



HELSINGIN YLIOPISTO
HELSINGFORS UNIVERSITET
UNIVERSITY OF HELSINKI

"Keväällä mä istuin alas ja ihan listasin itelleni, että miten mä alan pyörittää tätä arkea..."

Covid-19 epidemian vaikutus arkeen sekä työn ja vapaa-ajan tasapainoon

Helsingin yliopisto
Kasvatustieteellinen tiedekunta
Kotitalousopettajan opintosuunta
Pro gradu -tutkielma
Kotitaloustiede
Joulukuu 2020
Pilvi Karhu

Ohjaaja: Päivi Palojoki



| | | | |
|---|--|---|--|
| Tiedekunta - Fakultet - Faculty Kasvatustieteellinen tiedekunta | | Laitos - Institution - Department Kasvatustieteiden osasto | |
| Tekijä - Författare - Author Pilvi Karhu | | | |
| Työn nimi - Arbetets titel Covid-19 epidemian vaikutus arkeen sekä työn ja vapaa-ajan tasapainoon | | | |
| Title Impact of Covid-19 epidemic on everyday life and work-life balance | | | |
| Oppiaine - Läroämne - Subject Kotitaloustiede | | | |
| Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor Pro gradu -tutkielma / Päivi Palojoki | | Aika - Datum - Month and year Joulukuu 2020 | Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages 69 s + 3 liites. |
| Tiivistelmä - Referat – Abstract Tämän tutkimuksen tavoitteena on tutkia arjen rakentumista ja työn ja vapaa-ajan yhdistymistä Covid-19 viruksen aiheuttamissa poikkeusoloissa. Työ on merkittävä osa ihmisten arkea. Nykypäivän työelämässä korostuu työaikojen yksilöllistyminen, jolloin myös tarve löytää tasapaino työn ja muun elämän välillä kasvaa. Eräs nykyajan muotitermeistä työelämäkeskustelussa on <i>work-life balance</i> , tasapaino työn ja arjen välillä. Tämän ajatellaan olevan arjen keskeinen tekijä, jolla tasapainotetaan työntekijän kokemia työn ja vapaa-ajan vaatimuksia. Vuoden 2020 keväällä alkaneet poikkeukselliset globaalit tapahtumat ja Covid-19 viruksen aiheuttamat poikkeusolot vaikuttivat yllättäen ihmisten arkeen ja työntekoon. Suuri osa myös suomalaisista palkansaajista siirtyi etätööhön Covid-19 viruksen aiheuttamien poikkeusolojen vuoksi. Etätöy haastaa työn ja vapaa-ajan välisen rajan säilymistä. Lisäksi ihmiset edellytettiin muokkaamaan ja arvioimaan omaa arkeaan terveyttä uhkaavan viruksen vuoksi. Tutkimus on menetelmältään laadullinen. Tutkimusaineisto kerättiin puolistrukturoidun teemahaastattelun avulla. Haastatteluihin osallistui kuusi nuorta työssäkäyvää aikuista. Haastattelut toteutettiin syys-lokakuussa 2020. Haastattelun lisäksi haastateltavia pyydettiin kuvaamaan omaa tavanomaista arkipäiväänsä Covid-19 viruksen aiheuttamissa poikkeusoloissa aikajanan muodossa. Aikajanaa hyödynnettiin haastattelun tukena <i>stimulated recall</i> -haastattelumenetelmää myötäillen. Kerätty aineisto litteroitiin sanatarkasti ja analysoitiin aineistolähtöisesti. Tutkimusasetelmassa sovellettiin fenomenologis-hermeneuttista tutkimusperinnettä. Rutiinien merkitys arjen rakentajana poikkeusoloissa nousi esiin tutkimustuloksissa. Covid-19 aiheuttamat poikkeusolot särkivät tietyt arjen rutiinit, koska työnteon tapoja ja vapaa-ajan toimintoja oli tarpeen muokata. Tästä huolimatta toiset, poikkeusoloista huolimatta säilyneet arjen rutiinit, olivat voimavaroja, jotka kantoivat myös kriisitilanteessa. Työntekoa pidettiin erityisesti yhtenä arjen rutiineja ylläpitävänä toimintona Covid-19 poikkeusoloissa. Tämän lisäksi läheisten ja palautumisen merkitys korostui poikkeusoloissa. Covid-19 arjessa työn ja vapaa-ajan toiminnot limittyivät aiempaa joustavammin keskenään työpäivien aikana. Toisaalta työn ja vapaa-ajan välille koettiin tarve tehdä tarkka rajaustyöpäivän päättyessä | | | |
| Avainsanat - Nyckelord Arki, arjen rakentuminen, työ, vapaa-aika, Covid-19 | | | |
| Keywords Everyday life, work-life balance, worklife, Covid-19 | | | |
| Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited Helsingin yliopiston kirjasto – Helda / E-thesis (opinnäytteet) | | | |
| Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information | | | |



| | | | |
|--|--|--|--|
| Tiedekunta - Fakultet - Faculty Educational Sciences | | Laitos - Institution - Department Department of Education | |
| Tekijä - Författare - Author Pilvi Karhu | | | |
| Työn nimi - Arbetets titel Covid-19 epidemian vaikutus arkeen sekä työn ja vapaa-ajan tasapainoon | | | |
| Title Impact of Covid-19 epidemic on everyday life and work-life balance | | | |
| Oppiaine - Läroämne - Subject Home Economics | | | |
| Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor Master's Thesis / Päivi Palojoki | | Aika - Datum - Month and year December 2020 | Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages 69 pp. + 3 appendices |
| Tiivistelmä - Referat - Abstract <p>The purpose of this study is to observe the effect of Covid-19 epidemic to the everyday life and the work-life balance among young adults. Work is a significant part of a person's everyday life. Individualisation of working hours stands out in the current work life. Therefore, the need for finding the work-life balance increases. Work-life balance is seen to be a main factor, whereby the employee is able to stabilize the demands becoming from work and leisure. The exceptional global circumstances with Covid-19 epidemic have suddenly affected people's everyday life and ways of working during the year 2020. Majority of Finnish employees were forced to move to remote work due to the Covid-19 epidemic. The remote work makes it even more challenging to maintain the border between work and leisure time. In addition, people were required to adapt their everyday life due to the health threatening virus.</p> <p>This research applies qualitative methodology. The data were collected by using the theme interview method. Six young adults took part in the interview. All interviews were carried out during September and October in 2020. In addition to the interview the interviewees were asked to describe their normal day during Covid-19 epidemic with a timeline. The timeline was used to support the interviews according to the stimulated recall Interview method. The interview recordings were transcribed word for word and analysed using qualitative content analysis. Hermeneutic-phenomenological approach was also applied in this research.</p> <p>The significance of routines stood out in the everyday life during Covid-19 epidemic. Certain everyday routines were shattered due to the epidemic, while people were forced to adapt their ways of working and free time activities. Despite this, other daily routines were considered as a resource to manage in the crisis. Especially the continuing of work was seen as an important factor in the Covid-19 crisis. Work and leisure time activities were overlapping more flexibly during the Covid-19 epidemic. On the other hand, it was considered important to make a clear boundary between work and leisure time in the end of the day.</p> | | | |
| Avainsanat - Nyckelord Arki, arjen rakentuminen, työ, vapaa-aika, Covid-19 | | | |
| Keywords Everyday life, work-life balance, worklife, Covid-19 | | | |
| Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited Helsinki University Library – Helda / E-thesis (theses) | | | |
| Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information | | | |

Sisällys

| | | |
|---|--|----|
| 1 | JOHDANTO | 1 |
| 2 | MUUTTUVA TYÖELÄMÄ..... | 3 |
| | 2.1 Työelämän murros | 3 |
| | 2.2 Työn digitalisaatio | 4 |
| | 2.3 Itseohjautuvuus työelämässä..... | 6 |
| | 2.4 Jatkuva tavoitettavuus ja työn intensiteetti..... | 10 |
| | 2.5 Työssä jaksaminen | 12 |
| 3 | TYÖAIKA-KÄSITTEEN MONITULKINTAISUUS..... | 15 |
| | 3.1 Työaikojen yksilöllistyminen ja joustavuus..... | 15 |
| | 3.2 Työn monipaikkaisuus | 17 |
| | 3.3 Laatu aika | 20 |
| 4 | TYÖN JA VAPAA-AJAN YHDISTÄMINEN..... | 22 |
| | 4.1 Arki käsitteenä | 22 |
| | 4.2 Työn ja arjen yhteensovittaminen | 24 |
| | 4.3 Mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön..... | 27 |
| 5 | TUTKIMUSKOHDDE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET | 29 |
| 6 | TUTKIMUKSEN TOTEUTUS | 31 |
| | 6.1 Tutkimuksen lähestymistapa..... | 31 |
| | 6.2 Aineiston hankinta ja tutkimuksen kohdejoukko..... | 32 |
| | 6.3 Aineiston keruun menetelmät | 33 |
| | 6.4 Aineiston analyysi..... | 35 |
| 7 | TULOKSET JA NIIDEN TARKASTELUA..... | 38 |
| | 7.1 Arjen rakentuminen Covid-19 poikkeusoloissa | 38 |
| | 7.2 Työn tekeminen Covid-19 poikkeusoloissa..... | 43 |
| | 7.3 Covid-19 vaikutus työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen | 47 |
| | 7.4 Yhteenveto..... | 53 |
| 8 | LUOTETTAVUUS | 60 |
| 9 | POHDINTA | 63 |
| | LÄHTEET | 65 |
| | LIITTEET | 70 |

1 Johdanto

Työelämä on tällä hetkellä murroksessa. Erityisesti digitalisaatio on muokannut työelämää ja muutoksen keskeisimpiä tekijöitä ovat muun muassa jakamis- ja alustatalouden kehittyminen (VNK, 2017, s. 13). Työn organisoinnissa on siirrytty aiempaa voimakkaammin kohti kustannustehokkaita, itseorganisoituvia sekä joustokkyisiä työyhteisöjä (VN, 2018, s. 34). Lisäksi digitalisaatio ja teknologian kehittyminen mahdollistavat uusia ja yksilöllisempiä tapoja työnteolle. Sekä työntekijät että työnteon tapojen nähdään tulevaisuudessa yksilöllistyvän. (Alasoini, Järvensivu & Mäkitalo 2012, s. 13.)

Työ on merkittävä osa ihmisten arkea. Perinteisesti työaika kuluttaa arkena valvellaoloajastamme lähes puolet. Työaikojen yksilöllistyessä korostuu myös tarve löytää tasapaino työn ja muun elämän välillä. Eräs nykyajan muotitermeistä työelämäkeskustelussa onkin *work-life balance*, tasapaino työn ja arjen välillä. Tämän ajatellaan olevan arjen keskeinen tekijä, jolla tasapainotetaan työntekijän kokemia työn ja vapaa-ajan vaatimuksia. (Abdoolla & Govender 2017, s. 230; Tuominen & Pohjakallio, 2013, s. 91.)

Vuoden 2020 keväällä alkaneet poikkeukselliset globaalit tapahtumat ja Covid-19 viruksen aiheuttamat poikkeusolot vaikuttivat ihmisten arkeen ja työnteeseen. Suuri osa myös suomalaisista palkansaajista siirtyi etätöihin Covid-19 viruksen aiheuttamien poikkeusolojen vuoksi.

Etätö haastaa työn ja vapaa-ajan välisen rajan säilymistä. Kotona työskennellessä työpäivät voivat venyä ja työntekijät voivat kokea vaikeuksia irtaantua työasioista vapaa-ajalla. (Antila, 2005, s. 149.) Toisaalta moni oli ensimmäistä kertaa työuransa aikana tilanteessa, jolloin teki jatkuvasti etätöitä ja saattoi huomata muutoksessa positiivisia asioita. Työntekijät huomasivat, ettei työ olekaan sidottu työpaikkaan, työmatkoihin ei kulunut ylimääräistä aikaa ja työhön oli helpompi keskittyä kotona. (Kallionpää, 2020.)

Tärkeää on kuitenkin tiedostaa, etteivät vallitsevat olosuhteet ole täysin normaaleja, jolloin vaikutus omaan arkeen saattoi olla merkittävä. Etätyöhön siirtymisen lisäksi poikkeusolot vaikuttivat myös muun arjen rakentumiseen. Monet tutut vapaa-ajanviettomahdollisuudet poistuivat, kun ravintolat ja harrastustilat suljettiin. Vapaa-aikaa vietettiin suurimmaksi osaksi kotona ja ihmisten tapaamista tuli välttää.

Arjen tutkimus on perinteisesti osa kotitaloustieteen kenttää. Tässä työssä korostuu erityisesti myös kotitaloustieteen holistinen luonne. Kotitaloustieteen kokonaisvaltainen ajattelu pyrkii siihen, että yksittäisten tekijöiden merkitys olisi mahdollista nähdä osana kokonaisuutta ja eri tekijöiden väliset suhteet tulisivat ymmärretyiksi. Arki on nähtävä kokonaisuutena, jossa arjen toiminnot, ominaisuudet ja toimintatavat ymmärretään kokonaisuutena. (Turkki, 1999, s. 61.)

Tämän tutkimuksen keskiössä on arjen rakentuminen ja työn ja vapaa-ajan yhdistyminen Covid-19 viruksen aiheuttamissa poikkeusoloissa. Tutkimuksen kohdejoukkona on nuoret työssäkäyvät aikuiset. Tutkimuksessa korostuu nuorten aikuisten kokemukset Covid-19 poikkeusoloista ja niiden vaikutuksesta omaan arkeen, työn tekemiseen ja työn ja vapaa-ajan limittymiseen.

2 Muuttuva työelämä

Nykypäivän työelämä on murroksessa, jonka taustalla on monelle tuttuja megatrendejä, kuten digitalisaatio, globalisaatio, väestörakenteen muutos, kaupungistuminen ja ilmastonmuutos. Murroksen keskiössä on tekoälyn ja automaation sekä jakamis- ja alustatalouden kehittyminen. Nämä muokkaavat niin työvoimaa, työn sisältöä kuin myös työnantaja-työntekijä-suhdetta. (VNK, 2017, s. 13.) Tarkastelen tässä luvussa, miten työelämän vaatimukset ja luonne ovat kehittyneet nykypäivänä, ja minkälaisia tulevaisuuden näkymiä työelämän kehittymiselle on.

2.1 Työelämän murros

Työurien nähdään muuttuneen nykypäivänä aikaisempaa sirpaleisemmaksi ja epävarmuus leimaa koko työmarkkinakenttää. Kiire ja haasteet työssä jaksamisessa ovat lisääntyneet suomalaisilla palkansaajilla aikaisempaan verrattuna. (Nätti & Pyöriä, 2017, s. 26.) Lisäksi työn murros korostaa työntekijöiden yhä autonomisempaa roolia. Tämä vaatii työntekijältä tuekseen vahvaa tiedontuotantoa ja näin myös oppimisen merkitys työssä korostuu (Aho & Ranki, 2018, s. 24).

Samalla, kun työn vaatimukset ovat kasvaneet nykypäivän työelämässä, on myös työn merkitys osana arkea kasvanut suomalaisilla palkansaajilla (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019, s. 31). Tilastokeskuksen kahdeksas työolotutkimus vuodelta 2018 näyttää työelämän kehittyneen monessa suhteessa hyvin myönteiseen suuntaan, mutta samaan aikaan kehityksessä on nähtävissä myös erittäin huolestuttavia piirteitä (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2018, s. 345).

Digitalisaatio on viimeisten vuosien aikana nopeasti muuttanut suomalaista työelämää. Automaatio, digitalisaatio ja alustatalous ovat muuttaneet työn organisoimisen tapoja. Aiemmin työn organisoimista on ohjannut koordinoitu, kontrolloitu sekä ylhäältä annettuja tavoitteita korostava hierarkkinen ajattelumalli. Nyt työn organisoimisessa on kuitenkin siirrytty aiempaa voimakkaammin kohti kustannustehokkaita, itseorganisoituvia sekä joustokkyisiä työyhteisöjä. (VN, 2018, s. 34.) Tuottavuuden ja kilpailukyvyn kannalta yrityksille ja organisaatioille on tärkeää, miten uusi teknologia saadaan käyttöön nopeasti ja tehokkaasti ja miten

työntekijät saadaan tekemään työtä tehokkaasti, niin että toimintakyky ja voimavarat säilyvät (VNK, 2017, s. 17).

Vaikka työnteon luonteen muutos ei vielä tällä hetkellä näy ajankohtaisissa työelämän tilastoissa, tulee etätyö, työn monipaikkaisuus, itsensä työllistäminen ja osa-aikaisuudet lisääntymään tulevaisuuden työkentässä. Töitä tullaan tulevaisuudessa tekemään samanaikaisesti usealle taholle ja toimeentulo koostuu useista pienemmistä virroista. Perinteinen työnantajan ja työntekijän välinen suhde muuttuu, kun työnantajan paikalla onkin asiakas tai esimerkiksi lohkoketjupohjainen alusta. (VN, 2018, s. 34.)

Nykypäivän työelämässä on kaikesta huolimatta paljon myönteisiä kehityssuuntia, jotka voivat jäädä kielteisten uutisten varjoon. Jatkuva kiire, lisääntyvät aikapaineet sekä työn organisoinnin muutokset aiheuttavat työntekijöissä stressiä ja epävarmuutta. Tästä huolimatta työolotutkimusten tulokset ovat monilta osin myönteisiä. Suomalaiset palkansaajat ovat yhä paremmin koulutettuja ja yhä useammin työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä sisältöön ja työaikoihin. Palkansaajat ovat myös aiempaa tyytyväisempiä työssä tarjoutuviin kehittymismahdollisuuksiin, oman ammattitaidon arvostukseen sekä mahdollisuuksiinsa vaikuttaa työyhteisönsä toimintaan. (Pyöriä, 2017, s. 12.)

2.2 Työn digitalisaatio

Digitaalista vallankumousta voidaan kuvailla yleisenä vauhdin kiihtymisenä teknologisessa muutoksessa, jota ohjaa lisääntynyt kapasiteetti tallentaa, käsitellä ja välittää tietoa elektronisten laitteiden avulla (Fernandez-Macias, 2018, s. 1). Julkisessa keskustelussa digitalisaatio on herättänyt keskustelua sen luomien työelämän uhkien vuoksi. Erityisesti huolta aiheuttaa digitalisaation mahdollinen vaikutus työn vähenemiseen (Alasoini, 2015, s. 27). Frey ja Osbornen (2013, s. 41) tutkimuksen mukaan Yhdysvalloissa lähemmäs puolet työpaikoista voi olla uhattuina teknologisen kehityksen vuoksi tulevien vuosikymmenten aikana. Vastaavalla laskentatavalla Suomessa digitalisaation vaikutus voi koskea joka kolmatta työpaikkaa (Pajarinen & Rouvinen, 2014, s. 3).

Digitalisaation ja tekoälyn kehittyminen ovat yksi suurimmista muutoksista työelämän murroksessa – se muuttaa ihmisten tekemän työn luonnetta sekä ihmisten ja koneiden välistä suhdetta (VNK, 2017, s. 14). Digitalisaation suurin vaikutus näkyy työoloissa. Digitalisaation vaikutuksen myötä ihmisten aikaa vapautuu muuhun, voimakkaammin erikoistuneeseen toimintaan ja työn sisältöjen uudelleenlaiseen jakamiseen. Lisäksi työntekijöiden autonomia ja itseohjautuvuus kasvavat, kun jokaisella on mahdollisuus toimia itse oman työnsä järjestäjänä. Samalla aikaa käytetään enemmän toiminnan arviointiin, toisin sanoen arvioimalla sitä, mitä tehdään ja miksi. (Fernandez-Macias, 2018, s. 15; VNK, 2017, s. 14.)

Työn tuottavuutta korostava näkökulma on kiinnostunut lähinnä digitalisaation luomista uusista mahdollisuuksista tuottavuuden ja tehokkuuden lisääjinä erityisesti logistiikan, laadun valvonnan sekä hallinnon osa-alueilla (Fernandez-Macias 2018, s. 18; VNK, 2017, s. 17).

Jo yhdeksän kymmenestä palkansaajasta käyttää työssään digitaalisia sovelluksia ja välineitä. Digitalisaation vaikutus näkyy erityisesti ylempien toimihenkilöiden työssä. Muutos on lisännyt työn tehokkuutta, nopeatempoisuutta, luovuutta, läpinäkyvyyttä mutta myös työn kuormittavuutta on enemmän kuin muilla. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019, s. 103.)

Digitalisaation merkittävä vaikutus työoloihin on, kuinka se tekee fyysisen sijainnin merkityksettömäksi työnteon kannalta. Tämä johtaa edelleen voimistuvaan globalisaatioon ja aiemmin kasvotusten tapahtuvaa kanssakäymistä vaativat palvelutoiminnot ja -ammatit eivät olekaan enää suojassa globalisaation vaikutuksilta. (Fernandez-Macias, 2018, s. 18.) Myös Alasoini (2015, s. 29–30) puhuu artikkelissaan digitalisaation myötä syntyneestä ”uusien työnteon tapojen” käsitteestä. Uusilla työnteon tavoilla hän viittaa työhön, jota tehdään digitekniikan avulla aikaisempaa yksilöllisemmin ja hajautetummin eri paikoissa ja eri aikoina. Digitekniikan kehittyminen on mahdollistanut yrityksille myös aivan uudenlaisia ulkoistettuja työnteon tapoja. Projektin tai muun kokonaisuuden tehtäviä on mahdollista jakaa yhä pienemmiksi osakokonaisuuksiksi, joita on verkon välityksellä mahdollista jakaa tehtäväksi mistä tahansa päin maailmaa. Näin yrityksillä on mahdollisuus laajentaa käytettävissä olevaa työvoimajoukkoa ja alentaa tällä

tavalla esimerkiksi työvoimakustannuksia. Samalla yritys voi lisätä toimintansa joustavuutta ja nopeutta. (Alasoini, 2015, s. 31.)

Tilastokeskuksen (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019, s. 155) selvityksen mukaan joka kymmenes asiakastyötä tekevä palkansaaja kertoi huomaavansa muutoksen siinä, että aiemmin kasvokkain tehty asiakastyö tapahtuu ainakin osittain virtuaalisesti etäyhteydessä. Neljä viidestä selvitykseen osallistuneesta näki tämän muutoksen olevan myönteinen, mutta kolmannes koki vallitsevan kehitysuunnan joko osittain tai kokonaan kielteisenä.

Naiset kokevat digitalisaation lisäävän työn kuormittavuutta ja tempoa useammin kuin miehet. Miehet korostivat naisia enemmän digitalisaation vaikuttavan työhön tehokkuuden ja luovuuden käytön parantumisena. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019, s. 90;103.) Suuri osa palkansaajista, joiden työskentelyn osana käytettiin pikaviestintävälineitä ja tapaamisia pidettiin etäyhteyksien välityksellä, koki digitalisaatiolla olevan positiivinen vaikutus tiedonkulun sujuvuuteen. Joka kolmas koki näiden lisännen myös väärinkäsitysten riskiä. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019, s.156–158.)

Digitalisaation myötä jatkuvasta tavoitettavuudesta on tullut normaalia nykypäivän työelämässä. Tavoitettavuuden lisäksi monet palkansaajat hoitavat muutenkin työasioita vapaa-ajallaan. Vaikka töitä ei varsinaisesti tehtäisikään muuten kuin työpaikalla ja työajalla, työ saattaa jatkua myös vapaa-ajalla piilevänä ajatustyönä tai koettuna jatkuvana hälytysvalmiutena. Toisaalta vastavuoroisesti monet palkansaajat hoitavat myös yksityisasiotaan työajalla. Kyseessä ei siis ole ainoastaan yksinsuuntainen rajan ylitys vaan tilanne on kaksisuuntainen. (Antila, 2005, s. 20.) Tässä luvussa tarkastelen arjen käsitettä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen näkökulmasta ja sen luomista mahdollisuuksista arjen rakentumiseen.

2.3 Itseohjautuvuus työelämässä

Tällä hetkellä työelämässä käynnissä oleva murros on suurin sitten teollisen valankumouksen. Martela ja Jarenko (2017, s. 18) näkevät tämän olevan myös syy

itseohjautuvuuden tarpeen läpilyöntiin työelämässä. Julkunen (2008, s. 120–122) puhuu teoksessaan työn subjektivoitumisesta ja yksilöitymisestä. Tällä hän tarkoittaa työelämän uutta suuntausta, jossa tuloksellinen työsuoritus riippuu yhä enemmän työntekijän motivaatiosta, sitoutumisesta ja koko persoonan laittamisesta peliin. Samalla työ muuttuu tieto- ja palveluvaltaisemmaksi ja rutiinin omaiset työt automatisoidaan. (Julkunen, 2008, s. 120–122.)

