kuitenkin niin latautunut, että se saattaisi aiheuttaa lukijassa sekaannusta, joten olen päätenyt diskurssianalyysissa yleisesti käytettyyn diskurssin käsitteeseen.

#### 4.5 Identiteetti

Itseyden ja minuuden käsitteet ovat sosiaalipsykologiassa keskeisessä osassa. Sosiaalipsykologian näkökulmasta on esitetty kritiikkiä perinteisen psykologian tutkimuskäytäntöjä kohtaan, joissa ihmisten itseään koskevia kuvauksia tulkitaan enemmän tai vähemmän luotettavina kuvauksina ihmisen sisäisistä ominaisuuksista. Tämä traditionaalinen, realistinen ymmärrystapa on kuitenkin diskurssianalyysissa korvautunut

konstruktiivisella, identiteettien rakentumisen retorista luonnetta painottavalla tulkinnalla (Edward & Potter 1992, 128).

Sosiaalipsykologiassa identiteetillä tarkoitetaan yleisimmin ”sitä osaa ihmisen minäkuvasta, joka perustuu ihmisen tietämykselle tämän jäsenyydestä tiettyyn sosiaaliseen ryhmään.” (Antaki *et. al.* 2008, 22) Diskurssianalyysin yhteydessä identiteetti saa kuitenkin omanlaisensa merkityksen. Identiteetillä ei tarkoiteta vaikkapa henkilön sisäisiä ominaisuuksia tai piirteitä, vaan huomio kiinnittyy minuuden rakentumisen diskursiivisiin prosesseihin (Antaki & Widdicombe 1998, 2; Jokinen *et. al.* 2004, 37)

Antaki ja Widdicombe (1998, 2 - 3) rakentavat identiteetistä etnometodologiaan ja keskusteluanalyysiin nojautuvan määritelmän. Siinä diskursiivisesti rakentuvia identiteettejä etsitään tukeutuen niihin identifikaatioihin, joita analyysin kohteena olevat toimijat konkreettisesti käyttävät, identifikaatioihin latautuviin piirteisiin ja siihen, mihin tarkoitukseen identifikaatioita käytetään (emt. 2). Se, että henkilöllä on identiteetti – oli kyseessä sitten puhuja tai puheen kohde – tarkoittaa tässä merkityksessä sitä, että 1) henkilö sijoitetaan kategoriaan, johon liittyy tiettyjä piirteitä tai luonnehdintoja 2) tämä sijoittaminen on tilanteeseen liittyvää ja viittaa johonkin 3) tekee identiteetin relevantiksi vuorovaikutuksen kannalta 4) identiteetin omaamisen voima on sen seuraamuksellisuudessa vuorovaikutuksen kannalta ja että 5) kaikki tämä on näkyvässä vuorovaikutuksen rakenteessa.

Suoninen (1997) tarkoittaa identiteetillä ”sellaista avainvertauskuvaa, jonka ympärille puhuja rakentaa kuvauksia joko itselleen tai toisille toimijoille luonnostaan kuuluvista ominaisuuksista, oikeuksista tai velvollisuuksista” (emt. 93, 124) Suonisen (1994b) analyysitapaan kuuluu ajatus siitä, että identiteetit muodostuvat omanlaisikseen kunkin tulkintarepertuaarin yhteydessä (emt., 113) tai että ”identiteetit muodostuvat repertuaareissa” (Suoninen 1997, 94). Näin yksittäisellekin toimijalle voi erilaisissa konteksteissa muodostua monta erilaista minää (Jokinen *et. al.* 2004, 38). Onkin analyttisesti mielenkiintoista tarkastella sitä, miten nämä erilaiset minuudet rakentuvat sosiaalisessa vuorovaikutuksessa.

Empiirisessä analyysissä liitän kunkin tulkintarepertuaarin kuvaamisen yhteyteen luonnehdinnan siitä identiteetistä, joka repertuaarissa ylitöitä tekevälle rakentuu. Tässä analyysitavassa identiteetti siis muodostuu ikään kuin tietyn repertuaarin käytön sivutuotteena. Tässä soveltamassani analyysitavassa identiteetin ja tulkintarepertuaarin käsitteet ovat tiukasti

yhteen kietoutuneita, sillä identiteetit muodostuvat omanlaisikseen juuri eri repertuaarien käytön kautta (Suoninen 1997, 94)

#### 4.6 Diskurssianalyysin sanastoa – selontekoisuus, refleksiivisyys ja moraalit

Diskurssianalyysissä selonteon käsitettä käytetään kuvaamaan niitä lausumia, joilla ihmiset tekevät ymmärrettäväksi omaa itseään ja maailmaa. (Suoninen 1999a, 20). Käsite on kielen käytön vaihtelevuuteen keskittyvässä diskurssianalyysissä erittäin tärkeä. Ihmisen ajatellaan olevan luonteeltaan ”selontekojä antava olento” ja analyysin kohteena olevan puheen ajatellaan olevan selontekovelvollisuuden alasta (Suoninen 1997, 154). Käsitteessä ilmenevät diskurssianalyysin etnometodologiset juuret. Diskurssianalyysissä selonteot toimivat ”avaimina ihmisen kulttuurisen toiminnan ymmärtämiseen” (Suoninen 1997, 14). Käsitteen synty liitetään usein Harold Garfinkeliin, etnometodologian kehittäjään (Heritage 1996). Käsite kuuluu diskurssianalyysin eri suuntausten lisäksi oleellisena osana myös keskusteluanalyysiin ja diskursiiviseen psykologiaan. (Wooffitt 2008, 441) *Selonteon* käsite on sikäli ongelmallinen, että sen ymmärtäminen vaatii irtautumista siitä tavasta, jolla kieleen arkisesti suhtaudumme. Arkisesti tulemme, kuin luonnostaan, suhtautuneeksi kielen käyttöön kuin siinä olisi kyse vain informaation siirrosta tai mielessä olevien, paljastamistaan odottavien tosiasioiden julkistamisesta. Selontekoisuuden ajatus korostaa kielen käytön intentionaalista ja toiminnallista luonnetta (Jokinen *et. al.* 2004, 41; Wooffitt 2008, 441; Shotter 1984, 174 – 175).

Etnometodologiasta vaikutteita ammentavassa diskurssianalyysissä nousevat kiinnostuksen kohteeksi arkisessa kielen käytössä ilmenevät päättelytavat epäjohdonmukaisuuksineen ja ristiriitoinenkin. Tutkijalla ei ajatella olevan pääsyä siihen, mitä ihminen ”todella” kokee (Heritage 1996, 45). Tullakseen ymmärretyksi sosiaalisissa tilanteissa on ihmisten käytettävä ilmaisutapoja, jotka ovat ymmärrettäviä myös muille. Kommunikaatiossa on näin ollen nojaututtava jaettuihin merkityksiin eli yleisesti tunnettuun *arkitietoon* (Heritage 1996, 59). Jokapäiväisessä arkisessa kielen käytössä ja näennäisesti merkityksettömissä keskusteluissa heijastuvat kaikki perinteisen sosiologian keskeiset teemat. Arkinen kielen käyttö on väline, jonka kautta lapset sosiaalistuvat yhteiskuntaan, päätöksiä tehdään oikeudessa, institutionaaliset normit ja arvot välittyvät ja sukupuolierot syntyvät (Wooffitt 1993, 287).



Mikäli ihmisen toiminta<sup>4</sup> ei ole arkijärjen mukaisesti ymmärrettävää, olettavat muut ihmiset, että ei-ymmärrettävästi toimiva henkilö kykenee antamaan poikkeavasta toiminnastaan selonteon (Suoninen 1997, 26). Mikäli toimimme poikkeavasti, emmekä anna sosiaalisesti hyväksyttävää selontekoa toiminnastamme, on olemassa riski, että kanssaihmiset tekevät toiminnastamme meille epäedullisia tulkintoja (Heritage 1996, 119). Toiminnan on siis oltava ”näennäisesti rationaalista ja kaikkia käytännöllisiä tarkoituksia varten selitettävissä” (Garfinkel 1984, 8). Tämä *selontekovelvollisuuden*<sup>5</sup> ajatus kiteyttää etnometodologisen teorian inhimillistä toimintaa säätelevästä normatiivisuudesta. Normit eivät ole pakkopaita, mutta normia rikkovan ihmisen odotetaan antavan normia rikkovasta toiminnastaan selonteko. Esimerkiksi hameeseen pukeutuvalla miehellä selontekojen antaminen saattaa muodostua huomattavaksi urakaksi (Suoninen 1997, 35). Normien rajoittava voima ei olekaan ehdoton, vaan normeilla on pikemminkin  *taipumus* ohjata toimintaa.

Kielen käytön luonteeseen kuuluu intuitiivinen tietoisuus inhimillistä toimintaa rajoittavista normeista. Osaamme onneksemme ottaa normit jo ennalta huomioon ja välttää niiden rikkomisesta seuraavat sosiaaliset sanktiot. Tämä *refleksiivisyyden* ajatus on myös analyttisesti erittäin keskeinen. Puntaroidessamme sitä, miten sanomamme otetaan vastaan, tulemme samalla tehneeksi tulkintoja siitä, mikä on kulttuurisesti yleisemminkin hyväksyttävää. Näin puheemme ylittää paikallisen keskustelutilanteen ja liittyy laajempaan kulttuuriseen tasoon. (Suoninen 1997, 85)

Analyysiosuudessa viitataan analyysin kohteena oleviin katkelmiin diskurssianalyysin yleisen tavan mukaisesti selontekoina. Termin käytöllä korostetaan kielen käytön luonnetta selontekovelvollisuuden alaisena, moraalisenä ja refleksiivisenä toimintana.

#### 4.7 Dilemmaattinen lähestymistapa

Teoksessa ”Ideological Dilemmas” Billig *et. al.* (1989) kehrittelevät dilemmaattista lähestymistapaa ja soveltavat sitä erilaisten pienoisanalyysien avulla. Ala-asteen

---

<sup>4</sup> Ymmärrän toiminnan tässä laajassa merkityksessä, sisältäen kaiken merkitysvälitteisen toiminnan mukaan lukien kielen käytön. (vtr. Jokinen *et. al.* 2004, 21)

<sup>5</sup> Harold Garfinkel (1984) pyysi rikkomuskokeissa opiskelijoitaan käyttäytymään arkisissa tilanteissa tavalla, joka herättäisi muissa hämmennystä. Opiskelijat menivät esimerkiksi kauppaan ja alkoivat tingata muutaman sentin arvoisista tuotteista, kuten hammastahnasta, tai käyttäytyivät kotonaan kuin olisivat olleet täysihoidolan asukkeja. Näin tuli ilmeiseksi, että myös aivan arkisiin tilanteisiin liittyy käyttäytymiskoodeja, joista poikkeaminen saa muut peräämään selontekoa poikkeavasta käyttäytymisestä, eli virittää selontekovelvollisuuden. (Heritage 1996, 91 – 103)

opetustilanteita koskevassa pienoisanalyysissa he tarkastelevat sitä, miten opettajien periaatteellinen sitoutuminen moderniin, itseohjautuvaa oppimista korostavaan oppimisteoriaan problematisoituu käytännön opetustilanteissa (emt. 43 – 64). Lasten kehitystä tutkivan yksikön toiminnassa dilemman muodostaa se, miten voimakas pyrkimys työntekijöiden väliseen tasa-arvoon ei kohtaa työpaikan arkea, jonka käytännöissä esiintyy väistämättä hierarkkisuutta työntekijöiden välillä (emt. 65 – 83). Vastaava dilemma ilmeni arkisessa puheessa, jossa pohditaan sukupuolen ja yksilöllisyyden välistä suhdetta (emt. 124 – 142). Asetelman kautta nousee esiin kysymys siitä, missä määrin sukupuolen avulla voidaan tehdä sellaisia yleistyksiä kuin ”naiset ovat tunteellisempia kuin miehet” ja ”miehet sopivat joihinkin töihin paremmin kuin naiset”. Sukupuolen perusteella tehtyjä luokitteluja rajoittaa ajatus ihmisten yksilöllisyydestä: ”se riippuu henkilöstä”. Kussakin pienoisanalyysissa nostetaan esille kaksi kuhunkin asetelmaan liittyvää ajatustapaa, joita kumpaakin voi tiettyyn pisteeseen asti argumentoida täysin järkevästi, mutta joiden väliset ristiriitaisuudet kuitenkin tietyissä tapauksissa kärjistyvät ja problematisoituvat eli muodostavat *dilemman*.

Teoksen tarkoitus ei kuitenkaan ole viisastella sillä, että tarkastelun kohteena olevien ihmisten ajatteluun liittyy ristiriitaisuutta, osoittaa heidän syyllistyvän epäjohtonmukaisuuteen tai tekopyhyteen. Tarkoituksena ei ole myöskään pureutua dilemman kanssa painivan yksilön psykologiseen tilaan. (Billig *et. al.* 1989, 8 – 9) Lähtökohtana on se, ettei ihmisen ajattelu jo olemuksensa vuoksi voi olla yhtenäistä ja johdonmukaista, vaan ristiriitaisuus kuuluu sen ominaisuuteen. Tarkastelu kohdistuu sen sijaan siihen, miten arkiymmärryksen (common sense) tai ideologioiden ristiriitaiset teemat mahdollistavat sosiaalisten dilemmoiden syntymisen ja millaisista arkisen ajattelun elementeistä muodostuvat ne dilemmat, jotka ihmisiä askarruttavat (emt., 8). Näiden arkiymmärryksen elementtien tutkiminen muodostaa itsessään merkittävän sosiaalipsykologisen tutkimuksen lähtökohdan. Pienoistutkimuksia varten ei kerätty uutta aineistoa, vaan tutkijat lähestyivät vanhoja tutkimusaineistojaan ideologisten dilemmojen käsitteen avulla (emt., 10). Tämä kertoo osaltaan siitä, miten sovelluskelpoinen jaottelutapa ideologisten dilemmojen erittely on.

Myös Silverman (1987) on kiinnittänyt huomiota vallankäytön ja autonomian väliseen ristiriitaan diskursiivisesta näkökulmasta. Silvermanin tutkimalla vastaanotolla teini-ikäisiä diabeetikkoja hoitavan tohtorin dilemma muodostui potilaiden autonomian kunnioittamisen ja oman professionaalisen vastuun välille. Dilemma muodostaa tilanteen, jossa ei voi voittaa. ”Vastuullisesti” toimiva lääkäri saa vastata nuorten syytteisiin nalkuttamisesta ja

nuorten aliarvioimisesta, kun taas nuorten itsensä toteuttamista arvostava toiminta johtaa vanhempien puolelta syytöksiin välinpitämättömyydestä ja muistutuksiin siitä, että nuoret kaipaavat edelleen huolenpitoa ja tukea (Silverman 1987, 234 – 235). Autonomian ja vastuullisuuden periaatteet ovat jatkuvasti törmäyslinjalla.

Billig (1996) katsoo, ettei arkiymmärryksemme muodosta yhtä yhtenäistä tietorakennetta. Arkiymmärryksemme (common-sense) koostuu päinvastoin ristiriitaisuuksista. (emt. 232 – 238) Aineiston esimiesten ylitöiden tekemistä koskevat selonteot nostavat esiin arkiymmärryksen kaksi keskeistä teemaa, jotka lienevät keskeisiä työorganisaatioissa laajemminkin: *esimiesten vastuu* alaisistaan ja alaisten *autonomia*. Tästä enemmän luvun kuusi analyyseissa.

## 6 Empiirinen tutkimus

### 6.1 Tutkimusongelman empiirinen täsmennys

Tutkimuksen empiirisessä osiossa olen täsmentänyt tarkastelunäkökulmaa ”työn ja muun elämän yhteensovittamisesta” ylitöiden tekemiseen. Täsmennys perustuu ennen kaikkea niihin huomioihin, joita tein aineistoon tutustuessani. Esimiesten ylitöiden tekemistä koskevien selontekojen vivahteikkuus, kuten voimakkaat ja ehdottomat lausumat, toisaalta toisaalta -muotoilut ja usein toistuvat mutta-sanat antoivat olettaa, että kyseessä on analyttisesti mielenkiintoinen teema. Lähden selvittämään yksilölähtöisen eli individualistisen puhutavan sisältöä, suhdetta muihin puhetapoihin ja seurauksia. Lähtökohtainen oletukseni on, että yksilölähtöisellä puhetavalla on keskeinen osa siinä tavassa, jolla ylitöiden tekemistä kulttuurissamme jäsennetään. Oletus perustuu sekä aineiston alustavaan tarkasteluun että kirjallisuuteen.

Billig (1991) näkee yksilölähtöisten selitystapojen olevan kulttuurissamme keskeisiä siksikin, että kulttuurimme rakentumiseen ovat vaikuttaneet voimakkaasti valistusfilosofiset sekä liberalistiset ajatussuunnat. Suoninen (2004, 50) puolestaan toteaa, että yksilönäkökulmalla on kulttuurissamme mahdollista tehdä ymmärrettäväksi mitä moninaisimpia asioita, ja että individualistinen puhetapa on korostuneen yleinen yritysmaailmassa. Järnefeltin (2002a, 2002b) ja Julkusen *et. al.* (2004) työaikaa ja ajan hallintaa koskevat laadulliset tarkastelut puolestaan paljastavat, että yksilölähtöinen lähestymistapa on oleellinen osa työajan hallintaan liittyviä kielellis-kulttuurisia jäsennyystapoja. ”Itsestä kiinni” -puhetapa on kiinnittänyt tutkijoiden huomion. Julkunen (2004, 102) esittää tekemiensä haastattelujen osoittavan, ”miten työajan, niin kuin muidenkin asioiden yksilöllistyneessä kulttuurissa koettiin olevan *itsestä kiinni*” (kursivointi alkuperäinen). Tilanne esittäytyy kuitenkin vähemmän yksiselitteisenä jo kun otetaan huomioon, että tämän selityksen rinnalla esiintyy useita muitakin selityksiä ylitöiden tekemiselle. Myös ulkoisen seikkojen, kuten tulosvastuun ja kaoottisen työkuulttuurin nähdään aiheuttavan ajanhallinnan ongelmia työpaikoilla (Julkunen 2004, 106 – 109). Järnefelt (2002a) puolestaan toteaa, että ”*itseaiheutettu kiire* on käsitteenä ja kokemuksena erittäin moniulotteinen” ja monesti moraalinen (emt., 51).

Tutkimuksen empiirisessä osassa perehdyinkin yksilönäkökulmaan mahdollisimman tarkoin. Tavoitteenani on tuottaa mahdollisimman yksityiskohtainen kuva yksilönäkökulman sisällöstä

sekä suhteesta muihin näkökulmiin, ja pohtia kriittisesti puhetapojen seurauksista. Esimiesten puhetta tutkimalla haluan nostaa esiin mahdollisimman kattavan kokoelman niistä arkisen järkeilyn muodoista, joiden kautta ylitöiden tekemistä on kulttuurissamme mahdollista kuvata. Tämän tehtyäni haluan pohtia sitä, millaisessa roolissa yksilölähtöinen puhetapa tässä joukossa on. Kolmanneksi haluan pohtia sitä, millainen merkitys puhetavoilla ja niiden välisillä suhteilla on tietotyötä tekevien kannalta. Tutkimuskysymys voidaan esittää kolmen kysymyksen listana seuraavasti:

- 1) Miten yksilönäkökulma ilmenee esimiesten ylitöiden tekemistä koskevissa selonteoissa?
- 2) Millaisessa suhteessa yksilönäkökulma on muihin ylitöiden tekemistä koskeviin näkökulmiin esimiesten selonteoissa?
- 3) Mitä seurauksia potentiaalisia seurauksia puhetavoilla on?

