UNIVERSITY OF HELSINKI

https://helda.helsinki.fi

"Pakko painaa pitkää päivää" : työn ja muun elämän väliset hämärtyvät rajat tietotyössä

Niemistö, Charlotta; Karjalainen, Mira; Hearn, Jeff

2017

http://hdl.handle.net/10138/340887

Niemistö, C, Karjalainen, M & Hearn, J 2017, "Pakko painaa pitkää päivää" : työn ja muun elämän väliset hämärtyvät rajat tietotyössä. julkaisussa Työaikakirja. Into kustannus, Helsinki.

Downloaded from Helda, University of Helsinki institutional repository. https://helda.helsinki.fi
This is an electronic reprint of the original article.
This reprint may differ from the original in pagination and typographic detail.
Please cite the original version.

Teoksessa *Työaikakirja*. Mika Helander, Ilkka Levä ja Sanna Saksela-Bergholm (toim.) Helsinki: Into Kustannus. 147-170.

”Pakko painaa pitkää päivää”: työn ja muun elämän väliset hämärtyvät rajat tietotyössä

Charlotta Niemistö, Mira Karjalainen ja Jeff Hearn

Työn luonne ja sen ajalliset ulottuvuudet ovat muuttuneet suomalaisessa työelämässä merkittävästi viime vuosikymmeninä. Olemme siirtyneet yhä enemmän ”tietotyötalouteen”, jossa työntekijä voi mobiiliteknologian avulla tehdä ajatustyötä missä ja milloin vain, ja sen myötä perinteinen työpäivän käsite on hiljalleen murtumassa. Tämä jälkiteollinen tietotyötalous rakentuu pitkälti erikoistuneen ja korkeasti koulutetun asiantuntijatyövoiman ja heidän hallitsemiensa tietotaitojen varaan (Alvesson 2004). Usein varsin autonomisessa tietotyössä painotetaan yhä enemmän yksilön ja organisaation joustavuuden merkitystä, ja yksi sen keskeisimmistä piirteistä onkin työn, perhe-elämän ja vapaa-ajan välisten rajojen hämärtyminen.

Tässä luvussa analysoimme tietotyöntekijöitä jälkiteollisessa asiantuntijataloudessa, jossa työn ja muiden elämän alueiden väliset rajat joustavat ja hämärtyvät. Tarkastelemme työpäivän pirstaloitumista tietointensiivisessä työssä, työn ja muun elämän rajojen hämärtymistä sekä näiden vaikutusta siihen, mitä perinteisesti on pidetty työaikana.

Kirjoitus perustuu tutkimusprojektiin[1], jossa tarkasteltiin tietointensiivistä työtä tekeviä yrityksiä ja niiden työntekijöitä eri uravaiheissa vasta-alkajista organisaation huipulle. Työnantajaorganisaatiot ovat suuria, kansainvälisiä tietotyöhön keskittyneitä yrityksiä, joskin ne ovat kansainvälisistä brändeistään huolimatta pääosin suomalaisomisteisia ja ainoastaan Suomen lainsäädännön piirissä toimivia. Nämä yritykset tarjoavat B2B-palveluja muille organisaatioille. Tällaisessa työssä useat asiakkuussuhteet, päällekkäiset ja limittäiset projektit, muuntuvat tiimit vaihtuvine projektijohtajineen ja sisäistä kilpailua tukeva organisaatiokulttuuri aiheuttavat ristivetoja näennäisesti hyvinkin joustavassa tietotyössä.

Käsillä on mielenkiintoinen paradoksi yhtäältä työn autonomian ja toisaalta tämän tyyppisen työn muista riippuvaisen aikataulutuksen ja myös itse valitun jatkuvan tavoitettavissa olemisen välillä (Putnam ym. 2013; Echelt ym. 2006). Ensinnä, vaikka työ onkin lähtökohtaisesti itsenäistä, tulee yksittäisen työntekijän raportoida työnantajan työaikaseurantakäytäntöjen mukaan työpanoksensa kuuden minuutin jaksoissa. Toiseksi, vaikka työ on periaatteessa ajasta ja paikasta riippumatonta, sitä määritellään samalla projektivoittoisena työnä voimakkaasti niin asiakkaiden kuin kollegojenkin tarpeista käsin.