Itseohjautuvuudella tarkoitetaan yksilön kyvykkyyttä toimia itsenäisesti ja omaehtoisesti ilman ulkopuolelta tulevaa ohjausta tai kontrollia. Jotta yksilön on mahdollista olla itseohjautuva, on hänen oltava itsemotivoitunut, hänellä tulee olla päämäärä, jota kohti hän itseohjautuu sekä hänellä tulee olla siihen riittävät taidot. Jos yksilö ei omaa riittäviä toiminnan taitoja, tarvitsee hän suoriutuakseen niin paljon ulkopuolista tukea, ettei itseohjautuvuuden määritelmä enää toteudu. Tiettyyn tehtävään liittyvien teknisten taitojen lisäksi nämä sisältävät itsensä johtamisen taitoja kuten ajan- ja resurssienhallintaa sekä priorisointikykyä. (Martela & Jarenko, 2017, s. 12.)

Yksilöllä tulee olla halu toimia omaehtoisesti ilman, että jokin ulkoinen tekijä ohjaa hänen toimintaansa. Lisäksi yksilöllä tulee olla käsitys siitä, mitä tavoitetta kohti hän työskentelee. Itseorganisoitumisen tavassa hierarkkiset, valmiiksi annetut rakenteet on pyritty poistamaan ja minimoimaan. Siinä ei ole ennalta määrättyjä kiinteitä rooleja tai yhtä tiettyä esimiestä, joka vastaa päätöksenteosta. (Martela & Jarenko, 2017, s. 12.)

Alasoini ym. (2012, s. 12–13.) uskovat, että tulevaisuudessa yhä useamman työ liittyy tuotteiden, palvelujen ja niiden tuottamisen tapojen kehittämiseen ja innovointiin. Organisaatioilla on tarve reagoida nopeasti markkinoiden kehitykseen ja asiakkaiden toiveisiin. Jotta reagointi riittävän nopeasti kehittyvään kysyntään olisi mahdollista, edellyttää se työyhteisöiltä avointa ja hajautettua innovointia ja kehittämistyötä. Lisäksi se vaatii työntekijöiltä jatkuvaa keskeneräisyyden sietämistä. (Koivisto ym., 2011, s. 23–24; 39–40.)

Nykyisessä digitaalisessa vallankumouksessa koneet korvaavat aivotyötä. Eri arvioiden mukaan kolmasosa tai jopa puolet nykyisistä työtehtävistä voidaan

korvata koneilla seuraavien vuosikymmenten aikana. (Frey & Osborne, 2013, s. 41; Pajarinen & Rouvinen, 2014, s. 3.) Tulevaisuudessa kaikenlainen rutiinityö voidaan korvata digitalisaation ja automatisaation avulla. Työtehtävät, joihin automatisaatio vaikuttaa kaikista hitaimmin, ovat luovaa asiantuntijuutta vaativat tehtävät. Koneet pystyvät jatkossa löytämään vastauksen lähes minkälaiseen kysymykseen tahansa. Sen sijaan innovointiin ja uuden kehittämiseen koneet eivät vielä toistaiseksi kykene ihmisaivojen veroisesti. Ihmisten tehtäväksi jää siis uusien kysymysten muodostaminen, kokonaisuuksien hahmottaminen sekä asioiden yhdistäminen uudella tavalla. (Martela & Jarenko, 2017, s. 23.)

Rutiininomaista työtä on mahdollista tehdä kohtuullisen tehokkaasti myös tavanomaista huonommassa mielentilassa. Tämän vuoksi on mahdollista, että työnantaja ei osaa kiinnittää riittävästi huomiota työntekijöiden hyvinvointiin tällaisessa työssä. Luovuus ja ongelmanratkaisu ovat kuitenkin asioita, joiden johtamiseen tarvitaan työnantajan osalta panostusta. Harva työntekijä kykenee olemaan innovatiivinen työssään, jos työtä kohtaan ei koeta innostusta. (Martela & Jarenko, 2017, s. 23–24.) Tämä selittää myös, miksi sisäisen motivaation ja myönteisten tunteiden työtä kohtaan on todettu olevan yhteydessä luovuuteen (Chughtai & Buckley, 2011, s. 697; Fredrickson & Branigan, 2005, s. 326). Aidosti luovien ajatusten tuottaminen vaatii yksilöltä enemmän. Innostus tuottaa luovuutta. Tämän takia yksilön vireystaso ja tunnetila työpäivän aikana tulee muodostumaan yhä tärkeämmäksi kilpailueduksi työmarkkinoilla. (Martela & Jarenko 2017, s. 23–24.)

Jotta asiantuntijatyötä ja haastavaa asiakastyötä tekevät yksilöt voivat työssään hyvin ja tätä kautta antavat parhaan panoksensa työhön, tulee heidät saada innostumaan työstään aidosti. Tulevaisuudessa algoritmit hoitavat työn koordinoimisen. Yritysten tärkeimmäksi tehtäväksi nousee tässä vaiheessa työntekijöiden sisäisen motivaation ylläpitäminen ja kasvattaminen. (Martela & Jarenko 2017, s. 24.) Autonomian on todettu lisäävän työn sisäistä motivaatiota ja itseorganisoitumisella on mahdollisuus lisätä työn mielekkyyttä (Chughtai & Buckley, 2011, s. 699; Julkunen, 2008, s. 107–108).

Jatkuvassa kehittämis- ja innovointityössä pyritään hyödyntämään laaja-alaisesti erilaista tietoa ja osaamista ja samalla tämä edellyttää vahvaa itseohjautuvuutta. Monissa työtehtävissä myös oman työn kehittäminen on usein jopa välttämätöntä. Tulevaisuudessa yksilöiden ja tiimien vastuu suunnitella omaa työtään yhä itsenäisemmin kasvaa. Työntekijän tulee pystyä itse arvioimaan, kuinka asetetut tulostavoitteet saavutetaan, ja millaista kehittämistä oma työ ja toiminta tämän myötä edellyttää. (Alasoini, Järvensivu & Mäkitalo, 2012, s. 12–13.)

Tällainen kehityssuunta kehittää myös esimiehen roolia ja organisaation vastuuta tukea työntekijöitään. Organisaation tulee pystyä luomaan työntekijöilleen sellaisen työskentely-ympäristön, jossa he pystyvät omaksumaan riittävät itsensä johtamisen taidot. Joillekin yksilöille tällaiset taidot voivat olla jo hyvin kehittyneet aiemman työhistorian, koulutuksen tai harrastusten kautta kertyneen kokemuksen myötä. Kyetäkseen luomaan toimivat itsensä johtamisen ja itseohjautuvuuden rakenteet, jotkut vaativat kuitenkin enemmän tukea. (Martela & Jarenko, 2017, s. 319–320.)

Tulevaisuudessa esimiehellä ei ole enää aikaa detaljihjaukseen ja niin sanottuun mikromanagerointiin. Detaljihjauksen sijaan esimiehen tulee omaksua uusi vuorovaikutteisempi rooli ja toimia pikemminkin työntekijöidensä valmentajana. Esimiehen tehtävänä on pystyä tarjoamaan työntekijöille riittävät resurssit ja kannustus. Lisäksi työntekijän tulee saada riittävä tietoa organisaation toimintaympäristöstä ja kehityshaasteista, jotta työssä on mahdollisuus onnistua. (Alasoini, Järvensivu & Mäkitalo, 2012, s. 12–13.) Organisaatioiden ja esimiesten on pystyttävä tarjoamaan työntekijöilleen työkaluja, tukea ja valmennusta itsensä johtamisen taitojen kehittämiseksi. Myös yhteiskunnan vastuulla on kehittää nykyistä koulutusjärjestelmää siten, että se tuottaa tulevaisuudessa yksilöitä, joilla on vahva kyky ohjata itseään ja omaa toimintaansa. (Alasoini, Järvensivu & Mäkitalo, 2012, s. 13.)

Itseohjautuvuus luo työntekijöille aivan uudenlaisia vaatimuksia työelämässä. Moni kaipaa arkeensa selkeitä toistuvia rakenteita, jotka luovat turvallisuuden tunnetta. (Martela & Jarenko, 2017, s. 318–320.) Työ on monelle tärkeä arjen rakennetta ylläpitävä elämänalue ja kiintopiste. Päivittäin toistuva rutiini, jossa

aamalla sängystä tulee nousta tiettyyn kellon aikaan ja lähteä töihin, ehkäisee monen osalla yleistä elämän kaoottisuutta. Itseohjautuvuus kuitenkin lisää yksilöltä edellytetyjä elämönhallinnan taitoja. Yksilön on kyettävä ottamaan vastuu oman itsensä johtamisesta, kun joku muu ei kontrolloi tai johda hänen toimintaansa. Oman työn ja toiminnan kontrollointi, itsenäinen päätöksenteko ja esimerkiksi omien työaikojen määrittäminen voivat olla kuormittavia vastuita, vaikka samalla niiden myötä yksilö saa toimintaansa uudenlaista vapautta. Työntekijän näkökulmasta itseohjautuvuus siis vaatii aivan eri mittaluokan kyvykkyyksiä itsensä johtamisessa ja elämönhallinnassa. (Martela & Jarenko, 2017, s. 319.)

Yksilötason lisäksi itseohjautuvuus luo haasteita myös tiimitasolla. Vaikka itseohjautuvuuteen pyrkimisen perimmäinen tavoite on vapauttaa työntekijät tekemään parhaansa, tämä voi joskus johtaa paradoksaalisesti kontrollin kiristymiseen. (Martela & Jarenko, 2017, s. 320)

2.4 Jatkuva tavoitettavuus ja työn intensiteetti

Työn intensiteetistä puhuttaessa tarkoitetaan vaivaa ja panosta, jonka työntekijä käyttää työtehtäviinsä työaikanaan (Burchell, 2002, s. 72). Työpanos voidaan myös jakaa niin sanottuun laaja-alaiseen ja intensiiviseen panostukseen. Laaja-alainen työpanos viittaa työssä käytettyyn aikaan, kun taas intensiivinen työpanos kuvaa pikemmin työhön käytettyä fyysistä ja henkistä panosta. (Kelliher & Anderson, 2010, s. 84.) Tarvittavan työpanoksen ja työarjen tehostumisen taustalla nähdään olevan useita syitä. Usein taustalla ajatellaan olevan työelämän kasvava kilpailu sekä teknologian vaikutukset. Toisaalta myös toiminnan joustavuus ja moniosaamisen tarve voivat lisätä työn intensiteetin kasvua työntekijän näkökulmasta. (Green, 2004, s. 727; Abdoolla & Govender 2017, s. 230.)

Viimeaikaisissa työn tehostamista koskevissa tutkimuksissa on noussut esiin sen vaikutus työn ja yksityiselämän väliseen tasapainoon. Työntekijät työskentelevät tänä päivänä enemmän ja nopeammin noudattaakseen tiukkoja määräaikoja. Työn intensiteetin kasvulla on todettu yleensä olevan negatiivinen vaikutus yksilöiden terveyteen. (Abdoolla & Govender, 2017, s. 230; Kelliher & Anderson, 2010, s. 84.)

Tämän päivän organisaatiot pyrkivät kehittämään työtapojaan mukautuakseen nykyisiin työelämän vaatimuksiin. Nämä paineet lisäävät työntekijöiden suorituskyvyn optimoinnin kysyntää. Intensiiviset työpaineet, kustannukset ja työn tehostaminen vaikuttavat työntekijöiden henkiseen hyvinvointiin. (Abdoolla & Goven-der, 2017, s. 230.)

Työnantajat pitävät kilpailuvaltinaan joustavuuden lisäämistä työntekijöidensä arjessa, jolloin arjen ja työn yhdistäminen olisi helpompaa. Vähemmän huomiota on kuitenkin kiinnitetty siihen, kuinka joustavuuden lisääminen voi vaikuttaa työn intensiteetin kasvuun (Kelliher & Anderson, 2010, s.2;86). Kelliher ja Anderson (2010) esittelevät artikkelissaan kolme tapaa, jolla joustavuuden lisäämisellä työssä saattaakin olla negatiivisia vaikutuksia työn intensiteetin kasvussa.

Ensimmäisessä tapauksessa täysipäiväisesti työskentelevä henkilö vähentää työtuntejaan, mutta työmäärä ei kuitenkaan vähene samassa suhteessa. Sen sijaan työntekijä saattaa joutua tilanteeseen, jossa lyhennetyssä työajassa hänen tulisi pystyä saamaan aikaan yhtä paljon, kuin täysipäiväisenä työskennellessään. Toisessa tapauksessa työn joustavuus kannustaa työntekijöitä panostamaan työhönsä enemmän ja työntekijät ajautuvat työskentelemään kovemmin. Esimerkiksi etätö mahdollistaa työntekijöiden työskentelyn intensiivisemmin ja pidempään samalla kun työpaikalla luonnostaan tulevat keskeytykset poistuvat. Kolmanneksi joustavuuden lisääminen voi herättää työntekijöissä tarpeen vastavuoroisuudelle. Jos työnantajan puolelta työaikoihin annetaan joustoa, voivat työntekijät kokea tarpeelliseksi vastavuoroisesti panostaa työhönsä enemmän. (Kelliher & Anderson, 2010, s.86–87.)

Työt seuraavat yhä useammin työntekijöitä kotiin myös työajan ulkopuolella. Sosioekonomisella asemalla on tässä myös huomattava merkitys. Työt seuraavat työntekijöillä työajan ulkopuolelle etenkin ylemmillä toimihenkilöillä. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2019b, s. 51.)

Vuoden 2018 Työolotutkimuksen mukaan nopea ja tiukkojen aikataulujen puitteissa työskentely on yleistynyt. Yli kaksi kolmesta palkansaajasta kertoi

työskentelevänsä näin joko päivittäin tai viikoittain. Naiset kertoivat tiukasta työtahdistista miehiä useammin. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019, s. 135–136.) Aiemmissa työolotutkimuksissa on havaittu, että myös ylitöiden määrä on yleistynyt ja tullut osaksi normaalia työarkea kaikissa palkansaajaryhmissä. Erityisesti ylemmillä toimihenkilöillä ylitöiden määrä korostui, sillä useinkaan ylitöistä ei saanut vastaavaa korvausta. Joka toinen ilman korvauksia ylitöitä tekevä ylempi toimihenkilö kertoi tekevänsä ylitöitä vähintään viikoittain. (Aitta, 2006, s. 30.)

Säännölliseksi muodostuneet ylityöt ja pitkittyneet työviikot saattavat viestiä moninaisista henkilöstön resurssointiin ja työn organisointiin liittyvistä haasteista. Asiantuntijatyötä tekevillä ei välttämättä ole normaalina työaikana mahdollisuutta keskittyä omaan asiantuntija-alueeseensa, vaan aika kuluu pikemminkin päivittäisten juoksevien työtehtävien hoitoon. Varsinainen keskittymistä vaativa kehittämis- ja suunnittelutyö tapahtuu sen sijaan omalla ajalla joko iltaisin tai viikonloppuisin. (Aitta, 2006, s. 30–31.)

2.5 Työssä jaksaminen

Työolot koostuvat työn vaatimuksista ja voimavaroista (Hakanen, 2011, s. 104). Työn vaatimukset ja työpaineet edellyttävät työntekijältä niin fyysisiä kuin psyykkisiä ponnisteluja ja ilmenevät usein esimerkiksi kiireen kokemuksena ja työajan venymisenä. Jos työ vaatii jatkuvasti kovaa ponnistelua töistä selviämiseksi ja suoritustason ylläpitämiseksi, ei riittävään palautumiseen välttämättä ole mahdollisuutta. Tämä saattaa johtaa pitkällä aikavälillä työuupumusoireiluun. (Hakanen, 2011, s. 104; Julkunen ym., 2004, s. 180–181.)

Erityistä huomiota tulisi kiinnittää väsymyksen kokemukseen työssä. Väsymistä voi pitää ensimmäisenä asteena työuupumukseen. Pitkään jatkuessaan, väsymys työssä voi johtaa vakavampaan työuupumukseen. (Julkunen ym., 2004, s. 180–181.) Vuoden 2018 työolotutkimuksen huolestuttavimpia havaintoja ovat haittaavan kiireen ja jaksamisongelmien lisääntyminen erityisesti naistyöntekijöiden keskuudessa vuodesta 2013. Työssä koetun paljon tai melko paljon haittaavan kiireen kokemus oli noussut vuoden 2018 selvityksessä korkeammalle kuin

koskaan aikaisemmin työolotutkimuksen historian aikana. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019, s. 344–345.)

Riittävän ja hyvänlaatuisen unen saanti on hyvinvoinnin perusehtoja. Nykypäivänä yleistynyt tietotyö voi olla salakavala unen vähentäjä. Tietotyö ei luovaa välttämättä vastaavaa levon tarvetta, ja työntekijä voi kuvitella jaksavansa paremmin. Tietotyö kuluttaa kuitenkin aivoja, vaikka se ei aiheuta ruumiillista väsymystä. Samalla se edellyttää aivojen hyvinvointia. (Julkunen ym., 2004, s. 184.) Vähintään viikoittain univaikeuksista kärsivien osuus oli kasvanut huomattavasti vuoden 2013 ja 2018 työolotutkimusten välillä. Samoin jännittyneisyydestä, hermostuneisuudesta ja ärtyneisyydestä raportoivien osuus palkansaajista oli kasvanut viiden vuoden aikana. Yli puolet palkansaajista kertoi kokevansa työuupumuksen olevan mahdollinen uhka tai vähintäänkin kertoi ajattelevansa sitä silloin tällöin vuonna 2018. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019, s. 345.)

25 prosenttia palkansaajista kertoi vaikeuksistaan keskittyä ja muistaa työssä. Naispalkansaajilla keskittymis- ja muistiongelmien olivat yleisempiä kuin miehillä. Yleisimpiä haasteita olivat 25–34- sekä 35–44-vuotiaiden vastaajien keskuudessa. Työolotutkimuksen tuloksissa hälyttävää olikin se, kuinka paljon erilaiset oireet olivat lisääntyneet nuorilla ja varhaiskeski-ikäisillä palkansaajilla. Aiemmin esimerkiksi niska-, hartia- ja selkäsäröt olivat lähinnä ikääntyvien palkansaajien vaivoja. Vuoden 2018 työolotutkimuksessa vaivat ovat palkansaajien nuorimmissa ikäryhmissä lähes yhtä yleisiä kuin yli 55-vuotiaiden palkansaajien keskuudessa. Lisäksi väsymys ja tarmottomuuden tunne työssä on yleistynyt ajan myötä erityisesti varhaiskeski-ikäisten ja tätä nuorempien palkansaajien joukossa. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019, s. 295–206.)

Nykyisin on yleisempää, että työ koetaan henkisesti raskaaksi verrattuna työn fyysiseen kuormitukseen. Vuonna 2018 työn henkisestä kuormituksesta kertoi yli puolet palkansaajista. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019, s. 128.)

Työolojen toinen puoli, työn voimavarat, auttavat vastaavasti kohtaamaan työn vaatimukset. Työn voimavarat tyydyttävät työntekijässä psykologisia perustarpeita kuten virittävät halun kasvaa ja oppia työssä, lisäävät pystyvyyden tunnetta

ja näin synnyttävät työn imua. Työn imulla on parhaimmillaan monia työntekijää ja organisaatiota koskevia myönteisiä seurauksia. On kuitenkin tärkeää huomata, etteivät työn imu ja työuupumusoireilu ole toisiaan poissulkevia polkuja. Työssä kohdattavien vaatimusten ja tarvittavien voimavarojen suhde määrittää kokonaishyvinvointia työssä. (Hakanen, 2011, s. 105–106.)

Ihanteellisessa tilanteessa työn vaatimukset ovat kohtuullisen korkeat, niin etteivät ne aiheuta pysyvää kuormitustilaa. Samalla työn voimavaroja olisi työntekijän saatavilla niin runsaasti, että ne mahdollistavat työtehtävistä selviämisen, energisoivat ja innostavat työntekijää, jolloin myös työn imu mahdollistuu. (Hakanen, 2011, s. 106.)

3 Työaika-käsitteen monitulkintaisuus

Ajalla on perinteisesti jäsennetty ja kontrolloitu työntekoa. Työntekijöiden odotetaan olevan työnantajan käytettävissä tiettyinä kellonaikoina ja aikaa voidaan käyttää myös mittaamaan työn tuloksia. Nykypäivänä normaaliksi ymmärretty työaika on 8 tunnin työpäivä, jossa työaika sijoittuu 7–17 väliseen ajanjaksoon, viiden päivän työviikkona maanantaista perjantaihin. (Rantama, 2016, s. 19.) Tässä luvussa käsittelen työaikojen yksilöllistymistä, monipaikkaisuutta ja suhdetta laatuaikaan.

3.1 Työaikojen yksilöllistyminen ja joustavuus

Vuodesta 2006 lähtien Työ- ja elinkeinoministeriön teettämässä Työolobarometrissa on ollut mukana kysymys joustavien työaikojen järjestelmästä. Joustavalla työajalla tarkoitetaan käytäntöä, jossa normaalin työajan ylittävät tai alittavat tunnit kirjataan ja työntekijä voi pitää ne myöhemmin vapaana tai tehdä sisään. Joustavien työaikojen järjestelmät ovat yleistyneet 2000-luvun puolivälistä alkaen, ja kasvu on tasaantunut vasta viime vuosien aikana. Niiden palkansaajien osuus, joilla on mahdollisuus pitää kertyneitä työtunteja myöhemmin vapaapäivinä, on kasvanut. Vuonna 2018 palkansaajista lähes kahdella kolmesta oli järjestelmä käytössään. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2019b, s. 46.)

Alasoini, Järvensivu ja Mäkitalo (2012, s. 13) arvioivat teoksessaan, että ihmisten työajat sekä tavat tehdä työtä tulevat tulevaisuudessa yksilöllistymään huomattavasti. Yksilöllistymistä edistävät niin digitalisaation ja teknologian luomat uudet mahdollisuudet työnteolle, kuin myös ihmisten arvojen ja elämäntyylien eriytyminen. Samalla työvoiman tarjonnan jatkuvasti supistuessa, yritykset ryhtyvät tarjoamaan työntekijöille yhä yksilöllisempiä, heidän tarpeisiinsa sopivia työkokonaisuuksia.

Yksilölliset ratkaisut koskevat esimerkiksi työajan pituutta ja ajoittumista, työn suorituspaikkaa sekä tehtävien haastavuutta. Lisäksi yksilölliset kehittymismahdollisuudet, palkitseminen ja työsuhteen pysyvyys ovat tärkeitä kilpailuvaltteja työntekijämarkkinoilla. Näin yritykset ja organisaatiot pyrkivät tekemään itsestään

työnantajina houkuttelevampia samalla kun pyrkivät hyödyntämään työntekijöiden osaamista, luovuutta ja innovatiivisuutta yhä tehokkaammin. (Alasoini, Järvensivu & Mäkitalo, 2012, s. 13.)

Historiallisesti työajan määrittelyllä on ollut tavoitteena suojella työntekijöitä liian pitkiltä työajoilta. Työajan sääntelyllä on huolehdittu myös siitä, ettei työntekijöillä teetetä liian lyhyitä tai epäsäännöllisiä työaikoja. Viimeisten vuosikymmenten aikana työajan, ylityön ja oman ajan rajat ovat kuitenkin hämärtyneet. Erityisesti asiantuntijatyössä käsite työajasta ja siitä, mitä siihen kuuluu tai ei kuulu, on häilyvä ja sitä voi olla haastavaa määritellä. Oman alan seuraaminen, koulutuksiin ja kokouksiin osallistuminen, työhön liittyvä matkustaminen, edustaminen ja kontaktien luonti saattavat olla pakollinen osa työtä. Silti voi olla vaikeaa määritellä, kuuluko kaikki siitä työajan puitteisiin. (Rantama, 2016, s. 20)

”Joustava työaika” ymmärretään käsitteenä usein laajassa merkityksessä. Se kattaa tällaisessa tapauksessa monenlaisia erilaisia työaikamalleja. Joustavalla työajalla tarkoitetaan esimerkiksi lyhennettyä työpäivää/-aikaa, erilaisia etätyömuotoja sekä epäsäännöllisiä työaikoja. Joustavien työjärjestelyjen erityinen piirre on, että valinta työjärjestelystä tulee työntekijän puolelta. Lisääntynyt tarve ja kiinnostus joustavien työtapojen käyttöön on lisännyt myös tutkimusta aiheen ympärillä. Tutkimuksen kohteena on ollut muun muassa joustavien työtapojen erilaisia muotoja ja joustavan työajan tuottamia tuloksia sekä yksilöiden että organisaatioiden näkökulmasta. (Kelliher & Anderson, 2008, s. 420–421; Rantama, 2016, s. 20.)