## 6.2 Aineiston rajaus ja analyysiprosessin eteneminen

Tutkimukseni aineistona olen käyttänyt laadullista haastatteluaineistoa, joka kerättiin SOWK -projektia varten kevään ja kesän 2008 aikana. Haastatteluja on kaikkiaan 51 ja niiden kesto vaihtelee noin tunnista kahteen tuntiin. Haastattelut on kerätty viidestä erityyppisestä tietointensiivisestä organisaatiosta. Niistä 12 on tehty yliopiston erillislaitoksessa, 9 yliopiston tutkimukseen ja tuotekehitykseen keskittyvässä laitoksessa, 13 telecom-organisaatiossa, 10 vakuutusyhtiössä ja 7 teollisuuden tutkimus- ja tuotekehitysorganisaatiossa. Haastatelluissa oli tasapuolisesti miehiä (27) ja naisia (24). Myös esimiehet (27) ja asiantuntija-asemassa työskentelevät (24) olivat tasapuolisesti edustettuina. Haastateltavien iät vaihtelivat 26 – 62 vuoden välillä.

Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina eli kysymykset käytiin läpi tiettyjen ennalta sovittujen teemojen mukaisesti. Haastattelumenetelmän perusajatus on, että haastattelijalla on vapaus esittää kysymyksiä valitsemassaan järjestyksessä, kunhan jokainen teema tulee käsitellyksi. Teemahaastattelumenetelmässä haastattelija suhteuttaa usein omia kysymyksiään haastateltavan puheeseen ja esittää kysymyksiä myös ennalta mietittyjen kysymysten ulkopuolelta sikäli, kun ne sopivat käsiteltävään teemaan (Hirsjärvi & Hurme 1995).

Kaiken kaikkiaan aineisto oli kielen käytön vaihtelevuuteen keskittyvää diskurssianalyysia ajatellen aivan liian laaja. 52 haastattelua tuotti liki 800 sivua litteraatiota (fontin koko 12, riviväli 1,5). Aineiston rajaaminen liittyikin kiinteästi tutkimuksen ongelmanasetteluun. Rajasin aineistoa neljässä vaiheessa. Ensimmäisessä vaiheessa valikoin aineistosta ainoastaan esimiesten vastaukset. Näin jäljelle jäi 27 haastattelua. Toisessa vaiheessa luin haastattelut tarkasti läpi ja valikoin aineistosta kohdat, joissa jollain tavalla viitattiin työn ja muun elämän erottamisen ongelmaan. Käsitin työn ja muun elämän erottamisen tässä vaiheessa mahdollisimman laveasti, jotta analyysin kannalta tärkeää puhetta ei jäisi analyysin ulkopuolelle. Kolmannessa vaiheessa karsin ne vastaukset joissa viitattiin siihen, että työstä on hankalaa irtaantua vapaa-ajalla, eli työ seuraa kotiin ajatuksissa. Tämä rajaus oli merkittävä, sillä myös henkisen irtaantumisen vaikeutta käsiteltiin aineistossa rikkaalla tavalla, mikä uhkasi sekoittaa tutkimusasetelman. Henkisen irtaantumisen vaikeus olisi ollut itsessäänkin riittävä kokonaisuus tutkimukseeni. Näiden rajausten jälkeen jäljelle jäi 32 sivua litteraatiota. Nämä 32 sivua muodostivat perusaineiston, johon tutustuin hyvin tarkasti.

Vietin aineiston kanssa paljon aikaa. Tutustuessani aineistoon tein siihen samalla merkintöjä ja pyrin löytämään käsitteellisiä jäsennostapoja, joiden avulla aineiston sisällöstä voisi tehdä mahdollisimman kattavan ja merkityksekkään kuvauksen. Pyrin sovittamaan aineistoon joitakin erilaisia teoreettisia jaotteluja ja pohdin mahdollisia kuvaustapoja. Törmäsin kuitenkin aina samaan ongelmaan: jaottelu tuntui tukahduttavan jonkin merkityksekkäänä pitämäni näkökulman aineistosta. Aineistolähtöisen<sup>6</sup> työtavan tuloksena löysin kuitenkin lopulta kuvaustavan, joka tuntui kattavalta. Aineiston rajaamisen neljännessä vaiheessa aineistosta valikoitiin ne katkelmat, joissa aineistosta identifioimani ilmiöt olivat selvimmin näkyvissä. Näihin katkelmiin syvennyin vielä hyvin pikkutarkasti ja niiden kuvaus muodostaa aineiston analyysin keskeisen ytimen. Tällä tavoin rajattuna lopullista aineistoa kertyi 12 litteraationsivua, mikä on kielen käytön vaihtelevuuteen keskittyvän analyysin kannalta riittävän suppea määrä.

Analyysin kohteeksi päätyi pääasiassa episodeja, jotka alkoivat haastattelijan esittämällä ylitöiden tekemistä tai työn ja vapaa-ajan erottamista koskevalla kysymyksellä. Otin myös haastattelijoiden esittämät kysymykset paikoitellen mukaan itse analyysiin. Näin sain mukaan myös sosiaalipsykologiselle analyysille tärkeää laajempaa vuorovaikutuksellista viitekehystä.

---

<sup>6</sup> Suonisen (1997, 76) mukaan aineistoa lähestyvän tutkijan on pyrittävä irrottautumaan aineistoa koskevasta esitietämyksestään ja lähestyttävä kohdetta ”antropologisen outouden” kautta.

Haastattelutavasta johtuen haastattelun kysymyksenasettelut poikkesivat hieman toisistaan. Työn ja vapaa-ajan erottamista koskevat kysymykset on haastatteluissa esitetty teeman ”työkulttuuri” alla. Esimiesten haastattelurungon kysymyksenasetteluissa oli mukaan otettu menestyvän organisaation näkökulma. Analyysin kohteena olivat vastaukset seuraaviin kysymyksiin:

- 1) Miten työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen toimii menestyvässä organisaatiossa?  
Toimiiko se teillä niin?
- 2) Miten pystyt mielestäsi itse erottamaan työn ja vapaa-ajan toisistaan?
- 3) Miten työssäsi vaihtelee työn ja vapaa-ajan rytmi?

Kysymysten esittämismuoto vaihteli merkittävästi haastateltavasta, haastattelijasta ja haastattelusta riippuen. Haastattelurungon kysymyksenasetteluja ei lopulta noudatettu kovinkaan tarkasti. Vastausten pituus vaihteli selvästi. Ytimekkäimmät vastaajat kuittasivat kysymykset yksinkertaisesti kyllä- tai ei-vastauksella. Useimmat vastaajat kuitenkin käsittelivät kysymystä laajemmin tuottaen värikästä kuvausta työn ja vapaa-ajan erottamisen ongelmasta tietointensiivisen työn tekijöillä. Pisimmillään kysymystä käsiteltiin liki kolmen litteraatiosivun verran.

### 6.3 Menetelmän sovittaminen tutkimuskohteeseen ja aineistoon

Tietyn yhteiskuntatieteellisen työelämän tutkimuksen teeman tutkiminen kielen käytön vaihtelevuuteen keskittyvän diskurssianalyysin avulla on haastava ja melko kokeellinen tehtävä. Yksi ongelma on se, miten menetelmään erottamattomasti liittyvää aineistolähtöisyyden vaatimusta voidaan noudattaa, kun on jo ennalta päätetty, että huomiota kiinnitetään nimenomaan tiettyä teemaa koskevaan puheeseen. Tutkimuksessani olen pyrkinyt ratkaisemaan ongelman rajaamalla aineiston tarkoin etukäteen ennen varsinaista aineistolähtöistä tutkimusprosessia. Edellisessä kappaleessa kuvattu aineiston rajausprosessi on tässä suhteessa erittäin tärkeä. Ylitöiden tekemisen teema ohjasi aineiston rajausprosessia, jotta aineisto olisi varmasti teeman kannalta relevanttia. Kun sain aineiston rajattua kyllin tarkoin, saatoinkin aloittaa varsinaisen aineistolähtöisen työskentelyn.

Paitsi itse tutkimuskohde, on myös aineistotyyppi menetelmää ajatellen epätavallinen. Teemahaastattelumenetelmällä kerätystä aineistosta on alun perin ollut tarkoitus tehdä

pääasiassa teoriapohjaista sisällönanalyysia. Menetelmän suhtautumistapa aineistoon poikkeaa omasta lähestymistavastani selvästi. Teoriapohjaisessa sisällönanalyysissa haastateltavien ajatellaan tyypillisesti olevan empiirisen kokemuksensa ansiosta arvokkaita informaation lähteitä. Menetelmä olisi mielenkiintoinen ja relevantti myös ylitöiden tekemisen tarkasteluun. Kyse ei ole huonommuudesta tai paremmuudesta; eri lähestymistavoilla voidaan samastakin aineistosta houkutella esiin erilaisia puolia.

Kielen käytön vaihtelevuuteen keskittyvässä diskurssianalyysissa suositaan yleisesti *luonnollisia aineistoja*, kuten nauhoituksia arkipäiväisissä tai institutionaalisissa tilanteissa tapahtuvista keskusteluista. Mikäli kuitenkin halutaan käyttää haastatteluaineistoa, käyttää tutkija useimmin mahdollisimman vapaamuotoista haastattelumenetelmää. Haastattelija pyrkii tällöin hyvin luonnolliseen ja epäviralliseen haastattelutyyliin, jotta haastateltavalla olisi mahdollisuus muotoilla sanomansa mahdollisimman vapaasti. Tällöin haastateltavan voi olettaa myös tuovan esille paljon erilaisia analyttisesti kiinnostavia näkökulmia. (Juhila & Suoninen 1999)

Esimiesten ylitöiden tekemistä koskevien selontekojen monivaihteisuus tekee niistä kuitenkin otollisia myös kielen käytön vaihtelevuuteen keskittyvälle diskurssianalyysille. Esimiehet pohtivat ylitöiden tekemistä pitkään ja useista eri näkökulmista, tuottaen runsaasti erilaisia ylitöiden tekemistä koskevia kuvauksia ja jäsenystapoja. Selontekojen paikoitellen kärkeäkin tyyli ja ehdottomuus avaavat myös mahdollisuuksia kielen käytön vaihtelevuuden analysointiin. Keskeisintä on omaksua ”naturalistinen” suhtautuminen aineistoon. Tämä tarkoittaa sitä, että haastatteluja tutkitaan tässä ja nyt tapahtuvana vuorovaikutuksena, eikä kuvauksina haastattelutilanteen ulkopuolisista tapahtumista. (Juhila & Suoninen 1999)

Sosiaalipsykologinen, kielen käytön vaihtelevuuteen keskittyvä analyysi rikastaa osaltaan sitä ymmärrystä, joka ylitöiden tekemisestä on yhteiskuntatieteellisen työelämän tutkimuksen kautta saavutettu. Kielen käytön luonnollinen vaihtelevuus ja selontekojen ristiriitaisuus saattaa nähdäkseni muodostua ongelmaksi esimerkiksi sisällönanalyysin luokittelujen kannalta. Miten sisällönanalyysin keinoin esimerkiksi tulkittaisiin vastausta, jossa tuodaan esille kaksi keskenään ristiriitaista näkemystä? Kielen käytön vaihtelevuuteen keskittyvässä analyysissa tämä on kuitenkin rikkaus. Se kertoo siitä, että aihe on kielen käytön vaihtelevuuteen keskittyvää analyysia ajatellen relevantti. Uskonkin tämän tutkimuksen valottavan osaltaan sokeaa pistettä, jonka kielen käytön vaihtelevuus saattaa muille analyysitavoille muodostaa.



## 6.4 Individualistinen diskurssi

Individualistisen diskurssin repertuaareja yhdistää ajatus siitä, että ylitöiden tekeminen selittyy ylitöitä tekevän yksilön motiiveilla tai ominaisuuksilla. Eräs yksilönäkökulmasta keskeiseksi nouseva tekijä on ylitöitä tekevän vapaa tahto ja vastuu. Ajattelen ajatuksen vapaasta tahdosta olevan kulttuurissamme hyvin tunnettu, yleinen ja arkijärkinen selitysmalli<sup>7</sup>, jota kuulee usein käytettävän mitä moninaisimpien asioiden kuvailussa. On luonnollisesti itsestäänselvyys, että ylitöitä voidaan kuvata ylitöitä tekevien yksilöiden näkökulmasta<sup>8</sup>. Individualistista diskurssia ajatellaan tässä varsin laajana kokonaisuutena, jota olisi luontevaa nimittää myös ideologiaksi<sup>9</sup>.

Individualistisen diskurssin voimasta kertoo se, että ylitöiden individualistisen diskurssin avulla oli joissakin tapauksissa jopa ainoa näkökulma, josta esimiehet aihetta lähestyivät. Näkökulmalla on vankka rooli siinä tavassa, jolla esimiehet ylitöiden tekemistä arkisesti käsittelevät. Ylitöiden tekemisen jäsentäminen yksilön ominaisuuksista ja motiiveista käsin voi toimia selittäjänä sekä esimiesten omalle että heidän alaistensa ylitöiden tekemiselle. Olen tarkastellut yhtäläisesti kumpaakin tilannetta. Pyrin tässä kuvaamaan sitä, millainen kuva ylitöiden tekemisestä muodostuu, kun ylitöitä koskevissa selonteoissa nojaututaan individualistiseen diskurssiin.

### Ote 1

H: Miten sitten täällä onnistuu sun mielestä työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen?

V: Hyvin, jos pitää itse huolta siitä eli työtä voi tehdä vaikka vuorokaudet läpeensä, mutta jos itte pitää sen linjan, mä oon itte ottanut sen linjan, että mulla on työpäivät millon mä teen töitä ja sitten kun työpäivä loppuu, niin mä yleensä jollain urheilulla tai muulla yritän niinkun pääsen siitä niinku suoraan ohi siitä työpäivästä, etten kotona töitä puhuis.

Katkelma tarjoaa esimerkin siitä, miten individualistinen diskurssi esiintyy selonteoissa, joissa kommentoidaan ylitöiden tekemistä (työtä voi tehdä vaikka vuorokaudet

---

<sup>7</sup> Billigin mukaan jokaiselle paikallisyhteisölle kuuluu oma ”common-sense”. Tällä tarkoitetaan kulttuurissa yleisesti hyväksytyjä ja laajalti tunnettuja paikallisia ”totuuksia” (Billig 1996, 241). Vapaan tahdon arvostamisen voidaan ajatella kuuluvan läntisen kulttuurin common-senseen. Termi ”common-place” nostaa esille ajatuksen argumentatiivisen ja ideologisen ulottuvuuden. Common-place tarkoittaa argumentteja (sekä sisältöä, että muotoa), joiden voidaan ajatella olevan yhteisön laajasti jakamia. Common-placet ovat sikäli ”turvallisia” argumentteja, että niiden voidaan odottaa saavan hyväksyntää. (Billig 1996, 227 -229, Suoninen 2004, 70)

<sup>8</sup> Individualistisella diskurssilla voidaan tehdä ymmärrettäväksi mitä moninaisimpia asioita (Suoninen 2004, 50).

<sup>9</sup> Suoninen (1997) tarjoaa ideologian määritelmäksi ”oman aikakautensa hallitsevia merkityksellistämisen tapoja” (emt., 22) Billig (1991) puolestaan esittää ideologisuuden olevan läsnä kaikessa ajattelussamme, sillä arkiajattelumme maksiimit, arvot ja yleisesti kannatetut mielipiteet ovat kulttuurisia tuotteita, ’common-senseä’, jota emme keksi itse vaan jolla on oma kulttuurinen historiansa.

läpeensä). ”Miten sitten *täällä* onnistuu” viittaa organisaatioon. Vastauksessaan esimies kuitenkin sivuuttaa haastattelijan kollektiivisen, organisaatiotason orientaation ja lähestyy kysymystä voimakkaasti yksilönäkökulmasta individualistiseen diskurssiin tukeutuen. ”Töitä voi tehdä vaikka vuorokaudet läpeensä, mutta jos itte pitää sen linjan, mä oon itte ottanu sen linjan [...]”. Vastauksesta kuuluu selvästi yksilön omaa tietoista toimintaa korostava individualistinen näkökulma. Ehdoton ja voimakas sävy luo tunteen siitä, että asia on loppuun käsitelty.

Katkelmassa esiintyvä hieman uhmakaskin sävy esiintyy usein individualistisen diskurssin kanssa <sup>10</sup>. Se vaikuttaa saavan ikään kuin myyttistä voimaa <sup>11</sup> perisuomalaisesta omaehtoisuuden ihanteesta (Mä oon itte ottanu sen linjan, että...). Haastattelijan esiin tuoma organisaation näkökulma tulee tässä täysin jyrätyksi <sup>12</sup>. Tällaisissa voimakkaissa ja painokkaissa yksilönäkökulmaa korostavissa lausumissa näkyy individualistiseen diskurssiin liittyvä voimakas moraalinen lataus, tietty *omaehtoisuuden eetos*. Individualistinen diskurssi ei kuitenkaan ilmene ainoastaan tällaisissa painokkaissa ja yksiselitteisissä lausumissa. Se, että yksilönäkökulmaa korostava kanta tuodaan usein esille voimakkain sanankääntein, kertoo kuitenkin näkökulman ideologisesta luonteesta. Diskurssi-termin valinnalla pyrin tuomaan esille tätä ideologista tasoa. Näkökulmalla on yhteys myös laajempaan kulttuuriin. Koska esimiehet ovat kulttuurimme jäseniä, he ovat sidottuja kulttuuriin selitystapoihin ja siihen, millä tavoilla ylitöiden tekemistä on kulttuurissamme ylipäättään mahdollista kuvata (Suoninen 1997, 46). Se millä tavoilla kuvauksia tuotetaan määrittää, millaiseksi ilmiöksi ylitöiden tekeminen kulttuurissamme rakentuu <sup>13</sup>.

Individualistisen diskurssin tunnistaminen aineistosta ei kuitenkaan itsessään ole erityisen havainnollista. Sitä voidaan pitää jopa itsestäänselvyytenä, sillä onhan useimpia asioita

---

<sup>10</sup>Edwadsin (2000) mukaan äärimmäisiä ilmauksia (extreme case formulation) on järkevää tarkastella aktiivisena ”tekemisenä” eikä ainoastaan asiantilojen kuvailuna. Äärimmäiset ilmaukset liittyvät usein jonkin retorisen aseman puolustamiseen. Vuorovaikutuksessa äärimmäiset ilmaukset kuullaankin tyypillisesti pikemminkin puhujan asenteen ilmauksina, joita usein seuraa ehdotonta vaikutelmaa lieventävä selonteko (emt., 348 – 349, 360)

<sup>11</sup> Suoninen (2004, 58) käyttää luonnehdintaa ”saada myyttistä voimaa” kuvaamaan lausumia, jotka sisältävät voimakkaan ja tunnistettavan miellelyhtymän tai tunneyhtymän.