Työn ajallisesti ja paikallisesti vapaasta luonteesta johtuen lähdimme liikkeelle siitä oletuksesta, että sekä työ että vapaa-aika voivat joustaa yhtäältä työn ja toisaalta yksilön tarpeiden mukaan.

Tämä on suhteellisen yleistä autonomisessa ja erikoistuneessa tietotyössä. Lisäksi aiempi tutkimus on todennut vapaa-ajan merkityksen lisääntyneen, varsinkin nuorempien sukupolvien osalta (Niemistö 2011; Liikkanen 2004). Tämä aiheuttaa osaltaan painetta lisätä joustoa organisaatioissa. Toisaalta tietotekniikan kehityksen myötä joustot tarkoittavat myös mahdollisuutta viedä työt kotiin ja venyttää työpäivää, mikä tuntuukin muodostuneen käytännöksi monella tietotyöalalla.

Työn ja muun elämän välisten rajojen määrittelyä

Työn ja muun elämän välisten rajojen määrittelyyn on erilaisia tapoja. Nippert-Eng (1996) tekee perustavanlaatuisen jaon työn ja muun elämän alueiden integroimisen ja erottelun välillä. Rajojen joustavuus tai joustamattomuus määrittelee, kuinka paljon työn ja toisaalta vapaa-ajan rajan yli on mahdollista liikkua (Ashforth ym. 2000; Clark 2000). Rajan ylitys on myös tottumiskysymys (Nippert-Eng 1996): rajan ylitykset saattavat yksilön kohdalla ”normalisoitua” niiden toistuessa useasti. Yrityksillä on erilaisia tapoja ja varsin vaihtelevasti halukkuutta mahdollistaa työntekijöille joustoa työstä muun elämän alueelle (esim. Kossek & Lautsch 2012). Myös voimakas yrityskulttuuri vaikuttaa siihen, miten erilaiset kirjoittamattomat säännöt, kuten työn ja muun elämän väliset rajat, ymmärretään ja kuinka joustavaksi yksilö kokee oman liikkumatilansa (Kärreman & Alvesson 2004; Alvesson & Willmott 2002). Yksilöillä on myös hyvin erilaisia tapoja hahmottaa työn ja muun elämän välisiä rajoja ja erilaisia työ- ja elämäntilanteita sekä varsin erilaisia omaehtoisia toiveita työn ja muun elämän alueiden sekoittamisesta tai erillä pitämisestä (Moazami-Goodarzi ym. 2015; Kossek & Lautsch 2012; Kreiner ym. 2009). Työn ja muun elämän väliset rajat eivät myöskään ole staattisia: neuvottelua rajoista käydään sekä työuran eri vaiheissa että yksilön eri elämäntilanteissa (Ford & Collinson 2011; Desrochers & Sargent 2003; Nippert-Eng 1996).

Muutokset tietotyössä

Viime vuosikymmeninä juuri nuorten ja korkeasti koulutettujen työntekijöiden työaika on pidentynyt ja stressin määrä lisääntynyt suhteellisesti eniten (Moen ym. 2013). Osittain tämän selittää koventunut työkulttuuri, mutta omalta osaltaan myös liikkuvaksi muuttunut tietotyö 24/7-yhteiskunnassa (Pyöriä ym. 2005; Alvesson 2004; Schumate & Fulk 2004). Työn ja muun elämän välisten rajojen hämärtyminen vaikuttaa myös siihen, miten työtä ja muuta elämää määritellään ja erotellaan (Fleming & Spicer 2004) sekä työn sosiaalisiin konteksteihin. Voidaankin sanoa, että työstä on tullut mielentila, jossa selkeiden aikojen ja tilojen merkitys häviää; työ seuraa yksilöä kaikkialle ja hallitsee hänen jokapäiväistä elämäänsä (Kivimäki 2004; Julkunen ym. 2004).

Lisäksi työ ja työolosuhteet ovat muuttuneet globaalimmiksi ylittäen niin kansalliset rajat, kulttuuriin sidotut tavat ja tottumukset kuin aikavyöhykkeetkin (Spence ym. 2014; Boussebaa 2009). Tutkittaessa tietotyötä ja tietointensiivisiä aloja on myös tärkeää ymmärtää, että työn ja muun elämän välisten rajojen hämärtyminen linkittyy sukupuolittuneisiin organisaatiohierarkioihin (Hearn & Louvrier 2011, 2014; Acker 1990) ja organisaatioissa vallitseviin monitasoisiin epäoikeudenmukaisuuksiin, jotka nousevat yksilöiden erilaisista lähtökohdista ja ominaisuuksista (Lutz ym. 2011).