Tutkimuksissa on löydetty useita tuloksia joustavan työskentelyn koetuista hyödyistä ja haitoista työntekijöille. Jos työntekijä kykenee itse vaikuttamaan omiin työaikoihinsa, vaikuttaa se positiivisesti työtyytyväisyyteen (Hyman ja Summers, 2004, s. 427). Tarkasteltaessa vain etätyötä, ovat tulokset joustavan työskentelyn vaikutuksista vaihtelevampia. Kelliherin ja Andersonin (2008, s. 424–427) tutkimuksessa esimerkiksi etätyön havaittiin luovan korkeampaa työtyytyväisyyttä ja työntekijät kokivat työssään lisääntynyttä autonomian tunnetta. Toisaalta osa työntekijöistä on kokenut suurempaa eristyneisyyden tunnetta työskennellessä yksinomaan etänä, joka on vaikuttanut kielteisesti myös työtyytyväisyyteen.

Sekä työtilanne ja siihen liittyvät vaatimukset, että työn ulkopuolisen elämän joustotarve ovat usein joustavien työaikojen taustalla (Tuomivaara ym. 2016, s. 12–13). Työtilanteen vaatimukset voivat olla työntekijän itse itselleen asettamia tai työnantajan edellytyksiä. Työntekijän itse asettamat vaatimukset liittyvät usein motivaatioon omaa työtä kohtaan sekä pyrkimykseen edetä urallaan. (Ropponen ym., 2018, s. 10.)

Itsenäisessä ja yksilöllisessä työssä työntekijä on itse vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan ja rajojen asettamisesta työlle. Joustavuus on käsitteenä suhteessa aikaan, ja työntekijöiltä edellytetty joustavuus on myös työajan siirtymistä ja venymistä. Työaika on yhä useammin ainoastaan ohjeellinen, ei niinkään pakottava määrä. Palvelun tai hyödykkeen valmistuksen tai suorittamisen aikataulut määrittelevät pikemminkin ne ehdot, joilla määritellään työhön kuluva aikaa. (Antila, 2005, s. 162; Rantama, 2016, s. 21)

Joustavasti työskentelevien työntekijöiden on todettu yleisesti kokevan alhaisempaa räsitystä ja stressiä työssään (Tuomivaara, Ropponen & Kandolin, 2016, s. 24). Lisäksi työntekijät, joilla on mahdollisuus sovittaa yhteen työn ja oman elämäntilanteensa vaatimuksia joustavasti, ovat muita valmiimpia joustamaan vastavuoroisesti työpaikan tarpeiden hyväksi. Kun työntekijä tulee yksilöllisesti huomioon otetuksi työssään, on hän myös motivoituneempi. (Hakanen, 2011, s. 56.)

3.2 Työn monipaikkaisuus

Talouden globalisoitumisen, verkostomaisten organisointitapojen yleistymisen ja teknologian kehittymisen myötä monessa organisaatiossa työskennellään tulevaisuudessa hajautetusti. Eri paikoissa ja erilaisina aikoina päivässä ja viikossa työskentely on normaalia. Moni perinteinen työpaikka muuttuu säännöllisen työajan tekemispaikesta erilaisia yhteisöllisiä tiloja tarjoavaksi tiimien ja projektien satunnaisiksi kokoontumispaikaksi. Työtä tehdään suureksi osaksi perinteisten työpaikkojen ulkopuolella kotona, asiakkaiden luona tai matkoilla. Myös erilaiset toimistohotellit, joissa voi istua samanaikaisesti ja tilanteen mukaan myös eri

organisaatioille työskenteleviä ihmisiä, yleistyvät työnteon paikkoina. (Alasoini, Järvensivu & Mäkitalo, 2012, s. 18.)

Etätyö on osa laajasti ymmärrettyä joustavaa työaikaa (Rantama, 2016, s. 18). Sen määrä on viime vuosina yleistynyt. Säännöllistä etätyötä tekee runsas viidennes palkansaajista ja satunnaisesti 14 prosenttia. Sosioekonomisen aseman ja sektoreiden väliset erot etätyön tekemisessä ovat olleet myös huomattavia. Vuonna 2018 etätyötä tekivät pääasiassa ylemmät toimihenkilöt. Lähes joka kolmas ylemmistä toimihenkilöistä kertoi olevansa etätyössä päivittäin tai viikoittain. Päivittäin etätyötä tekevien osuus on aiemmin ollut pieni, vain kolme palkansaajaa sadasta on tehnyt pysyvästi etätyötä. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2019b, s. 54.)

Koti on työnteon paikkana erityinen. Lähtökohtaisesti koti on paikka työstä palautumiseen ja yhteinen tila perheelle. Toisaalta nykypäivänä kotiin tuodaan yhä enemmän keskittymistä vaativia työtehtäviä. Kotona työskentely mahdollistaa usein työntekijälle joustavuutta työaikoihin ja vähentää työmatkoihin kuluva ylimääräistä aikaa. (Ojala & Pyöriä, 2013, s. 54.) Myös tuottavuuden on todettu paranevan paikoittain etätyössä. (Vartiainen, Kokko & Hakonen, 2004, s. 116–118). Lisäksi työn imu ja innostus omaa työtä kohtaan ovat yhteydessä siihen, kuinka paljon ja usein töitä kannetaan kotiin (Ojala & Pyöriä, 2013, s. 54).

Etätyön haasteina näyttäytyy työn ja vapaa-ajan välisen rajan hämärtyminen. Kotona työskenneltäessä työpäivät voivat venyä turhan pitkiksi, ja työntekijät kokevat vaikeuksia irtaantua työasioista vapaa-ajalla. (Antila, 2005, s. 149.) Myös Kelliher & Andersonin (2010, s. 92) tutkimukseen osallistuneet haastateltavat kertoivat, että työpäivillä on taipumus venyä työskenneltäessä etänä. Usein työpäivä saattoi venyä esimerkiksi yhtä paljon, kuin normaalina päivänä ylimääräistä aikaa kuluisi työmatkoihin. Joissakin tapauksissa etätyöpäivät venyivät vielä tätäkin pidemmiksi. Työpäivien venyessä ja työstä palautumisajan jäädessä vähäiseksi, on todennäköisempää, että myös väsymysoireet lisääntyvät ja uupumisen riski ja elämästä tinkiminen yleistyy (Julkunen ym., 2004, s. 241–242). Toisaalta taas joissakin tutkimuksissa (Raghuram & Wiesenfeld, 2004, s. 268–272) on todettu etätyötä tekevillä työn aiheuttaman stressin olevan alhaisempaa muihin

työntekijöihin verrattuna. Myös sillä on merkitystä, tehdäänkö etätöitä jatkuvasti päivittäin vai monipaikkaisesti ja joustavasti vaihdellen kotona ja toimistolla tai asiakkailta tehdyn työn välillä. (Kelliher & Andersson, 2008, s. 424–427.)

Työolobarometrin (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2019a, s. 45) mukaan suuriosa ylemmistä toimihenkilöistä teki säännöllisesti etätöitä. Etätöiden henkistä kuormittavuutta lisää usein työn korkea koulutus- ja osaamista vaativa luonne. Tulospaineet, kiire sekä ylityöt ovat yleisempiä koulutetuille tietotyöntekijöille, joiden työaika harvoin on tarkasti ennalta määriteltävissä. Tietotyön lisääntyessä myös työn stressi ja työuupumus ovat nousseet työn fyysisiä riskejä yleisemmäksi haasteeksi. (Pyöriä, 2005, s. 160.) Jotta etätöiden aiheuttamia haasteita on mahdollista hallita, vaatii se organisaatiossa huolellista suunnittelua, mutta lisäksi myös työlainsäädännön, työterveyden ja työyhteisöjen sosiaalisen vuorovaikutusta koskevien perustietojen hallintaa. Lähtökohdat etätöiden kehittämiseen ovat otollisimmat silloin, kun kaikilla muutoksessa mukana olevilla osapuolilla on valmius tunnistaa ja käsitellä uuteen työkuulttuuriin liittyviä haasteita ja epävarmuuksia. Tärkeää on se, että etätöiden tulee olla samanarvoisessa asemassa muiden työntekijöiden kanssa. (Ojala & Pyöriä, 2013, s. 61.)

Organisaatioiden tulisi pystyä huolehtimaan, että myös etätöitä tekevillä työntekijöillä työaika rajaa pääsääntöisesti työntekoa eikä työtehtäviä ole liikaa. On havaittu, että oli etätö virallinen organisaation käytäntö tai ei, kotona työskentely on useammin sääntelemätöntä ja luonteeltaan piiloista ylityötä. (Ojala & Pyöriä, 2013, s. 62.)

Työn ja kodin välisen rajan hämärtyessä etätöissä on omat haasteensa. Tästä huolimatta etätöillä on todettu olevan useammin myönteisiä vaikutuksia työntekijöiden arkeen. Etätö ilmentää osallisuutta työprosessien ja työolojen kehittämiseen. Tämän nähdään olevan usein seurausta luottamuksesta työsuhteissa. Lisäksi etätötekijät raportoivat olevansa tyytyväisiä esimiehiltään saamansa tukeen. Etätö ei automaattisesti tarkoita työyhteisön sosiaalisten suhteiden köyhtymistä, jos siihen yhdistyy sopiva määrä työrauhaa kotona ja läsnäoloa työyhteisössä. (Ojala & Pyöriä, 2013, s. 62; Vartiainen ym., 2004, s. 135.)

3.3 Laatu aika

Työelämän intensiteetin kasvaessa ja työaikojen yksilöllistyessä korostuu laatuajan merkitys arjessa. Vastapainoksi työarjelle ja kiireelle, on niin sanotulle laatuajalle kysyntää. Kamppisen (2003, s. 77) mukaan laatu aika määrittelee muita ajanjaksoja. Laatuajalla pyritään määrittelemään, millä ajalla on arvoa ja minkä suhteen. Laatu aika toimii eräänlaisena ankkuripaikkana tai tukikohtana, josta käsin muut ajanjaksot saavat merkityksensä. Monelle laatu aika on tulevaisuudessa, eli nykyhetken mielekkyys on kiinni tulevissa mahdollisuuksissa.

Nyky päivän kulttuurissa keskeinen laatu aika on työaika, ja työstä on tullut elämän määrittäjä ja elämän sisältö (Kamppinen, 2003, s. 77). Toisaalta myös tämän takia ja työn viedessä suuren osan ihmisten arjesta, asetetaan myös työlle yhä suurempia vaatimuksia. On havaittavissa, että nykyinen nuori sukupolvi etsii ja vaatii edeltäjiään voimakkaammin työtä, jolla on heille merkitystä ja jonka tekemisessä on mieltä. Työn on sovittava omaan elämänkokonaisuuteen ja vastattava omaa arvomaailmaa. Nuoret näkevät työn ammatillisen kehittymisen viitekehyyksenä ja osaamis pääoman kasvattamisen keinona sekä mahdollisuutena saada onnistumisen kokemuksia. (Haavisto, 2010, s. 38.) Nämä piirteet ovat tyyppisiä tulevaisuuden työelämässä, jolloin suurin osa palkansaajista vaatii työltään mielekkyyttä ja merkityksellisyyttä, jopa ehtona siihen osallistumiselle. (Alasoini, Järvensivu & Mäkitalo, 2012, s. 20.)

Nuoret, alle 36-vuotiaat palkansaajat kokevat yleisesti työn merkityksen elämässään pienempänä kuin heitä varttuneemmat palkansaajaryhmät. Vastaavasti myös koulutustason noustessa käsitys työn ensiarvoisuudesta elämässä kyseenalaistuu. (Haavisto, 2010, s. 25–27.)

Erityisesti lisää aikaa kaivataan itselle sekä sosiaaliseen yhdessä oloon muiden ihmisten kanssa. Myös omiin vapaa-ajan harrastuksiin halutaan käyttää enemmän aikaa. Myös perheen parissa toimimiseen ja yhdessä oloon ystävien ja tuttavien kanssa haluttaisiin pystyvän käyttää nykyistä enemmän aikaa. Vapaa-ajan ja sosiaalisten elämänalueiden suuresta arvostuksesta viestii myös se, ettei lähes kukaan palkansaajista toivo voivansa käyttää niihin nykyistä vähempää

aikaa. Nuoremmissa, alle 45-vuotiaiden, palkansaajien ikäluokissa lisää aikaa harrastuksille ja ystäville toivovien määrä muodostaa jo enemmistön. (Haavisto, 2010, s. 27–28.) Pohdittaessa, mistä tähän vapaa-ajan toimintaan löytyisi parhaiten aikaa, oli osa palkansaajista sitä mieltä, että vastauksena haasteeseen olisi tehdä vähemmän töitä. Lähes joka neljäs palkansaaja toivoisi voivansa käyttää ansiotyöhön nykyistä vähemmän aikaa. (Haavisto, 2010, s. 28.)

Toisaalta koettu korkeampi työn imu tai keskimäärin hyvä fiilis ja työn koettu merkityksellisyys on havaittu olevan yhteydessä parempaan hyvinvointiin, ja ne ovat yhteydessä myös lyhyempään työaikaan (Ropponen ym. 2018, s. 48). Kyky irtautua työstä vapaa-ajalla on palautumisen kannalta yksi keskeisimmistä tekijöistä. Palautumisen rooli korostuu, mitä voimakkaammin työntekijä on sitoutunut työhönsä. Toisaalta työhönsä hyvin sitoutuneet työntekijät kokevat työpäiviensä jälkeen olevansa vähemmän kuormittuneita ja olevansa jaksavaisia. (Ropponen ym., 2018, s. 12; Salanova ym., 2014, s. 78–79.)

Voimavarojen ja hyvinvoinnin on myös mahdollista siirtyä yhdeltä elämänalueelta toiselle. Usein ajatellaan, että työ ja vapaa-aika ovat toisistaan irrallisia ja haastavia sovittaa yhteen. Kilpailevathan ne rajallisesta ajasta, fyysisestä energiasta ja henkisistä voimavaroista. On kuitenkin mahdollista, että niin sanottu moniroolisuus toimii myös arjessa voimavarana. Se rikastuttaa elämää, tarjoaa kasvun ja oppimisen mahdollisuuksia ja parantaa toimintaa elämän eri osa-alueilla. Työn imu voi vaikuttaa siihen, että työn koetaan rikastuttavan läheisten kanssa vietettyä vapaa-aikaa. Tämä kokemus voi entisestään vahvistaa työn imua sillä työhyvinvoinnille on merkityksellistä kodin ja työn positiivinen vuorovaikutus. (Hakaniemi, 2011, s. 128–129.)

4 Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen

Elämme nykypäivänä 24/7 yhteiskunnassa, jossa digiteknologialla on vakiintunut asema. Digitalisaatio on arjen uusi ulottuvuus, joka yhdistää eri arjen toimintoja. Se eroaa huomattavasti aiemmasta arjen muodosta, joka jaettiin yksinkertaistettuna työ- ja vapaa-aikaan. (Greenfield, 2017, s. 6.) Digitalisaatio mahdollistaa monia asioita omassa arjessamme, mutta vaatii samalla käyttäjältään taitoa hallita omaa käyttäytymistään ja toimintaansa (Nordlund ym., 2019, s. 1). Tässä luvussa tarkastelen arjen käsitettä ja työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista arjessa.

4.1 Arki käsitteenä

Arkielämä ja arjen käsite nousivat 1800-luvun loppupuolella yhteiskuntatieteiden ja filosofian teoreettisen kiinnostuksen kohteeksi. 1900-luvulla arki on saanut tutkimuskohteena paljon huomiota. Arjen nouseminen tutkimuskohteeksi 1800- ja 1900-luvujen vaihteessa kytkeytyy ajatukseen, että arkielämä sellaisena kuin se nykypäivänä ymmärretään, liittyy modernin yhteiskunnan syntyyn. Modernille yhteiskunnalle on ominaista, että elämän eri osa-alueet eriytyvät toisistaan. Erityisesti teollisen yhteiskunnan synty loi nykypäivän arkielämää luonnehtivat erottelet työajan ja muun ajan, työelämän ja perhe-elämän sekä yksityisen ja julkisen välillä. (Salmi, 2004, s. 12.)

Arkielämän määrittely on aina ollut haastavaa. Kaikilla on käsitys siitä, mitä arki on, koska kaikki elävät sitä. Arki otetaan tietynlaisena itsestäänselvytenä (Felski, 1999, s. 29). Tästä huolimatta arjen kuvaaminen sanoin on usein vaikeaa. Salmi (2004) kuvaa teoksessaan ainakin kolme erilaista tapaa arjen määrittelylle. Arkea voi pyrkiä ymmärtämään vastakäsitteen avulla, uusintamisena ja rutiinina (Salmi 2004, s. 14–18).

Norbert Elias (1978) esittää arjen olevan vastakohta ei-arjelle. Eliaksen mukaan vasta arjen vastakäsitteen tiedostaminen mahdollistaa kunkin arkielämäkäsitteksen perustan ymmärtämisen. Useimmiten vastakäsite on löydettävissä vain implisiittisesti, oikeastaan selkeästi edes tiedostamatta. Arjen esittäminen jonkin vastakäsitteen kautta on ongelmallista. Tällainen ajattelutapa sisältää ajatuksen

siitä, että arki olisi jokin erityinen elämänalue. Eliaksen esittämistä vastakäsitteistä onkin havaittavissa, että arjen käsitteellistämässä tulisi olla yhtä aikaa myös moni niin sanotuista arjen vastakäsitteistä.

Myös Karel Kosik (1978) on sitä mieltä, että arjen kaikista tavallisin vastakohtiin perustuva ajattelutapa siitä, että arki on juhlan vastakohta, on itsessään latteaa. Arjen ei voi nähdä olevan vastakohta epätavalliselle, juhlalle tai ainutkertaisuudelle, vaan myös harvinaisemmat tapahtumat ja juhlanaiheet ovat osa arkea.

Toinen tapa arkielämän määrittelylle on nähdä arki uusintamisena. Kyseinen lähestymistapa pohjautuu Agnes Hellerin (1984) esittämään määritelmään arkielämästä. Hellerin mukaan arkielämä on ihmisen ”yksilöllisten uusintamistoimintojen kokonaisuus”, jolla hän tarkoittaa toimia, joita yksilö tekee itsensä ylläpitämiseksi. (Salmi, 2004, s. 17.) Kolmas lähestymistapa arkielämän määrittelylle on tarkastella arkea rutiineina (Salmi, 2004, s. 18). Vastaavasti Korvela (2003) on tutkinut väitöskirjassaan arjen rytmejä ja rutiineja ja havainnut arjen toimien rytmittyvän toisiaan seuraaviksi jaksoiksi, sekvensseiksi. Sekvenssit muodostavat arkeen säännönmukaisen rakenteen, joka toimii arjen tukirakenteena.

Jotta arkielämän moninaisuus pystyttäisiin saamaan yhtäaikaisen tarkastelun kohteeksi, tulisi löytää sellainen analyysitapa, joka pitää sisällään tämän moninaisuuden. Tutkijan tulisi käsitellä eri tekijöitä ja niiden suhteita yhtäaikaisesti ilman, että tilanteen kokonaisuutta tarvitsee jakaa osiin ja irrottaa toistensa yhteydestä. (Korvela, 2003, s. 10.) Tällöin koti on sekä tilaan liittyvä käsite että perheen sosiaalisten suhteiden järjestelmä. Tilan haltuun ottaminen muodostuu siellä asuvien ihmisten säännöllisestä tekemisestä tavaroiden ja paikkojen parissa samalla, kun koti rakentuu sosiaalisista suhteista. Tutkin määritelmän suuntaamana kotia empiirisesti perheenjäsenten konkreettisen tekemisen kautta ja itse tekemisenä. (Korvela, 2003, s. 16.)

Rutiineja pidetään usein negatiivisena arjen piirteenä, ne saatetaan kokea rajoittavina ja haitallisina ja arki koetaan harmaana toistuvana jatkumona (Salmi, 1991, s. 119). Toistuvien rutiinien on kuitenkin todettu tuovan arkeen turvallisuutta. Rutiinit ovat automatisoituneita arjen prosesseja, jotka eivät vaadi

ihmiseltä ylimääräistä energiaa, vaan resurssit jäävät mielen muiden toimintojen käyttöön. (Korvela & Tuomi-Gröhn, 2014, s. 14.)

Arjen luonne uusintamisena ja toistuvina rutiineina on yhteydessä arjen aikakäsitteeseen. Arkea ei kuitenkaan pysty sitomaan tiettyyn paikkaan tai tilaan. Sen sijaan arjelle on ominaista tarkkojen alueellisten rajojen puuttuminen ja arkea eletään useissa eri sijainneissa, kuten kotona, työpaikalla tai ostoskeskuksessa. Samoin liikkuminen kävellen, pyöräillen tai ajaen eri sijaintien välillä liittyy kiinteästi arjen tilalliseen aspektiin. Tänä päivänä on myös huomioitava teknologian vaikutus arjen tilan kokemukseen. Tietokoneiden ja puhelinten avulla ihmisellä on mahdollisuus olla yhteydessä paikkoihin ja kulttuureihin, jotka eroavat huomattavasti omasta arjesta. (Felski, 1999, s. 22.)

4.2 Työn ja arjen yhteensovittaminen

Yksi nykyajan työelämäkeskustelun muotitermeistä on *work-life balance*, tasapaino työn ja arjen välillä. Sitä pidetään usein arjen ydin tekijänä, joka tasapainottaa työntekijän kokemia työn ja vapaa-ajan vaatimuksia. (Abdoolla & Goven-der 2017, s. 230; Tuominen & Pohjakallio, 2013, s. 91.)

Työ ja arki halutaan erottaa toisistaan, koska sitä pidetään hyvän ja tasapainoisen elämän kannalta välttämättömänä. Ajatuksen perimmäisenä tavoitteena on turvata tasapainoinen, mielekäs, kehittävä sekä palauttava ja rentouttava arki työn ulkopuolella. Tällaisen ajattelutavan tavoite on hyvä, mutta tapa, jolla siihen usein pyritään, ei välttämättä johda parhaaseen lopputulokseen. Ihmisen alitajunta ei ole kovin hyvä tekemään eroa työn ja arjen välille. Jos ihminen toistelee mielessään jatkuvasti, että älä ajattele työasioita, et ole töissä, lopputulos on pikemminkin päinvastainen ja ahdistus kasvaa. (Tuominen & Pohjakallio, 2013, s. 91.) Tuominen ja Pohjakallio (2013, s. 95) suosittelevat, että elämää tulisi pikemmin tarkastella kokonaisuutena. *Work-life balancea* parempi tavoite on *life balance*, elämän tasapaino. Hyvä työ on osa hyvää elämää.

Nykypäivän verkostotaloudessa asiat etenevät omaan tahtiinsa, joka on usein myös nopea. Työprosessit ja niihin liittyvät kanssakäyminen eivät noudata enää kellonaikoja tai sosiaalisen ajankäytön rytmejä. Ihmiset elävät arkeaan yhä paikallisissa yhteyksissä ja arki jäsentyy niin biologisessa, kuin myös sosiaalisessa rytmissä. Verkostotalouden nopea rytmi tunkeutuu yhä useammin arjessa vapaaajan puolelle. Työntekijän näkökulmasta katsottuna kyse ei kuitenkaan ole ainoastaan kielteisesti koetusta pakosta, vaan tilanne on kaksijakoinen. Toisaalta kyse on jonkin asteisesta välttämättömyydestä, mutta toisaalta tilanne avaa aivan uusia mahdollisuuksia ja vapauksia. Yksittäisen palkansaajan kannalta tärkeää on se, onko positiivisia vai negatiivisia puolia enemmän. (Antila, 2005, s. 166–167.)

Puhuttaessa työkyvystä, sisältää se myös työn ulkopuolisen elämän, työn fyysisiin ja henkisiin vaatimuksiin liittyvien seikkojen lisäksi. Vaikka työ olisi fyysisesti tai henkisesti vaativa, voi työkyky suhteessa näihin vaatimuksiin olla hyvä – ja toisin päin. Työkyvyssä työ- ja yksityiselämä kietoutuvat toisiinsa. Muun muassa työympäristö, työn määrä ja organisointi, johtaminen, terveys, liikunta- ja ruokailutottumukset, unen laatu ja määrä sekä sosiaaliset suhteet töissä ja kotona vaikuttavat toimintakykyyn. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2019a, s. 103.)

Tuominen ja Pohjakallio (2013, s. 192) eivät usko, että tiukka rajanveto työn ja arjen välillä on saavutettavissa saatikka järkevää ajatustyötä tekeväälle ihmiselle. Sen sijaan, mitä jyrkemmän rajan työn ja arjen välille pyrkii rakentamaan, sitä keinotekoisempi tilanne on. Nykypäivänä iso ongelma on kuitenkin se, että työn annetaan joustaa arjen puolelle paljon helpommin, kuin toisinpäin. On kuitenkin havaittu, että yhä suurempi osa työuupumuksen aiheuttavista tekijöistä on asioita, jotka tapahtuvat arjen puolella. Käänteisesti taas työntekijä, joka pitää huolta itsestään vapaa-ajalla parantaa automaattisesti työkykyään ja tavallaan tekee myös työtään. (Tuominen & Pohjakallio, 2013, s. 192; Tuomivaara ym., 2016, s. 37.)