<sup>12</sup>Billig (1999) esittää, että repressiota (tukahduttamista) voidaan ajatella myös kielellisenä toimintana perinteisen freudilaisen mielen mekaniikkaan pohjaavan näkemyksen sijaan. Sanoessamme jotakin, jätämme aina myös jotakin sanomatta. Kielen käytöllä on lisäksi taipumus vakiintua tiettyihin uomiin. Näin tietyt hallitsevat kielenkäytön muodot voivat syrjäyttää toisia. Individualistinen diskurssi ja siihen liittyvä ehdottomuus saattaakin toimia näin, tukahduttaen vaihtoehtoisia selitysmalleja. (vrt. Jokinen *et. al.* 2004, 26) Tästä lisää kappaleessa 6.8.

<sup>13</sup>Kielen käyttöä ajatellaan tässä *konstruktivisena* toimintana. Kieltä käyttäessämme merkityksellistämme, järjestämme, rakennamme ja uusinnamme sosiaalista todellisuutta (Suoninen 1997, 42)

mahdollista tarkastella yksilöllisestä näkökulmasta ja yksilön toimijuutta korostaen. Diskurssianalyysin kannalta kiinnostavimmat asiat eivät yleensä ilmene aineistossa itsestään selvinä kokonaisuuksina vaan pikemminkin ”pieninä paloina” (Suoninen 2004, 50, 67). Analyytisesti mielenkiintoisempaa on tarkastella sitä muotoa, missä individualistinen diskurssi tämän erityistapauksen yhteydessä ilmenee. Analyytinen kiinnostus kohdistuu siihen, miten individualistinen diskurssi rakentuu ja minkälaisia funktioita siihen tukeutuvat lausumat vuorovaikutuksessa toteuttavat.

Seuraavassa tarkastelen niitä tulkintarepertuaareja, joissa yksilönäkökulma on selkeästi esillä. Individualistista diskurssia voidaan ajatella näiden repertuaarien yläkäsitteenä. Tai kääntäen: repertuaarien esittelyn voidaan ajatella valottavan individualistisen diskurssin luonnetta. Tarkastelen myös sitä, millainen identiteetti ylitöitä tekevälle kussakin repertuaarissa rakentuu eli millaisia toimijoita esimiesten individualistisessa diskurssissa tuotetuissa kuvauksissa ”seikkailee”, millaisia ominaisuuksia ja motiiveja heillä on ja millaisia ominaisuuksia esimiehet näihin hahmoihin lataavat.

#### 6.4.1 Tehokkuusrepertuaari – Näpertelijän identiteetti

##### Ote 2

Ja sitten on jotain **yksittäisiä työntekijöitä**, jotka tekevät paljonkin yli sen työajan. Se voi liittyä semmoiseen **työotteeseen**. Että välttämättä se **työtehtävien määrä ei sitä edellyttäis**. Mut jos on perusteellinen ja paneutuva ja **haluaa tehdä kaikki superhyvin**, niin siinä voi tulla sitä, että päivät venyy.

Katkelmissa kuvataan ylitöiden tekemistä ilmiönä, joka on seurausta tehottomasta työnteosta työajalla. Katkelmista syntyy sellainen vaikutelma, että työt ovat kyllä hoidettavissa työajalla, mutta se edellyttää tehokasta työtettä.

Ensimmäisessä katkelmassa sellaiset usein työntekijän hyveiksikin ajatellut ominaisuudet kuin perusteellisuus, paneutuvuus ja halu tehdä työnsä ”superhyvin” muodostuvat ongelmallisiksi. Työn määrä vaikuttaa katkelmassa edustava työn tosiasiallisia vaatimuksia tai organisaation johdon odotuksia, jotka siis sinällään eivät edellytä ylitöiden tekemistä. Tästä voidaan johtaa ajatus, että tehokkaalla työotteella työn vaatimukset ovat täytettävissä normaalissa työajassa, missä valossa työn tosiasialliset vaatimukset tai organisaation johdon odotukset esittäytyvät kohtuullisina. ”Jos haluaa” tuottaa liian tarkan työotteen työntekijän *valintana*. Mikäli haluaa riittäisi, voisi työntekijä valita myös toisin.

## Ote 2

Mun mielestä [Telecomissa] on osittain vähän **vääristynyt semmonen tavallaan ajattelumalli**... Tääl vähän rehvastellaan sillä, että vitsi kun mä oon huono ihminen, kun mä teen niin paljon töitä, kun mä taas kahelta yöllä laitoin sähköpostia, kun kuitenkin niinkun **tehokkaan ajankäytön peruseriaatteena** pitäis olla se, ett **pystyy hoitaan työt työajalla**, niin se on vähän tämmönen...

Myös toisessa katkelmassa ylitöiden tekeminen esiintyy motivoituneena toimintana. Lausuma ”peruseriaatteena pitäis olla se, että pystyy hoitaan työt työajalla” nostaa työntekijän ylitöiden tekemisen esiin toimintana, jossa työntekijän periaate eli suhtautuminen ylitöiden tekemiseen ratkaisee. Työtehtävien hoitaminen normaalissa työajassa on mahdollista, mutta se vaatii pystyvyyttä ja tehokkuutta. Näin ylpistely pitkillä työajoilla näyttäytyy hullunkurisena. Rehvastelu kääntyykin itseään vastaan: sillä vain tehdään näkyväksi oma kyvyttömyys riittävään tehokkuuteen.

## Ote 3

H: Onks tääl paljon ylitöitä vai onks ihan sääntönä tehdä normaalia työaika?

V: Kyllähän tos **täytyy tunnustaa** se, ett esimiestehtävissä on ollut sinällään niin on tullut tota iltaa istuttua sitten aina aika ajoin. **Turhaankin näin jälkeinpäin ajatellen. Tehostamalla** sitä päivää, niin pystyis kyllä tekemään asioita enemmän työajanakin.

Tehokkuusrepertuaarissa ylitöiden tekemisen selittäminen itsen ulkopuolisilla asioilla problematisoituu. Ensimmäisessä katkelmassa esimies vaikuttaa vähättelevän työn määrän selitysvoimaa ylitöiden tekemisen kannalta. Toisessa katkelmassa esimies kuvaa ylitöiden tekemisellä rehvastelun hullunkurisena ja kolmannessa puolestaan turhana. Samassa yhteydessä esitetään myös ratkaisu eli henkilökohtainen sitoutuminen tehokkuuteen työajalla. Kun yksilön työtöteen tehokkuus nostetaan esille, yksilön vastuu nousee esiin melko jyrkkäsävyisesti. Vastuuta omasta työtöteesta ei voi siirtää kenellekään muulle, kuin yksilölle itselleen. Kun työtöteen tehokkuuden esitetään selittävän ylitöiden tekemistä, nähdään vastuun ylitöiden tekemisestä olevan vain ja ainoastaan yksilöllä itsellään. Tässä mielessä tehokkuusrepertuaari on individualistisen diskurssin moraalista ydintä. Tehokkuusrepertuaarissa ylitöitä tekeväälle muodostuu *näpertelijän identiteetti*.

## 6.4.2 Empiristinen repertuaari – Tiedostamattomasti toimivan identiteetti

### Jatkoa otteelle 3

H: Onks tääl paljon ylitöitä vai onks ihan sääntönä tehdä normaalia työaikaa?

V: Kyllähän tos täytyy tunnustaa se, ett esimiestehtävissä on ollut sinällään niin on tullut tota iltaa istuttua sitten aina aika ajoin. **Turhaankin näin jälkeenpäin ajatellen. Tehostamalla sitä päivää, niin pystyis kyllä tekemään asioita enemmän työaikaanakin**, mut toisaalta siinä on se puoli, ett kun esimiesrooliin kuuluu kanssakäymistä ja **sillon kun ihmiset on täällä, niin silloinhan sitä pitää tehdä**. Ja tossa kun sitten olin siellä alueyksikön vetäjänä, niin oli tietysti sitä, että puhelin saattoi soida illemmallakin, kun kaverit asiakkaista ajoi kotia päin, niin siinähan oli sitten hyvää aikaa jutella työasioita ennen kuin olivat vielä ite kotona. Ja saattoivat tietää sen, että meikääinenkin vielä tässä neljän jälkeen on hyvinkin tavoitettavissa, **että tän tyyppistä kanssakäymistä tuli kyllä tehdyksi**. Nyt taas kaikki porukka istuu tässä näin samassa kerroksessa ja samoissa tiloissa ja päivittäin pystytään kyllä hoitamaan asiat pois.”

Selonteosta välittyy tunnustuksellinen vaikutelma. Tunnustuksellisen sävyn kautta ”illan istuminen” töiden ääressä saa moraalisesti arveluttavan kaiun. ”Kyllähän tos täytyy tunnustaa se” aloittaa selkeän tunnustuksellisen puheen jakson. Tunnustuksellinen vaikutelma täydentyy vielä loppukaneettiin, kun tunnustus on saatu pois harteilta; ”että tän tyyppistä kanssakäymistä tuli kyllä tehdyksi”.

Menneisyyden tapahtumien kuvaamisen katuvaisen sävyn lomassa haastateltava kuvaa myös nykytilannetta, jossa menneisyyden virheistä on otettu opiksi. ”sillon kun ihmiset on täällä, niin silloinhan sitä pitää tehdä” on katkelman keskeinen oivallus, jonka avulla hallinnassa oleva nykytilanne on saavutettu. ”Silloinhan” -termi tuottaa voimakkaan vaikutelman yhtä-äkkisestä oivalluksesta, joka yhdessä tehokkuusrepertuaarin (”tehostamalla sitä päivää”) kanssa on johtanut oikealle tielle.

Muistotarinan avulla haastateltava käsittelee oman toiminnan ristiriitaa verrattuna hänen luomaansa ideaalitalanteeseen tehokkaasta työajalla työskentelystä siten, että kaikki ovat samaan aikaan samojen seinien sisällä. Kun ylitöiden tekemiseen suhtaudutaan kriittisesti, on omasta ylitöiden tekemisestä hankalaa tuottaa moraalisesti vedenpitävää selontekoa. Selonteosta on kuitenkin muodostettavissa moraalisesti hyväksyttävä osoittamalla katumusta. Muistelua ja katumusta käytetäänkin katkelmassa nähdäkseni keinona moraalisen ristiriidan käsittelyssä.

### Ote 4

Mut kyl mä tässä nyt oon vuosien saatossa **oppinut** sen, että salkussa en kyllä kanniskele kotiin en sitten mitään. **Sen huomaa jo silloinkin**, että yleensä ne kaikki liitetidostot tai ne

lähdetiedostot tai kirjat, ne oli sitten kuitenkin työpaikalla. Ja jäi monennäköisten lappujen varaan, ett tsekkaa sit toi viel ja oliko se sitten niin tai näin ja se voi johtopäätelmiin vaikuttaa suurestikin. Että se oli **vähän turhaa pyörittelyä** siellä kotona sohvan nurkassa silmät ristissä, **ettei siitä sitten paljon riemua tule.**

Arkisesti ymmärrämme muistelun yksinkertaisesti toimintana, jossa puhuja tuo julkiseksi muistoiksi tallentuneen mielen sisältönsä<sup>14</sup>. Diskursiivisen psykologian näkökulmasta muistojen kuvaamista, kuten kaikkea muutakin kielen käyttöä, lähestytään kuitenkin kielellisenä toimintana (Edwards & Potter 1992, 176 – 178). Muistelua ei siis ajatella kognitiivisiin rakenteisiin painuneen muistijäljen verbaalisena toistamisena vaan selontekovelvollisuuden alaisena toimintana. Myös muiston kuvaileminen voi toteuttaa erilaisia kielellisiä funktioita kuten itsen esittämistä suotuisassa valossa. Arkisesti muiston kuvaileminen kuitenkin ymmärretään mieleen painuneen asiantilan suullisena toistamisena, se synnyttää vuorovaikutuksessa luotettavan faktuaalisen vaikutelman.

Kuvaamalla kokemuksen kautta saatuja oivalluksia ylitöiden tekemisen tehottomuudesta esimiehet kuvaavat menneisyyden ylitöitä tekevän itsensä hahmona, jolta puuttuu keskeistä tietoa tai ymmärrystä. Ylitöiden tekeminen tulee kuvatuksi viekoittelevana harhakuvana, jonka läpi voi kokemuksen – yrityksen ja erehdyksen – kautta oppia näkemään. Jälkikäteiset oivallukset työpäivän tehostamisesta ja siitä, että ”esimiehen pitää olla työpaikalla silloin kuin muidenkin” ovat nyt kirkaasti käsillä, mutta ylitöitä tekevältä menneisyyden minältä ne puuttuivat. Repertuaarissa retrospektiivisesti muodostuvalle menneisyyden ylitöitä tekevälle minälle rakentuu *tiedostamattomasti toimivan identiteetti*.

Seuraava katkelma on tilanteesta, jossa esimies on aiemmin kuvannut menneisyyden ylitöiden tekemistä ja kokemuksen kautta karttuneita oivalluksiaan edellä kuvatulla tavalla. Alaisensa ylitöiden tekemistä hän kuvaa näin:

Ote 5

[...] viime talvena mä esimerkiksi muutamia yksilöitä ihan kauhulla seurasin. Mulla on ollut yks [...] oli sairauslomalla veti itsensä piippuun, mut mä katson että se ei ollut meidän esimiesten vetämänä vaan hän on... ja halus edetä urallaan ja teki niinkun ihan ylen määrin töitä yhdelle yksikölle saadakseen jotain kiitosta ja kunniaa, ja sitten sen kuitenkin piti tehdä se oma työnsä. **Ja vaikka sitä kuinka ihminen, kun se joutuu tällaiseen ylikuormittumisen tilaan, niin se ei tajua sitä tilannetta ennen kuin se on sairauslomalla.**

---

<sup>14</sup> Näkökulma leimaa myös suurta osaa ”perinteisestä sosiaalipsykologiasta”, asennetutkimuksesta ja sosiaalisten representaatioiden tutkimuksesta (Potter & Wetherell 1987, 178)

Katkelmasta luettavissa oleva jako tiedostettuun ja tiedostamattomaan toimintaan on melko abstrakti ajatus minuudesta ja toiminnasta. Ilman ajatusta minän tietoisesta ja tiedostamattomasta puolesta sekä näiden puolten vaikutuksesta ihmisen toimintaan tämä ajatus olisi käsittämätön. Ylitöiden tekeminen näyttäytyy ikään kuin ihmisen tiedostamattoman puolen aikaansaannoksena, josta ihminen ei voi ottaa täyttä vastuuta.

Empiristinen logiikka yrityksen ja erehdyksen kuvaamisesta ikään kuin siirtyy alaisen ylitöiden tekemisen kuvaamiseen. Vastaaja käsittelee tietämättömyyttä – kyvyttömyyttä ”tajuta tilannetta” – tunnistettavana selityksenä, jonka avulla voi selittää myös muiden ylitöiden tekemistä. Oivallus, jonka kahden ensimmäisen katkelman esimiehet olivat kokeneet, odottaa vielä tapahtumistaan, ja työntekijä kieppuu edelleen tiedostamattoman toiminnan limbossa.

#### 6.4.3 Intressirepertuaari – Eduntavoittelijan identiteetti

##### Ote 6

No kyllä niitä tehtiin, varsinkin viime vuonna tehtiin, mutta se perustu vapaaehtoisuuteen, että kuka halus, et ei niitä ketään määrätty. **Aina muutamia on ketkä haluaa, että kaikki ei tietenkään halua. Ne saa tehdä jotka haluaa.**

Katkelma on pelkistetty esimerkki siitä, miten työntekijän omaan intressiin viittaaminen voi toimia hyväksyttävänä selityksenä ylitöiden tekemiselle organisaatiossa. Mielenkiintoista katkelmassa on se, ettei halun sisältöä kommentoida mitenkään tarkemmin. Omaan tahtoon viittaaminen vaikuttaa itsessään sisältävän oman moraalinsa. Esimiehen esittämä selonteko sisältää ajatuksen siitä, että työntekijöiden joukko on jaettavissa kahtia niihin, jotka eivät halua tehdä ylitöitä ja niihin, jotka haluavat tehdä ylitöitä. Ylitöiden tekemisessä on siis pohjimmiltaan kyse siitä, että ensin mainitun joukon ”sallitaan” noudattaa omaa haluaan. Katkelman henki on se, että ylitöiden tekeminen voi tarjota myös hyötyä ylitöitä tekeväille. Näiden hyötyjen tavoittelu muodostaa ylitöitä tekevän työntekijän intressin ja toimii selityksenä ylitöiden tekemiselle.

Hyötynäkökulma on toki kiistanalainen ja selityksenä vaillinainen. Liiallisen työnteon haitat ovat kulttuurissamme tunnettuja, mistä todistaa esimerkiksi aineiston esimiesten kriittisyys. On kuitenkin ymmärrettävää, että osa työntekijöistä näkee intressin näiden hyötyjen tavoittelussa. Miksi esimiehen pitäisi tällöin seistä työntekijöiden ja heidän intressiensä välissä ja kieltää ylitöiden tekeminen?

#### Ote 7

Mutta tota ei se sanotaan, ylitöihinhan me ei voida pakottaa ketään. **Ne jotka halus ja kykeni ja pysty ja jakso niin tekivät** ja välttämättä kaikki ei tehny.

Ylitöitä tekevien työntekijöiden halu, kyky, pystyminen ja jaksaminen tarjoavat nelinkertaisen vahvistuksen sille, että ylitöiden tekemisessä ei ole kyse pakottamisesta. Edellisen katkelman kahtiajako ylitöihin halukkaisiin ja pystyviin sekä toistuu. Samoin työntekijäjoukon kahtiajako konstruoidaan edellisen katkelman tapaan. Organisaatiossa ylitöiden tekemisestä vastaa se joukko, jota yhdistää halu, kyky, pystyminen ja jaksaminen. Työntekijöiden oman intressin lisäksi joukkoa vaikuttaa määrittävän poikkeuksellinen kenttäkelpoisuus, minkä ansiosta ylitöiden tekeminen ei aiheuta kohtuutonta räsitusta.

#### Ote 5 (uudelleen)

[...] viime talvena mä esimerkiksi muutamia yksilöitä ihan kauhulla seurasin. Mulla on ollut yks [...] oli sairaslomalla veti itsensä piippuun, mut mä katson että se ei ollut meidän esimiesten vetämänä vaan hän on... **ja halus edetä urallaan ja teki niinkun ihan ylen määrin töitä yhdelle yksikölle saadakseen jotain kiitosta ja kunniaa**, ja sitten **sen kuitenkin piti tehdä se oma työnsä**. Ja vaikka sitä kuinka ihminen, kun se joutuu tällaiseen ylikuormittumisen tilaan, niin se **ei tajua sitä tilannetta** ennen kuin se on sairaslomalla.

Jo aiemmin esitelty katkelma sisältää viittauksen myös intressirepertuaariin. Muistotarinnassa ylitöiden tekemiselle nimetään, tai attribuoidaan, syyksi työntekijän henkilökohtainen halu tehdä ylitöitä. Luonnehdin katkelmien 3 ja 4 selontekojen sävyä tunnustukselliseksi. Tämä katkelma taas tuo mieleen perinteisen tarinan, johon sisältyy opetus. Esimiehen lihavoidun osuuden ”jotain” (kiitosta ja kunniaa) kertoo kritiikistä tai arvostelusta ylitöitä tehneen alaisen henkilökohtaisen hyödyn tavoittelua kohtaan. Tässä mielessä esimies asemoituukin selkeästi arvostelijan positioon, kritisoimaan alaisensa ylitöiden tekoa.