Monilla aloilla vallitsee pitkien työpäivien ihannoimisen kulttuuri, johon liittyy mielikuva työlleen omistautuneesta perinteisesti miespuolisesta ”ihannetyöntekijästä”, joka pitkiä päiviä tehdessään ja työn aina etusijalle asettaessaan ilmaisee sitoutumistaan organisaatioon (Bailyn 1993; Acker 1990, 1992; Kanter 1977; Whyte 1956).

Uusi ihannetyöntekijä

Ihannetyöntekijän malli nousee yhteiskunnasta, jossa ihmiselämän ajatellaan jakautuvan selkeästi julkiseen ja yksityiseen alueeseen. Nämä alueet ovat sukupuolittuneita ja eri tavalla arvotettuja. Individualistinen ja uusliberalistinen yhteiskunnallinen kehitys myös voimistaa kuvaa ihannetyöntekijästä ja hänen tekemistään valinnoista työn hyväksi (esim. Elliott & Lemert 2006; Harvey 2005). Sukupuoliroolien ja -sopimusten muuttuessa (Duncan 2000; Hirdman 1988) myös kuva ihannetyöntekijästä muuntuu. Tämä perinteinen ihannetyöntekijän mielikuva on kuitenkin yhä vallitseva monissa organisaatioissa, vaikka siihen on kohdistunut voimakasta kritiikkiä (Kelly ym. 2010; Blair-Loy 2005; Bailyn & Fletcher 2002; Williams 2000). Tietointensiivisissä organisaatioissa voidaan havaita ainakin näennäisesti lisääntynyttä sukupuolten välistä tasa-arvoa organisaation alemmilla tasoilla (esim. Guillaume & Pochic 2009), mutta tutkimus ei toistaiseksi tue tämän kehityksen tapahtumista myös organisaation ylemmillä portailla.

Muutokset työelämässä eivät kuitenkaan ole samassa tahdissa keventäneet naisten hoivavastuita työn ulkopuolella, ja suomalaisissa perheissä hoivavastuun kantavat edelleenkin useammin naiset kuin miehet (Salmi ym. 2009; Lehto & Sutela 2008; Salmi 2004). Tämä vaikuttaa naisten ura- ja palkkakehitykseen (Johansson ym. 2007), mutta myös työssä käyvän äidin mahdollisuuteen tehdä töitä yrityksen ehdoilla ja siten täyttää odotukset ”ihannetyöntekijästä” (esim. Kelly ym. 2010; Smithson & Stokoe 2005; Kark & Waismel-Manor 2005; Williams 2000; Hochschild 2000, 1989). Perheelliset naiset ovatkin edelleen organisaation ja esimiehen tuen lisäksi voimakkaasti riippuvaisia mahdollisen puolisonsa tuesta voidakseen edetä urallaan (Heikkinen 2015; Heikkinen ym. 2014).