Vuonna 2018 palkansaajista 58 prosenttia kertoi voivansa aina tarvittaessa hoitaa omia tai perheensä asioita työajalla. Joka kolmannelle omien asioiden hoito oli mahdollista joskus ja 13 prosentille ei lainkaan. Miehillä omien asioiden

hoitaminen työajalla oli useammin mahdollista kuin naisilla. Mahdollisuudet omien asioiden hoitamiseen ovat miltei yhtäläiset toimihenkilöillä ja työntekijöillä. Myös työpaikan koko määrittää, kuinka usein omia asioita on mahdollista hoitaa työpäivän lomassa. Kaikkein pienimmissä, alle 50 hengen mikroyrityksissä, ja suurimmissa, vähintään yli 200 työntekijän organisaatioissa on eniten työntekijöitä, jotka kertoivat voivansa aina tarvittaessa hoitaa omia asioitaan työajalla. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2019a, s. 41.)

Työn ja vapaa-ajan välisen rajan hämärtyminen ei itsessään ole positiivinen tai negatiivinen asia, vaan työpaikan käytännöllä on ratkaiseva merkitys siihen, millaiseksi työntekijä kokee tilanteensa (Rantama, 2016, s. 20). Tässä vaiheessa myös työnantajan rooli korostuu joustavien työntekijän työ- ja vapaa-ajan elämän yhdistämisen keinojen luomisessa. Kysymys työpaikan roolista työntekijän arjen ”kehittäjänä” ei kuitenkaan ole yksinkertainen. On vaikeaa arvioida, missä menee yksityisyyden raja. (Tuominen & Pohjakallio, 2013, s. 193.)

Ajatus- ja tietotyössä yksi esimiehen tärkeistä tehtävistä on ymmärtää ihmisen mieltä ja sen kokonaisuutta, ja kyetä ottamaan tämä huomioon johtamisessa. Viime kädessä vastuu elämänhallinnasta on aina yksilöllä itsellään, mutta hyvä esimies kykenee tarkkailemaan tilannetta sekä antamaan tarvittaessa apua ja korostamaan kehon ja mielen hyvinvoinnin tärkeyttä. (Tuominen & Pohjakallio, 2013, s. 195.)

Tämä ja yleinen jousto työelämässä ovat osa työpaikkojen toimintakulttuuria. Nykyiset työn tekemisen rakenteet eivät kuitenkaan kannusta työn ja arjen jaksottamista uudella tavalla. (Tuominen & Pohjakallio, 2013, s. 193–195; Tuomivaara ym., 2016, s. 21.) Joustoihin suhtaudutaan työpaikoilla sitä positiivisemmin, mitä avoimemmin ja yhteisesti sovitusti niitä käytetään. Joustojen positiiviset vaikutukset tavoitetaan sitä paremmin, mitä selkeämmin ne sisältyvät työpaikan käytäntöihin. Avoin tiedonjako joustoista sekä yhteinen keskustelu toimintatavoista, avoimet työjärjestelyt ja yhteinen joustojen toteuttaminen työntekijälähtöisesti edistävät joustoystävällistä työpaikkakulttuuria. (Tuomivaara ym., 2016, s. 21.)

4.3 Mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön

Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön on tärkeää työntekijän hyvinvoinnin kannalta ja se korostuu entisestään nykypäivän tietotyössä. Mahdollisuus suunnitella ja muokata omia aikatauluja ja työtehtäviä auttavat suoriutumaan tehtävistä kuhunkin tilanteeseen sopivalla tavalla. Tarvittaessa näin pystytään myös keventämään vallitsevaa työkuormaa. Päättävävalta ja työn muokkaaminen auttavat silloin, jos työ koetaan uuvuttavaksi. Niin sanotussa työn tuunaamisessa on kyse siitä, että työntekijä voi vaikuttaa työn sisältöön tai työnteon tapoihin ja aikoihin, vaikka itse työ ei muuttuisikaan. Se on työn osien muokkaamista itselleen mielekkäämmäksi tai uusien näkökulmien etsimistä työn tekemiseen. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2019a, s. 67–68.)

Tuominen ja Pohjakallio (2013, s. 95) kyseenalaistavat teoksessaan perinteisen yhdeksästä viiteen työskentelyn mallin. Tässä ajattelumallissa työn tuottavuutta mitataan ajassa, joka kuitenkin nykypäivän ajatus- ja tietotyössä on yhä haasteellisempaa mitata. Tästä työajan häilyvyydestä puhuu myös Rantama (2016, s. 20). Parempi tapa olisikin siirtyä ajan mittaamisesta aikaansaamisen mittaamiseen. Ajatustyön tekemiseen on enemmän mahdollisuuksia kuin tällä hetkellä hyödynnetään. Työajan tarkkailun sijaan tulisi siirtyä mittaamaan lopputulosta eli työn tuottaman arvon mittaamiseen. (Tuominen & Pohjakallio, 2013, s. 95–99.)

Tällaisessa työskentelymallissa korostuu ajatus, että työtä tehdään, kun niiden aika on. Jos työtä ei kuitenkaan ole, ei työntekijän ole tarpeellista myöskään esittää tekevänsä töitä. Työtä tehdään ajoittain enemmän ja joskus taas vähemmän. Toimintaa leimaa aina pragmaattisuus. (Tuominen & Pohjakallio, 2013, s. 99.)

Työn tekemisen tapojen riippumattomuus perinteisistä aika- ja paikkarajoitteista ei kuitenkaan ole työelämän laadun ja työntekijän työhyvinvoinnin näkökulmasta yksiselitteistä. On mahdollista, että yhä useamman työtä haastaa lisääntyvä pilkkoutuminen pieniin palasiin. Työn luonne muuttuu aiempaa projektimaisemmaksi tai se voi vaatia jatkuvaa varuillaan oloa. Jos työntekijä joutuu esimerkiksi jatkuvasti reagoimaan nopeasti tuleviin pyyntöihin ja vaatimuksiin, ei tällainen työ

pitkään jatkuessaan synnyttä iloa tai mielekkyyden kokemuksia. (Alasoini ym. 2012, s. 19.) Vaihtoehtoisen ja positiivisen kehityskulun mukaan uudet ja yksilöllisemmät työnteon tavat eivät johda tämänkaltaisiin ongelmiin, vaan työntekijät kykenevät niiden avulla parantamaan omaa elämänhallintaansa ja motivaatio työtä kohtaan lisääntyy. (Alasoini ym., 2012, s. 19; Alasoini, 2015, s. 31.)

Parhaimmillaan sekä työntekijä, että työnantaja voivat hyötyä siitä, että työnteke-
misen tapoja, aikoja ja paikkoja on mahdollista muokata yksilöllisesti. Hakanen
(2011) käsittelee teoksessaan työn imua ja erilaisia työhön liittyviä voimavaroja,
jotka mahdollistavat sen, että työntekijän on mahdollista suoriutua työstään par-
haalla mahdollisella tavalla. Työn imua lisääviä voimavaroja ovat muun muassa
joustavuus työajoissa ja luottamus työntekijän ja työnantajan välillä. (Hakanen,
2011, s. 56–58.)

Työntekijät, joilla on mahdollisuus joustavasti sovittaa yhteen työn ja oman yksi-
tyiselämänsä vaatimuksia ja kokevat autonomiaa työtehtävissään, ovat myös tyy-
tyväisempiä työssään ja valmiimpia joustamaan työpaikan tarpeiden mukaisesti.
Oikeudenmukaiset käytännöt työntekijän ja työnantajan välillä vahvistavat luotta-
musta, jotka entisestään kasvattavat työntekijöiden halua ja valmiutta toimia vas-
tavuoroisesti työpaikan hyväksi. (Hakanen, 2011, s. 56–58; Tuominen & Pohja-
kallio, 2013, s. 113-114.)

5 Tutkimuskohde ja tutkimuskysymykset

Nykypäivän työelämä on ollut murroksessa, johon on vaikuttanut erityisen voimakkaasti kehittyvä digitalisaatio ja työelämän globalisoituminen. Murroksen keskiössä on ollut tekoälyn ja automaation sekä jakamis- ja alustatalouden kehittyminen. Tämä on muokannut sekä työvoimaa että työn sisältöä. (VNK, 2017 s. 13.)

Nykypäivän työelämä vaatii ja samalla mahdollistaa työntekijöille usein aikaisempaa enemmän joustavuutta. Työ ei ole enää yhtä aika- tai paikkasidonnaista kuin aikaisemmin. Tällainen toiminnan joustavuus voi lisätä työn intensiteetin kasvua työntekijän näkökulmasta. (Green, 2004, s. 72; Abdoolla & Govender 2017, s. 230.) Toisaalta taas työntekijän kyetessä muokkaamaan työnteon aikoja ja paikkaa itselleen sopivammaksi, mahdollistaa se oman elämänhallinnan parantamisen (Alasoini ym., 2012, s. 19).

Viimeaikaisissa työn tehostamista koskevissa tutkimuksissa on noussut esiin sen vaikutus työn ja yksityiselämän väliseen tasapainoon. (Abdoolla & Govender, 2017, s. 230; Kelliher & Anderson, 2010, s. 84.) Erityisesti etätöiden tekemisen on nähty lisäävän mahdollisuutta työn ja vapaa-ajan välisen rajan hämärtymiseen (Antila, 2005, s. 149).

Käynnissä olevan työelämän murroksen lisäksi monen työntekijän arkeen ja työn tekemiseen on vaikuttanut vuoden 2020 poikkeukselliset globaalit tapahtumat. Keväällä 2020 suuri osa myös suomalaisista palkansaajista siirtyi etätöihin Covid-19 viruksen aiheuttamien poikkeusolojen vuoksi. Tämä oli monella työpaikalla suuri muutos ja moni työntekijä hyppäsi niin sanotusti tuntemattomaan (Kallionpää, 2020).

Moni huomasi muutoksessa positiivisia asioita – työ ei välttämättä ollutkaan sidottu työpaikkaan, aikaa säästyti työmatkojen jäädessä pois ja työtä pystyttiin tekemään tehokkaammin. Toki oli myös ymmärrettävä, että vallitseva tilanne ei ole täysin normaali. Normaalissa tilanteessa työhön olisi helpompi keskittyä. Myös

etätyön haasteet tunnistettiin, työ- ja vapaa-aika sekoittuivat herkemmin ja työpäivät venyivät. (Kallionpää, 2020.)

Työ on tärkeä osa arkea ja siirryttäessä etätyöhön työ ja arki limittyivät monella työntekijällä uudella tavalla. Kotitaloustieteelle onkin ominaista tarkastella arkea holistisesti eli kokonaisvaltaisesti. Jotta kotitalouden ja arjen todellisuutta on mahdollista ymmärtää täysin, on toiminnan perustana oltava monitieteinen ja kokonaisvaltainen ajattelu arjesta. Tämä edellyttää, että toiminnan ja tutkimuksen perustana on monitieteinen ja tieteidenvälinen ajattelu. (Turkki, 1999, s. 61.)

Tämän tutkimuksen tehtävänä on ymmärtää kotitaloustieteellisestä näkökulmasta, miten nuorten työssäkäyvien aikuisten arki rakentuu Covid-19 pandemian aiheuttamien poikkeusolojen aikana. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten Covid-19 aiheuttamat poikkeusolot ovat vaikuttaneet arjen rakentumiseen, työn tekemiseen sekä työ- ja vapaa-ajan yhdistämiseen. Tutkimuksen kohteena ovat nuoret työssäkäyvät aikuiset.

Tutkimuksen pääkysymykset ovat:

1. Miten Covid-19 aiheuttamat poikkeusolot ovat vaikuttaneet arjen rakentumiseen?
2. Millä tavoin Covid-19 on vaikuttanut a) työn tekemiseen b.) työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen?

6 Tutkimuksen toteutus

Tutkimukseni on laadullinen tutkimus, joka on toteutettu puolistrukturoituna teemahaastatteluna. Laadullisessa tutkimuksessa lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009, s. 161). Tutkimusasetelmassa on sovellettu fenomenologis-hermeneuttista perinnettä – sekä fenomenologisessa kuin hermeneuttisessa ihmiskäsityksessä tutkimuksen teon kannalta olennaisia käsitteitä ovat kokemus, merkitys sekä yhteisöllisyys (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 30 – 40). Tutkimuksen haastatteluissa tavoitteena on pyrkiä ymmärtämään tutkittavien henkilökohtaisia kokemuksia tutkimusaiheesta.

6.1 Tutkimuksen lähestymistapa

Fenomenologisen tutkimuksen kohteena on ihmisen oma elämismaailma. Toisin sanoen tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää ihmisen suhdetta omaan elämistodellisuuteensa. Ihmistä voidaan ymmärtää fenomenologisen ajattelun mukaan hänen maailmasuhdettaan tutkimalla. (Niskanen, 2015, s. 105; Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 40.)

Hermeneuttinen ulottuvuus tulee osaksi fenomenologista tutkimusta tulkinnan tarpeen myötä. Ajatuksena tässä on, että hermeneutiikalla tarkoitetaan yleisesti ymmärtämisen ja tulkinnan teoriaa, jossa tavoitteena on löytää tulkinnalle mahdollisia sääntöjä. Tässä kokonaisuudessa hermeneuttinen ymmärtäminen tarkoittaa ilmiöiden merkityksen ymmärtämistä. Fenomenologis-hermeneuttisen tutkimuksen tavoitteena on käsitteellistää tutkittava ilmiö eli kokemuksen merkitys. (Perttula, 2015, s. 118 – 119; Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 40 – 41.)

Fenomenologisiin ja hermeneuttisiin näkemyksiin perustuvan kokemuksen tutkimuksen haaste yleisesti on, että tutkimuksella saatava tieto koskee aina yksittäistapauksia. Tietoa ei siis voi yleistää luonnontieteellisen tutkimuksen tapaan, mutta siitä on silti mahdollista tehdä kokoavia johtopäätöksiä. Tämän mahdollistaa esimerkiksi se, jos yksittäistapausten kontekstit, eli tutkimukseen osallistuvien henkilöiden elämäntilanteet ovat keskenään tarpeeksi samankaltaisia. Samankaltaisuutta tuo myös kokemuksen aihe. (Tökkäri, 2018, s. 66.)

Tutkimuksessa on silti aina tärkeää muistaa, että yksilöiden kokemukset eivät koskaan täysin vastaa toisiaan, ja näin täysin yleistä tietoa kokemuksista ei ole mahdollista saavuttaa (Tökkäri, 2018, s. 66). Lisäksi hermeneuttis-fenomenologista näkökulmaa soveltavassa tutkimuksessa on tärkeää tiedostaa, että kokemusten merkitys edellyttää aina tulkintaa. Tämän vuoksi hermeneuttis-fenomenologista tutkimusta kutsutaan myös tulkinnalliseksi tutkimukseksi. Kokemuksen tutkijan työssä vaikuttavat silloin joko tiedostamatta tai tiedostaen hänen aiemmat kokemuksensa ja ennako-oletuksensa. Niistä ei ole tarpeen pyrkiä vapautumaan, mutta ne tulee tiedostaa ja niitä on mahdollista hyödyntää tutkimuksessa. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 41; Tökkäri, 2018, s. 65.)

6.2 Aineiston hankinta ja tutkimuksen kohdejoukko

Toisin kuin perinteisesti määrällisessä tutkimuksessa, laadullisen tutkimuksen tavoitteena ei ole tilastollinen yleistys. Sen sijaan tavoitteena on kuvata jotakin ilmiötä tai tapahtumaa, ymmärtää toimintaa tai antaa teoreettisesti mielekäs tulkinta vallitsevalle ilmiölle. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 97 – 98.) Tutkimalla yksittäistä tapausta riittävän tarkasti, on mahdollista saada selville se, mikä ilmiössä on merkityksellistä ja mikä toistuu tarkasteltaessa ilmiötä yleisemmällä tasolla (Hirsjärvi ym., 2009, s. 182). Tämän vuoksi laadullisessa tutkimuksessa korostuu periaatteessa henkilöiden, joilta tieto kerätään, merkitys (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 97 – 98). Tässä tutkimuksessa kohdejoukon muodostavat nuoret kaupunkilaiset työssäkäyvät aikuiset. Aineisto on kerätty syksyn 2020 aikana pääkaupunkiseudulla.

Tutkimuksen kohdejoukko koostui kuudesta nuoresta, alle 35-vuotiaasta, tietotyötä tekevästä aikuisesta. Laadullisessa tutkimuksessa, ja erityisesti opinnäytetoissa, aineiston koko on usein pienempi ja vähäisempi kuin määrällisessä tutkimuksessa. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, etteikö myös opinnäytteen aineiston koosta ole hyvä keskustella ja kiinnittää siihen huomiota. Kerätyn aineiston tulee kuitenkin olla riittävä, jotta tutkimusta voidaan pitää tieteellisenä, edustavana ja yleistettävänä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 97 – 98).

Tässä tutkimuksessa tutkimuksen kohdejoukon valinta tapahtui tutkijan omasta työ- ja yhteysverkostosta. Tavoitteena oli löytää verkostoista nuoria työssäkäyviä aikuisia, jotka osoittivat kiinnostusta osallistua tutkimukseen. Tutkimusaiheen esittely haastateltaville tapahtui joko suoraan kasvotusten tai sähköpostitse. Neljä haastateltavista tavoitettiin työverkoston kautta ja kaksi haastateltavista tuli tutkijan omasta yhteysverkostosta.

6.3 Aineiston keruun menetelmät

Laadullisessa tutkimuksessa yleisimmät menetelmät aineistokeruulle ovat haastattelu, kysely, havainnointi sekä dokumenteista koottu tieto. Eri menetelmiä on mahdollista käyttää vaihtoehtoisesti tai rinnakkain vaihdelle tutkittavan ilmiön mukaan. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 83.)

Haastattelun etuna muihin tiedonkeruumenetelmiin verrattuna on sen joustavuus. Tutkijan on mahdollista toistaa tarvittaessa esittämänsä kysymys, selventää käyttämiään sanamuotoja, oikaista mahdollisia väärinkäsityksiä sekä käydä keskustelua haastateltavan kanssa. Joustavuutta lisää myös se, että tutkijan on mahdollista esittää kysymyksensä siinä järjestyksessä kuin ne koetaan aiheellisiksi, tilanteen edellyttämällä tavalla (Hirsjärvi ym., 2009, s. 205; Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 85.)

Perinteisesti erilaisia haastattelumuotoja on kolme – lomake-, teema-, ja syvähaastattelu. Eri haastattelumuodot eroavat toisistaan lähinnä strukturointiasteeltaan. Lomakehaastattelu toimii usein kvantitatiivisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä. Lomakkeella kerätyllä aineistolla on mahdollista testata hypoteeseja ja kerätty aineisto on mahdollista kvantifioida. Lomakehaastattelu on usein täysin strukturoitu sekä kysymysten että tutkimuksen toteutuksen osalta. Toisessa ääripäässä on syvähaastattelu, joka on luonteeltaan täysin strukturoimaton. Syvähaastattelussa käytetään avoimia kysymyksiä ja ainoastaan ilmiö, josta keskustellaan, on määritelty. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 87-88.)

Lomakehaastattelun ja syvähaastattelun väliin jää avoimuudessaan teemahaastattelu, eli puolistrukturoitu haastattelu. Teemahaastattelussa käsiteltävät teemat

on valittu etukäteen ja haastattelu etenee valittujen näiden valittujen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten avulla. Teemahaastattelun etuna on se, että kysymyksiä on mahdollista tarkentaa ja syventää haastateltavien vastausten perusteella. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 88.)

Tämän tutkimuksen aineisto kerättiin puolistrukturoidun teemahaastattelun avulla (liite 1). Haastattelut sovittiin joko sähköpostitse tai puhelimitse ja tavoitteena oli toteuttaa haastattelut kasvotusten. Haastattelut toteutettiin tutkijan kotona, työpaikalla sekä vallitsevien poikkeusolojen vuoksi osa myös Microsoft Teamsin kautta videopuhelun välityksellä. Haastatteluihin varattiin riittävästi aikaa ja tapaamisajat sovittiin haastateltavien aikatauluihin sopiviksi. Näin pyrittiin varmistamaan, että haastattelutilanteet olivat kiireettömiä.

Covid-19 epidemian aiheuttamat poikkeusolot ovat vaikuttaneet kaikkien arkeen tavalla tai toisella vuoden 2020 aikana. Näin myös tutkijalla oli kokemuspohjaa vallitsevista olosuhteista Covid-19 epidemian aikana. Tutkijan omat kokemukset loivat hyvät lähtökohdat haastatteluiden onnistumiselle, mutta asetti samalla omat haasteensa tutkimuksen objektiivisuudelle.

Haastateltavia pyydettiin lisäksi kirjaamaan ja kuvaamaan oma arkipäivänsä aikajanan muodossa ennen haastattelua. Aikajanat ovat visuaalinen, taiteellinen tiedonkeruun menetelmä, joka johtaa laajemmasta graafisten esitysten suunnittelun viitekehuksesta (Kolar ym., 2015, s. 15). Aikajanat haluttiin myös ottaa osaksi haastattelua muistin tueksi. Motivaatiot ja perustelut, joita haastateltavat kuvaavat takautuvasti, eivät välttämättä ole yhteensopivia niiden ajatusten kanssa, mitä he kokivat itse tapahtumahetkellä. *Stimulated recall (SRI)* menetelmällä pyritään tuomaan haastattelijaa astetta lähemmäs haastattelun aihetta. (Dempsey, 2010, s. 349.)

Tutkija esitteli ennakkoon haastateltaville malleja erilaisista aikajanamalleista (liite 2. ja 3.). Esimerkkien tavoitteena oli virittää haastateltavia omien aikajanojen muodostamiseen. Tavoitteena oli myös korostaa joustavuutta sen suhteen, kuinka eri tavoin oman arkipäivän aikajanaa voi kuvata. Aikajanaan

haastateltavat kirjasivat päivän perusrytmin sekä korostivat kohdat arjessaan, joihin Covid-19 aiheuttamat poikkeusolot ovat vaikuttaneet.

6.4 Aineiston analyysi

Riippuen tutkijan valinnoista tutkimusprosessin alussa, määräytyy myös tapa, jolla kerättyä aineistoa käsitellään ja tulkitaan (Hirsjärvi ym., 2009, s. 221). Teoreettinen viitekehys määrittelee, millainen aineisto kannattaa kerätä ja millaista menetelmää sen analyysissa käyttää (Alasuutari, 2011, s. 83). Tutkimusongelmat ohjaavat menetelmien ja analyysitapojen valintaa. Kerätyn aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätökset ovat tutkimuksen ydin ja siihen tähdätään tutkimusta aloittaessa. (Hirsjärvi ym., 2009, s. 221.)

Kvalitatiiviselle aineistolle on ominaista sen ilmaisullinen rikkaus ja monitasoisuus. Aineiston dokumentoinnilla on suuri merkitys siinä, kuinka tarkasti ja yksityiskohtaisesti aineistoa pystytään analyysissa hyödyntämään. Tähän vaikuttavat luonnollisesti käytössä olevat tallennustekniikat. Analyysia harvoin tehdään esimerkiksi alkuperäisiä nauhoja kuuntelemalla, vaan aineistokokonaisuutta on pakko tiivistää helpommin käsiteltävään muotoon. Kuinka paljon kvalitatiivisen haastatteluaineiston rikkaudesta ja kompleksisuudesta pystytään säilyttämään, ja mitä osia aineistosta jätetään tarkemman analyysin ulkopuolelle, riippuu litteointitekniikasta. (Alasuutari, 2011, s. 85.)

Laadullisessa tutkimuksessa usein käytetty analyysimenetelmä on sisällönanalyysi. Sisällönanalyysiä on mahdollista pitää yksittäisenä metodina, mutta myös väljänä teoreettisena kehyksenä. Tällöin se voidaan liittää erilaisiin analyysikokonaisuuksiin. Sisällönanalyysin avulla voidaan tehdä monenlaista ja tasoista tutkimusta ja useimmat laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmät perustuvatkin tavalla tai toisella sisällönanalyysiin. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 103.)

Laadullisen tutkimuksen analyysi jaetaan usein karkeasti kahteen eri ryhmään. Toiselle ryhmälle on tyypillistä, että analyysin ohjaavana tekijänä on jokin teoreettinen tai epistemologinen asemointi. Tähän ryhmään kuuluu myös

fenomenologis-hermeneuttinen analyysi. Toisessa ryhmässä ovat taas analyysimuodot, joita ei niin tarkkaan ohjaa jokin teoreettinen tai epistemologinen lähtökohta, mutta näitä on myös melko vapaasti mahdollista soveltaa analyysissa. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 103.)