Ylitöiden tekeminen asetetaan katkelmassa erilleen varsinaisesta velvollisuudesta, ”omasta työstä”, joka työntekijän ”pitää hoitaa”. Katkelmassa halu edetä uralla sekä kiitoksen ja kunnian tavoittelu eivät ole arvostettavia tai kannustettavia motiiveja, mutta ne ovat joka tapauksessa ylitöitä tehneen henkilön omia motiiveja, jotka esimies attribuoi ylitöiden tekemisen syyksi.

Muistotarinnan kertoja, haastateltu esimies, kuvaa myös omaa asemaansa tilanteessa. Hän kuvaa tapahtumat etäisyyden päästä, tilanteen tiedostavan, mutta sitä avuttomana sivusta



seuraavan silmin. Kun ylettömään ylitöiden tekemiseen ajava voima on työntekijän oma kunnianhimo, jää esimiehen murheelliseksi rooliksi seurata sivusta jopa ylikuormittumisen tilaan ja sairauslomalle johtavaa ylenmääräistä työntekoa. Kaikki toivo tämän ikävän tilanteen ratkaisuksi lepää siinä, että ylitöitä tekevä alainen ”tajuaisi tilanteensa”.

Katkelmaa voidaan ajatella myös kannanottona siihen, kenen vastuulla organisaatiossa tehtävät ylityöt ovat. Ylitöiden kuvaaminen työntekijän henkilökohtaisena hyödyn tavoitteluna ja ajatus siitä, että ongelma on ratkaistavissa ainoastaan empiristiseen repertuaariin sisältyvän ”oivalluksen” kautta, siirtää vastuun melko yksiselitteisesti ylitöitä tekevälle työntekijälle itselleen.

#### Ote 8

Mutta on yksilöitä, jotka tekee jatkuvalla syötöllä pitkää päivää, ja saldot paukkuu koko ajan. Ja sitten aina välillä joittenkin kanssa käydään sitä keskustelua, että et saa tehdä näin pitkää päivää, ja joittenkin kanssa sitten taas keskustellaan, että tua... noh, **jos sä haluat niin saat tehdä**, mutta sitten niit lomiakin pitäis pitää. Mutta että **yleisesti se on ihmisistä niinkun itsestä lähtevää, että... haluaa tehdä pitkää päivää. Työ on niinkun yksi sisältö elämään.**

Halun tarkempaan sisältöön pureudutaan ainoastaan viimeisessä katkelmassa, ja siinäkin hyvin laveasti viittaamalla ”elämän sisältöön”. Ylitöiden tekemiselle riittävä selitys on nimenomaan sen seikan esiin tuominen, että ylitöiden tekemisen taustalla on työntekijöiden oma tahto.

Kahdessa ensimmäisessä katkelmassa asetetaan aivan eksplisiittisesti vastakkain kaksi vaihtoehtoista selitystä ylitöiden tekemiselle. Työntekijän omasta tahdosta käsin selittyvän ylitöiden tekemisen vastinparina toimii ajatus siitä, että esimiehet teettäisivät ylitöitä *pakolla*. Ainoatakaan kuvatuista katkelmista ei edeltänyt haastattelijan kysymys siitä, teettävätkö haastatellut esimiehet alaisillaan ylitöitä pakolla. Tässä mielessä jaottelu pakolla teetettyjen ylitöiden ja alaisten omasta tahdostaan tekemien ylitöiden välillä on kokonaan esimiesten itsensä tuottama konstruktio.

Voisi kuvitella, että katkelmat on poimittu tilanteesta, jossa haastattelija tiukkaa vastausta kysymällä esimerkiksi ”teetättekö alaisillenne pakolla ylitöitä?”. Näin ei kuitenkaan ole. Ainoastaan ensimmäistä katkelmaa edeltää kysymys, jota voidaan objektiivisesti ajatellen pitää kriittisenä (No onko ylityöt, onko ne semmonen vakiintunut käytäntö teillä...). Kahta

muuta katkelmaa edeltävistä keskusteluista ei voi suoraan lukea kritiikkiä eikä yhtäkään katkelmista edellä suora kysymys ylitöihin pakottamisesta. Aihe nousee esille itsetodisteluna<sup>15</sup>.

Ensimmäisen katkelman ”No kyllä niitä tehtiin” sisältää tunnustuksellisen vaikutelman, ja lause vaikuttaa aloittavan puolustautumisen. Lausuma ”Ne saa tehdä, jotka haluaa” on iskulauseenomainen ja toteava. Asiantilan vastakohtana olisi ongelmallinen tilanne, jossa työntekijät eivät omasta halustaan huolimatta saisi tehdä ylitöitä. Lausumasta välittyy sellainen moraalinen vaikutelma, että on myös oikein, että näin on (vrt. Billig 1991, 174). Katkelmissa orientoidutaan yleisemminkin ylitöiden tekemiseen moraalisesti arveluttavana. Intressirepertuaaria käyttämällä esimiehet voivat ottaa selontekojen lähtökohdaksi kriittisen orientaation, mutta samalla tuottaa puheen kohteena olevan ylitöiden tekemisen poikkeuksena yleisestä säännöstä. Esimiehet osoittavat hallitsevansa kulttuurisen ajatuksen ylitöiden teettämisestä moraalisesti arveluttavana, mutta rajaavat tämän koskemaan ainoastaan niitä tilanteita, joissa ylitöitä teetetään pakolla. Kokonaan toisenlaisen tapauksen muodostavat tapaukset, joissa ylitöitä tehdään omasta halusta. Kun lähtökohdana on oma tahto, kriittinen orientaatio problematisoituu, sillä ylitöiden tekeminen näyttäytyy työntekijöiden oikeutena.

#### Ote 10

Sit me kysytään [ihmisiä tekemään ylitöitä -IA] **tiukkoina aikoina tottakai ja aina on olemassa ihmisiä, jotka haluaa tehdä ylitöitä saadakseen lisää rahaa**, mutta tota se ei oo mikää, seitsemän ja puol tuntia me ollaan töis ja sit se tehdään mahdollisimman tehokkaasti, mut sit kotiin ja ihan muuta hommaa.

Katkelmassa nostetaan esille eräs ilmeinen intressi, jonka työntekijä voi nähdä ylitöiden tekemisessä. Rahaa haluavia löytyy aina. Intressinäkökulmaa kohdellaan tässä vahvana selitysmallina, jopa itsestäänselvyytenä. Ylitöitä tekeväälle työntekijälle rakentuu repertuaarissa *eduntavoittelijan identiteetti*.

Intressirepertuaarin funktio vaikuttaa selvältä. Kuvaamalla ylitöiden tekeminen työntekijöiden omasta halusta ohjautuvana toimintana, on esimiesten mahdollista tuottaa itsensä ulkopuolisen sivustaseuraajan positiossa. Työntekijän intressiin viittaaminen tarjoaa mahdollisuuden laatia ylitöiden tekemisestä selonteko, jossa organisaation johdon intressit

---

<sup>15</sup> Itsetodistelussa voidaan kuulla ääni ’vahvasta diskurssista’. Erityisesti keskustelutilanteet, ”joissa ounastelemme keskustelukumppanin puheessa häivähtelevän kriittisiä sävyjä, mutta emme voi olla varmoja asiasta, saa meidät virittymään kulttuurisesti tiheään – ja samalla tutkimuksellisesti kiinnostavaan – argumentointiin” (Suoninen 1997, 23)

eivät ole millään tavalla merkittävässä asemassa. Sivustaseuraajan positio on hyödyllinen ase sellaista (potentiaalista tai reaalista) syytöstä vastaan, jossa esimiesten esitetään teettävän ylitöitä oma hyöty mielessään.

## 6.5 Kollektiivinen diskurssi

Kollektiivisella diskurssilla tarkoitan selontekoja, joissa esimiehet puhuvat ”meisyyttä” tai yhteisöllisyyttä korostavasta näkökulmasta. Valikoin tarkasteluun selontekoja, jotka on tuotettu me-muodossa tai joissa muutoin selkeästi viitataan esimerkiksi koko organisaatioon, tiettyyn organisaation yksikköön tai organisaation esimiehiin.

Meisyyttä korostavan puheen kautta ylitöiden tekeminen muodostuu hyvin erilaiseksi ilmiöksi kuin individualistisessa diskurssissa, jossa näkökulma on yksilön ominaisuuksissa tai motiiveissa. Kollektiivisessä diskurssissa ajatus siitä, että työajan on pysyttävä kohtuuden rajoissa, nousee esille voimakkaana *julkilausuttuna periaatteena*, eli esimiestyön moraalisen ohjenuorana. Siinä, missä ylitöiden tekemiselle individualistisessa diskurssissa attribuoidaan yksilölähtöisiä syitä, nousee kollektiivisessä diskurssissa esiin organisaation ja esimiesten vastuu. Meisyyttä korostavassa puheessa ylitöiden tekemiseen liittyy ongelma, joka näyttäytyy organisaation kollektiivisena haasteena.

### Oteet 12 ja 13

Ei, ett itseasiassa meidän vanhan johtajan periaate oli se, ett **tääl ei tehdä ylitöitä ja piste.**

No meillä on lähtökohtasesti ollu jo pitempään, että **ei juurikaan ylitöitä... än äs hyväksytä edes.**

Meisyyttä korostavissa selonteissa rakentuu individualistisen diskurssin omaehtoisuuden eetoskelle vastakkainen kuva ylitöiden tekemisestä. Ylitöiden tekeminen kuvataan asiana, johon organisaatioissa suhtaudutaan vakavasti ja jota pyritään tietoisesti välttämään. Useissa katkelmissa ylitöiden tekemisen tuomitseva yleinen periaate kuvataan jyrkästi ja ehdottomasti. Esimiesten toiminnallinen osallisuus työntekijöiden ylitöiden tekemisen kontrolloinnissa korostuu. Esimiesasemaan liittyvän toiminnan korostuessa tulee selontekoihin mukaan selvä esimies-alainen -jaottelu, ja sen mukaiset roolit. Selonteot rakentuvatkin usein tavalla, johon sisältyy voimakas hierarkkinen asetelma esimiehen ja alaisen välille. Jyrkimmistä selonteista (kuten esim. otteet 11 ja 12) syntyy jopa mielikuva ehdottomasta kiellosta, nyrkin lyömisestä pöytään.

## Ote 14

Mut yks semmonen mitä mä oon **johtajana** yrittänyt tehdä, mä kävin silloin kuin mä alotin tän yliopiston ensimmäisen johtamiskoulutuksen ja siellä ne väitti, että yks tärkeä johtamisen muoto on malli, että mitä teet. Niin mä lähdän täältä neljältä pois ja mä olen sanonut, että **mun työhyvinvointitavoitteeni on se, että tullaan aamulla hyvillä mielin ja lähdetään neljältä hyvillä mielillä pois**. Ett jos se toteutuu, niin sit työhyvinvointi ja työilmapiiri on kunnossa. Sellanen **koohotus**, mikä yliopistossa ja yrityksissä ja kaikis muualla on, että hyvinvointi, tuottavuus ja kaikki lähtee, semmonen niin kun menestys lähtee siitä, että **tehdään loputtomasti töitä yötä myöten niin on paskan vale**. Eihän se niin ole. Täytyy mennä kotiin ja täytyy olla lasten kanssa ja täytyy liikkuu ja...”

H: ”Ja pitää laiskotella, että tää pallo pamahtaa, jos et saa sitä yhtään tyhjäksi.”

V: ”...Niin ei tää loputtomalla painamisella parane. Ja sit siihen tulee tietysti se **kaksoisviesti**, että vaikka mä tämmöstä viestiä kerron, niin kuitenkin ne reunaehdot on semmoset, että täytyy tehdä paljon töitä, jotta pystyy niillä hinnoilla, millä me pystytään ylläpitämään, niin pystyy saamaan riittävästi rahaa, että tää homma pyörii.”

Ylitöiden tekemisen tuomitsevat periaate nousee katkelmassa esille varsin selvästi. Esimerkillistä johtajuutta edustavan mallin – aamulla hyvillä mielin töihin ja neljältä hyvillä mielin pois – kuvausta edeltää toiminnan harkitusta luonteesta todistava pohjustus. Kyse on esimerkillä johtamisesta. Kollektiivisen tason selonteoissa toiminta ja toiminnan moraalit ovat silmiinpistävästi yhteen kietoutuneita. Diskurssianalyysin perusoletuksiin kuuluu ajatus siitä, että asiantilan kuvaukseen liittyy aina myös arvottamista. Kuvailun lisäksi kuvaukset sisältävät myös luonteeltaan moraalisen arvion siitä, miten kuvatus asiantilan tulee olla. Esimerkiksi edellisessä kappaleessa kuvattu toiminta, normaalityöajan noudattaminen, sisältää voimakkaan moraalisen latauksen.

Näkökulma korostuu vielä entisestään kun vastaaja kuvailee omalle toiminnalleen vastakkaisesta moraalista perustasta kumpuavan toimintamalliin. ”Koohotus” ja ”paskan vale” eivät sanavalintoina jätä piiloon sitä antipatiaa, jota vastaaja tuntee sellaista ajatusta kohtaan, että yöhön jatkuvat ylityöt olisivat tie menestykseen. Vastaaja maalaa kuvan tämän mädän ajattelutavan levinneisyydestä ”yliopistoon ja yrityksiin ja kaikkiin muihin” ja itsestään tämän ajattelutavan oikeamielisenä ja palavasydämisenä vastustajana. Oikeaan arvoperustaan perustuva työaikapolitiikka ottaa huomioon työntekijän elämän kokonaisuuden, henkilökohtaiset ja perheen tarpeet. Näille tärkeille asioille ylitöiden tehokkuuteen ”uskovien” ajattelumalli on uhka.

Katkelmassa on mielenkiintoista se, että se innostaa myös haastattelua tekevän tutkijan yhtymään haastateltavan maailmanparannukseen. Laiskottelun merkityksen korostaminen muodostuu kuitenkin katkelman vuorovaikutuksessa ongelmaksi. Haastateltava allekirjoittaa

ajatuksen, mutta teeman esiin tuominen vaikuttaa nostavan ilmaan epäilyksen siitä, onko lausuman sisältö ymmärretty oikein.

Potentiaalisen epäilyn hälventämiseksi vastaajan on painotettava, ettei kyse ole (yhteiskuntatieteellistä työelämän tutkimusta tekevien tutkijoiden?) pinnallisen humanista haihattelusta. Ajattelutapa on päinvastoin hyvin pragmaattinen, työntekoon sitoutunut ja talouden karskit realiteetit huomioiva.

Me-puheeseen liittyvä normaalityöajan noudattamisen periaate voi ilmetä myös kritiikkinä oman organisaation toimintatapoja kohtaan:

#### Ote 15

Mun mielestä [Telecomissa] on osittain vähän **vääristynyt** semmonen tavallaan **ajattelumalli**... Tääl vähän **rehvastellaan** sillä, että vitsi kun mä oon huono ihminen, kun mä taas teen niin paljon töitä, kun mä taas kahelta yöllä laitoin sähköpostia, kun kuitenkin niin kun **tehokkaan ajankäytön peruseriaatteena** pitäis olla se, ett **pystyy hoitaa työt työajalla**, niin se on vähän tämmönen, täällä esimiehet usein tekee, niin myöhään töitä ja ikään kuin jossain määrin tuo sillä **huonoa omaatuntoa toisille** siitä, että ei vastaa työajan ulkopuolella.[...] ett meil ihan korkeessa johdossakin niin tavallaan niin kun rehvastellaan sillä, että voi vitsit kun mä oon huono ihminen, kun mä edelleen teen töitä vaikka kello on kakstoista yöllä.

Myös tässä katkelmassa kuvataan organisaation ”vääristynyttä ajattelumallia”, josta seurauksena muut kärsivät huonosta omatunnosta. Organisaatioon kohdistuva kritiikki kertoo siitä, että normaalityöajalla on vahva rooli organisaatiotason periaatteena, toiminnan moraalisenä ohjenuorana. Esimiesten ylitöiden tekeminen vaikuttaa erityisen raskauttavalla, sillä esimiesten omalla toiminnallaan antamalla esimerkillä on vaikutusta myös alaisten asemaan. Samaan tapaan kuin huippu-urheilijoiden odotetaan osoittavan terveillä elämäntavoilla esimerkkiä nuorille, odotetaan esimiesten toimivan esimerkillisesti ja noudattavan normaalityöaika. Ylitöiden tekemisellä rehvastelu on esimerkki selvästi tuomittavasta suhtautumisesta ylitöiden tekemiseen. Normaalityöajan noudattamisesta ei tulisi joutua kantamaan huonoa omaatuntoa, mutta esimiesten ylitöillä rehvastelun esitetään selonteossa virittävän syyllisyydentunnetta. Katkelmassa ylitöiden tekeminen nouseekin esille korostuneen moraalisenä kysymyksenä, joka on esimiesten kohdalla erityisen raskauttavaa.

## Ote 16

H: ”Osaaks porukka lähteä toistä pois? Tehdäänkö täällä pitkää päivää? Nyt kun miettii yliopistoa, ett **ongelmaa ratkaistaan työpäivän mitalla, millä ei oo oikeestaan mitään rajaa, niin kauan koetetaan vääntää, ett joku ongelma saadaan ratkaistuksi?** Tämmöinen kulttuuri pelaa?”

V: ”Mä luulen, ett se sillain pelaa, ett meil on työajan seurantaa ja sinne voi kerryttää niitä tunteja ja pitää sit vapaana, ett ei tääl oo sellasta, **mä vertaan sitä, kun olin [aiemmassa työpaikassa] ja sillon kun yrityksellä oli hirveen vaikeeta ja sillon ihmiset oli töissä aivan äärimmillään, ne venytti päivää ja ne oli ihan vedetty tosi tiukalle, niin ei täällä sillälaila ole**, mut toki varmaan on tiukkaa ja vaatimukset kovia, mut **ei sellaista, ett niin kuin olis sellaista kulttuuria, ett pitäis. Must on aivan ihanaa**, kun meil on yks toimitusjohtaja, jolla kolme pientä lasta ja meidän talousjohtajalla on kaks pientä lasta ja se tuo siihen oman jotenkin semmoisen, ett tääl on muuttunut hirveesti, [...] Se on muuttunut ihan täysin. Ett ei sellaista, ett on ihan ok, ett vaikka talousjohtaja sanoo, ett nyt hänen täytyy lähteä hakemaan lapset tarhasta.”

H: ”Se on aika omanlainen kulttuuri.”

V: ”Must se on niin kun hirveen hyvä.”

H: ”**Manifesti, jos johtaja sanoo, ett hän lähtee hakemaan lapsia tarhasta.**”

V: ”**Tai toimitusjohtaja, ett hänen täytyy viedä Lauri tarhaan aamulla, ett ei hän pääse kun vast yhdeksäksi. On se niin kun muuttunut.**”

Haastattelijan ilmeisen poleeminen pohjustus yliopiston painajaismaisesta työaikakulttuurista houkuttelee vastaajaa pohtimaan työaikapolitiikkaa kriittisestä näkökulmasta. Myös tässä katkelmassa maalautuu kuva ”väärän ajattelumallin” mukaisesta työaikapolitiikasta, tällä kertaa esimiehen edellisestä työpaikasta kertovan muistotarinan muodossa. Muistotarinnassa työpäiväänsä äärimmilleen venyttävät, ”tosin tiukalle” vedetyt ihmiset ovat väärään ajattelumalliin perustuvan työaikapolitiikan uhreja.