Rikkonainen ja venyvä työpäivä

Asiantuntijatalouden tietotyölle on siis tyypillistä ajasta ja paikasta suhteellisen irrallinen ja joustava työ, asioiden päällekkäisyys, katkokset työpäivän aikana, tilanteiden nopea muuttuminen ja työn muuttuminen mielentilaksi, jota ei aina voida tai haluta ”kytkeä pois päältä” (Julkunen ym. 2004; Jett & George 2003). Lisäksi työntekijöiden odotetaan olevan alati tavoitettavissa – joskus suoremmin, joskus hienovaraisemmin (Correll ym. 2014; Mazmanian ym. 2013; Moen ym. 2013; Kossek & Lautsch 2012; Wajcman & Rose 2011; Fleming & Spicer 2004; Schumate & Fulk 2004; Kärreman & Alvesson 2004). Keskeytykset päivän aikana voivat olla suunniteltuja taukoja tai suunnittelemattomia tilanteita, joissa keskeytys tulee ulkoa käsin (Jett & George 2003). Nämä keskeytykset voivat olla helpommin tai vaikeammin ohitettavia. Puhelu tai sähköpostiviesti, jonka sisältö ei järkytä mielenrauhaa tai kyseenalaista aiemmin omaksuttuja asioita, on helpommin ohitettavissa tai unohdettavissa, kun asian mahdollisesti vaatima toimenpide on suoritettu. Tunteisiin vaikuttava ärsyke, pitkäkestoisempi tai toiminnan muutosta vaativa uusi tieto taas keskeyttää työpäivän selkeämmin (mt.). Erilaisia katkoksia pidetään normalisoituneena osana tietotyöntekijän työpäivää (Wajcman & Rose 2011; Schumate & Fulk 2004) ja tutkimuksella on pystytty osoittamaan yksilöiden vaihteleva kyky ja erilaiset preferenssit käsitellä näitä erilaisia katkoksia, kuten myös työn ja muun elämän rajoja ja niiden sekoittumista yleisemminkin (Moazami-Goodarzi ym. 2015; Kossek & Lautsch 2012; Kreiner ym. 2009; Schumate & Fulk 2004). Kun rikkonainen työpäivä on eräs tietotyön tavallisista ominaisuuksista, tulee myös työn tunkeutumisesta vapaa-aikaan tietotyölle keskeinen ja uuvuttava piirre (Moen ym. 2013; McDonald ym. 2013; Kossek & Lautsch 2012; Ojala 2011; Kunda 2006).

Tutkimusmenetelmä, aineisto ja analyysi

Työn ja muun elämän tasapainoa ja työn rajojen hämärtymistä käsittelevä aineisto kerättiin tutkimusprojektiin, jossa tarkasteltiin tietointensiivistä työtä tekeviä yrityksiä ja niiden työntekijöitä eri uravaiheissa vasta-alkajista organisaation huipulle..

Tutkimus sisälsi 109 yksilöhaastattelua 12 organisaatiossa kuudessa eri maassa (Suomi, Ruotsi, Irlanti, Britannia, Australia ja Yhdysvallat). Haastateltavat olivat 25–52-vuotiaita tietotyön ammattilaisia uransa eri vaiheissa. Haastattelujen kesto oli 45–130 minuuttia ja sama vastaaja haastateltiin pääosin kahdesti. Haastattelujen lisäksi keräsimme viikkopäiväkirja-aineiston 38 vastaajalta Suomesta. Viikkopäiväkirjakyselyn ulkopuolelle jätettiin vastaajat Suomen ulkopuolella sekä Suomessa yritysten ylin johtotaso, poissulkien yksi johtaja, joka erityisesti halusi täyttää kyselyn. Tutkimusaineiston keruun toteutti kaksi tutkijaa, joista kumpikin teki puolet haastatteluista. Haastattelut tehtiin suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Muu aineisto käsitti kenttätutkijoiden havaintoja ja yritysten henkilöstöpolitiikan asiakirjoja.

Haastatteluissa keskityttiin työn ja vapaa-ajan välisiin rajoihin, urakehitykseen ja tyypilliseen työpäivään hyödyntäen Collaborative Interactive Action Research (CIAR) -

toimintatutkimusmenetelmää (Bailyn & Fletcher 2007). Halusimme ymmärtää, miten eri-ikäiset ja urallaan eri vaiheissa olevat naiset ja miehet hahmottivat työn ja muun elämän rajoja sekä miten he suhtautuivat työn rajojen enenevään hämärtymiseen. Päätimme pyytää ensimmäisessä haastattelussa osallistujia täyttämään viikkopäiväkirjaa, jonka avulla pääsimme syventymään työn ja muun elämän risteämiin käytännössä, arjen tasolla.