Laadullisessa tutkimuksessa analyysitavat jaetaan perinteisesti kolmeen. Usein puhutaan joko aineistolähtöisestä, teoriasidonnaisesta tai teorialähtöisestä analyysistä. Aineistolähtöisessä analyysissa tavoitteena on luoda tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus. Analyysiyksiköt valitaan aineistosta tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävänasettelun perusteella ja aikaisemmillä havainnoilla, tiedoilla tai teorioilla ei tulisi olla vaikutusta analyysin toteuttamisen tai lopputuloksen kanssa. Fenomenologis-hermeneuttiseen perinteeseen liittyvät tutkimukset ovat muun muassa yksi esimerkki tähän analyysimenetelmään pyrkivästä tutkimuksesta. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 108.)

Puhtaasti aineistolähtöistä tutkimusta voi kuitenkin olla haastavaa toteuttaa. Ajatuksen taustalla on ymmärrys siitä, että täysin objektiivisia ns. puhtaita havaintoja ei ole olemassa. Jo käytetyt käsitteet, tutkimusasetelma sekä tutkimusmenetelmät ovat tutkijan asettamia ja vaikuttavat väistämättä tuloksiin. Tätä aineistolähtöisen analyysin haastetta pyritään ratkaisemaan teoriaohjaavan analyysin menetelmällä. Ajatuksena teoriaohjaavassa analyysissa on se, että analyysissa käytetään teoreettisia kytkeitä, jossa teoria toimii tukena, mutta analyysi ei kuitenkaan suoraan pohjautu teoriaan. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 109.)

Teorialähtöisessä analyysissa tutkittavaa ilmiötä määritellään jonkin jo entuudestaan tunnetun teorian mukaisesti. Aineiston analyysia ohjaa valmis, aikaisemman tiedon pohjalta luotu kehys. Tutkimuksessa kyseinen kehys kuvataan ja sen avulla määritellään tutkimuksen kohteena olevat käsitteet. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 110.)

Aineiston analyysitapa ei määräydy selkeästi jonkin tietyn säännön perusteella. Aina ei ole myöskään selkeää, milloin kerättyä aineistoa aletaan analysoimaan. Usein ajatuksena on, että analyysivaiheeseen siirrytään siinä vaiheessa, kun aineisto on kerätty kokonaisuudessaan. Tämä ajatus tutkimusaineiston analyysistä

sopiikin erinomaisesti tutkimukseen, jossa aineisto on kerätty strukturoidulla lomakkeella tai asteikkomittareilla. Toisaalta taas aineistossa, jota kerätään useissa vaiheissa ja mahdollisesti myös rinnakkaisin menetelmin, analyysia ei useinkaan tehdä vain yhdessä tutkimusprosessin vaiheessa. Aineistoa voidaan siis kerätä ja analysoida osittain päällekkäin ja samanaikaisesti. (Hirsjärvi ym., 2009, s. 223.)

Fenomenologis-hermeneuttisesta näkökulmasta analyysin tavoitteena on käsitteellistää tutkittava ilmiö eli kokemuksen merkitys. Fenomenologis-hermeneuttista tutkimusta voidaan kutsua myös tulkinnalliseksi tutkimukseksi. Fenomenologisen tutkimuksen hermeneuttinen näkökulma nousee esille tulkinnan tarpeen myötä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 35). Tämän tutkimuksen aineistolähtöisessä analyysissä on otettu vaikutteita Perttulan (Lehtomaa, 2015, s. 180-181) laajennetusta aineiston analyysimenetelmästä. Analyysimenetelmä jakaantuu kahteen osaan, jossa pyritään muodostamaan tutkittavasta aiheesta ensin yksilökohtainen merkitysverkosto ja sen perusteella yleinen merkitysverkosto. Merkitysverkoston muodostamiseksi aineistoon perehdytään lukemalla aineisto useasti läpi, jolloin aineistosta muodostuu kokonaiskuva. Kokonaiskuvan hahmottamisen jälkeen aineistosta on mahdollista erottaa eri sisältöalueita ja ymmärrys tutkittavasta aiheesta syvenee.

7 Tulokset ja niiden tarkastelua

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten Covid-19 aiheuttamat poikkeusolot ovat vaikuttaneet nuorten työssä käyvien aikuisten arjen rakentumiseen. Tutkimuksessa selvitetään myös, millä tavoin Covid-19 on vaikuttanut työn tekemiseen ja työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen. Seuraavissa alaluvuissa esittelen tämän tutkimuksen kannalta keskeisimmät tulokset. Aineistositaateissa haastateltavat on anonymisoitu käyttämällä haastateltavista numeroitua järjestystä (H1, H2, H3 jne.). Aineistositaatit ovat suoria otteita haastatteluista. Lukemisen helpottamiseksi aineistosta on jätetty litterointivaiheessa pois ainoastaan joitakin toisto- ja täytesanoja.

7.1 Arjen rakentuminen Covid-19 poikkeusoloissa

Arjen rakentuminen

Tutkimukseen osallistuneet ovat kokeneet vaihtelevasti Covid-19 vaikutuksen arkeensa ja arjen rutiineihin. Osa haastatteluun osallistuneista koki, että vallitsevat poikkeusolot eivät ole aiheuttaneet merkittävää muutosta heidän omaan arkeensa. Toisaalta työn merkitys rutiinien ylläpitäjänä arjessa korostui Covid-19 poikkeusoloissa. Martela & Jarenko (2017) puhuu esimerkiksi työstä arjen rakennetta ylläpitävänä elämänalueena ja kiintopisteenä. Päivittäin toistuvien rutiinien on todettu ehkäisevän monella yleistä elämän kaoottisuutta ja tuovan arkeen turvallisuutta. (Martela & Jarenko, 2017, s. 319; Korvela & Tuomi-Gröhn, 2014, s. 14.) Työrutiinien tuoma turva on osaltaan voinut vaikuttaa siihen, ettei merkittävää muutosta arjen rakenteissa tunnistettu Covid-19 poikkeusoloissa. Lähes kellekään Covid-19 aiheuttamat poikkeusolot eivät olleet suoranaisesti vaikuttaneet työn luonteeseen.

”Mul ei oo itelläni niinkään haasteita ollut. Koska mun työ on pysynyt suht samanlaisena. Ei oo tarvinnut mukautua silleen, et ainoo vaan et ei oo päässyt käymään ulkona niin paljon. Mutta se on mulle ihan ok koska mä oon aika kotihiiri muutenkin. Mä oon ehkä vaan ollut tyytyväinen siitä, että saa olla kotona niinkun hyvän syyn kanssa.” H2

”Itse työ ei kyllä oo hirveesti muuttunut mulla. Ja aikasemminkin oon tehnyt etätöitä. Mutta tottakai aikasemmin kuitenkin oli päivän tai kaks viikossa toimistolla, ellei sit joskus enemmänkin” H6

Toisaalta osa oli kokenut poikkeusolojen vaikutuksen omaan arkeen voimakkaammin. Näissä tapauksissa myös rutiinien merkitys arjen rakentajana nousi esille haastattelussa. Erityisen haastavaksi tilanne koettiin poikkeusolojen alkuvaiheessa keväällä 2020, kun muutos normaaliin arkeen oli voimakkaimmillaan ja omia arjen rutiineja tuli tarve muokata voimakkaasti. Eräs tutkimukseen osallistuneista haastateltavista kuvasi omaa tilannettaan seuraavasti:

”Mä koen, että mä oon joutunut luomaan kokonaan nyt arjen rutiinit uudelleen, varsinkin silloin keväällä, kun kaikki paikat oli kiinni. Mun oma elämäntyyli on ollut tosi vahvasti sellainen, että näkee paljon kavereita, käy paljon ulkona syömässä, liikkuu niinkun ympäriinsä ja se on todella vaihtelevaa se elämäntyyli. Ja just se, että välillä ollaan ulkona vähän pidempään ja välillä on koti-iltoja ja silleen on paljon vaihtelua siinä arjessa. Ja tottakai kaikki matkustaminen ja tällanen on ollut iso osa omaa elämää. Niin on kyllä huomannut sen että keväällä oli vähän sellasta identiteetikriisiä kun on ollut että, no mitä nyt kotona kuuluu tehdä.” H4

Vaikka suurin osa haastatelluista koki, ettei Covid-19 aiheuttamat poikkeusolot olleet vaikuttaneet heidän omaan arkeensa merkittävästi, nousi keskusteluissa silti esiin sosiaalisten tapaamisten ja arkisten asioiden hoidon muuttuneet käytännöt. Erityisesti keväällä 2020 käyttöön otettu Valmiuslaki (Valmiuslaki 1552/2011) ja THL:n ohjeistukset vaikuttivat väistämättä arjen toimintoihin. Kaupungilla asioiden hoitaminen, elokuvissa käynti, harrastukset ja muut tavanomaiset vapaa-ajan viettomahdollisuudet olivat poikkeusolojen aikana vähentyneet tai jääneet kokonaan pois.

”No itseasiassa, ei tuu käytyy kaupungilla yhtä paljon, et sitä tulee enemmän mietittyä ja suunniteltua että milloin käy jotain asioimassa tai ostoksia tekemässä tai muuta. Että yrittää sitten niputtaa ne yhteen ja miettiä et mikä on oikeesti välttämätöntä ja mikä ei. Et ei tule spontaanisti vaan käytyä kaupungilla vähän kiertelemässä kauppoja, et kaikki se on poistunut.” H1

”Jos mä normaalisti joku päivä vaikka keskellä viikkoa päättäisin et lähetään hei leffaan. Niin ei oo pystynyt käymään missään, se on melkeen aina ollut sitä et on tullut töistä kotiin ja on vaan himassa. Ei oo pystynyt käymään niinkun missään harrastuksissa tai vaikka ulkona syömässä, et on viettänyt ne kaikki illat sit kotona. Se on ehkä se, miten arki on eniten muuttunut” H2

”Ennen enemmän niinkun näki ystäviä tai kävi jossain. — — et keväällähän sitä ei hirveesti nähnyt ketään että, et enemmänkin se oli aina jotain maraton-puheluita tai tällöisiä joita sitten kavereitten kanssa tehtiin, mutta nyt sit tietenkin enemmän onneks nähnyt mutta katotaan mihin tää nyt menee.” H5

Sosiaalisten tapaamisten ja aiemmin normaalien ajanviettotapojen sijaan poikkeusoloissa tekemistä pyrittiin löytämään eri tavalla kotona ja turvallisissa

olosuhteissa. Ajanviettotavoiksi mainittiin usein ulkoilu, lukeminen, tv- ja Netflix -sarjojen katselu sekä ruoanlaitto. Kotona vietetyn ajan lisääntyessä poikkeusoloissa, ovat ihmiset alkaneet käyttää enemmän aikaa myös keittiössä. Tämä ei itsessään ole yllättävää sillä mukavan ajanvieton lisäksi ruoka toimii myös lohtuna. Niin sanottu lohtusyöminen ja -juominen on yleinen toimintamalli ahdistuksen lievitykseen poikkeusolojen aikana (Matias, Dominski & Marks, 2020, s. 874).

Läheisten ihmisten merkitys

Läheisten ihmisten ja heidän kanssaan vietetyn ajan merkitys korostui poikkeusoloissa. Poikkeusolojen tuomat muutokset arjen rytmiin mahdollistivat sen, että samassa taloudessa asuvaa kumppania näki ehkä aikaisempaa enemmän. Myös muita läheisiä ihmisiä ja perheenjäseniä muistettiin enemmän poikkeusoloissa, jolloin fyysinen läsnäolo ja yhdessä vietetty aika ei välttämättä heidän kanssaan ollut mahdollista.

”Nyt kun on paljon kotona niin on sillain positiivista, että näkee just läheisiä enemmän ja sitten pystyy olemaan lemmikkien kanssa täällä — —” H3

”Huomaa et kaikille ystäville ja perheelle, lähipiirille on tullut tosi tärkeeksi se, että kysytään useemmin vaikka et mitä kuuluu. Ja silleen, et kiinnitetään huomio siihen toiseen. Et me ollaan puhuttu vaikka perheen kanssa tosi paljon jossain Whatsappissa. Aikaisemmin niinkun viikolla joku vaan päivittää et mitä on tapahtunut, mutta Korona-aikana juteltiin jokapäivä aika paljonkin. Must se oli jotenkin tosi kiva juttu. Et niinkun keskitytään niihin asioihin mitkä on oikeesti tärkeitä. Et se oli tosi jees.” H2

Myös ystävien kanssa pyrittiin löytämään uusia, erilaisia kommunikoinnin välineitä, joka muistuttaisi arjesta ennen poikkeusoloja.

”On koittanut ylläpitää kaikin mahdollisin keinoin myös niitä sosiaalisia suhteita. Et keväällä mulla oli tosi paljon tällasia Hangout-puheluita kavereiden kanssa ja koitettiin ideoida kaikkee, et mitä kaikkee vois tämmösissä etäpuheluissa pelata. Ja ollaan pelattu kaikkii pelejä porukalla ja ollut vaan semmosii et ollaan vaan ja jutellaan.” H4

Läheisten merkitys korostuu kriisitilanteessa. Tuoreen australialaisen tutkimuksen mukaan he, jotka selviytyivät parhaiten Covid-19 aiheuttamassa eristyksessä ja poikkeusoloissa, omasivat useita suojaavia tekijöitä omassa arjessaan. Työn tuoman taloudellisen turvan, turvallisen kodin, riittävän ruoan ja hyvän terveydentilan lisäksi korostuivat erityisesti myös henkilökohtaiset tekijät kuten vahvat ihmissuhteet. Merkitykselliset ja jopa iloa tuottavat hetket, kuten lemmikkien

kanssa vietetty aika ja perheen kanssa koetut yhteiset hetket auttoivat muokkaamaan negatiivisen kokemuksen mahdollisuudeksi kehittää arvostusta ja antoivat myös tilaa oppimiselle. (Evans ym., 2020, s.11.) Vaikka poikkeusolot ovat tilanteena monelle rankka kokemus sosiaalisesti ja taloudellisesti, korostuu vallitsevissa olosuhteissa elämän ja terveyden merkitys. Tämä ajatus yhdistää ihmisiä.

Palautuminen

Työelämän intensiteetin kasvaessa korostuu arjessa myös laatuajan ja palautumisen tärkeys. Vuoden 2020 tapahtumat ja Covid-19 aiheuttamat poikkeusolot ovat tuoneet ihmisten arkeen uusia huolen ja stressin aiheita, jolloin riittävästä palautumisesta ja omasta hyvinvoinnista tulisi pitää erityisen hyvää huolta. Taito irtautua työstä vapaa-ajalla on palautumisen kannalta ehdottoman tärkeää (Ropponen ym., 2018, s. 12).

Haavisto (2010, s. 27–28) toteaa, että ihmiset kaipaavat lisää aikaa itselleen sekä sosiaaliseen yhdessäoloon muiden ihmisten kanssa. Tämä kävi ilmi myös haastatteluaineistosta. Kun haastatteluissa keskusteltiin työstä palautumisesta, korostuivat haastateltavien puheissa itsekseen vietetty aika, jota vietettiin usein esimerkiksi ulkoilemalla ja urheilemalla. Kaikilla haastatteluun osallistuneista urheilunousi puheissa esiin, kun puhuttiin palautumisesta. Poikkeusoloissa työn teko tapahtui haastatteluun osallistuneidenkin osalta suurimmaksi osaksi omasta kodista käsin etänä. Jatkuvasti kotona vietetyn ajan vuoksi korostuu ilmeisesti myös tarve lähteä ulkoilemaan ja urheilemaan raittiiseen ilmaan työpäivän päättyessä.

”Et mä urheilen tosi paljon, se on aika palauttavaa henkisesti ja fyysisesti.” H2

”Joo ehdottomasti kyllä se liikunta on ollut tosi tärkeessä osassa.” H4

”No urheilu on mulle ihan sellanen henki ja elämä. Jos sitä ei tekis niin en tiedä. Mä esimerkiksi mun miehelle sanon, kun se aina ihmettelee, miten mä jaksan jonkun kymmenen tunnin työpäivän jälkeen, et miten mä jaksan vielä siivota ja käydä salilla ja tämmösiä, niin se on just, että kun käy urheilemassa niin jaksaa.” H5

Urheilun merkitys palauttavana tekijänä omassa arjessa on voinut myös samasta syystä korostua entisestään. Kun ajanviettomahdollisuudet ovat rajallisemmat, korostuvat tietyt harrastukset ja ajanviettotavat poikkeusolojen aikana.

Tuoreessa italialaistutkimuksessa havaittiin myös, että niillä henkilöillä, jotka ovat tottuneet harrastamaan liikuntaa arjessaan, urheilun ja liikunnan merkitys kasvoi Covid-19 poikkeusoloissa. Toisin sanoen he, jotka harrastivat liikuntaa jo jonkin verran arjessaan, harrastivat liikuntaa suhteessa enemmän poikkeusolojen aikana. (Di Renzo ym., 2020, s. 9-10.) Liikunnalla on tutkitusti ilmeisten fyysisten etujen lisäksi vaikutus myös henkiseen hyvinvointiin. Covid-19 poikkeusolojen ja eristäytymisen aikana liikunta auttaa palauttamaan henkistä tasapainoa. (Matias ym., 2020, s. 876.)

Aiemmassa osiossa puhuttiin läheisten merkityksestä poikkeusolojen aikana. Läheisten korostuneen merkityksen lisäksi haastatteluissa nousi esiin läheisten kanssa vietetyn ajan merkitys palauttavana tekijänä. Poikkeusolot edellyttivät kaikilta kevään 2020 aikana pidättäytymistä ylimääräisiltä sosiaalisilta kontakteilta, joten samassa taloudessa asuvien tuki ja sosiaalinen yhteys korostui näinä aikoina. Lisäksi yksin asuville sosiaalinen eristäytyminen näyttäytyi haastavana tilanteena pyrkiä keksimään keinoja, kuinka ylläpitää sosiaalisia kontakteja uusien keinoin. Työstä palautumisesta keskustellessa eräät haastateltavat kuvasivat ajatuksiaan muun muassa seuraavasti.

”Siinä on sitä omaa aikaa, jolloin pääsee ihan omassa rauhassa palautumaan. Mut sitten myös sitä liikuntaa, kävelyä, ja sit mä teen sen puolison kanssa niin saa kans samaan aikaan juteltua niitä työasioita. Et yhdessä me tosi paljon puhutaan, kun molemmat on aika samantyyppisissä työtehtävissä niin saa palloteltua niitä eri haasteita.” H1

”Et keväällä mulla oli tosi paljon tällasia Hangout-puheluita kavereiden kanssa - - koitettiin saada siihen myös vähän semmosta et joku on siinä ruudun toisella puolella ja ollaan läsnä. Niin se varmasti auttoi myös palautumaan.” H4

Armollisuus ja lempeys omaa itseään kohtaan näyttäytyi lisäksi osalla tutkimukseen osallistuneista tärkeänä tekijänä oman jaksamisen ylläpitäjänä. Keväällä 2020 alkaneissa poikkeusoloissa moni oli saattanut pyrkiä täyttämään omaa arkeaan uusilla harrastuksilla ja ajanviettotavoilla, jotta poikkeusolojen tuoma muutos ja arjen yksipuolistuminen olisi helpommin käsiteltävissä. Julkisessa keskustelussa kannustettiin samalla keksimään monipuolisia turvallisia ajanviettotapoja ja hyödyntämään aika esimerkiksi uuden taidon oppimisessa. Osa kuitenkin oli kokenut vastaavasti haluavansa hidastaa omaa arkeaan poikkeusolojen tuoman

muutoksen edessä. Jos töiden tuoma kiire ja stressi yhdistettynä poikkeusolojen tuomiin muutoksiin omassa arjessa koettiin paikoin haastavaksi, oli viisainta pysähtyä ja antaa itselleen aikaa.

”Semmonen minkä mä halusin ottaa tosi vahvaks asenteeks, oli se että mä en halua suorittaa tätä korona-aikaa. Koska mä sit tunnistin myös sen että tosi monella on tullut se, että nyt alan opiskelemaan uutta kieltä ja nyt luen kymmenen kirjaa ja teen tämän ja tämän asian kun korona on vapauttanut aikaa. Vaan että mä otin myös sellasen tosi lempeen asenteen itteäni kohtaan, et varsinkin sitten kun töiden puolesta oli aika paljon sitä stressiä, niin mä olin myös hyvin silleen itselleni, et jos mä haluan olla joku ilta tekemättä mitään kovin ihmeellistä tai vaan olla ja kattoo vaikka jotain roskasarjaa tai tälleen, niin se on ihan ok, et jos mä saan sillä nollattua aivoja, niin se on oikeen hyvä. Niin, niin siks mä en oo kauheesti tehnyt mitään semmosia super ihmeellisiä asioita ja se on varmaan ollut avainasemassa sen oman jaksamisen kanssa. Et tavallaan et ei oo kuormittanut niitä omia aivoja liikaa sen työn ulkopuolella, vaan on mennyt vähän sellasella autopilotilla, niin se on ollut varmasti hyvä juttu.” H4

7.2 Työn tekeminen Covid-19 poikkeusoloissa

Työ on nähty Covid-19 poikkeusolojen aikana arjen rutiineja ylläpitävänä toimintona. Vaikka itse työn ei olla nähty merkittävästi muuttuneen poikkeusolojen aikana, on kuitenkin todennäköistä, että poikkeusolot ovat jollain tapaa vaikuttaneet itse työn tekemiseen. Merkittävä vaikuttava tekijä on luonnollisesti ollut etätyöhön siirtyminen valtaosin kevään 2020 aikana. Minkälaisia vaikutuksia pääsääntöisellä etätyöskentelyllä ja poikkeusoloilla on ollut työn tekemiseen?

Siirtyminen etätyöhön edellytti työnteon tapojen analysointia ja arviointia uusissa olosuhteissa. Miten aiemmin toimistolla tai muualla työpaikalla tehdyt työtehtävät saadaan tehtyä nyt etäyhteyksien kautta. Ojala ja Pyöriä (2013, s. 61) keskustelevalteoksessaan etätyökulttuurin kehittämisen lähtökohdista. Otollisimmillaan ne ovat silloin, kun kaikilla muutoksessa mukana olevilla osapuolilla on kyky tunnistaa ja käsitellä uuteen työkuulttuuriin liittyviä haasteita ja epävarmuuksia. (Ojala & Pyöriä, 2013, s. 61.) Moni yritys oli uuden edessä keväällä 2020 kun valtakunnallinen etätyösuositus tuli voimaan. Monissa yrityksissä etätyötä on tehty ajoittain, yksittäisiä päiviä viikossa tai kuukaudessa. Kuitenkin pääsääntöiseen etätyöhön siirtyminen oli monelle työntekijälle ja yritykselle uusi tilanne. Toisissa työpaikoissa työn suunnittelussa onnistuttiin odotettua paremmin, kun taas toisissa työpaikoissa työn suunnitteluun oltaisiin ehkä kaivattu enemmän aikaa ja paneutumista.

”Ehkä loppujen lopuksi se kaikista isoin haaste oli miettiä se, että miten ylipäättänsä suoritetaan meidän työtä. — — miten eri tasoiset ja tyyppiset ihmiset pärjäävät etänä. Et voidaanko isolle työyhteisölle määritellä samantyyppisiä työtehtäviä, työtavoitteita, jos heillä on hyvin erilaiset lähtökohdat niin se oli se ehkä kaikista vaikein. Mutta onnistuttiin odotettua paremmin.” H1

”tavallaan se miten sitä työtä koordinoidaan, niin siinä on ollut selvästi muutoksia, että keväällä musta tuntui, että meillä oli tosi paljon firmana hakemista sen suhteen, että miten tää firma pyörii, kun kaikki tapahtuu oikeesti etänä. Että mä koen, että yksittäisten ihmisten muutamien päivien etäily on nyt ennenkin ollut meillä tosi joustavaa ja se on ollut mahdollista. Ja sitä omaa työtä on saanut koordinoida, mutta sit ehkä mä koen, että meidän firmassa olisi voinut olla vähän enemmänkin sellasta, että istutaan alas porukalla ja mietitään että miten me saadaan tää homma pyörimään.” H4

Kommunikoinnin merkitys

Merkittävä muutos työn tekemisessä pääosin etänä oli kommunikoinnin väheneminen. Aiemmin työkavereita ja kollegoita nähtiin päivittäin työpaikalla ja työasioista keskusteleminen ja asioista sopiminen oli helppoa kasvotusten. Siirryttäessä kuitenkin etäyhteyksien päähän, väheni luontainen kommunikointi huomattavasti työyhteisön keskuudessa. Osa saattoi kokea jäävänsä yksin omien työtehtäviensä kanssa ja samalla osa koki itsekkin haastavaksi antaa tukea työkavereilleen etäyhteyksien kautta.