Tässä organisaatiossa kaikki on kuitenkin paremmin. Työpaikan kulttuuri ja esimiesten esimerkki nousevat katkelmassa keskeisiksi. Vastapooliksi väärälle ajattelumallille muodostuu jälleen ihmiselämän kokonaisuuden huomioiva joustava työaikamalli. Ajatus lastensa tarhakyytejä työajalla järjesteleivistä talous- ja toimitusjohtajista herättää suoranaista ihastusta sekä vastaajassa, että haastattelijassa. Katkelma on kuin tuokiokuva ihanneorganisaatiosta, jonka työaikapolitiikan arvot ovat kohdallaan.

Seuraavassa esittelen kolme kollektiivisen diskurssin mukaista repertuaaria sekä identiteetit, jotka repertuaareissa konstruoidaan esimiehille ja alaisille.

## 6.5.1 Luottamusrepertuaari – Moderni johtaja ja Luotettava työntekijä

Otteet 17, 18 ja 19

H: liittykö noihin joustaviin työaikajärjestelyihin jotain pelisääntöjä? Valvotaanko esimerkiksi näitä työntekijöitä, että ett pitää ilmoittaa, ett millon tai?

V: ”Ei oikeastaan, mut **en mä nyt sanois, ett mitään semmoista systemaattista valvontaa ois olemassa** [...] Mä kyl olisin sitä mieltä, ett semmosta **lintsaamista täällä ei tapahdu** ja olisin myös sitä mieltä, ett tääl on **koko henkilökunta erittäin sitoutuneita** niin kuin tehtävänsä. Mä sanoisin, että **poikkeuksellisen sitoutuneita.**”

H: Entä onko täällä kiintee työaika vai voiko jonkun raamien puitteissa tulla töihin ja lähteä töistä?

V: ”Joo, tää on mun mielestä semmonen asia, ett **tääl on hirveen hyvä työmotivaatio**, ett kaiken lisäksi, **jos joku tulee puol tuntii myöhemmin, niin se on kyl tääl puol tuntii kauemmin** tai sit sil on jo valmiina niit ylitöitä. Ett niit ei tavallaan kyl, **ei oo tarvinnut kyl paljon niin kun kytätä.**”

H: Miten tää, onks tällä organisaatiolla jotain tämmösiä työmäärän hallinnan keinoja, että vahditaanko että työtä ei tehdä liikaa, tai?

V: No ei mä oo ainakaan törmänny että semmosta vaadittais, että tuntuu että **meidän porukka huolehtii siitä itte**, että tuntuu että **semmosia työnarkomaaneja ei oo**. Että kyllä ihan järkeviin aikoihin kotiin lähdetään.

Katkelmissa haastattelua tekevä tutkija tiedustelee, onko organisaatioissa olemassa jonkinlaisia pelisääntöjä työajan tai -määrän hallitsemiseksi. Valikoiduissa katkelmissa tilanne kuvataan sellaiseksi, ettei pelisääntöjä tai valvontaa oikeastaan ole. Sääntöjen ja valvonnan puuttumiselle tarjotaan myös perusteita. Työntekijöiden itsenäisyys, luotettavuus ja arviointikyky tekevät kontrollin tarpeettomaksi.

Luottamusrepertuaarissa esimiehelle muodostuu passiivinen rooli. Työaika ei ole tarpeen valvoa, sillä voidaan luottaa siihen, että alaisten työaika pysyy kohtuudessa. Luottamusrepertuaarin yhteydessä työntekijöitä kuvataan ylisanoin, joilla alleviivataan oman organisaation työntekijöiden luotettavuutta. Luottamuksen arvoiset työntekijät kuvataan sitoutuneina ja motivoituneina. Valvontaa ja kyttäämistä ei tarvitse harjoittaa, sillä organisaatiosta ei löydy lintsareita eikä työnarkomaaneja vaan ainoastaan luottamuksen arvoisia työntekijöitä, jotka osaavat itse huolehtia työmäärästään.

Luottamuksen korostaminen ja liian tiukan kontrollin näkeminen haitallisena on näkökulma, joka on noussut voimakkaasti esiin esimerkiksi johtamistieteiden yhteydessä. Tayloristinen,

kontrollia painottava johtamisfilosofia edustaa johtamistieteessä vanhentuneena pidettyä byrokraattista ja hierarkkista mallia. Sen nähdään aiheuttavan voimakkaita haittoja työntekijöiden motivaatiolle, hyvinvoinnille ja lopulta organisaation tuottavuudelle. (ks. esim. Seeck 2008) Tätäkin taustaa vasten on ymmärrettävää, että passiivisuus voidaan nähdä johdonmukaisena ja harkittuna *laissez faire* -johtamisfilosofian toteuttamisena. Luottamus puolestaan edustaa nykyisen johtamistieteen kovaa ydintä: modernia, demokraattista kuvaa nykyjohtajasta. Luottamusrepertuaarissa rakentuvaa identiteettiä nimitän *modernin johtajan identiteetiksi*.

Modernin luottavaisen johtajan ohjauksessa omaehtoisuuden eetosta elää todeksi luottamuksen arvoinen työntekijä. Työntekijälle siis rakentuu luottamusrepertuaarissa *luottamuksen arvoisen työntekijän identiteetti*. Individualistisen diskurssin autonomisuutta painottava arvomaailma on voimakkaasti läsnä myös tässä repertuaarissa. Luottamuksen arvoisuutta voidaan ajatella yksilön ominaisuutena, jota repertuaarissa vaikutetaan käytettävän moraalisen perusteena esimiehen passiiviselle ulkopuolisuudelle. Tässä suhteessa individualistisesta diskurssista tuttu selitysmalli esiintyy myös kollektiivisesta näkökulmasta tuotetuissa selonteoissa.

### 6.5.2 Interventiorepertuaari – Tuomari ja Holhottava

Työntekijöiden itseohjautuvuus ja yleinen luottamuksenarvoisuus jätti luottamusrepertuaarin katkelmien perusteella vaikutelman siitä, ettei esimiesten tarvitse murehtia alaistensa työajoista. Ylitöitä tehdään ajoittain, mutta se ei muodostu varsinaiseksi ongelmaksi, joka vaatisi esimiehiltä toimia. Esimies voi luottaa siihen, että alaiset eivät tee liikaa töitä eivätkä ”lintsaa”. Luottamukseen perustuva passiivisuus ei kuitenkaan ole esimiehelle aina mahdollista. Seuraavassa tarkastelen sitä, millaisia selontekoja esimiehet antavat tilanteista, jotka vaativat aktiivista puuttumista ylitöiden tekemiseen.

Ote 20

...ja me ollaan sovittu, että esimiesten osalta tää on **luottamukseen perustuva järjestelmä, niin kauan kun hommat toimii.**

Tulkitsen vastaajan viittauksen luottamukseen perustuvaan järjestelmään luottamusrepertuaariin kuuluvaksi. Katkelmassa liikutaan kuitenkin luottamusrepertuaarin rajoilla, sillä siinä viitataan myös tilanteeseen, jossa luottamukseen perustuva järjestelmä rikkoontuu. Tällöin luottamusrepertuaari menettää valtansa ja selitysvoimansa.



Mikäli ”hommat eivät toimi”, luottamukseen perustuva malli ajautuu kriisiin, eikä passiivinen luottavaisuus enää riitä. Tulkintani mukaan luottamusrepertuaaria rajaa toinen repertuaari, jonka olen nimennyt *interventiorepertuaariksi*. Luottamukseen perustuva järjestelmä vaikuttaa olevan kuin hauras ja epätäydellinen ihannemalli, jonka vikojen paikkaaminen vaatii toisenlaista lähestymistä.

”Luottamukseen perustuva järjestelmä” vaikuttaa sisältävän ajatuksen siitä, ettei tehtyjen työtuntien määrä sellaisenaan vaadi minkäänlaista toimintaa. Kunhan ”homma toimii”, ei asiaan tarvitse kiinnittää mikään laista huomiota. Työntekijät ja esimiehet saavat toimia omaehtoisuuden eetoksen mukaisesti omillaan. ”niin kauan kun hommat toimii” tuo kuitenkin esiin sen, että luottamukseen perustuva järjestelmä voi olla voimassa vain tietyin ehdoin. Entä sitten kun ”hommat eivät toimi”?

#### Ote 21

Ja nää tasausvapaalomakkeet, niin ne on mulla aina mukana kehityskeskusteluissa, että **mä siinä seuraan** sitä, että **jos on kauhean paljon**. Ett jos joku tekee **jatkuvasti**, niin silloin siihen **pitää puuttua ja selvittää syitä, että minkä takia**. Onko liikaa töitä vai mistä se johtuu.

Sanavalintojen ”kauhean paljon” ja ”jatkuvasti” kautta piirtyy kuva tilanteesta, jossa ylitöiden tekeminen on selvästi muodostunut ongelmalliseksi. ”Silloin siihen pitää puuttua” on selvä merkki siitä, että asiaa ei enää käsitellä luottamusrepertuaarissa. Passiivisesta luottamuksesta on siirrytty tilanteeseen, jossa esimieheltä edellytetään toimintaa.

Aivan pienet ongelmat eivät kuitenkaan vielä saa aikaan repertuaarin vaihtoa. Ylisanat ”kauhean” ja ”jatkuvasti” luovat kuvan tilanteesta, joka on nimenomaan hyvin selkeä. Esimies vaikuttaa suhtautuvan vakavasti siihen, ettei luottamusrepertuaarin edustamista omaehtoisuuden arvoista irtaannuta liian kevein perustein.

#### Ote 22

Meillä on sillain kellokortissa että nelkyt tuntii on se maksimi. Et jos sillä tavalla alkaa, et se on **koko ajan et se menee päälle**, sen jälkeenhän sitä ei saa käytetyks. Oikeestaan mä en nää siinä haittaa muuta kun että jos alkaa mennä **koko ajan** niinkun yli tunnit, niin **sit täytyy tosissaan miettiä että miten se tilanne ratkastaan. Näin ei onneks ole**.

Ylitöiden tekemisen muodostuttua tällä tavoin ongelmalliseksi, esimiehen ”pitää puuttua” asiaan ja ”alkaa tosissaan miettiä” miten asia ratkaistaan. ”Puuttuminen” on mielenkiintoinen ja paljon puhuva sanavalinta. Se viittaa sekaantumiseen ja toisen toiminnan rajoittamiseen. Myös tässä katkelmassa päätös tuntuu olevan raskas, siitä kertoo lopun ”Näin ei onneks ole”.

Ylitöiden tekemiseen puutumisen, intervention, raskaus luo mielenkiintoisen kontrastin luottamusrepertuaarin positiivisuudelle. Myös tapa, jolla työntekijöitä kuvataan, on hyvin erilainen. Luottamusrepertuaarin luottamuksen arvoisiin työntekijöihin ei liittynyt minkäänlaista murhetta, vaan he osasivat vastata työajan hallinnastaan täysin itse. Kun työajan hallinta sitten alkaa rakoilla, asiat muuttuvat.

Interventiorepertuaarissa työntekijä ei enää voi nauttia siitä vapaudesta, joka luottamusrepertuaarissa toteutui ihanteellisesti. Katkelmista piirtyy vaikutelma tilanteesta, jossa esimies ja alainen käyvät syvälle menevää keskustelua ongelman syistä ja pohtivat tilanteeseen ratkaisua. Tilannetta ei enää määritä luottamus, eikä omaehtoisuuden eetoksesta ole tietoaakaan.

Kuvatuksi tulleista interventiotilanteissa alainen joutuu tilanteeseen, jossa hän ei enää saa yksin olla vastuussa työaikansa hallinnasta. Siinä missä luottamusrepertuaarissa työntekijät vaikuttivat ansainneen luottamuksen ja vapauden, otetaan tämä vapaus heiltä interventiorepertuaarissa pois. Esimiehen puuttuminen tilanteeseen kuvataan esimiehen raskaana velvollisuutena ja toisaalta työntekijän aseman dramaattisena muutoksena vapaudesta holhouksen alle. Interventiorepertuaarissa pelin poikki viheltävälle esimiehelle rakentuu *tuomarin identiteetti*. Repertuaarissa työajan hallinta ei enää ole työntekijän oma, henkilökohtainen asia, vaan ongelma on ratkaistava yhteistyössä esimiehen kanssa. Näin työntekijälle rakentuu *holhottavan identiteetti*.

### 6.5.3 Poikkeustilarepertuaari – Kriisijohtaja ja Vastuunkantaja

Poikkeustilarepertuaarissa organisaatiota uhkaa ulkoinen tekijä, joka vaatii kaikkien ylityöpanoksen. Tässä – ja oikeastaan ainoastaan tässä – tilanteessa ylitöiden tekeminen kuvataan me-puhetta käyttäen, mutta myös moraalisesti perusteltavana.

#### Ote 16

No joo. Sanotaan niin, että meillä osastolla on semmonen periaate, että ylitöitä ei tehdä. Se on hyvin niinkun **poikkeustapaus** jos alamme tekemään ylitöitä. Sillon pitää olla **hyvin selkeätä**, että asiakas määrää meille sanktioita jos me ei tuote valmistu siihen mennessä, **sitten aletaan tehdä ylitöitä**.

Selkeästi perusteltavasta syytä johtuva ajoittainen ylitöiden tekeminen on aineistossa ainoa ylitöiden tekemisen muoto, jota kuvataan me-puhetta käyttäen. Yllättävä organisaatiota kohtaava koettelemus on ikään kuin koko organisaation työntekijöitä yhdistävä asia, josta

selvitään yhdessä tuumin. Silloin ”me” teemme ylitöitä. Meisyyttä korostavassa puhetavassa ylitöiden tekemistä voidaan näin kutsua *poikkeustilarepertuaariksi* ja siinä ylitöitä tekevälle asetettavaa identiteettiä *vastuunkantajan* identiteetiksi. Poikkeustilan aikana ylitöiden tekoon kannustavalle esimiehelle muodostuu *kriisijohtajan identiteetti*.

Selkeästi perusteltavasta syystä johtuva ajoittainen ylitöiden tekeminen vaikuttaa olevan moraalisisessa erityisasemassa. Ylityö ei näytä olevan yksiselitteinen kategoria, joka olisi poikkeuksetta jotakin paheksuttavaa.

## 6.6 Repertuaarit toiminnassa – vallankäytön vaikutelman hälventäminen

Diskurssianalyysissa repertuaarien tai diskurssien tutkiminen ei ole itseisarvo tai kokonainen analyysi. Sen osoittaminen, miten diskurssit ja repertuaarit realisoituvat aineistossa, on eksplikoitava tarkoin (Suoninen 1997, 49). Tästä syystä sovellan seuraavassa tarkastelussa hieman hienojakoisempaa analyysitarkkuutta.

Suoninen (1992) kiinnitti tutkimuksensa aineistossaan, erään perheenäidin puheessa, erityistä huomiota puheen kohtiin, jossa haastateltava ”vastatodisteli” sellaista ”kulttuurisesti potentiaalista kritiikkiä vastaan, jota kukaan ei ollut vuorovaikutustilanteessa esittänyt”. Suonisen tulkinnan mukaan haastateltava halusi ikään kuin suhteuttaa sanotuksi tullutta sellaisiin kilpaileviin näkökulmiin, joiden kanssa se saattaisi olla ristiriidassa. Tämä on vuorovaikutustilanteessa edullista, sillä se auttaa synnyttämään vaikutelman kokonaishallinnasta<sup>16</sup>. Nostamalla esille erilaisia näkökulmia henkilö vaikeuttaa sellaisten syytösten esittämistä, jotka saattaisivat velvoittaa vuorovaikutuksen sujuvuuden kannalta riskialttiisiin jatkoselontekoihin (emt., 61).

Gill (1993) kiinnitti pitkälti vastaavalla ajatuksella huomiota tapaan, jolla radiojuontajat vastasivat kysymykseen siitä, miksi niin pieni vähemmistö radiojuontajista on naisia. Radiojuontajat korostivat vastauksissaan voimakkaasti tasa-arvon merkitystä. Yksilönäkökulma nousi kuitenkin esiin esimerkiksi sellaisissa käsityksissä, joiden mukaan naiset eivät halua työskennellä radiojuontajina yhtä usein kuin miehet. Gill päättelee, että

---

<sup>16</sup> Kokonaishallinnan osoittaminen on vuorovaikutustilanteessa edullista, sillä hallitsemattomuus on ”kulttuurisesti outoa” ja se johtaa velvollisuuteen antaa vuorovaikutustilanteen kannalta riskialtis selonteko. Suonisen (1997, 105 – 107) mukaan tämä ”kokonaishallinnan velvoite” on puheessa useimmiten läsnä.

yksilönäkökulman käytöllä halutaan häivyttää epäilyksiä rakenteellisesta epätasa-arvosta tai epätasa-arvoisista institutionaalisista käytännöistä (emt. 90).

Seuraavassa tarkastelussa yhdistelen Suonisen vastatodistelun ja Gillin rakenteellisen epäoikeudenmukaisuuden häivyttämisen ajatuksia. Tarkoituksena on osoittaa, kuinka repertuaareja käyttämällä on mahdollista puolustautua sellaista potentiaalista syytöstä vastaan, että esimiehet teettäisivät ylitöitä pakolla.

Aineiston dilemmaattinen perusvire muodostuu ylitöiden moraalisen tuomittavuuden, sekä organisaatioiden arkipäiväisen todellisuuden välille. Ristiriita ilmenee konkreettisesti useissa aineiston selonteoissa. Esimiesten normaalityöajan arvoa korostavaa puheenvuoroa seuraa usein toinen puheenvuoro, jossa kuitenkin todetaan, että organisaatiossa tehdään ylitöitä. Näin rakentuvissa selonteoissa esimiehet orientoituvat ylitöiden tekemisen moraaliseen ristiriitaan – ylitöiden tekeminen näyttäytyy ongelmallisena ja selontekoa vaativana *dilemmana*. Dilemman ratkaisu siten, että vuorovaikutustilanteen tarpeet tyydyttävä selonteko voidaan muodostaa, löytyy usein individualistisen diskurssin repertuaareista. Selonteoissa onkin selvästi läsnä tällainen ”toisaalta – toisaalta” -muoto, jonka avulla kannatellaan yhtäaikaaisesti kahta eriävää logiikkaa. (vrt. Billig *et. al.* 1989, 109). Yhtäältä on tärkeää, että organisaation johto kantaa vastuuta siitä, että työntekijöiden työaika pysyy kohtuudessa, *mutta toisaalta* työntekijöiden autonomiaa on kunnioitettava, mikäli nämä *haluavat* tehdä ylitöitä.

Analyysin tarkoitus on kuvata sitä, miten esimiehen vastuuta painottavat ja työntekijän autonomiaa korostavat puhutavat limittyvät toisiinsa esimiesten selonteoissa. Edellisessä kappaleessa identifioin useita eri repertuaareja, eli tutkin kielen käytön moninaisuutta ja vaihtelevuutta. Vastuun ja autonomian näkökulmia tarkastelemalla pyritään puolestaan tarkastelemaan kriittisesti puhetapojen vakiintuneisuutta ja niitä puheen käytänteitä, jotka ”kahlitsevat diskursiivisen kentän heterogeenisyyttä” (Jokinen & Juhila 2004, 76).

Seuraavassa esittelemieni katkelmien avulla esittelen sitä, miten syytös ja syytöstä vastaan todisteleminen ilmenevät aineistossa. Syytöksellä ei tässä tapauksessa tarkoiteta selkeästi julkilausuttua kirjaimellista syytöstä. Keskeistä on pikemminkin se, että haastateltava kohtelee haastattelijan lausumaa syytöksenä, ja alkaa todistella tätä syytöstä vastaan (Suoninen 1992, 53 – 60; Silverman 1987, 233 – 264). Itsetodisteluksi kutsutaan tilannetta, jossa henkilöä kohtaan ei missään objektiivisessa mielessä esitetä syytöstä, vaan syytetty alkaa oma-aloitteisesti puolustautua jotakin potentiaalista syytöstä vastaan (Suoninen 1992,

61 – 72). Tässä provosoituna tai itsetodisteluna esiin nousseiden todistelevien selontekojen välillä ei kuitenkaan tehdä eroa. Tarkastelen kumpaankin todistelutapaan liittyviä selontekoja yhtäläisesti. Vasta- tai itsetodisteluna esiin nousevia selontekoja tulkitaan merkkinä siitä, millaisia kulttuurisia vasta-argumentteja vastaan aineiston esimiehet argumentaatiotaan rakentavat. Itsetodistelussa selontekojen suhde mahdollisiin vasta-argumentteihin nousee erityisen merkittäväksi, sillä ”näkyttömälle yleisölle” argumentoidessaan puhujat ottavat – refleksiivisyyden ajatuksen mukaisesti – jo ennalta huomioon mahdollisesti esitettävän kritiikin. Itsetodistelussa on siis kyse puhujan kulttuurisesta tulkinnasta. (Suoninen 1997, 54)

Esimiehen asettuessa kuvaamaan organisaationsa ylitöiden tekemistä, voidaan puhetta luonnehtia arkaluontoiseksi. Ylitöiden tekemisen teeman kirvoittamat moniulotteiset ja pitkät selonteot kertovat siitä, että aihe on haastateltaville kaikkea muuta kuin yksiselitteinen. Esimiesten voimakas irtisanoutuminen ylitöiden teettämisestä kertoo siitä, että aihe on luonteeltaan voimakkaan moraalinen, mikä osaltaan tuottaa arkaluontoisuutta viestiviä selontekoja. Esimiehen kommentoimissa organisaationsa käytäntöjä arkaluontoisen aiheen, kuten ylitöiden teettämisen, kohdalla, uskon hänen punnitsevänsä sanansa korostetun tarkasti. Moraalisesti hyväksyttävän version tuottaminen organisaatiossa tehdyistä ylitöistä nousee tärkeäksi, sillä suojeltavana ovat sekä esimiehen omat, että hänen edustamansa organisaation kasvot. Haastattelijan ollessa vielä työelämän tutkija, nousee humaani moraalinen vielä uudella tavalla valokeilaan. Ymmärrän toisaalta – toisaalta -puheen esimiesten reaktiona tilanteen korostuneelle moraalisuudelle. Ylitöiden tunnustaminen moraalisesti vääräksi ja toisaalta tilanne, jossa esimies asettuu ”tekemään aiheesta selkoa” sellaisen organisaation puolesta, jossa tehdään ylitöitä, ei ole yksinkertainen. Onkin mielenkiintoista tarkastella sitä, millaisiin kulttuurisiin jäsenyyksiin nojaten esimiehet tätä vaikeaa tilannetta ratkovat.

Seuraavassa analyysissä tarkastelen sitä, miten individualistista diskurssia käytetään vasta- tai itsetodistelussa, jonka eräs potentiaalinen funktio vaikuttaa olevan vallankäytön vaikutelman hälventäminen.

#### Ote 23

- 1 H: Eikä mitata mitään, ett nyt toi on hirveen hyvä. Se on ollu täällä kellon ympäri ja tehnyt
- 2 töitä ett...
- 3 V: Ei, ett itse asiassa meidän vanhan johtajan periaate oli se, ett tääl ei tehdä ylitöitä Ja
- 4 piste. **Mut** tiän et tääl tehdään, **mut** ei sitä mitenkään kannusteta, eikä sitä arvosteta
- 5 erityisemmin. Ja jokainen tekee tietysti joskus jotain ylitöitä, **mutta** se ei oo mikään sääntö.

Haastattelija nostaa kysymyksessään esiin työntekijöiden arviointiperusteen, joka on helposti tunnistettavissa moraalisesti arveluttavaksi. Työn tekeminen ”kellon ympäri” (r. 1) on kielikuvana niin äärimmäinen, että sitä tuskin voi ymmärtää kirjaimellisena kysymyksenä. Provokatiivinen kuvaus on vastaajalle ikään kuin kutsu ryhtyä organisaation puolesta puhuvan positioon kuvailemaan organisaationsa johdon suhtautumisesta työntekijöiden ylitöiden tekemiseen.

Vastaaja vastaa tähän kutsuun epäröimättä ja painokkaasti. ”...tääl ei tehdä ylitöitä ja piste” (r. 3) tuo esiin normaalityöajan merkityksen toiminnan moraalisena mittapuuna ja yleisenä periaatteena vaikkakin edellisen johtajan nimissä. Lausuman tyyli on voimakas ja vaihtoehdoton. Organisaation periaate on lausuttu julki ja haastattelijan esittämä epäily on kielletty.

Selonteko ei kuitenkaan pääty tähän. Haastateltava tuo esille sen, ettei organisaation arki ei ole tämän julkilausutun ideaalin mukaista. ”Mut tiän et tääl tehdään” (r. 4) problematisoi aloituslauseen. Tällä lausumalla vastaaja myös konstruoi ristiriidan yleisen periaatteen ja organisaation arjen välille. Puheenvuoron katkaiseminen tähän jättäisi kiusallisia epäilyksiä roikkumaan ilmaan ja ristiriita vaatii edelleen selvitystä. ”...mut ei sitä mitenkään kannusteta, eikä sitä arvosteta erityisemmin” (r. 4) kuvaa selkeästi sen käsityksen, mistä katkelman esimies pyrkii sanoutumaan irti. Se on suora vastaus organisaatiokulttuuria ja johdon arvoja koskevaan epäilykseen, jonka haastattelija nosti esille. ”Mutta se ei oo mikään sääntö” kieltää suorasanaisesti epäilyn siitä, että ylitöiden tekeminen olisi systemaattinen ja harkittu osa organisaation toimintaa.

”Jokainen tekee tietysti joskus jotain ylitöitä” (r. 5) kommentoi ylitöiden tekemistä suoraan. Näkökulman muutos tekee lausumasta mielenkiintoisen. Termi ”jokainen” kääntää ylitöiden tekemistä käsittelevän näkökulman organisaatiosta ja monikkomuodoista, kollektiivisesta tasosta, yksilöihin ja individualistiseen tasoon. ”Jokainen” konstruoi ylitöitä tekevät yksittäisinä toimijoina. Se ikään kuin hajottaa organisaation yksilöihin, joiden kautta ylitöiden tekemisestä keskustelu voidaan siirtää alueelle, jossa sen käsittely on vähemmän riskialtista. ”...Joskus jotain” tuo esille ylitöiden tilannekohtaisuuden, mikä edelleen kuljettaa aiheen käsittelyä pois yleiseltä tasolta ja virallisista käytännöistä, kohti yksilöllisyyttä ja satunnaisuutta.

Katkelmassa ylitöiden tekemisen ongelmaa käsitellään hyvin moniulotteisesti. Litteraatiotapaan ei normaalisti kuulu taukojen merkitseminen, mutta tässä tapauksessa litteroija on kirjannut useaan kohtaan katkelmaa kolme pistettä (...). Tulkitseen nämä puheen tauoiksi.

#### Ote 24

1 H1: No tota, tähän liittyen vielä sellanen kysymys, että miten työn tekeminen onnistuu  
2 normaalin työajan puitteissa, vai venyykö päivät usein?  
3 No meillä on lähtökohtaisesti ollu jo pitempään, että **ei juurikaan ylitöitä... än äs**  
4 **hyväksytä edes**. Ni aika paljon ihmiset pelaa saldoilla, elikkä kerätään saldoa ja sitten  
5 pidetään sitä pois. Ja tuo on nyt **vähän henkilöriippuvaa, että...** väittäisin näin, että **hirveetä**  
6 **linjapainostusta ei ole kuin hetkittäin** siihen, että sun pitää nyt tehdä pitkää päivää. Että  
7 kyllä lähtökohtana on, että tehdään normaalimittasta päivää. Mutta **on yksilöitä, jotka**  
8 **tekee jatkuvalla syötöllä pitkää päivää**, ja saldot paukkuu koko ajan. Ja sitten aina välillä  
9 joittenkin kanssa käydään sitä keskustelua, että **et saa tehdä näin pitkää päivää**, ja  
10 joittenkin kanssa sitten taas keskustellaan, että tua... noh, **jos sä haluat** niin saat tehdä, mutta  
11 sitten niit lomiakin pitäis pitää. Mutta että yleisesti se on **ihmisistä niinkun itsestä lähtevää**,  
12 että... haluaa tehdä pitkää päivää. **Työ on niinkun yksi sisältö elämään**. Mutta yleisesti  
13 ottaen ei oo sellasta, että kaikki painais pitkää... ja sitten meillä oli monta vuotta plus  
14 miinus kahensankytä saldo, niin se alko... haluttiin itte, niinkun osastonjohtotaso halus  
15 siitä pois, me päädyttiin takas plus miinus neljäänkymmeneen

Ensimmäisellä rivillä vastaaja tuo edellisen katkelman tavoin esille organisaation yleisen periaatteen, kielteisyyden ylitöiden tekemistä kohtaan. Tämän yleisen periaatteen kuvailussa käytetään me-muotoa; ”meillä on lähtökohtaisesti ollu jo pitempään”. Samoin sana ”hyväksytä” (r.2) on monikkomuotoinen. Meisyyttä korostamalla esimies asettuu asemaan, jossa hän puhuu ikään kuin organisaation tai organisaation johdon puolesta. Organisaation puolestapuhujan rooli jatkuu riveillä 5 ja 6, jossa esimies jälleen nojautuu organisaation yleiseen periaatteeseen eli siihen, että ”tehdään normaalimittasta päivää”. Me-puheella kuvataan organisaation yleistä, moraalisesti oikeellista arvomaailmaa ja periaatteellista lähtökohtaa. Dilemma nostaa kuitenkin jälleen päätään. Me-puheella ja periaatteiden alleviivaamisella ei voida kattavasti vastata kysymykseen, sillä organisaation arjesta löytyy esimerkkejä siitä, ettei periaate selitä kaikkea toimintaa. Ylitöitä tehdään periaatteesta huolimatta.

Individualistinen ja kollektiivinen diskurssi esiintyvät katkelmassa lomittain. Organisaation kollektiivisen periaatteen painottaminen ja ylitöiden tekemisen yksilökohtaisuus vuorottelevat ikään kuin hakien tasapainoa. Rivillä 5 esimies pyrkii sovittamaan puheeseensa yksilölähtöistä ongelman määrittelyä. ”Ja tuo on nyt vähän henkilöriippuvaa, että...” Ajatus

jää ikään kuin kesken. Litteraatioon jääneet kolme pistettä [...] kertovat emminnästä ja tätä seuraa kokeilu toisenlaisella lähestymistavalla. On kuin esimiehen mieleen pälkähtäisi pelko siitä, että lauseen jatkaminen loppuun synnyttäisi mielikuvan, joka saattaisi kääntyä esimiestä vastaan. Esimies siirtyy oma-aloitteisesti häivyttämään epäilystä siitä, että ylitöiden tekemisen taustalla olisi ”hirveen linjapainostus” (r. 5 – 6). Epäily tulee suorasanaisesti häivytettyä kuitenkin sillä myönnytyksellä, että linjapainostusta saattaa ”hetkittäin” (r. 6) esiintyä.

Rivin 7 ”mutta” aloittaa dilemman konstruoinnin. ”...on yksilöitä, jotka tekee jatkuvalla syötöllä pitkää päivää” konstruoi dilemman vastinparin eli ylitöitä tekevät *yksilöt*. ”Joittenkin kans käydään sitä keskustelua, että et saa tehdä näin pitkää päivää” (r. 8 – 9) kuuluu interventiorepertuaariin. Tilanne, jossa esimies konkreettisesti viheltää pelin poikki, tulee kuvatuksi. Lausumalla esimies osoittaa vastuullisuutensa ja ymmärryksensä esimiesten roolista ylitöiden tekemisen dilemmassa. Samoin kuin yleiset periaatteet, ei individualistinen lähestymistapakaan ole koko totuus. Lopulta ratkaisu on esimiehen.

Lauseen jatko ”että tua... noh, jos sä haluat niin saat tehdä” (r. 10) kuuluu puolestaan selväpiirteisesti individualistiseen diskurssiin ja intressirepertuaariin. Tätä seuraava ongelman määrittely jatkaa samaa linjaa. ”Mutta että yleisesti se on ihmisistä niinkun itsestä lähtevää että... haluaa tehdä pitkää päivää” (r. 11 – 12) on selvästi individualistiseen diskurssiin kuuluva tapa määrittää ylitöiden tekemistä. Ylitöitä tekeminen esitetään tässä motivoituneena toimintana, jolla yksilö tavoittelee elämänsisältöä (r. 12). Tässä ajatuksessa kristalisoituu individualistisen diskurssin moraalinen oikeutus. Se, että esimiehet estävät työntekijän omaehtoisen elämän sisällön tavoittelun, sisältää myös moraalisen ongelman. Tällöin astutaan yksilön omaehtoisuuden eetoksen varpaille ja vallankäytön peikko näyttää jälleen rumat kasvonsa.

Vallankäyttöepäilyn häivyttämisen funktio esiintyy tässä kaksijakoisena. Yhtäältä esimies voi käyttää valtaa pakottamalla alaiset tekemään ylitöitä, toisaalta rajoittamalla yksilöiden omaehtoisia pyrkimyksiä. Dilemman ratkaisu edellyttää kummankin puolen huomioimista.

Rivin 12 ”mutta” toimii takaisinkytkentänä kollektiiviseen diskurssiin, yleiseen ylitöiden tekemisen tuomitsevaan arvomaailmaan ja esimiehen toiminnalliseen vastuuseen: ”haluttiin itte, niinkun osastonjohto halus siitä pois” (r. 14 – 15). Kahden mutta-sanan väliin mahtuu



paljon sellaista, mikä kertoo vallankäytön dilemman olevan tälle esimiehelle pohdinnan arvoinen asia.

## 6.7 Analyysi poikkeustapauksesta: yliopisto

Eräs organisaatio on analyysin rakentamisen kannalta ongelmallinen. Yliopiston tutkimukseen ja opetukseen keskittyneen organisaation esimiesten selonteot vaikuttavat itsepintaisesti rikkovan kaavaa, joka muiden organisaatioiden analyysissa esiintyy suhteellisen vakuuttavana ja yhtenäisenä. Selonteoissa on paljon samaa kuin muiden organisaatioiden puhetavoissa, mutta vastauksissa normalityöaika ei tunnu saavan muita organisaatioita vastaavaa merkitystä. Normalityöajalla ei yksinkertaisesti tunnu olevan samanlaista painoarvoa kuin muiden organisaatioiden esimiesten selonteoissa. Vastauksista ei ole luettavissa samanlaista normalityöajan ylittämisen moraalisia ulottuvuuksia luotaavaa selontekoisuutta.

### Ote 26

V: [...] Työviikko on semmoinen omalla kohdallani, niin mä oon sitä seurannutkin aika tarkkaan se on noin 55 tuntia viikossa.”

H: ”Aika pitkä.”

V: ”Niin mitä mä teen. Jos se on sitä lyhyempi, niin sit ei selvi.”

H: ”Että ihan normalityöajan puitteissa ei selviä?”

V: ”Ei. **Ei akateemisella uralla voi yleensääkään selvitä**, ett se on väärä ajatus. **Kyl mul on ollut pitempiäkin päiviä, ett ei tää.**”

H: ”Ett ei oo mikään maksimi.

Muiden organisaatioiden esimiesten selonteoissa osoitetaan säännönmukaisesti sitoutumista siihen ajatukseen, että työajan on pysyttävä kohtuudessa. Selvää työajan ylittämistä tai ylitöiden tekoa kuvaava selonteko edellyttää jonkinlaista selitystä. Ylityökriittinen, yksilön elämäkokonaisuuden huomioiva arvomaailma esiintyy voimakkaana ja esimiehet nostavat sen usein esiin. Syntyy vaikutelma siitä, että normalityöajan diskurssi on kulttuurissamme niin hallitseva, että kaikkien tutkimuksen kohteena olleiden organisaatioiden esimiehet ottavat sen hallinnan moraalisen velvoitteena (Suoninen 1997, 103).

Yllä olevan katkelman esimies ei kuitenkaan muiden organisaatioiden esimiesten tavoin tunnusta normalityöajan merkitystä. Katkelmassa asetelma päinvastoin kääntyy pääläelleen. Työn rajaaminen normalityöaikaan on ”väärä ajatus”, joka ei yksinkertaisesti sovi akateemiselle alalle. Vaikka työaika on huomattavan pitkä, luo esimies ylitöiden tekemisestä

kuitenkin kokonaisuutena hallittavan kuvan. Hallitsemattomuuden viestiminen on kulttuurisesti outoa, joten hallitsemattomuutta viestiviä selontekoja pyritään useimmiten välttämään (Suoninen 1992, 121). Muiden organisaatioiden esimiesten selonteoissa kokonaishallinnan vaikutelmaa rakennetaan usein normaalityöajan ajatuksen varaan. Omaa ylitöiden tekoa kuvattaessa kiinnitytään ajatukseen työajan kohtuullisuudesta, eli lopulta ainakin suurin piirtein normaalista työpäivän mitasta. Hallinnan vaikutelma rakentuu toista tietä.

Tämän esimiehen tapauksessa kokonaishallintaa rakennetaan kuvaamalla ylitöiden tekeminen akateemiseen uraan kuuluvana normaalina piirteenä. *Normaalistaminen* eli asian kuvaaminen yleisenä (Suoninen 1992, 100 – 103) toimiikin ikään kuin moraalisenä selityksenä. Toisaalta vaikutelma muodostuu siitä, että pidemmistäkin päivistä on selvitty. Voimakasta omaehtoisuutta viestivä lausuma kuulostaa siltä, kuin sen tarkoitus olisi hillitä haastattelijan huolta – olen selvinnyt pahemmastakin. Ylitöiden tekemisen kokeneesta konkarista ei tarvitse olla huolissaan.

Seuraavassa katkelmassa toistuu edellisen katkelman vaikutelma siitä, ettei ylitöiden tekemiseen – edes äärimmäisessä muodossaan – tämän organisaation esimiesten selonteoissa sisälly samanlaista selontekoisuuden velvoitetta, kuin muiden organisaatioiden esimiehillä.