”haastavaa töissä on se, että tuki... että sitä on vaikea antaa ja myös saada etäyhteyksillä. Et se vaatii hyvin paljon, että pitää ennakkoon sopia, siinä missä työntekijät on voinut vaan kävellä työhuoneen ohi ja kysyä jotain case asioita. Niin nyt joutuu sopimaan, että mihin kellonaikaan nähdään Teamsissa tai soitetaan Skype-puhelu tai muuta. Et se vaatii enemmän suunnitelmallisuutta et sitä ei voi niin vaan ohimennen.” H1

Tuen antamisen ja saamisen lisäksi kommunikoinnin vähenemisen nähtiin vaikuttavan myös muuhun työn tekoon. Poikkeusoloissa korostui niin sanotun epävirallisen keskustelun merkitys osana työn tekoa. Läsnä ollessa työasioista keskusteltiin esimerkiksi lounastunnilla. Työprojekteja saatettiin suunnitella ja ajatuksia heitellä vapaamuotoisesti muun keskustelun lomassa. Vastaavaa vapaamuotoista keskustelua on kuitenkin vaikeampi toteuttaa etäyhteyksien välityksellä.

”kaikki sellanen suunnittelutyö ja semmonen konseptointityö ja brain storming mitä tapahtuu toimistolla vaikka tauolla ja kaikessa tommosessa yhteisessä, niin se on jäänyt paljon vähemmälle. Et tottakai meillä on lisättyjä viikkopalavereja nyt etäaikana meidänkin tiimissä ja siellä pyritään aina kertomaan, että käsitellään kaikkea mitä milloinkin tarvitsee

käsitellä, tai jos on jotain mikä mieltä painaa. Mut sellanen yleinen brain storming ja ajatusten lentely jää tosi vähäiselle. Et semmoselle ei tunnut löytyvän aikaakaan yhtä paljon kun siellä toimistollahan sitä tapahtui kun käytiin syömässä vaikka. Niin siinä tuli, ja parhaat ideat yleensä tulikin.” H3

Poikkeusolojen vaikutus työn tehokkuuteen

Luovuutta ja kommunikointia edellyttäviä työtehtäviä koettiin selkeästi haastavammaksi suorittaa poikkeusolojen ja etätöiden aikana. Toisaalta etätöiden nähtiin vaikuttavan toisissa tapauksissa työn tehokkuuden lisääntymisenä. Vartiainen ym. (2004, s. 116–118) toteavat teoksessaan myös, että tuottavuuden on nähty parantuvan etätöissä paikoittain. Haastatteluissa kävi ilmi, että asiakastapaamisia sisältävää työtä oli mahdollista tehdä enemmän, kun suuriosa tapaamisista toteutettiin etäyhteyksien kautta. Näin paikasta toiseen siirtymiseen ei kulunut ylimääräistä aikaa, vaan aiemmin matkustamiseen kulunut aika oli mahdollista hyödyntää aktiiviseen työn tekoon.

”Sinällään se, että kokoukset on Teamsin kautta niin, on tehnyt sen että mä pystyn osallistumaan useampaan kokoukseen kun ei tarvitse matkustaa niihin kokouksiin. Eli mä pystyn tekemään sinällään enemmän töitä samassa ajassa kuin muutoin. Ja samaan aikaan tää poikkeustilanne on aiheuttanut sen, että meillä myös on enemmän kokouksia, koska mitä ennen olisi voinut järjestää ja sopia kasvotusten, vaatii nyt enemmän näitä Teams-palavereja.” H1

Myös keskittymistä vaativia työtehtäviä oli helpompi suorittaa omassa kodissa etänä aiempaa tehokkaammin. Osa haastateltavista kertoikin, että ennen Covid-19 poikkeusoloja oli tarkoituksella jättänyt keskittymistä vaativia työtehtäviä etäpäiville, jolloin keskittyminen ja paneutuminen työtehtäviin onnistuu heiltä paremmin. Vastaavasti nyt poikkeusoloissa keskittymistä vaativat työtehtävät oli helpompi suorittaa kotona ja vaikutus näkyi tuottavuudessa ja tehokkuudessa.

”Tämmönen perus rutiinipuuha onnistuu tosi hyvin. Ja siihenhän tää kotiympäristö on paras mahdollinen, kun tässä saa tosi hyvin rauhaa, paremmin kun siellä toimistolla. Mulla vielä on hirveen tarkkaa, että kun materiaaleja tarkastaa niin sitten pitää tietenkin tarkistaa — — että kaikki menee varmasti oikein, niin se on semmosta tosi, niin vaatii semmoisen keskittymisen ja paneutumisen siihen materiaaliin, että pystyy sitten kunnolla tarkistamaan. Et se ympäristö tavallaan auttaa siinä.” H3

”et mulla on joitain kollegoita, jotka on innostunut etäilystä että ei oo tavallaan ikinä ennen etänä tai tavallaan tehnyt etätöitä, mutta ovat todenneet että siinä on myös hyvät puolensa jos sen päivän saa rakennettua silleen että pystyy keskittymään paremmin kun ei oookkaan toimistolla. — — Joskus se, että menee toimistolle saattaa hankaloittaa sitä

keskittymistä aika paljon. Niin se on ehkä semmonen, hyvä tai hauska insightti että minkä tiedän, et kun me firmana siirryttiin etätöihin niin meidän tuottavuus ilmeisesti pomppas niinkun huomattavasti. Et vaikka usein harmitellaankin, että jotkut workshopit ja palaverit mitä on ollut kasvokkain, että ollaan oltu silleen, että mitenköhän tää nyt vaikuttaa, kun näitä tehdään etänä, mutta ilmeisesti siinä onkin käynyt näin. Me ollaan pystytytkin keskittymään paremmin, kun kaikki on ollut etänä.” H4

Itseohjautuvuus

Etätyöskentelyyn siirtyminen ja kommunikoinnin väheneminen vaikutti siihen, että osa saattoi jäädä työtehtäviensä kanssa yksin. Etätyöskentely vaatii työntekijältä huomattavasti aikaisempaa enemmän siis myös itseohjautuvuutta. Joissakin tapauksissa liiallinen vapaus saattoi tuntua myös turhan kuormittavalta.

”musta tuntui sit jo jossain kohtaa, että sitä vapautta suunnitella omaa päivää ja tehdä niitä juttuja oli jo vähän liikaakin, et jossain kohtaa keväällä tuli sellanen olo, että kiinnostakohan ketään nyt et mitä mä teen tai että miten mulla menee tai tarviinko mä apua” H4

Jotta yksilön on mahdollista olla itseohjautuva, on hänen oltava itsemotivoitunut (Martela & Jarenko, 2017, s. 12). Toisaalta tunne siitä, että kukaan ei olisi kiinnostunut sinun tekemisestäsi tai siitä, kuinka voit etätyössä, on itsessään vaikuttamassa motivaatioon negatiivisesti. Työn tulee tuntua merkitykselliseltä, jotta siihen on mahdollista motivoitua.

Itseohjautuvuudesta ja itsensä johtamisesta keskusteltiin myös toisen haastateltavan kanssa. Haastateltava puhui omasta työtiimistään ja havaitsemistaan yleisistä haasteista oman ajankäytön ja työn organisoinnin suhteen. Haasteeksi tiimissä oli noussut riittävien taukojen pitäminen. Etätyössä taukoja ei uskalleta pitää vastaavasti kuin työpaikalla työskenneltäessä. Taustalla nähtiin olevan ajatus siitä, että ellei ole koko ajan tavoitettavissa, muut kollegat luulevat sinun luistavan töistäsi. Toisaalta vastaavaa ongelmaa ei ollut havaittavissa silloin, jos työntekijät tekivät töitä työpaikalla. Oman työpäivän ja ajankäytön suunnittelu ja vastuunottaminen omasta työn teosta näyttäytyi haasteena, joka johtuu siitä, kuinka paljon vastuuta olet tottunut ottamaan työssäsi normaalisti. Muutos itseohjautuvampaan työskentelytapaan ei tapahdu hetkessä.

”Että mä ajattelen kanssa, että riippuu paljon että millä alalla on ja minkälainen persoona on. Että luulis että tollaiset yrittäjät jotka itse suunnittelee ja määrittelee päivänsä niin

heille se tulee luonnostaan. Ja pitää myös niitä taukoja. Et jos on joku yksityisrittäjä, niin heillä toimii se itsensä johtaminen. Mut sitten jos on suuntautunut jonnekin alalle, missä on se selkeä esimies ja sulle annetaan määrättyjä tehtäviä, niin sitten sä vaan seuraat niitä ja on vaikeeta itse lähteä johtamaan itseäsi.” H1

7.3 Covid-19 vaikutus työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen

Koti on työnteon paikkana erityinen ja moni oli uudessa tilanteessa keväällä 2020 kun suuriosa erityisesti tietotyötä tekevästä siirtyi lyhyellä varoitusajalla työskentelemään suurilta osin kotoa käsin etänä. Lähtökohtaisesti kotia on pidetty työstä palautumisen ja perheen yhteisen tilan paikkana (Ojala & Pyöriä, 2013, s. 54). Miten siis Covid-19 poikkeusolot vaikuttavat työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen, kun ihmiset ovat olleet osittain pakotettuja tekemään työtä kotoa käsin? Kotona työskentely mahdollistaa usein työaikojen joustavuuden ja vähentää samalla työmatkoihin kuluva ylimääräistä aikaa. (Ojala & Pyöriä, 2013, s. 54.) Etätöiden haasteena näyttäytyy kuitenkin työn ja vapaa-ajan välisen rajan hämärtyminen. Kotona työskenneltäessä työpäivien venymisen riski kasvaa ja työntekijät voivat kokea vaikeuksia irtaantua työasioista vapaa-ajalla. (Antila, 2005, s. 149.)

Työ- ja vapaa-ajan limittyminen

Neljä haastatteluihin osallistuneista kertoi tehneensä pääsääntöisesti etätöitä koko epidemian ajan. Kaksi haastateltavista oli taas työn luonteen tai työtehtävien vuoksi tehnyt pääsääntöisesti töitä normaalisti työpaikallaan. Kaikki pääsääntöisesti etätöitä tekevät haastateltavat kertoivat siitä, kuinka työ- ja vapaa-aika osittain limittyivät etätöitä tehdessä. Erityisesti kotitöitä tehtiin usein työpäivän lomassa.

”pystyy — — hoitamaan nää kotiaskareet tauolla yleisesti. Arkisia juttuja niin se on jotenkin tosi kiva, että niitä pystyy sekottamaan työpäivän väliin. Et se on ehkä sellanen erilainen juttu, että ennen ne askareet on sitten jäänyt tietenkin työpäivien ulkopuolelle.” H3

”Ja tota, no ylipäätään se, että esimerkiksi ruoanlaitto onnistuu siinä työpäivän aikana sillain. Että se on itselle semmonen paljon aikaa vievä juttu esimerkiksi. Tai joutuu siihen jonkun verran käyttämään aikaa, niin sitten kun se onnistuu siinä töiden lomassa niin sekin jotenkin vapauttaa aikaa siitä.” H3

”No mun mielestä siis, just etäpäivinä, kyllä mä koen, että just se, että päivässä ehtii tehdä paljon enemmän, just esimerkiks kotitöitä. Just se, että sä töissä haet kahvin niin ethän sä siinä tee mitään muuta mut sit kun sä kotona haet kahvin niin sä voit samalla kun sä sitä valutat siinä niin laittaa vaikka astioita koneeseen tai tämmöstä. Et mä oon huomannut et kotona on siistimpää.” H5

Sen lisäksi, että kotitöitä tehtiin usein työpäivän lomassa, myös muut arjen toiminnot limittyivät työpäivän sekaan. Eräs haastateltava muun muassa kertoi, että ruokailut usein limittyivät työpäivän sekaan. Aamupalaa ja lounasta syötiin töiden ohessa, eikä kunnollisia taukoja välttämättä huomattu pitää.

”se päivä menee silleen liukuvasti, et mä en oo aikatauluttanut sitä. Toki on työpalavereita jotka luo siihen rakennetta mutta silleen. Mut sit mä usein syön aamupalaa samalla kun mä teen töitä ja sit myös pidän lounastaukoo silleen, etten tee mitään konkreettista työasiaa siinä samalla mutta sit sekin tapahtuu usein tässä tälleen koneen ääressä ja sit voi olla, että luen jotain muita artikkeleja siinä tai jotenkin selaan nettiä tai muuta.” H4

Työnantajan puolelta tullut jousto oli myös mahdollistanut eräälle haastateltavalle sen, että keskellä päivää oli mahdollisuus ottaa pidempi tauko, ja jaksottaa työtä aiempaa joustavammin. Pitkän lounastauon aikana oli mahdollisuus ulkoilla ja tehdä ruokaa rauhassa, ennen kuin työn pariin palattiin vielä loppupäiväksi.

”En mä sen enempää palottele kun että yhden pitkän pätkän keskellä päivää. Et mulla on tapana alottaa aika aikasin niin saatan pitää useamman tunnin pituisen lounastauon ja käydä ulkoilemassa. Ja sitä itseasiassa on tehnyt aikasemminkin kun on tehnyt etätöissä. Mutta nyt kun on entistä vielä joustavampaa niin voi tehdä pidempiä lenkkejä, niin se on ehkä semmonen mieluisa ollut.” H6

Etätyöskentely on mahdollistanut selkeästi haastateltaville joustavamman ajan käytön työ- ja vapaa-ajan välillä. Kotitöiden tekeminen on tuonut luontevaa ja mukavaa taukoa työn lomaan, kun töitä on tehty pääsääntöisesti kotona. Toimistolla luonnollista keskeytystä on tuonut aiemmin esimerkiksi palavereihin siirtymiset, työkavereiden kanssa jutustelu ja lounaalla käyminen. Pääsääntöisesti etätyössä kuitenkin vastaavat luonnolliset keskeytykset työn lomassa ovat jääneet vähemmälle, jolloin työpäivää on pyritty rytmittämään ja keskeyttämään uudella tavalla. Myös lisääntynyt joustavuus työaikojen suunnittelussa on ollut mahdollista ja tuonut tervetullutta vaihtelua arjen rytmiin. Omaa aikaa halutaan ottaa työn vastapainoksi myös keskellä päivää. Tällainen malli myötäilee myös osittain Tuomisen ja Pohjakallion (2013, s. 95) ajatusta kyseenalaistaa perinteinen yhdeksästä viiteen työskentelymalli. Tällaisten yksilöllisempien työn teon tapojen johdosta työntekijät kykenevät parantamaan omaa elämänhallintaansa ja motivaatio työtä kohtaan myös lisääntyy (Alasoini ym., 2012, s. 19).

Myös Hakanen (2011, s. 56–58) pohti teoksessaan työntekemisen tapojen yksilöllistymisen hyötyjä sekä työnantajalle että työntekijälle. Työn imu ja erilaiset työhön liittyvät voimavarat mahdollistavat sen, että työntekijän on mahdollista suoriutua työstään parhaalla mahdollisella tavalla. Työn imua lisääviä voimavaroja ovat esimerkiksi työaikojen joustavuus sekä työntekijän ja työnantajan välillä oleva luottamus. (Hakanen, 2011, s. 56–58.)

Tarkka rajausta työpäivän päättymiselle

Vaikka kaikki etätyötä pääsääntöisesti poikkeusoloissa tehneet haastateltavat kertoivat limittävänsä aiemmin puhtaasti vapaa-ajan toimintojaan, kuten kotitöiden tekemistä työpäivän lomaan, oli kaikilla haastateltavilla kuitenkin hyvin tarkka rajausta työn päättämisen ja vapaa-ajan alkamisen välillä.

”Joo no siis, mulle se on hirveen tärkeää. Tai on varmasti kaikille mutta itelle ehkä semmonen, en mä tiedä mikä on keskiverto rajausta töiden ja vapaa-ajan välillä, mutta mä oon itse hirveen tarkka siitä. Että se mun vapaa-aika on oikeesti vapaa-aikaa. Siinä mä en koskaan pidä työpuhelinta päällä iltaisin tai katso mitään viestejä töistä, sähköposteja tai mitään.” H3

”Ja silleen välillä, mä oon niinkun kokenut et mulle preferenssi on se et mä saan tavallaan ne päivän hommat tehtyä niin sit mä voin laittaa koneen kiinni. — — Et sit mä olen jotenkin kokenut että mulle itelle on selkeempää että mä saan tavallaan tehtyä ne päivän hommat kuuteen mennessä ja sit loppuilta mulla on sitä omaa aikaa, kuin se että mä venytäisin sitä työpäivää sen takia että mulla on siellä välissä joku, vaikka tunnin selkeä lounastauko jollon mä en tee työasioita. Et menny kuitenkään vähän tehokkuus edellä tietyllä tavalla ja mä oon kokenut, että mulle on selkeämpää et mulla on se ilta selkeesti omana.” H4

Havainto on mielenkiintoinen. Työ ja arki halutaan perinteisesti erottaa toisistaan, koska sen ajatellaan olevan tasapainoisen elämän edellytys. (Tuominen & Pohjakallio, 2013, s. 91.) Tuominen ja Pohjakallio (2013, s. 192) eivät kuitenkaan usko, että tiukka rajanveto työn ja arjen välillä on nykypäivänä tietotyötä tekevälle saavutettavissa. Nykypäivänä isona ongelmana on nähty kuitenkin se, että työn annetaan usein joustaa arjen puolelle pikemmin kuin toisin päin.

Tutkimuksen haastateltavien vastaukset liittyen työn ja vapaa-ajan väliseen eroon kuvaavat kuitenkin pikemmin vastakkaista tilannetta. Etätyötä pääasiassa tekevät haastateltavat kertoivat siitä, kuinka kotiaskareita on ollut mukava pystyä limittämään työpäivän oheen. Sen sijaan hyvin tärkeäksi koettiin se, että työtä ei

viedä enää työpäivän päätteeksi vapaa-ajalle, vaan työpäivän päättyessä työasiat haluttiin saada pois mielestä mahdollisimman tehokkaasti.

Vallitsevat olosuhteet ja pääasiassa kotoa käsin työskentely on voinut vaikuttaa haastateltavien pyrkimykseen erottaa työ ja vapaa-aika mahdollisimman selkeästi toisistaan. Aiemmin selkeämpi rajanveto työn ja vapaa-ajan välillä on tapahtunut luonnollisesti silloin, kun työpäivä on päättynyt työpaikalla ja työpaikalta on siirrytty takaisin kotiin. Kuitenkin vallitsevissa poikkeusoloissa työn ja vapaa-ajan viettopaikan ollessa sama, voimistuu tarve erottaa työ ja vapaa-aika keskenään selkeämmin.

Myös toinen pääasiassa työpaikalla töitä poikkeusolojen aikana tehnyt haastateltava kertoi pyrkivänsä tarkkaan rajaamaan työ- ja vapaa-ajan keskenään. Nykyiset työtehtävät vaativat läsnäoloa fyysisesti työpaikalla myös poikkeusolojen aikana, mutta haastateltava samalla koki, ettei etätö työntekotapana sovi hänelle.

” — — iso syy, miksi mä en tykkää olla etänä. — — mä koen, että mun työtehtävät on sellaisia että mua tarvitaan työpaikalla. Mutta että myös se, että mä en tykkää olla etänä. Työt tulee liian lähelle sitä omaa henkilökohtaista elämää ja tälleen niin... niin, et ite on ehkä pystynyt suht hyvin etänä ollessaan osittain niinkun rajaamaan sitä työtä, et sitten kun mä kirjaudun ulos ja lopetan työpäivän, niin sitten mä fyysisesti otan kaikki läppärit ja muut ja laitan ne läppärilaukkuun ja siirrän ne ihan toiseen huoneeseen. Et saan sen niinkun visuaalisen ja henkisen niinkun siirtymän vapaa-ajalle.

Toisaalta sama haastateltava kertoi keskustelelevansa paljon työasioista puolisonsa kanssa. Tästä on havaittavissa se, ettei työasioiden ajattelu kuitenkaan päättynyt työpäivän päättyessä, vaan työasioita pohditaan ja analysoidaan myös vapaa-ajalla. Toisaalta tällaista ajatustyötä ei tunnustettu enää työnteoksi. Muiden haastateltavien osalta ei käynyt ilmi, kuinka paljon työasioita vielä ajateltiin työpäivän konkreettisen päättämisen jälkeen.

Vapaa-ajan lisääntyminen

Sen lisäksi, että työ- ja vapaa-aika on pyritty rajaamaan mahdollisimman selkeästi Covid-19 aiheuttamissa poikkeusoloissa, on myös vapaa-aikaa koettu olevan aikaisempaa enemmän. Selkein syy muutokseen nähtiin olevan siinä, että aiemmin työmatkaan kulunut aika on siirtynyt aktiiviseksi vapaa-ajaksi.

”onhan tässä nyt aikaa vapautunut. Että vapaa-aikaa on enemmän. Ihan selkeästi, että ihan pelkästään se että työmatkoista lähtee se puoli tuntia suuntaansa pois, niin se on jo aika paljon loppupeleissä. Ja tottakai siinä on kaikki sellaiset lähtövalmistelut aina ihan erilaiset kun niihin menee aikaa ja... se on tosi kiva.” H3

”Joo, on varmasti kaikilla, jotka ei oo nyt töissä samassa rakennuksessa. Siin on niin valtava se, kuinka paljon säästää aikaa töihin mennessä. Kun mullakin on työmatka, yleensä kun oon kulkenut pyörällä, niin puoli tuntia normaaliolosuhteissa. Ja sitten tottakai siellä tulee suihkussa käynnit ja muut niin varmasti tunti on paljon realistisempi niinkun suuntaansa se työmatka. Niin nyt kun se on, työmatka on viis metriä niin, eikä tarvi sitä mitenkään valmistella, niin se on suurin ajan säästö.” H6

Joillekin haastateltaville työmatkasta vapautunut aika on kuitenkin siirtynyt osittain aktiiviseen työntekoon, jolloin työmatkoista vapautunut aika ei ole lisännyt olennaisesti koettua vapaa-aikaa.

”No kyllähän se silleen niinkun, että mun töihin siirtyminen on vienyt semmosen puoltuntii viiva nelkytviis minuuttii. Niin tavallaan tottakai kun päivästä vapautuu ne kertaa kaks niin onhan se tuonut tosi paljon sellasta niinkun.. tietyllä tapaa lisää vapaa-aikaa mut sit taas toisaalta samaan aikaan koska sattuu tulemaan sellanen tilanne, että oli töitä tosi paljon, niin ne on sit vähän silleen syönyt toinen toisensa.” H4

Koetun vapaa-ajan lisääntymisen taustalla voi olla myös se, että monet harrastustoiminnot ja muut vapaa-ajan viettotavat jäivät pois poikkeusolojen rajoitusten vuoksi. Tulosten ensimmäisessä luvussa, jossa käsiteltiin arjen rakentumista Covid-19 poikkeusoloissa, kävi ilmi, että tavanomaisia vapaa-ajan viettomahdollisuuksia olivat myös esimerkiksi kaupungilla asioiden hoitaminen, elokuviin meneminen tai ulkona syöminen. Koska suuriosa tällaisista arjen tapahtumista jäi poikkeusolojen rajoitusten vuoksi toteutumatta, voi kokemus lisääntyneestä vapaa-ajasta olla osittain myös tunne lisääntyneestä loppoajasta. Ennen poikkeusoloja arjen ja vapaa-ajan täyttäminen on ollut helppoa ja huoletonta, koska ei ole tarvinnut pohtia rajoituksia ja tartuntariskiä. Kuitenkin poikkeusoloissa lisääntynyt riski on pakottanut karsimaan tai ainakin arvioimaan eri tapahtumien tarpeellisuutta omassa arjessa, ja vapaa-aikaa on vietetty suurimmaksi osaksi kotona.

Työn ja oman arjen reflektointi

Tarve erottaa työ- ja vapaa-aika selkeästi toisistaan ja vapaa-ajan arvostaminen saattavat kertoa myös nuorten työssäkäyvien aikuisten yleisestä suhtautumisen muutoksesta työhön ja työn merkitykseen omassa elämässään. Haavisto (2010,

s. 25–27) totesi teoksessaan, että nuoret aikuiset kokevat yleisesti työn merkityksen elämässään pienempänä kuin heitä vanhemmat palkansaajaryhmät. On myös huomattavissa, että nykyinen nuori sukupolvi etsii ja vaatii edeltäjiään voimakkaammin työtä, jonka he kokevat merkitykselliseksi. Työn tulee sopia omaan elämänkokonaisuuteen ja vastattava omaa arvomaailmaa. (Haavisto, 2010, s. 38.)

Eräs haastateltavista kertoi arvioineensa omaa arkeaan ja työn teon tapaansa ja työn merkitystä omassa arjessa poikkeusolojen aikana, osittain myös sen mahdollistamana.

”Se on haastanut ajattelemaan niinkun työtä ylipäätään sillain, työn luonnetta, tai tavallaan et työ voi olla tällastakin. Et oon kokoajan kotona ja saan olla tässä näin ja mulla on tosi paljon aikaa tehdä niitä mun omia muita juttuja vaikka työpäivän aikanakin silleen pienissä määrin. Se on ehkä yllättänyt, ja siis positiivisella tavalla, kyl mullakin sitten — — tää vaihtoehto tämmöselle työlle on se että on etänä kotona koko päivän ja saa mennä omien aikataulujen mukaan, joka on ainakin itelle tosi tärkeitä ja on huomannut sen tärkeyden jotenkin tässä vielä koronan aikana korostuvan. Et mitä se tietynlainen vapaus jotenkin tuo semmosta, tietynlaista stressittömyyttä ja hyvinvointia koko ajan omalta osaltani.” H3

Muut haastateltavat eivät kertoneet yhtä selkeästi reflektoineensa omaa työnteon tapaansa tai työn ja vapaa-ajan yhdistämistä. Kuitenkin myös useat muut haastateltavat sanoivat olleensa yllättyneitä siitä, kuinka vaivattomasti etätyöskentely on sujunut poikkeusolojen alun jälkeen. He kertoivat myös pyrkivänsä tulevaisuudessa, niin sanottuun normaaliin arkeen palattaessa, tekemään huomattavasti enemmän etätöitä kuin mitä tekivät ennen Covid-19 aiheuttamia poikkeusoloja. Tämä viestii siitä, että aikaisempia työnteon tapoja on jollain tasolla ryhdytty arvioimaan poikkeusolojen aikana, ja tunnistettu että aiemmin totut tavat eivät välttämättä olekaan ainoa oikea vaihtoehto.

Myös omaa työn ulkopuolista arkea ja vapaa-ajanviettotapoja oli alettu reflektoidaan poikkeusolojen aikana tarkemmin. Covid-19 aiheuttamat poikkeusolot nähtiin myös tässä tietyllä tapaa sen mahdollistajana, että omaa arkea oli aikaa arvioida, kun kaikki pysähtyi yhdessä hetkessä.

”että ylipäätänsä se, että kaikki pysähtyi hetkeksi, niin mä otin sen jotenkin tosi tervetulleena vastaan. Et oli ollut jotenkin sellanen aika hektinen vuosi, että töissä oli koko ajan

hirveesti kiirettä ja joka viikonloppukin tuntui, että oli täynnä jotain. Et aina oli jotkut, vaikka ystävien kanssa jotkut illanistujaiset tai muuta, et aika paljon mentiin viikonloppusin ja paljon mentiin arkena töiden puolesta ja harrastukset siihen päälle. Niin sitten tuli vähän niinkun sellanen pakkopysäytys, että ei ole mitään niitä. Että tavallaan teki tosi hyvää. Et kyllä silleen, otin ihan ilolla vastaan, et jes täähän voi olla ihan kivakin juttu et hetkeks aikaa vähän rauhoittuu.” H3

”Kyllä varmasti se — — varsinkin se kevään ehkä tiukempi lockdown aika antoi mahdollisuuden pysähtyä, miettiä hyvinkin syvällisesti omia elämän juttuja, että mikä kiinnostaa jatkossa ja et jonain päivänä kun korona niin sanotusti alkaa oikeesti päättyä tai pystyy palaa vielä enemmän semmoseen normaaliin, niin mitä asioita priottaa ja mun mielestä se oli tavallaan mielenkiintoinen oivallus, jos mennään tosi filosofiselle tasolle, että tavallaan mä oivalsin että se elämä, mitä mä oon ennen poikkeusaikoja elänyt, on oikeesti sellasta missä mä oikeesti viihdyn ja nautin.” H4

Niin sanottu normaali arki ei ole vuoden 2020 lopullakaan vielä näköpiirissä. Etätyösuositus ja suositus kokoontumisten rajoittamiseen ovat yhä voimassa. On todennäköistä, että kun normaalimpaan, ennen poikkeusoloja vallinnutta arkea muistuttavaan aikaan pystytään tulevaisuudessa palaamaan, ihmisten arvomaailma on jo muokkaantunut pysyvästi. Se, kuinka työn teko ja vapaa-ajan merkitys korostuvat tulevaisuudessa, on haastavaa arvioida. Selvää kuitenkin on, että Covid-19 aiheuttamat poikkeusolot ovat herättäneet ihmisiä ajattelemaan selkeämmin asioita, joita omassa arjessaan pitää erityisen paljon arvossa. Voi olla, että työn merkitys arjessa laskee entisestään, kun pitkien rajoitustoimien jälkeen normaali sosiaalinen kanssa käyminen on jälleen mahdollista. Ihmiset ja läheisten kanssa vietetty aika ja vapaan rajoittamattoman arjen viettäminen mahdollistuu.

7.4 Yhteenveto

Suuriosa haastateltavista koki ensisijaisesti, ettei Covid-19 poikkeusolot ole tuoneet heidän arkeensa merkittävää muutosta. Toisille haastatteluun osallistuneista poikkeusolot ovat kuitenkin vaikuttaneet omaan arkeen ja arjen rakentamiseen voimakkaammin. Jos omia arjen rutiineja ja tapoja on joutunut muokkaamaan huomattavasti poikkeusolojen aikana, on omaa arkea ja omia tottumuksia joutunut punnitsemaan ja arvioimaan paljon konkreettisemmin.

Rutiinien merkitys arjen rakentajana korostui kaikissa haastatteluissa. Rutiineja saatetaan pitää usein arjen negatiivisena piirteenä. Rutiinit koetaan rajoittavina ja rutiininomaista arkea pidetään harmaana toistuvana jatkumona. (Salmi, 1991,

s. 119.) Kuitenkin rutiineilla on tärkeä merkitys arjen rakentajana ja ne tuovat myös turvaa (Korvela & Tuomi-Gröhn, 2014, s. 14.) Rutiinien tuoman turvan merkitys kriisitilanteessa korostuu.

Läheisten merkitys arjessa korostui poikkeusolojen aikana. Poikkeusoloissa suositeltavaa oli välttää ylimääräisiä kontakteja, jolloin tarve olla yhteydessä läheisten ja ystävien kanssa uudella tavalla etäyhteyksien välityksellä korostui. Ihmiselle ominainen tarve on kokea kuuluvuutta. Yhteydenpito muihin ihmisiin auttaa ihmisiä tunteiden säätelyssä ja auttaa selviytymään stressistä. Yksinolo ja sosiaalinen eristäytyminen kuitenkin pahentavat stressiä ja aiheuttavat myös muita terveyshaittoja. (Matias ym., 2020, s. 875.) Lisäksi ihmisen perusominaisuuksiin kuuluu tietty itsesuojeluvaisto. Poikkeusoloissa ihmisten tuli tottua tunteeseen, ettei tilanne ollut täysin heidän hallinnassaan ja he eivät kyenneet suoraan varmistamaan omaa ja läheistensä turvallisuutta vallitsevissa olosuhteissa. (Matias ym., 2020, s. 875.)

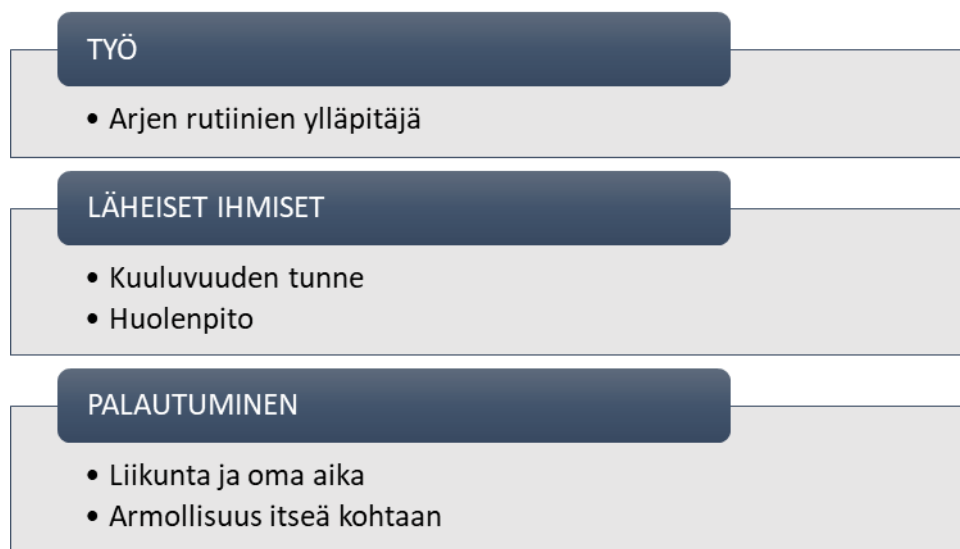
Poikkeusoloissa saatettiin olla yhteydessä oman perheen kanssa jopa enemmän kuin aikana ennen poikkeusoloja ja rajoituksia. Lisääntyneellä yhteydenpidolla läheisten kanssa on todennäköisin yhteys molempiin ihmisen perusominaisuuksiin. Toisaalta ihmiset haluavat kokea kuuluvuuden tunteen myös sosiaalisen eristämisen aikana, mutta toisaalta myös huoli omista läheisistä korostui, jolloin yhteyttä läheisiin ja muihin ihmisiin saatettiin pitää aikaisempaa enemmän.

Epävarmuus vallitsevasta tilanteesta ja huoli läheisistä ihmisistä lisää ihmisten stressiä. Vaikka merkittäviä muutoksia omassa arjessa ei välttämättä selkeästi tunnustettu, vallitsevissa poikkeusoloissa on hyvä kiinnittää huomiota myös omaan jaksamiseen ja palautumiseen. Vaikka työ pitikin kaikilla haastatteluun osallistuneista arjen rytmiä ja rutiineja yllä, toi etätyöhön siirtyminen omat muutoksensa arkeen.

Palauttavaksi arjen tekemiseksi kaikki haastatteluun osallistuneet mainitsivat liikunnan ja ulkoilun. Etätyöhön siirryttäessä monelta jäi arjesta pois myös arkeen kuulunut hyötyliikunta, jota oli ehkä tarve kompensoida muuten arjessa työpäivän ulkopuolella. Lisäksi liikunnalla on tutkitusti vaikutus myös henkiseen

hyvinvointiin. Covid-19 poikkeusolojen ja eristäytymisen aikana liikunnan on todettu auttavan palautumaan myös henkisesti. (Matias ym., 2020, s. 876.)

Liikunnan lisäksi osa koki myös tarvetta antaa itselleen konkreettisesti aikaa palautumiseen Covid-19 poikkeusoloissa. Jos töissä koettiin stressiä ja kiirettä, joka yhdistyi poikkeusolojen tuomiin muutoksiin omassa arjessa, oli hyvä ottaa itselleen aikaa. Tässä aineistossa erityisesti arjen rakentumiseen liittyvät teemat Covid-19 viruksen aiheuttamissa poikkeusoloissa on koottu seuraavaan kuvioon (Kuvio 1.).



Kuvio 1. Arjen rakentuminen Covid-19 viruksen aiheuttamissa poikkeusoloissa.

Siirtyminen etätöihin toi muutoksia monen työssäkäyvän arkeen ja työn tekemiseen. Suuriosa tietotyötä tekevistä siirtyi keväällä 2020 tekemään etätöitä. Etätöiden rajoitukset jatkuvat yhä vuoden 2020 loppuun saakka, jolloin hallitus arvioi tilannetta uudelleen.

Monessa työpaikassa jouduttiin etätöiden myötä arvioimaan vallitsevia toimintamalleja ja sitä, kuinka työtä tehdään jatkossa etäyhteyksien välityksellä. Onnistuminen toimintatapojen arvioinnissa ja niiden kehittämisessä vallitseviin olosuhteisiin sopiviksi vaihtelee työpaikan mukaan.

Tärkeäksi aiheeksi työnteon kannalta nousi kommunikointi ja sen onnistuminen. Etäyhteyksien kautta yhteys kollegoihin ja esimieheen väheni, joka vaatii

työntekijältä suhteessa enemmän itseohjautuvuutta ja kykyä suunnitella ja johtaa omaa työtään. Osa koki tilanteen muita haastavammaksi, jolloin saattoi alkaa kyseenalaistamaan oman työnsä merkitystä. Tämä haastaa tilannetta erityisesti työnantajan näkökulmasta - kuinka pitää huolta yrityksen työntekijöistä, heidän hyvinvoinnistaan ja motivaatiostaan, etäyhteyksien välityksellä.

Esimiehen tuen merkitys korostuu ja työntekijät kokevat tärkeäksi, että työnantajan puolelta ollaan kiinnostuneita heidän hyvinvoinnistaan. Jos työnantajan puolelta viestintä tapahtui suurimmaksi osaksi liiketoiminnan tarpeet edellä, saattoivat työntekijät kokea jäävänsä huomiotta. Toisaalta yrityksen tavoitteena on voinut olla pyrkiä pitämään liiketoiminta pystyssä, jolloin viestinnän näkökulmaksi on otettu tarkoituksella enemmän liiketoimintalähtöinen asenne. Monessa yrityksessä liiketoiminta on kärsinyt Covid-19 aiheuttamien poikkeusolojen myötä, joka on voinut vaikuttaa vallitsevaan asenteeseen yrityksen sisällä.

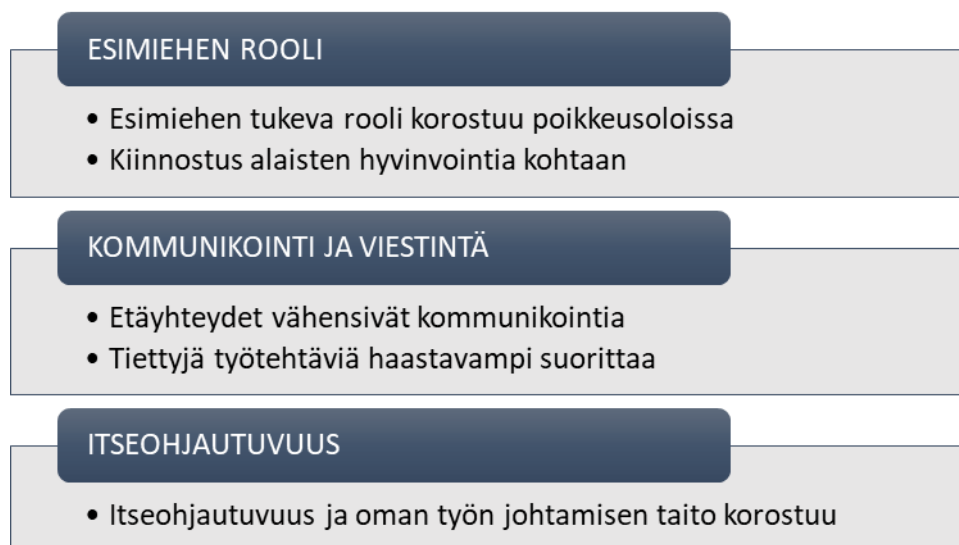
Kommunikoinnin merkitys korostui myös itse työtehtävien teossa. Tietyt työtehtävät vaativat riittävää yhteydenpitoa muiden työtiimin jäsenten kanssa. Poikkeusolot kuitenkin haastoivat riittävän kommunikaation ylläpitämisen. Asiat, joita aiemmin oli mahdollista käsitellä ohimennen esimerkiksi työpaikan käytävällä tai lounastauolla, vaativat nyt eri tavalla suunnittelua ja aikatauluttamista kuin aiemmin. Tällaisiksi tehtäviksi mainittiin esimerkiksi kaikki luovaa työtä vaativat tehtävät, suunnittelu- ja ideointityö. Lisäksi työtehtävät, jotka vaativat toisen työntekijän tai esimiehen neuvontaa tai opastusta, olivat hankalampia toteuttaa etäyhteyksien välityksellä kuin konttorilla työskenneltäessä.

Kommunikoinnissa olennaista on aina sen kaksi osapuolta. Vaikka työntekijä pyrkisi itse aktiivisesti kommunikoimaan työstämästään työtehtävästä, aikatauluista tai tuen tarpeesta, edellyttää se myös vastaanottajan aktiivisuutta. Jos kommunikointi jää yksipuoliseksi, vaikuttaa se väistämättä kaikkien työhön ja työstä suoriutumiseen.

Vaikka osa työtehtävistä koettiin hankalammiksi suorittaa etätyössä, oli myös positiivisia kokemuksia siitä, että toisiin, tarkkuutta ja keskittymistä vaativiin työtehtäviin on ollut helpompi keskittyä etätyössä. Aiemmin tarkkuutta vaativia

työtehtäviä oli tarkoituksella jätetty yksittäisille etätyöpäiville, mutta nyt kun työs-kentely tapahtui pääsääntöisesti etänä, oli työtehtäviin helpompi keskittyä ajasta tai päivästä riippumatta. Työn tehokkuuden koettiin paikoin myös muuten lisääntyneen. Toimistolla ilmenevät keskeytykset ovat osittain poistuneet, jolloin työn-tekoon on pystytty keskittymään paremmin kotona työskennellessä.

Etätyössä oman työn johtaminen ja itseohjautuvuus korostui monella. Työpäiviä usein aikatauluttivat erilaiset palaverit, mutta muuten oman työn ja työajan suunnittelun vastuu korostui joillakin aikaisempaa enemmän. Jos aikaisemmin työtä oli totuttu tekemään pääasiassa toimistolla tai muualla työpaikalla, oltiin sen kautta saatettu myös tottua siihen, että tehtävät ja aikataulut tulevat enemmän annettuina, kuin mitä etätyöhön siirtymisen jälkeen. Osalle vapaus ja niin sanottu valvonnan puute on saattanut tuntua hämmentävältä. Työkoneen ja etäyhteyksien päässä on pyritty olemaan jatkuvasti, jolloin työn normaali tauottaminen on voinut kärsiä. Myös tässä suhteessa esimiehen tehtävä korostuu varmistaa, että työntekijät pitävät omasta hyvinvoinnistaan ja jaksamisestaan huolta. Taukojen tärkeydestä tulee muistuttaa ja työntekijöitä tulisi kannustaa arvioimaan omia työnteon tapojaan. Työn tekemiseen liittyen Covid-19 poikkeusoloissa nousseet kolme pääteemaa on esitetty kuviossa 2 (Kuvio 2.).



Kuvio 2. Työn tekeminen Covid-19 poikkeusoloissa.

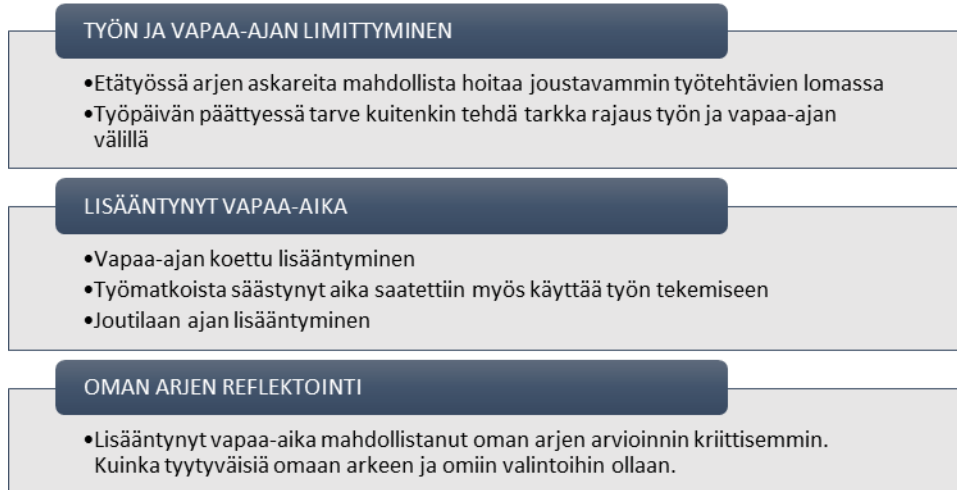
Etätyöhön siirryttäessä moni oli uuden edessä. Koti on työnteon paikkana erityinen, sillä perinteisesti työtä ja arkea on erottanut niiden fyysinen etäisyys toisistaan. Koti on ollut paikka, jossa palaudutaan ja vietetään aikaa läheisten kanssa. (Ojala & Pyöriä, 2013, s. 54.) Toisaalta nyt Covid-19 aiheuttamissa poikkeusoloissa moni oli pakotettu yhdistämään työn ja vapaa-ajan viettönsä samaan paikkaan siirryttäessä etätyöhön.

Haastatteluissa kävi ilmi, että monella etätyöhön siirtyneelle työ ja vapaa-ajan toiminnot limittyivät. Esimerkiksi kotitöitä, joita aiemmin oli tehty puhtaasti vapaa-ajalla, oltiin alettu hoitamaan välillä myös työpäivän aikana. Esimerkiksi ruokaa saatettiin valmistaa lounastauolla ja kahvia keittäessä voitiin aika hyödyntää tiskikoneen täyttämiseen. Työkone voitiin avata lähes heti heräämisen jälkeen, jolloin aamupala ja muut aamutoimet tehtiin samalla, kun työpäivää jo aloitettiin.

Etätyöskentely on mahdollistanut joustavamman ajankäytön työ- ja vapaa-ajan välillä. Toimistolla työskentelystä tutut keskeytykset ovat karsiutuneet työpäivästä osittain tai kokonaan pois, jolloin työpäivää on pyritty rytmittämään uudella tavalla. Kotitöiden limittäminen työpäivän ajalle on mahdollistanut työpäivien luonnollisen tauottamisen.

Vaikka työpäivää usein oli alettukin tauottaa kotitöiden avulla ja etätyö oli tuonut huomattavaa joustoa työntelemiseen, kokivat haastateltavat kuitenkin hyvin tärkeäksi tehdä rajan työ- ja vapaa-ajan välillä työpäivän päättyessä. Työ ja arki halutaan perinteisesti erottaa toisistaan, sillä sen koetaan tuovan tasapainon työhön käytettävän ja muun ajan välille (Tuominen & Pohjakallio, 2013, s. 91). Nykypäivän tietotyössä tarkka rajaaminen työn ja vapaa-ajan välillä ei kuitenkaan ole aina mahdollista ja usein haasteena onkin, että työn annetaan joustaa vapaa-ajan puolelle helpommin. (Tuominen ja Pohjakallio, 2013, s. 192.)

Toteutetuissa haastatteluissa tulokset näyttäytyivät kuitenkin päinvastaisina. Etätyössä kotitöitä ja muita arjen askareita oli alettu tehdä enemmän työpäivän lomassa, mutta työpäivän päättyessä haluttiin tehdä tarkka rajausta siitä, ettei työasioihin enää palattu työpäivän päättymisen jälkeen.



Kuvio 3. Työn ja vapaa-ajan yhdistyminen Covid-19 poikkeusoloissa.

Vapaa-aikaa koettiin olevan enemmän poikkeusolojen aikana. Tärkeimmäksi syyksi haastateltavat näkivät sen, että aiemmin työmatkoihin kulunut aika oli vapautunut ja lisännyt vapaa-aikaa. Toisaalta vapaa-aikaa ja niin sanottua joutilasta aikaa on lisännyt myös se, että aiemmin arkeen kiinteästi kuuluneet vapaa-ajan viettomahdollisuudet olivat poikkeusolojen vuoksi vähentyneet tai keskeytyneet kokonaan. Esimerkiksi lähes kaikki harrastustoiminta keskeytyi kevään 2020 aikana poikkeusolojen rajoitusten vuoksi. Kokemus lisääntyneestä vapaa-ajasta voi siis olla myös osittain ainoastaan tunne lisääntyneestä loppoajasta, jolloin vapaa-ajalle ei ole ollut erityisiä suunnitelmia.

Osalle haastateltavista lisääntynyt vapaa-aika on mahdollistanut oman arjen tarkemman reflektoinnin. Ennen poikkeusoloja arki on voinut olla myös työn ulkopuolella melko kiireistä, jolloin poikkeusolojen aiheuttama pysähtyminen on koettu positiivisena asiana ja tarpeellisena hetkenä pysähtyä arvioimaan omaa arkea. Pysähtyminen ja oman arjen reflektointi on myös mahdollistanut sen, että on pystynyt tiedostamaan tarkemmin asiat, joita erityisesti arvostaa omassa arjessaan.