#### Ote 27

H: ”Tästä nyt olikin jo puhe, että onko sallittua tehdä työtä normaalityöajan puitteissa vai onko ylitöistä tullut vakiintunut käytäntö?”

V: ”Mä sanoisin, että ylitöistä on tullut pääsääntöisesti vakiintunut käytäntö. Mut sanoisin, että tää liittyy nyt enemmän tutkijoihin ja opettajiin, että ei ehkä tohon tekniseen henkilökuntaan niinkään. Ehkä jossain määrin siihenkin.”

Katkelman jälkeen keskustelu jatkuu tavanomaiseen tapaan, eikä esimies kommentoi lausumaansa millään tavalla. Aineiston perusteella ei voida nimetä syytä sille, miksi aineiston akateemisen organisaation edustajien selonteot eroavat muista organisaatioista niin voimakkaasti. Ylitöiden jäsentäminen yksilön henkilökohtaisena asiana ja se, ettei ylitöiden tekemistä välttämättä kuvata ongelmana, ei välttämättä ole akateemisten työntekijöiden erityispiirre. Tapauksen perusteella voidaan kuitenkin todeta, ettei normaalityöaikaan sitoutumista korostava jäsenystapa kuulu kaikkien suomalaisten esimiesten ajatteluun ja puheeseen. Yksilölähtöinen, työntekijän omaa vastuuta ja intressejä korostava puhetapa sen

sijaan vaikuttaa itsestään selvästi olevan oleellinen osa sitä tapaa, jolla esimiehet ylitöiden tekemistä jäsentävät.

## 6.8 Puhetapojen potentiaaliset seuraukset – kriittinen näkökulma

Ylitöiden tekemisen ”pakossa” ja ”omaehtoisuudessa” on organisaatioympäristössä käytännössä väistämättä kyse aste-eroista. Pakon ja omaehtoisuuden dilemma sisältyy jo itse työskentelyyn. Henkilö voi toki valita myös olla työskentelemättä. Tätä seuraava taloudellinen ahdinko on kuitenkin käytännössä niin vakava seuraus, että useimmat kaiki luonnehtivat työntekoa pakolliseksi. Kysymys onkin lopulta retoriikasta ja siitä, miten työntekijät asian kokevat. On kuitenkin mahdollisesti ongelmallista, että ylitöiden tekemisen moraalit on helpolla retorisella keinolla mahdollista siirtää pois yhteisöllisen moraalin piiristä, yksilön henkilökohtaiseksi asiaksi. Seuraavassa perustelen kriittisestä näkökulmasta (Ylijoki 1999), miksi asiaa on ehkä syytä pohtia.

Individualistisen diskurssin voimakkuus ja sen vallankäytön vaikutelmaa hälventävä retorinen ulottuvuus on aineistossa selvästi läsnä. Puhetavalla saattaa olla myös seurauksia, joita on tarpeen pohtia lyhyesti. Analyysin perusteella vaikuttaa siltä, että yksilölähtöisen mieltämistavan rinnalla esiintyy kyllä myös organisaation vastuuta korostava puhetapa, mutta näkökulma tulee helposti yksilöllisten mieltämistapojen jyräämäksi. Dilemmaattisen retorisen taiston voittajaksi vaikuttaa useimmiten selviävän individualistinen puhetapa ja esimiesten vastuu relativisoituminen.

Seuraava katkelma on yliopiston tutkimukseen ja tuotekehitykseen keskittyneen organisaation työntekijän puheesta. Katkelma ei siis kuulu varsinaiseen aineistoon, mutta nostan sen tässä kriittisen pohdinnan kohteeksi. Katkelman esittelyn taustalla on ajatus siitä, että esimiesten ylitöiden tekemistä koskevilla puhetavoilla saattaa olla seurauksia, jotka koskettavat organisaatioiden työntekijöitä. Kappaleessa 6.6. esitin tulkinnan, jonka mukaan yliopiston tutkimukseen ja tuotekehitykseen erikoistuneen organisaation esimiesten puhetavoissa individualistinen diskurssi esiintyy silmiinpistävästi vaihtoehdottomana, eikä ylitöiden tekemiseen vaikuta liittyvän samanlaista selontekoisuutta, kuin muissa organisaatioissa.

Ote 28

”Sanotaan, ett nää muut vuodet on mennyt aika hyvin, mut sanotaan, ett se viime vuosi, **varmaan omaehtoisesti**, mut silloin päivät venyi sen verran, ettei siinä kauheesti illalla viittinyt

tehdä yhtään mitään, ett sit taas aamulla aikaisin tuli tänne. Mut se oli **varmaan omaehtoista** kuitenkin, ettei kukaan käskenyt **suoranaisesti**.”

Kahdesti toistettu ”varmaan omaehtoisesti” tuo esiin sen, ettei omaehtoisuus aina ole yksiselitteistä. Vaikka kukaan ei ”suoranaisesti” käskenyt ylitöiden tekemiseen, synnyttää kahdesti toistettu ”varmaan” kuitenkin vaikutelman siitä, ettei vallankäytön aspektia voi yksioikoisesti rajata niiden syiden ulkopuolelle, jotka ylitöiden tekemiseen ovat johtaneet. Katkelman valossa voidaankin pohtia sitä, millaisena esimiesten ylitöiden tekemistä koskevien puhetapojen dilemmaattisuus näyttäytyy työntekijöille. Millaisen esimerkin esimiehet, organisaatiokulttuureiden keskeisinä vaikuttajina, ovat antaneet työntekijöille? Millaiset eväät esimiesten puhetavat antavat alaisille, kun he kamppailevat löytääkseen työn ja vapaa-ajan tasapainon, joka – aineiston puheenvuorojenkin valossa – edesauttaisi sekä organisaation kilpailukykyä, että työntekijöiden henkilökohtaista hyvinvointia? Individualistinen diskurssi esiintyy aineistossa sikäli voimakkaana, että sen avulla vaikuttaa olevan mahdollista määritellä ylitöiden tekeminen tavalla, joka irrottaa aiheen moraalisuuden organisaatioiden kollektiivisen vastuun piiristä. Billig (1999) esittää, että voimakkaan hegemonisen aseman saavuttaneet diskurssit saattavat olla osa kulttuurisen repression mekaniikkaa. Tietyn kuvaustavan muodostuessa kulttuurisesti vakiintuneeksi selitysmalliksi, jää tämän kuvaustavan ulkopuolelle jäävä systemaattisesti sivuun niistä keskusteluista, joissa aihetta käsitellään (emt. 17).

Voimakas individualistinen diskurssi ja vallankäytön systemaattinen rajaaminen ylityökysymyksen ulkopuolelle saattaa rajata ylitöiden käsittelyn kulttuurista diskurssia tavalla, joka on työntekijöille haitallinen. Esimiesten vallankäyttöä koskeva syytös saattaa jäädä korkeiden retoristen muurien taakse, jolloin näkökulman esiin tuominen muodostuu työntekijälle hankalaksi. Katkelman sanat ”varsinaisesti” ja ”suoranaisesti” saattavat kertoa siitä, että vaikka vallankäytön aspekti merkitään selvästi ongelmalliseksi, ei ongelman kuvaamiseksi kuitenkaan löydy käsitteitä. Omaehtoisuus olisi tällöin kuvaustapa, jonka ulkopuolelle voi vain hapuilla kuin pimeään, mutta joka silti on otettava osaksi kuvausta. Ollessaan kulttuurisesti yleistä, tämä saattaisi johtaa tilanteeseen, jossa työntekijät eivät osaisi pukea vallankäytön kritiikkiä sanoiksi silloinkaan, kun siihen olisi syytä.

Omaehtoisuuden eetoksen kautta vallasta muodostuu sosiaalinen iljetys, joka on keinolla millä hyvänsä saatava häivytettyä. Vallankäyttö vaikuttaa olevan kuin keskellä olohuonetta seisova virtahepo tai – yhteiskuntatieteellisemmin ilmaistuna – tabu. Mikä ikinä sitten

vaikuttaakaan ylitöiden tekemiseen, se ei ole esimiesten käyttämä pakkovalta. Valtaa voidaan kuitenkin – ainakin sosiaalipsykologisesti ajatellen – löytää mistä hyvänsä ihmisten välisestä suhteesta. Edes voimakkaasti julkilausuttu irtisanoutuminen vallasta ei pyyhi pois organisaation arjen käännteissä harjoitettavaa valtaa:

Ote 29

H: Onko täällä sallittua tehdä työt normaalin työajan puitteissa? Vai onko täällä ylitöistä tullu niin sanottu vakiintunut käytäntö?

V: Kyllä useat tekee normaalin työajan puitteissa myöskin. **Sitä tietysti toivotaan**, mutta **jos ei pysty**, niin **heitä ei pakoteta**, mutta he **jäävät itse iltasin tekemään**.

Toisin sanoen: mikäli työntekijät eivät kykene suoriutumaan työtehtävistään normaalin työajan puitteissa, he jäävät itse – omaehtoisesti – tekemään kesken jääneet työt työajan jälkeen. Tilanne, jossa työntekijät eivät suoriudu työtehtävistään normaalin työajan puitteissa, on monella tavalla ongelmallinen. Pitkittyessään tällaisen tilanteen voidaan ajatella johtavan työntekijöiden tuottavuuden laskuun, motivaatio-ongelmiin ja uupumukseen. Katkelman esimies kieltää suorasanaisesti mahdollisuuden, että pakottamisella olisi tilanteessa minkäänlaista roolia. Tilanteessa, jossa työntekijöiden on säännönmukaisesti ylitettävä työaikansa selvittääkseen työtehtävistään, nousee esimiesten vastuu kuitenkin esille. Mikäli työtehtävistä selviämiseksi on jatkuvasti ylitettävä sovittu työaika, tulisi kaikesti pohtia sitä, onko työntekijöiden työmäärä kohtuullinen, tai miettiä mitkä muut syyt mahdollisesti aiheuttavat työaikojen venymistä. Mikäli tämä tuntuu liian työläältä, on vaihtoehto kuitenkin lähellä – kenties liiankin lähellä.

Kriittisen tarkastelun lopuksi nostan vielä esiin katkelman, jossa Kustannusosakeyhtiö Koivuniemen toimitusjohtaja Tapani Koivuniemi tekee selkoa oman organisaationsa ylitöiden tekemisestä. Helsingin Sanomien kuukausiliitteessä (Joulukuu 2010) kerrottiin kustannusyhtiön olevan samalla suljettu uskonlahko. Toimittaja Anu Nousiainen raportoi hengellisestä väkivallasta sekä työaika- ja palkkapolitiikasta, jota on mahdotonta pitää muuna kuin täysimittaisena työntekijöiden hyväksikäyttönä. Seuraava katkelma on vastineesta, jonka toimitusjohtaja Koivuniemi kirjoitti Helsingin Sanomille.

Vaikuttaa siltä, että lähes kaikki valheet on kehitetty samalla häkellyttävällä kaavalla: Kun jotkut tekivät jotain, niin koin itseni huonommaksi. Siksi koin, että minua painostettiin - vaikka kukaan ei mitään sanonutkaan - joten **minua siis pakotettiin**. Ei kukaan voinut kuvitella, että joku saattoi päänsä sisällä kehitellä tuollaisia omia pakkoja. **Ne eivät kerro**

**yrityksestä, vaan väittäjän pään sisäisestä tilasta ja rehellisyyden tasosta.** Mitään 300 tunnin normia ei tietenkään ole koskaan ollut. Kerran **myönsin** eräälle työntekijälle hänen sitä kysyessään, että itse tein 300 tunnin kuukautta, **mutta** samaan hengenvetoon alleviivasin terävästi, että **se ei todellakaan ole mikään malli.** Asian nimenomainen ylösalaisin kääntäminen on törkeä väite, tosin niin absurdi, ettei tuohon mitään tarvitsisi sanoa.

([www.koivuniemi.com/hs-vastaus](http://www.koivuniemi.com/hs-vastaus))

Koivuniemi kyseenalaistaa sellaisten työntekijöiden mielenterveyden ja rehellisyyden, jotka levittävät ”valhetta”, jonka mukaan organisaatiossa tehdään ylitöitä pakolla. Tämä kertoo karua kieltään lahkojohtajien manipulatiivisen, syyllistävän retoriikan taidoista ja on toki hyvin kaukana tutkimukseni selväjärkisten ja suhteellisuudentajuisten esimiesten tavasta kuvata omien organisaatioidensa ylitöiden tekemistä. Katkelman sisällössä on kuitenkin myös paljon tuttua. Katkelman keskeisenä tavoitteena vaikuttaa olevan irrottautuminen sellaisesta syytöksestä, että organisaatiossa teetetäisiin ylitöitä pakolla. Sanavalinnalla ”myönsin” Koivuniemi ilmaisee suhtautuvansa kriittisesti omaan tapaansa tehdä säännöllisesti ylitöitä. Samoin hän osoittaa ymmärtävänsä, että tilanne jossa esimies kannustaa tekemään ylitöitä sisältää moraalisia ristiriitoja (”se ei todellakaan ole mikään malli”).

Myös Koivuniemen intuitio vaikuttaa kertovan, että asian käsittelyn kehyksen vaihtaminen kollektiivisesta diskurssista (eivät kerro yrityksestä) individualistiseen (...vaan väittäjän pään sisäisestä tilasta ja rehellisyyden tasosta) sisältää retorisen ratkaisun, jonka avulla on mahdollista sovitella dilemmaa organisaation ylityökriittisten arvojen ja ylitöiden tekemisen välillä, samalla irtisanoutuen sellaisesta potentiaalisesta tai konkreettisesta syytöksestä, että organisaatiossa teetetäisiin ylitöitä pakolla. Mielenterveysongelmiin ja valehteluun viittaaminen kertoo ehkä jotakin ylityödiskurssin repressiivisestä puolesta. Työntekijät kenties epäroivät viitata painostukseen ylitöiden tekemistä selittävänä asiana, mikäli heidän arkiymmärrystä koskeva intuiotensa kertoo, että sadistisen ja pahantahtoisen johtajan on helppo kääntää kysymys pääläelleen.

## 6.9 Analyysin yhteenveto

SOWK-tutkimusprojektin tutkijoiden kiinnostus kohdistui työntekijöiden hyvinvoinnin ja organisaation tuottavuuden väliseen yhteyteen. Tuottavuuden ja hyvinvoinnin välinen suhde muodostikin aineistossa ulottuvuuden, johon analyysin kohteena olleissa selonteoissa orientoiduttiin voimakkaasti. Projektin peruslähtökohtana olivat vertailut menestyvien ja ei-

menestyvien organisaatioiden välillä. Tutkimukseni menetelmän vuoksi en voi vastata tähän kysymykseen, sillä huomioni kohdistuu kielen käytön vaihtelevuuteen yleisellä tasolla.

Tuottavuuden ja hyvinvoinnin suhde nousi kuitenkin aineistosta esiin voimakkaana erityispiirteenä. Kollektiivisen diskurssin taustalla vaikuttava työntekijän elämäkokonaisuuden huomioimista korostava ja ylitöiden tekemiseen kielteisesti suhtautuva arvomaailma tarjoaa kysymykseen näkökulman. Tällaiseen ajatukseen kiinnittyvissä selonteoissa tuottavuuden ja henkilöstön hyvinvoinnin näkökulmat ovat saumattomassa yhteydessä. Esimiehet näkevät elämäkokonaisuuden huomiovaa ajattelun sekä henkilöstön hyvinvoinnin että organisaation tuottavuuden takeena. Henkilöstön hyvinvointia ei aineistossa käsitellä taloudellisista intresseistä irrallisena saarekkeena, vaan se nähdään kiinteänä osana organisaatioiden tuottavuusajattelua ja hyödyn tavoittelua. Ajattelutavalla on vahva rooli esimiesten toiminnan moraalisen suuntaviittana. Diskurssiin sisältyy voimakas antipatia sellaista ajattelua kohtaan, että työntekijöiden hyvinvoinnista piittaamaton ylitöiden teettäminen tuottaisi taloudellista menestystä.

Tällaista ajatusmaailmaa voimakkaasti painottavat puheenvuorot, ja niiden silmiinpistävä yleisyys, antavat kuitenkin kenties liian positiivisen kuvan organisaatioiden arjesta. Ylitöitä nimittäin tehdään jokaisessa tarkastelun kohteena olevassa organisaatiossa. Tämä aineiston dilemmaattinen perusvire on uskoakseni selitys siihen, miksi ylitöiden tekeminen herätti esimiehissä niin monivivahteisia selontekoja. Esimiesten selonteoista nousee esiin myös toisenlaista logiikkaa noudattava arvomaailma. Myös yksilöllisyyttä, autonomisuutta ja vapautta korostava ajatusmalli nousee esiin voimakkaana moraalilausemana. Vaikka esimiehet vakuuttavat olevansa sitoutuneita näkemykseen, jonka mukaan ylitöiden tekemistä pidetään haitallisena niin työntekijöiden hyvinvoinnille kuin organisaation tuottavuudelle, ovat esimiesten toimintamahdollisuudet kuitenkin lopulta hyvin rajalliset. Jos työntekijä itse näkee intressin ylitöiden tekemiselle, kuka esimies on hänen vapaata tahtoaan rajoittamaan? Esimiestä sitoo moraalinen koodi, jonka mukaisesti alaisten autonomiaa on kunnioitettava niin hyvässä kuin pahassa. Työntekijän vapaan tahdon rajoittaminen merkitsisi alentumista käyttämiseen, valvontaan ja hierarkkiseen vallankäyttöön. Vapaa tahto on pyhä, eikä sitä sovi rajoittaa kevein perustein. Intervention tarpeen on oltava objektiivisestikin selkeä ennen kuin esimies voi raskain mielin pudottaa työntekijän ”luottamuksen arvoisten” toveriensa joukosta holhottavan asemaan. Tällöin ”valta”, tuo sosiaalinen iljetys, nostaa ruman päänsä.

Jos vallankäyttöön interventiossa ryhdytäänkin raskain mielin, on aineistossa myös viittaus vallankäytön tapaan, jolle on vielä hankalampaa löytää perusteita. Ylitöiden tekeminen esimiehen aloitteesta esiintyy aineistossa moraalisesti hyvin vaikeana asiana. Irtisanoutuminen ylitöiden teettämisestä nousi usein esille itsetodisteluna, mikä kertoo kysymyksen ylitöiden teettämisestä olevan kulttuurissamme voimakkaasti latautunut. Esimiehelle esitettyä syytös ylitöiden teettämisestä on vakava.

Haastattelutilanteessa esimiehet ratkaisivat ylitöiden teettämisen moraalisen tuomittavuuden ja organisaatioissa tehtyjen ylitöiden muodostamaa dilemmaa kahdella retorisella keinolla. Dilemmaattisuutta ratkottiin rakentamalla oman organisaation ylitöiden tekemisestä kuvaus, joka siirtää dilemman moraalisen ongelman pois organisaation yhteisöllisten arvojen piiristä. Ensinnäkin on mahdollista kuvata ylitöiden tekemisen liittyvän poikkeustilanteisiin, jossa ylitöiden tekemiseen pakottaa jokin organisaation ulkopuolinen tekijä, joka pakottaa organisaation toimimaan vastoin arvojaan. Toiseksi on mahdollista käsitellä ylitöiden tekemistä yksilöistä, ei organisaatio-yhteisöstä, käsin määrittyvänä ilmiönä. Näin samassa puheenvuorossa on mahdollista sekä kiinnittyä työntekijän elämäkokonaisuutta huomioivaan ja ylitöihin kriittisesti suhtautuvaan arvomaailmaan, ”mutta toisaalta” myös kuvata tälle arvomaailmalle vastakkaista toimintaa.

Diskurssianalyysin näkökulmasta kysymys työntekijöiden hyvinvoinnin ja organisaation menestyksen suhteesta näyttäytyy kahden arvomaailman yhteentörmäyksenä. Työntekijän elämäkokonaisuuden huomioiva ylityökriittinen arvomaailma on kyllä suorastaan hegemonisessa asemassa, mitä tulee esimiesten julkilausuttuihin arvoihin. On kuitenkin kysyttävä, onko tällä arvolausumalla mitään merkitystä nykytyöelämän tietotyöntekijöiden kannalta, joiden työn ongelmat eivät vaikuta olevan kollektiivisia, vaan yksilöllisiä. Onko tietotyöläisten ongelmat voimakkaan individualistisen diskurssin ansiosta niin helppo sulkeistaa organisaation yhteisöllisyyden ulkopuolelle, että organisaatioiden arvot ovat luonteeltaan enää retorista kuorrutusta? Mikäli näin on, voidaan työajan hallinnan sanoa olevan työntekijästä itsestään kiinni.



## 7 Lopuksi

Esimiesten ylitöiden tekemistä koskevista selonteista esiin noussut esimiehen vastuun ja työntekijöiden autonomian välinen yhteys on mielenkiintoinen myös SOWK-projektin ja työelämän tutkimuksen ongelmanasettelua ajatellen.

Tietotyöläisten työtä leimaa autonomian, eli itsenäisyyden, korostuminen (Pyöriä 2006, 79). Blom (2001, 126) esittää, että ”autonomia on tärkeimpiä tietotyöhön liittyviä yleisiä positiivisia odotuksia”. Ajatus autonomian ja kontrollin vastakkaisuudesta tuntuu arkisesti ajatellen vakuuttavalta. Mikäli työhön sisältyy paljon autonomiaa, voisi sen ajatella olevan vapaata ulkopuolisesta kontrollista. Blom kuitenkin korostaa, että ”autonomia ja työn valvonta muodostavat monisäikeisen kokonaisuuden, jossa useat eri asiat kietoutuvat toisiinsa” Näennäistä paradoksia selittää se, että ”työn valvonta yleensä” ja ”tuloksellisuuden ja laadun valvonta” ovat eri asioita. Blom spekuloi, että juuri aika ja ajan talous tulevat tulevaisuudessa korostumaan autonomiaa määrittävinä tekijöinä. Päivittäisen ja suoran käskemisen ja esimiesvalvonnan merkitys vähenee. Samalla pehmeämmät sitouttamisen keinot, kuten erilaiset kunniamaininnat ja palkkiot erityisen hyvistä suorituksista, yleistyvät (emt., 129)

Autonomian ja itsenäisyyden arvostus nousi selvästi esiin myös aineiston esimiesten haastatteluissa. Ylitöiden tekoa koskevissa selonteissa on voimakkaasti läsnä ajatus siitä, että ylitöiden tekemisen syyt löytyvät ylitöitä tekevien yksilöiden omista intresseistä tai ominaisuuksista. Autonomiaa painottava yksilökeskeinen ajattelutapa muodostaakin nähdäkseni ylitöiden ja työajan hallinnan kuvaamisen hallitsevan diskurssin. Individualistisessa diskurssissa tuotetuissa selonteissa työntekijöiden oma-aloitteisesti tekemät ylityöt ovat erityisasemassa. Esimerkiksi intressirepertuaarissa, jossa esimiehet attribuoivat työntekijän henkilökohtaisen kunnianhimon ylitöiden tekemisen syyksi, vaikuttaa puuttumattomuus alaisen autonomian kunnioittamisen vaatimuksen vuoksi esimiehen moraaliselta velvollisuudelta.

Blomin mainitsemat ”pehmeämmät sitouttamisen keinot” ovat hyvin yksilöllisiä. Poikkeuksellisen ansiokkaasta toiminnasta jaettavat erityismaininnat rohkaisevat tavoittelemaan henkilökohtaista menestystä. Henkilökohtaisen menestyksen tavoittelun nimissä tehdyt ylityöt puolestaan vaikuttavat ajavan työntekijän kollektiivisen diskurssin ylityökriittisen arvomaailman ulkopuolelle. Tällöin esimiehen on vaikea puuttua työntekijän hyvinvoinnin ja organisaation suorituskyvyn kannalta riskialttiiseen ylitöiden tekemiseen.

Esimies on vastuussa ainoastaan siitä, mitä hän alaiseltaan suoranaisesti edellyttää, ei hänen henkilökohtaisista projekteistaan. Luomalla ”pehmeitä” kannustimia esimiehet kuitenkin ohjaavat työntekijöitä yhä individualistisempaan suhtautumiseen työhön. Samalla esimiehet kenties pelaavat itsensä ulos koko työaikakysymyksestä.

Oma näkemykseni on, että esimiesten vaikutusmahdollisuuksia vähätellään työajan hallintaa koskevissa kysymyksissä. Yksilönäkökulma tarjoaa esimiehille helpon retorisen ja moraalisen ulospääsyn työaikakysymyksessä. Painottamalla yksilön ominaisuuksia ja motiiveja työaikakysymys on helposti konstruoitavissa yksilötason ongelmaksi, jossa esimiehelle jää passiivisen sivustaseuraajan asema. Esimiesten haastatteluista käy kuitenkin ilmi, että esimiehet ovat vahvassa asemassa organisaatioidensa työaikakulttuurin luojina. Heillä on mahdollisuus tuoda esiin oma sitoutumisensa kollektivistisessä diskurssissa esiin nousevaan työntekijän elämän kokonaisuutta painottavaan ja ylityökriittiseen arvomaailmaan, ja näin vahvistaa tämän ajattelun asemaa organisaation arvoissa. Tällöin työntekijöiden ei tarvitse kokea syyllisyyttä lähtiessään neljältä kotiin, vaan ne voivat tehdä tämän ”hyvillä mielin”. Kaukaa viisaalla arvojohtamisella ”vääraltä ajattelulta” jossa ylitöiden tekeminen nähdään tehokkuuden takeena, tai erityisen arvostettavana asiana, voidaan katkaista siivet ja silti kunnioittaa työntekijöiden autonomiaa. Loppuun palamisen merkkien ilmaantuessa interventio on toki ainoa suoraselkäinen ratkaisu, mutta tässä vaiheessa toiminta on jo vaikeaa sekä esimiehelle että alaiselle.

On kenties kliseistä päättää tutkimus vetoamalla hurskaasti keskustelun tärkeyteen. Tietotyöntekijöiden kohdalla työajan hallinta on kuitenkin ehdottoman tärkeä ja erityistä huomiota vaativa seikka. Tietotyössä työajan hallinta on niin vaikeaa, ettei työntekijöitä kannata jättää kysymyksen kanssa yksin. Kysymys herättää keskustelua, mikä on merkki siitä, että työntekijät – ja esimiehet – miettivät asiaa ja pyrkivät rakentamaan henkilökohtaisia strategioita tämän haasteen ratkaisemiseksi. Esimies, joka keskustelee asiasta avoimesti ja rohkaisee työntekijöitä omaksumaan kestävän ja rakentavan suhtautumistavan työajan hallintaan, saanee työyhteisönsä täyden huomion. Onnistuessaan esimiehellä on mahdollisuus vaikuttaa kysymyksessä, joka on keskeinen niin työntekijöiden hyvinvoinnin, kuin organisaation tuottavuudenkin kannalta. Tällöin työajanhallinnan ei tarvitse olla pelkästään ”itsestä kiinni”.

## LÄHDELUETTELO

- Alasuutari, Pertti 2001. *Johdatus yhteiskuntatutkimukseen*. Gaudeamus, Helsinki.
- Antaki, Charles 1993. *Reading Minds or Dealing With Interactional Implications?* Teoksessa Edwards, Derek & Potter, Jonathan. *Discursive Psychology*. Sage, London.
- Antaki, Charles & Widdicombe, Sue 1998. *Identity as an Achievement and as a Tool*. Teoksessa Antaki, Charles & Widdicombe, Sue 1998. *Identities in Talk*. Sage, London.
- Barthes, Roland 1993. *Tekijän kuolema, tekstin syntymä*. Gummerus, Jyväskylä.
- Berger, Peter L., Luckmann, Thomas 1994. *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen*. Gaudeamus kirja, Helsinki.
- Billig, Michael 1991. *Ideology and Opinions. Studies in Rhetorical Social Psychology*. Sage, London.
- Billig, Michael 1996. *Arguing and Thinking. A Rhetorical Approach to Social Psychology*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Billig, Michael 1999. *Freudian Repression. Conversation Creating the Unconscious*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Billig, Michael, Condor, Susan, Edwards, Derek, Gane, Mike, Middleton, David, Radley, Alan 1988. *Ideological dilemmas*. Sage Publications, London.
- Blom, Raimo 1999. *Tietoyhteiskunnan lupaus*. Teoksessa Mikä suomessa muuttui? Gaudeamus, Helsinki.
- Blom, Raimo 2001. *Tietotyön ristiriidat*. Teoksessa Blom, Raimo, Melin, Harri, Pyöriä, Pasi 2001. *Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa*. Gaudeamus, Helsinki.
- Burr, Vivien 1995. *An Introduction to Social Constructionism*. Routledge, New York.
- Burman, Erica & Parker, Ian 1993. *Discourse Analytic Research – Repertoires and Readings of Texts in Action*. Routledge, London.

- Castells, Manuel 1996. *The Rise of the Network Society*. Blackwell, Cambridge
- Edwards, Derek (2000) *Extreme Case Formulations – Softeners, Investment and Doing Non-literal*. Teoksessa *Research on Language and Social Interaction*, 33-4,
- Edwards, Derek & Potter, Jonathan 1992. *Discursive Psychology*. Sage Publications Ltd. London.
- Eskola, Antti (1997). *Jäähyväisluentoja*. Tammi, Helsinki.
- Eskola, Jari & Vastamäki, Jaana (2001) *Teemahaastattelu: opit ja opetukset*. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine. *Ikkunoita tutkimusmetodeihin I*. PS-kustannus, Jyväskylä.
- Garfinkel, Harold 1984. *Studies in Ethnomethodology*. Polity Press, Cambridge.
- Gill, Rosalind 1993. *Justifying Injustice: Broadcasters' Accounts of Inequality in Radio*. Teoksessa Burman, Erica & Parker, Ian 1993. *Discourse Analytic Research – Repertoires and Readings of Texts in Action*. Routledge, London.
- Gilbert, Nigel & Mulkay, Michael 1984. *Opening Pandora's Box – a Sociological Analysis of Scientist's Discourse*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Heiskanen, Tuula & Hearn, Jeff 2004. *Information Society and the Workplace – Spaces, Boundaries and Agency*. Routledge, London.
- Helkama, Klaus, Myllyniemi, Rauni, Liebkind, Karmela 1998. *Arvot, sosiaaliset representaatiot ja asenteet*. Teoksessa Helkama, Klaus, Myllyniemi, Rauni, Liebkind, Karmela. *Johdatus sosiaalipsykologiaan*. Oy Edita Ab, Helsinki.
- Heritage, John 1996. *Harold Garfinkel ja etnometodologia*. Gaudeamus, Helsinki.
- Hochschild, Arlie 1989. *The Second Shift*. Avon, New York.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 1993. *Teemahaastattelu*. Yliopistopaino, Helsinki.
- Jallinoja, Riitta 2000. *Perheen aika*. Otavan Kirjapaino Oy, Keuruu.

Jallinoja, Riitta 2006. *Perheen vastaisku*. Familistista käännettä jäljittämässä. Gaudeamus, Helsinki.

Jallinoja, Riitta 2009. *Perhe yhdessä vapaa-aikana*. Teoksessa Liikkanen, Mirja 2009. *Suomalainen vapaa-aika – arjen ilot ja valinnat*. Gaudeamus, Helsinki.

Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi 2004. *Valtasuhteiden analysoiminen*. Teoksessa Jokinen, Arja, Juhila, Kirsi, Suoninen, Eero. *Diskurssianalyysin aakkoset*. Vastapaino, Tampere.

Jokinen, Arja, Juhila, Kirsi, Suoninen, Eero 2004. *Diskursiivinen maailma – Teoreettiset lähtökohdat ja analyttiset käsitteet*. Teoksessa Jokinen, Arja, Juhila, Kirsi, Suoninen, Eero. *Diskurssianalyysin aakkoset*. Vastapaino, Tampere.

Julkunen, Raija, Nätti, Jouko 1994. *Joustavaan työaikaan vai työajan uusjakoon?* Vastapaino, Tampere.

Julkunen, Raija, Nätti, Jouko, Anttila, Timo 2004. *Aikanyrjähdys*. Vastapaino, Tampere.

Järnefelt, Noora 2002a. *Laadulliset menetelmät kiireen tutkimuksen apuna*. Teoksessa Järnefelt, Noora, Lehto, Anna-Maija. *Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla*. Tilastokeskus. Hakapaino, Helsinki

Järnefelt, Noora 2002b. *Työkiireen syiden jäljillä*. Teoksessa Järnefelt, Noora & Lehto, Anna-Maija. *Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla*. Tilastokeskus. Hakapaino, Helsinki.

Kristeva, Julia 1986. *Word, Dialogue and Novel*. Teoksessa Moi, Toril. *The Kristeva Reader*. Basil Blackwell Ltd., Oxford. 34 – 61.

Kauppinen T, Hanhela R, Heikkilä P, Kasvio A, Lehtinen S, Lindström K, Toikkanen J, Tossavainen A 2007. *Työ ja terveys Suomessa 2006*. Työterveyslaitos, Helsinki.

Kuusela, Pekka 2002. *Sosiaalipsykologian maailmahypoteesit – tieteenalan historia ja sosiaalisen konstruktionismin muodot*. Oy Unipress Ab, Suomi.

Lehto, Anna-Maija 2002. *Työelämän kiire ja perhe*. Teoksessa Järnedfelt, Noora & Lehto, Anna-Maija. Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla. Tilastokeskus. Hakapaino, Helsinki.

Lehto, Anna-Maija, Sutela, Hanna 2008. *Työolojen kolme vuosikymmentä*. Tilastokeskus, Helsinki.

Melin, Harri 2001. *Keitä tietotyöläiset ovat?* Teoksessa tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Gaudeamus, Helsinki.

Potter, Jonathan, Wetherell, Margareth 1994. *Discourse and Social Psychology – Beyond Attitudes and Behaviour*. Sage, Lontoo.

Pyöriä, Pasi 2000. *Tietotyön lumo ja todellisuus*. Teoksessa tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Gaudeamus, Helsinki.

Pyöriä, Pasi 2001a. *Johdanto: Suomi 2000-luvulla*. Teoksessa Blom, Raimo, Melin, Harri, Pyöriä, Pasi 2001. Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Gaudeamus, Helsinki.

Pyöriä, Pasi 2001b. *Tietotyön idea*. Teoksessa Blom, Raimo, Melin, Harri, Pyöriä, Pasi 2001. Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Gaudeamus, Helsinki.

Pyöriä, Pasi 2001c. *Tietoyhteiskunnassa työelämän vaatimukset kiristyvät*. Teoksessa Blom, Raimo, Melin, Harri, Pyöriä, Pasi. Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Gaudeamus, Helsinki.

Pyöriä, Pasi 2002. *Työyhteiskunnan tulevaisuus globalisaation puristuksessa*. Tulevaisuuden tutkimuksen seura, Helsinki. 2002: 1.

Pyöriä 2006. *Understanding Work in the Age of Information*. Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print, Tampere.

Seeck, Hannele 2008. *Johtamisopit Suomessa – taylorismista innovaatioteorioihin*. Gaudeamus Helsinki University Press, Helsinki.

Sennett, Richard 2002. *Työn uusi järjestys*. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Vastapaino, Tampere.

Shotter, John 1984. *Social Accountability and Selfhood*. Blackwell, Oxford.

Silverman, David 1987. *Communication and Medical Practice*. Social Relations in the Clinic. Sage, London.

Suoninen, Eero 1992. *Perheen kuvakulmat: diskurssianalyysi perheenäidin puheesta*. Tampereen yliopisto, Tampere.

Suoninen, Eero 1997. *Miten tutkia moniäänistä ihmistä? Diskurssianalyttisen tutkimusotteen kehittelyä*. Tampereen yliopisto, Tampere.

Suoninen, Eero 1999a. *Näkökulma sosiaalisen todellisuuden rakentumiseen*. Teoksessa Jokinen, Arja, Juhila, Kirsi, Suoninen, Eero. Diskurssianalyysi liikkeessä. Vastapaino, Tampere.

Suoninen, Eero 1999b. *Vuorovaikutuksen mikromaiseman analysoiminen*. Teoksessa Jokinen, Arja, Juhila, Kirsi, Suoninen, Eero. Diskurssianalyysi liikkeessä. Vastapaino, Tampere.

Suoninen, Eero 2004a. *Kielen käytön vaihtelevuuden analysointi*. Teoksessa Jokinen, Arja, Juhila, Kirsi, Suoninen, Eero. Diskurssianalyysin aakkoset. Vastapaino, Tampere.

Suoninen, Eero 2004b. *Mistä on perheenäidit tehty?* Teoksessa Jokinen, Arja, Juhila, Kirsi, Suoninen, Eero. Diskurssianalyysin aakkoset. Vastapaino, Tampere.

Suoninen, Eero & Juhila, Kirsi 1999. *Kymmenen kysymystä diskurssianalyysistä*. Teoksessa Jokinen, Arja, Juhila, Kirsi, Suoninen, Eero. Diskurssianalyysi liikkeessä. Vastapaino, Tampere.

Tammelin, Mia 2009. *Working Time and Family Time. Experiences of the Work and Family Interface among Dual-Earning Couples in Finland*. University of Jyväskylä, Jyväskylä.

Työterveyslaitos 2007. *Toimivat ja terveet työntekijät*. Vammalan kirjapaino, Vammala.

Törrönen, Jukka 2005. *Puhetapoja analysoimassa – rajankäyntiä diskurssianalyysin ja semioottisen sosiologian välillä*. Teoksessa Räsänen, Pekka, Anttila Anu-Hanna, Melin, Harri

2005. Tutkimus menetelmien pyörteissä – sosiaalitutkimuksen lähtökohdat ja valinnat. WS Bookwell Oy, Juva

Ylijoki, Oili-Helena 1999. *Kriittisen sosiaalipsykologian lähtökohtia*. Psykologia 1999:3

Ylöstalo, Pirkko & Jukka, Pirkko 2010. *Työolobarometri: lokakuu 2010*. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki.

Weckroth, Klaus 1992. *Mustavalkoista sosiaalipsykologiaa*. Vastapaino, Tampere.

Wooffitt, Robin 1993. *Analyzing Accounts*. Teoksessa Gilbert Nigel 1993. *Researching Social Life*. Sage, London

Wooffitt, Robin 2008. *Conversation Analysis and Discourse Analysis*. Teoksessa Gilbert, Nigel. *Researching Social life*. Sage, London.