8 Luotettavuus

Tässä luvussa arvioin tutkimukseni luotettavuutta, uskottavuutta sekä yleistettävyyttä. Lisäksi tutkijana itse edustan tutkimuksen kohdejoukkoa, jolloin osana luotettavuuslukua pohdin myös omaa asemaani tutkimustulosten tulkinnassa.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin ei ole yksiselitteisiä ohjeita. Tutkimusta arvioidaan kuitenkin kokonaisuutena, jolloin luotettavuutta arvioi-
dessa painottuu tutkimuksen sisäinen johdonmukaisuus, eli koherenssi. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 135.) Tutkimuksen luotettavuutta parantaa tutkijan tarkka kuvaus siitä, kuinka tutkimus on toteutettu (Hirsjärvi ym., 2009, s. 232). Sama tarkkuuden vaatimus koskee tulosten tulkintaa. Tutkijan tulisi kyetä kertomaan, millä perusteella esittää tulkintoja, joihin päätelmänsä perustaa. Lukijaa auttavat tässä esimerkiksi suorat haastatteluotteet ja muut autenttiset dokumentit aineistosta. (Hirsjärvi ym., 2009, s. 233.) Jos laadullisen tutkimuksen luotettavuutta halutaan vielä tarkentaa, voidaan tutkimuksessa hyödyntää triangulaatiota, eli hyödyntää tutkimuksessa useita menetelmiä (Hirsjärvi ym., 2009, s. 233). Yksinkertaistettuna triangulaatiolla tarkoitetaan eri metodien, tiedonlähteiden tai teorioiden yhdistelemistä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 141).

Tässä tutkimuksessa tutkimusprosessi on pyritty kuvaamaan mahdollisimman tarkasti, jotta lukijan on mahdollista luoda tutkittavasta aiheesta kokonaiskuva ja tutkimuksen tuloksia on mahdollista arvioida. Tuloksia tarkasteltaessa luotettavuutta on pyritty vahvistamaan suorilla haastatteluotteilla aineistosta tehtyjen tulkintojen tueksi. Lisäksi aineistonkeruussa hyödynnettiin kahta erilaista aineistonkeruu menetelmää. Puolistrukturoidun teemahaastattelun lisäksi haastattelun tueksi haastateltavia pyydettiin myös kuvaamaan omaa arkeaan aikajanan muodossa. Aikajanojen tavoitteena oli toimia muistin tukena *stimulated recall* haastattelumenetelmää mukaillen.

Aineiston riittävyys ja yleistettävyys

Laadullisessa tutkimuksessa ei sellaisenaan pyritä tilastolliseen yleistettävyyteen. Tavoitteena on pikemminkin kuvata jotakin ilmiötä tai tapahtumaa ja

ymmärtämään tiettyä toimintaa. Tämän vuoksi laadullisessa tutkimuksessa aineiston laajuuden sijaan tulisikin tarkastella pikemminkin sitä, että haastateltavilla henkilöillä on riittävästi kokemusta tutkittavasta aiheesta. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 87-88.) Yleistettävyyden sijaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa tulisi pikemminkin arvioida sitä, missä suhteessa tutkija olettaa tutkimuksensa edustavan muutakin kuin tutkimaansa tapausta. Alasuutarin (2014, s. 250) mielestä kuvaavampi termi olisikin 'suhteuttaminen', kuinka tutkimustulokset suhteutuvat muuhun maailmaan ja kertovat muusta kuin vain aineistostaan.

Tämän tutkimuksen aineisto koostui kuudesta haastattelusta, joita täydensivät haastateltavien omat aikajanat arkipäivän rakenteesta Covid-19 poikkeusoloissa. Haastatteluiden kesto vaihteli puolesta tunnista tuntiin, joista kertyi huomattava määrä litterointiaineistoa. Kerätyn aineiston määrä oli runsas ja osa siitä rajautui myös pois tutkimuksen rajauksen ohjaamana.

Suhteuttamisen näkökulmasta aineistoa ei voi pitää aukottomana. Toisaalta Covid-19 viruksen aiheuttamat poikkeusolot ovat tavalla tai toisella vaikuttaneet kaikkien arkeen, jolloin tutkimuksen kohdejoukkoa voidaan pitää perusteltuna. Tutkimuksen laajuus huomioon ottaen, kohdejoukon valinnassa on tehty tarkka rajaus tiettyyn ikäluokkaan, nuoriin alle 35-vuotiaisiin aikuisiin. Toisaalta aineistosta kävi myös ilmi, että haastateltavista kukaan ei ollut siihen mennessä kokenut merkittäviä Covid-19 aiheuttamia muutoksia työssään, kuten kokoaikaisia lomautuksia tai työttömyyttä. Nämä seikat vaikuttavat väistämättä tutkimustuloksiin ja niiden suhteuttamiseen laajemmalle.

Tutkijan oma rooli ja objektiivisuus

Tutkimusteksti on aina tutkijan tulkinta kerätystä aineistosta ja käytetyistä lähteistä. Tutkijalta edellytetään sekä menetelmällistä että kielellistä objektiivisuutta. Tärkeä menetelmällisen objektiivisuuden kriteeri on se, että tutkimus on mahdollista toistaa samoista lähtökohdista. Objektiivisuus metodikysymyksissä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että lähteitä tulkitaan huolellisesti ja rehellisesti. Tärkeää on, että myös sellainen lähde- ja tutkimusaineisto esitetään, joka on ristiriidassa tutkijan oman käsityksen kanssa. (Hirsjärvi ym., 2009, s. 309-310.) Tuomi ja

Sarajärvi (2018, s. 133) painottavat myös havaintojen puolueettomuutta. Puolueettomuus nousee esiin silloin, kun arvioidaan, pyrkiikö tutkija tarkastelemaan tutkittavaa asiaa puolueettomasti vai suodattaako hän tietoa oman näkökantansa perusteella. Vaikuttaako tutkijan oma näkökanta siihen, kuinka hän kuulee ja havainnoi haastateltavaa.

Tutkija-subjekti on aina väistämättä mukana tutkimusta kirjoitettaessa. Objektii-visuuden toteutumiseksi tutkimukseen kuuluu tietynlainen asioiden etäännyttäminen. (Hirsjärvi ym., 2009, s. 310.) Monissa kvalitatiivissa tutkimustavoissa tieteellinen tutkimus mielletään myös inhimilliseksi, subjektiiviseksi toiminnaksi, jolloin subjektiivisuudesta ei ole mahdollista täysin irrottautua (Perttula, 2015, s. 156).

Fenomenologiseen erityistieteeseen objektiivisuus sopii tavoitteeksi, kun se ymmärretään kohteenmukaisena. Objektii-visuus toteutuu, jos tutkimus on toteutettu tutkijan omaa maailma- ja ihmiskäsitystä mukailemalla. Tutkimus tulee olla myös toteutettu niin, että tutkimuksellinen ymmärrys perustuu haastateltavien elävään kokemukseen. Hermeneuttisessa tutkimustavassa tutkimuksen objektiivisuuteen ei kuitenkaan suhtauduta yhtä vahvasti. (Perttula, 2015, s. 156.)

Tämän tutkimuksen kohde on globaali ilmiö, joka on vaikuttanut kaikkien arkielämään vähintäänkin välillisesti. Myös tutkija itse on elänyt Covid-19 viruksen aiheuttamista poikkeusoloissa vuoden 2020 aikana. Tämän vuoksi tutkijalla on luonnollisesti myös subjektiivinen kokemus tutkittavasta aiheesta. Aineiston objektiivista tarkastelua tukee toisaalta se, että aineiston analyysivaiheessa kaikki vastaukset on luokiteltu teemoittain, ilman että vastauksia on luokiteltu sen mukaan, vastaavatko ne tutkijan omaa näkökantaa tutkittavasta aiheesta. Objektii-visuuden puolesta puhuu myös se, että tutkija on tehnyt joitakin ennakko-oletuksia aineiston sisällöstä kirjallisuuteen perehtymisen tukemana. Toisaalta aineiston analyysissä nämä ennakko-oletukset ovat kumoutuneet.

9 Pohdinta

Covid-19 aiheuttamat poikkeusolot ovat tavalla tai toisella vaikuttaneet meidän kaikkien arkeen. Keväällä 2020 alkaneet poikkeusolot ovat edellyttäneet ihmisiä eristäytymään, välttämään ylimääräisiä sosiaalisia kontakteja ja siirtymään etätöihin. Tässä tutkimuksessa olen haastatellut kuutta nuorta työssä käyvää aikuista ja perehtynyt siihen, millä tavalla vuoden 2020 poikkeusolot ovat vaikuttaneet heidän arjen rakentumiseensa, työn tekoon ja työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen.

Kaikki kuusi haastateltavaa tekevät tietotyötä ja heistä neljä on tehnyt Covid-19 poikkeusolojen aikana pääsääntöisesti etätöitä. Covid-19 aiheuttamat poikkeusolot ovat siis väistämättä vaikuttaneet ihmisten arkirutiineihin. Muutoksen vaikutavuudesta on erilaisia mielipiteitä. Osalle muutos omaan arkeen on ollut merkittävä, jolloin omia arjen rutiineja ja toimintoja on joutunut punnitsemaan uudelleen merkittävällä tavalla. Suuriosa haastateltavista koki kuitenkin ensisijaisesti, ettei Covid-19 poikkeusolot ole tuoneet heidän arkeensa merkittävää muutosta. Kokeemus voi kuitenkin johtua siitä, että tutkimushaastattelut on toteutettu syys-lokakuussa 2020, jolloin poikkeusoloissa on eletty jo yli puoli vuotta. Näin ollen niin sanottuun uuteen normaaliin ja uuteen arkeen poikkeusoloissa on ehditty jo sopeutua.

Rutiinien merkitys arjen rakentajana poikkeusoloissa nousi esiin tutkimustuloksissa. Covid-19 aiheuttamat poikkeusolot särkivät tietyt arjen rutiinit, kun työnteon tapoja ja vapaa-ajan toimintoja oli tarpeen muokata. Tästä huolimatta toiset, poikkeusoloista huolimatta säilyneet arjen rutiinit olivat toisaalta voimavaroja, jotka kantoivat myös kriisitilanteessa. Kotitaloustieteen tutkimuksen kannalta on tärkeää, että arjen muuttuvia olosuhteita tutkitaan ja ollaan mukana yhteiskunnan suurissa muutoksissa. Vuosi 2020 on osoittanut, miten nopeasti arjen totut olosuhteet voivat muuttua kaikilla kotitalouksilla yhteisesti.

Vuoden 2020 päättyessä kokoontumisrajoitukset ja etätösuositus ovat yhä voimassa. Tarkkaa tietoa siitä, milloin normaalimpaan ja vapaampaan arkeen on mahdollista palata, ei vielä ole. On kuitenkin todennäköistä, että vallitsevat

poikkeusolot tulevat muokkaamaan ihmisten arvomaailmaa. Työ ja vapaa-aika ja niiden yhdistyminen omassa arjessa ovat varmasti asioita, joita ihmiset tulevat myös jatkossa punnitsemaan.

Lähteet

- Abdoolla, A. & Govender, P. (2017). Work Intensification: A Stumbling Block to Work Life balance? *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 9(5), 230-243.
- Aho, M. & Ranki, S. (2018). *Millä rahalla? Katsaus elinikäisen oppimisen rahoitusvirtoihin*. Sitran selvityksiä 134. Helsinki: Erweko.
- Ahtela J. (2015). *Kello raksuttaa mennyttä aikaa. Työaikasääntelyn nykytila ja kehittämistarpeet*. Sitran selvityksiä 87. Helsinki: Erweko.
- Aitta, U. (2006). Ylemmät toimihenkilönaiset työ- ja aikapaineiden ristiaallokossa. Teoksessa A-M. Lehto, H. Sutela & A. Miettinen (toim.) *Kaikilla mausteilla, Artikkeleita työolotutkimuksesta* (s. 17-35). Helsinki: Yliopistopaino.
- Alasoini, T., Järvensivu, A. & Mäkitalo, J. (2012) *Suomen työelämä vuonna 2030. Miksi ja miten se on toisennäköinen kuin tällä hetkellä*, TEM raportteja 14/2012.
- Alasoini, T. (2015). *Digitalisaatio muuttaa työtä – millaista työelämää uudistavaa innovaatiopolitiikkaa tarvitaan?* Työpoliittinen aikakauskirja 2/2015 (s. 26-37).
- Antila J. (2005). *Veteen piirretty viiva. Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua*. Työpoliittinen tutkimus nro 272. Helsinki: Työministeriö.
- Burchell, B. (2002) The prevalence and redistribution of job insecurity and work intensification. Teoksessa: B. Burchell, D. Ladipo & F. Wilkinson (toim.) *The Prevalence and Redistribution of Job Insecurity and Work Intensification: Job Insecurity and Work Intensification* (s. 61-67). London: Routledge.
- Chughtai, A.A & Buckely, F. (2011). Work engagement – antecedents, the mediating role of learning goal orientation and job performance. *Career Development International*, 16(7), 684-705.
- Dempsey, N.P. (2010) Stimulated Recall Interviews in Ethnography. *Qualitative Sociology*, 33(3), 349–367.
- Evans, S., Mikocka-Walus, A., Klas, A., Olive, L., Sciberras, E., Karantzas, G., Westrupp, E. (2020) From “It Has Stopped Our Lives” to “Spending More Time Together Has Strengthened Bonds”: The Varied Experiences of Australian Families During COVID-19. *Frontiers in Psychology* (11) DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.588667>
- Felski, R. (1999). The Invention of Everyday Life. Teoksessa: D. Glover (toim.) *Cool Moves: A Journal of Culture/Theory/Politics (New Formations series)*. London: Lawrence And Wishart Ltd. 15-31.
- Fernandez-Macias/ Eurofound (2018). *Automation, Digitalisation and Platforms: Implications for Work and Employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- Fredrickson, B. L. & Branigan, C. (2005). Positive emotions broaden the scope of attention and thought-action repertoires. *Cognition & Emotion*, 19(3), 313-332.
- Frey, C.B. & Osborne, M. (2013). *The Future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?* Oxford Martin School Working Paper.
- Green, F. (2004) Why has work effort become more intense? *Industrial Relations*, 43, 709–41.
- Greenfield, A. (2017). *Radical Technologies*. London: Verso.
- Haavisto, I. (2010). *Työelämän kulttuurivallankumous: EVAn arvo- ja asennetutkimus 2010*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hakanen, J. (2011) *Työn imu*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hyman, J. & Summers, J. (2004). Lacking balance? Work-life employment practices in the modern economy. *Personnel Review*, 33, 418–429.
- Julkunen, R. & Nätti, J. & Anttila, T. (2004) *Aikanyrjähdys. Keskiluokka työn puristuksessa*. Tampere: Vastapaino
- Julkunen, R. (2008) *Uuden työn paradoksit: keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)istä*. Tampere: Vastapaino.
- Kallionpää, K. (2020, toukokuu 8.). Uudet Arvot. *Helsingin Sanomat* 8.5.2020. Luettu 9.5.2020. Saatavissa: <https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-2000006500113.html>.
- Kamppinen, M. (2003). Kadonnutta laatu-aikaa etsimässä – eli katsaus etnokrografiaan osa 2. *Tieteessä tapahtuu*, 21(5), 77-81.
- Kelliher, C. & Anderson, D. (2008). For better or for worse? An analysis of how flexible working practices influence employees' perceptions of job quality. *The International Journal of Human Resource Management*, 19, 419-431.
- Kelliher, C. & Anderson D. (2010) Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human relations*, 63(1), 83–106.
- Koivisto, T., Mikkonen, T., Vadén, T., Valkokari, K., Ahonen, M. & Vainio, N. (2011) *Rajoja ylittävä innovointi*. Tampere: Tampere University Press.
- Kolar, K., Ahmad, F., Chan, L., Erickson, P. (2015). Timeline Mapping in Qualitative Interviews: A Study of Resilience With Marginalized Groups. *International Journal of Qualitative Methods*, 14(3), 13–32.

Korvela, P. (2003). *Yhdessä ja erikseen – perheenjäsenten kotona olemisen ja tekemisen dynamiikka* (Tutkimuksia 128). Helsinki: Stakes.

Korvela, P. & Tuomi-Gröhn, T. (2014) Arjen rakentuminen ja rytmit elämän käännekohdissa. Teoksessa P. Korvela, T. Tuomi-Gröhn (toim.) *Arjen rakentuminen ja rytmit perhe-elämän käännekohdissa* (s. 10-29). Tampere: Kuluttajatutkimuskeskus.

Lehtomaa, M. (2015) Fenomenologinen kokemuksen tutkimus: Haastattelu, analyysi ja ymmärtäminen. Teoksessa J. Perttula & T. Latomaa (toim.) *Kokemuksen tutkimus: Merkitys – tulkinta – ymmärtäminen* (s.163-194). Tampere: Juvenes Print.

Martela, F. & Jarenko, K. (2017). Itseohjautuvuus tulee, oletko valmis? Teoksessa F. Martela & K. Jarenko (toim.) *Itseohjautuvuus: Miten organisoitua tulevaisuudessa?* (s. 9-32). Helsinki: Alma Talent.

Martela, F. & Jarenko, K. (2017). Kohti itseohjautuvampaa tulevaisuutta. Teoksessa F. Martela & K. Jarenko (toim.) *Itseohjautuvuus: Miten organisoitua tulevaisuudessa?* (s. 311-328). Helsinki: Alma Talent.

Matias, T., Dominski, F.H. & Marks, D.F. (2020) Human Needs in Covid-19 Isolation. *Journal of Health Psychology*, 25(7), 871-882.

Niskanen, S. (2015). Hermeneuttisen psykologian tieteenfilosofinen traditio. Teoksessa J. Perttula & T. Latomaa (toim.) *Kokemuksen tutkimus: Merkitys – tulkinta – ymmärtäminen* (s. 89-114). Tampere: Juvenes Print.

Nordlund, A.; Sekki, S.; Korvela, P. & Silvonen, J. (2019). The Changing Everyday Life of Families and Young People. Teoksessa M. Toivonen & E. Saari (toim.) *Human-Centered Digitalization and Services*. Singapore: Springer.

Nätti, J. & Anttila, T. (2012) Joustava työaika, organisaation menestys ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) *Työhyvinvointi ja organisaation menestys* (s.155-173). Helsinki: Gaudeamus.

Nätti, J. & Pyöriä, P. (2017) Epätyypilliset työsuhteet, epävarmuus ja liikkuvuus. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus* (s. 26-41). Helsinki: Gaudeamus.

Ojala, S. & Pyöriä, P. (2013). Kotona työskentelyn yleisyys ja seuraukset: Suomi eurooppalaisessa vertailussa. *Työpoliittinen aikakauskirja*, 1, 53-64.

Pajarinen, M. ja Rouvinen, P. (2014) Computerization Threatens One Third of Finnish Employment. Muistio 22. ETLA.

Pyöriä, P. (2005) Työelämän muutos tietoyhteiskunnassa. Teoksessa A. Kasvio, T. Inkinen ja H. Liikala (toim.): *Tietoyhteiskunta: myytit ja todellisuus* (s.155-172). Tampere: Tampere University Press.

- Pyöriä, P. (2017) Työelämän kielteinen julkisuuskuva ja tutkimus. Teoksessa. P. Pyöriä (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus* (s. 7-25). Helsinki: Gaudeamus.
- Raghuram, S. & Wisenfeld, B. (2004) Work-nonwork conflict and job stress among virtual workers. *Human Resource Management*, 43, 259–278.
- Rantama, M. (2016) *Taivaallinen työaika: Näkökulmia ajattomaan työhön*. Helsinki: Edita Publishing.
- Ropponen, A., Bergbom, B., Härmä, M. & Sallinen, M. (2018) *Asiantuntijatyön työajat – yhteydet työhön ja hyvinvointiin*. Työterveyslaitoksen julkaisuja.
- Salanova, M., Del Libano, M., Llorens, S. & Schaufeli, W. B. (2014). Engaged, workaholic, burned-out or just 9-to-5? Toward a typology of employee well-being. *Stress Health*, 30, 71-81.
- Salmi, M. (2004). Arkielämä kokoaa yhteen työn ja perheen. Teoksessa M. Salmi & J. Lammi-Taskula (toim.) *Puhelin, mummo vai joustava työaika?* (s. 11-28). Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Salmi, M. (1991) *Ansiotyö kotona – toiveuni vai painajainen? Kotiansiotyö Suomessa työntekijän arkipäivän kannalta*. Helsingin yliopiston sosiologian laitoksen tutkimuksia 225. Helsinki.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). *Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977-2018*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tuomivaara, S., Ropponen, A. & Kandolin, I. (2016). *Jousto-opas. Sujuvuutta työhön yksilöllisillä ja yhteisöllisillä ratkaisuilla*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Tuominen, S. & Pohjakallio, P. (2013). *Työkirja. Työelämän vallankumouksen perusteet*. Helsinki: WSOY.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2019a). *Työolobarometri 2018*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:51. Helsinki.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2019b). *Työolobarometri 2018 - ennakkotiedot*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:15. Helsinki.
- Tökkäri, V. (2018). Fenomenologisen, hermeneuttis-fenomenologisen ja narratiivisen kokemuksen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa J. Toikkanen & I. A. Virtanen (toim.) *Kokemuksen tutkimus IV – Kokemuksen käsite ja käyttö* (s. 64-84). Rovaniemi: Lapland University Press.
- Vartiainen, M., Kokko, N. ja Hakonen, M. (2004). *Hallitse hajautettu organisaatio. Paikan, ajan, moninaisuuden ja viestinnän johtaminen*. Helsinki: Talentum.

VN (2018). Tulevaisuusselonteon taustaselvitys. Pitkän aikavälin politiikalla läpi murroksen – tahtotiloja työn tulevaisuudesta. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 34/2018.

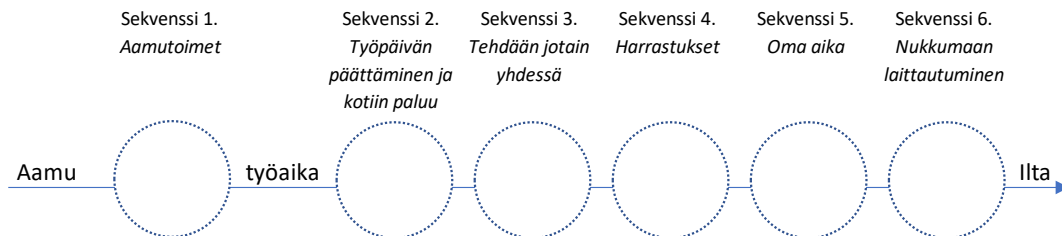
VNK (2017). Tulevaisuusselonteon 1. osa: Jaettu ymmärrys työn murroksesta. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 13a/2017.

Liitteet

Liite 1.

| Tutkimuskysymys | Haastattelukysymykset |
|--|---|
| 1. Miten Covid-19 aiheuttamat poikkeusolot ovat vaikuttaneet arjen rakentumiseen ? | Miten kuvailisit kulunutta viikkoasi Covid-19 aiheuttamissa poikkeusoloissa? (2) |
| | Millä tavoin poikkeusolot ovat vaikuttaneet arkipäiviesi rakenteeseen? (3) |
| | Mitkä arkipäivän rakenteista koet haastavimmaksi poikkeusoloissa? Entä helpoimmaksi? Miten? (4) |
| | Mikä tässä poikkeusolojen arjessa on yllättänyt sinut? (10) |
| | Millä tavoin palaudut työpäivien jälkeen? (6) |
| 2. Millä tavoin Covid-19 on vaikuttanut a) työn tekemiseen | Miten olet työskennellyt pääasiallisesti poikkeusolojen aikana? Kotona/etänä, normaalilla työpisteelläsi, sekä etänä että normaalilla työpisteelläsi? (1) |
| | Millaisia muutoksia poikkeusolot ovat aiheuttaneet sinulle päivittäisten työtehtävien tekemisessä? (7) |
| | Mitkä ovat isoimmat haasteesi töiden suorittamisessa tällä hetkellä? (8) |
| | Miten näitä mahdollisia haasteita olisi mielestäsi mahdollista lieventää? (9) |
| b) työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen? | Miten poikkeusolot ovat vaikuttaneet päivittäiseen ajankäyttöösi, kun ajattelet erityisesti jakoa työn ja vapaa-ajan välillä? (5) |
| | Onko jotakin muuta josta haluaisit kertoa tähän aiheeseen liittyen, josta emme ole vielä keskustelleet? (11) |

Liite 2.



Liite 3.

| Aika | Mitä episodissa tapahtuu? | Kuka osallistuu? |
|-------|--|------------------|
| 7:15 | Herätys | |
| 7:30 | Aamupalan valmistaminen ja muut aamutoimet | Puoliso |
| 8:15 | Töiden aloittaminen | |
| 12:30 | Lounas | |
| 16:30 | Työpäivä päättyy | |
| 17:15 | Omaa aikaa | |
| 18:30 | ... | |
| | | |
| | | |

(ks. myös Korvela 2003)