CIAR-menetelmässä tutkijat valmistelevat ensimmäisestä haastattelusta alustavan analyysin ja palaavat toiseen haastatteluun tämän analyysin kanssa. Analyysiin saatiin aina ikään kuin ulkopuolisen näkemys, sillä kunkin haastattelun teki yksi tutkija ja materiaali oli siten aina toiselle tutkijalle uutta. Kenttätyön tehneet tutkijat keskustelivat alustavista analyyseistään toistensa kanssa ja tutkijoiden keskustelun perusteella valittiin teemat, joihin palattiin toisessa haastattelussa. Alustava analyysi ensimmäisestä haastattelusta käytiin toisen haastattelun aluksi läpi vastaajan kanssa. Näin voitiin varmistaa, että haastattelija oli ymmärtänyt haastateltavan kertoman oikein. Tutkijoiden ennalta valitsemiin, tärkeimpiin tai vastausten perusteella mielenkiintoisimpiin haastattelun osa-alueisiin palattiin ja niitä syvennettiin. Haastateltava sai myös kertoa, mistä alueista hän halusi keskustella enemmän. Tämän lisäksi toisessa haastattelussa puhuttiin haastateltavan täyttämästä viikkopäiväkirjasta. Monien vastaajien kohdalla toinen haastattelu oli avoimempi ja syvempi, ja haastateltavat jakoivat vaikeita ja kipeitäkin asioita kenttätyön tehneiden tutkijoiden kanssa.

Työaikaa ja työn katkoksia käsittelevää päiväkirjaa vastaajia pyydettiin pitämään yhden viikon ajan, haastattelupäivästä eteenpäin. Päiväkirjassa oli kullekin viikonpäivälle samat 10 kysymystä:

1. Milloin heräsit?
   Tämä oli taustakysymys, jolla hahmotimme vastaajan päivän pituutta ja eroa työpäivien ja vapaapäivien välillä.
2. Tuliko yöllä työstä johtuvia katkoksia?
   Kysymys oli erityisesti monella aikavyöhykkeellä töitä tekeviä varten, mutta olimme haastatteluissa kuulleet joidenkin osallistujien tarkistavan sähköpostinsa myös öisin. Lisäksi halusimme tietää, jos työn ajatteleminen valvotti vastaajia.
3. Milloin ajattelit ensimmäisen kerran töitä herättyäsi? Mitä ajattelit?
   Kysymyksellä haluttiin haarukoida työn asemaa työn ulkopuolella.
4. Mistä lasket työpäiväsi alkaneen? Missä tämä tapahtui?
   Olimme kiinnostuneita työn rajojen hämärtymisestä käytännön tasolla: Mikä lasketaan työksi? Kuinka sidottua se on paikkaan?
5. Milloin ja missä lopetit työt?
   Kysymys oli jatkoa kohdassa 4 esitetylle tehtävänasettelulle. Olimme työn tekemisen paikan määrittelyn lisäksi kiinnostuneita siitä, kuinka sidottua se on aikaan.
6. Mikä päätti työpäiväsi? (Esim. työpaikalta lähteminen, autoon nouseminen, tietokoneen sulkeminen, sähköpostin sulkeminen, ajatteletko ylipäätään työpäivän loppuvan.)

Tällä kysymyksellä etsittiin konkreettisia tekoja, joiden avulla määriteltiin työn ja muun elämän rajaa.

7. Missä teit töitä työpäiväsi aikana? Anna voidessasi myös aika-arvio. (Esim. kotona, työpaikalla, asiakkaan luona, kahvilassa, junassa.)
   Halusimme selvittää työn spatiaalisuutta eli suhdetta paikkaan. Onko vastaajan työ liikkuvaa?
8. Minkälaisia muun elämän piiriin liittyviä katkoksia koit työpäiväsi aikana? Anna esimerkkejä. Kuvaile tapahtuma ja sen kesto. (Esim. perheenjäsen soitti, varasin lomalennot, Facebook, lääkärissä käynti, vapaa-ajan suunnittelu.)
   Halusimme selvittää miten ja kuinka paljon muu elämä valui työn ja työpäivän puolelle.
9. Minkälaisia työhön liittyviä katkoksia koit työpäivän ulkopuolella? Anna esimerkkejä. Kuvaile tapahtuma ja sen kesto.
   Vastaavasti halusimme ottaa selvää, miten ja kuinka paljon työ valui muun elämän puolelle.
10. Tapahtuiko päivän aikana jotain, joka sai sinut ajattelemaan työn ja muun elämän rajoja? Tämä kysymys tarjosi tilan vapaammalle pohdiskelulle työn ja muun elämän rajoihin liittyvistä kysymyksistä.

Haastatteluaineistot ja viikkopäiväkirjat täydensivät toisiaan ja päästivät meidät näkemään tietotyöammattilaisten työn ja muun elämän rajankäyntiä. Tutkimme iän, sukupuolen, organisatorisen aseman ja elämänvaiheen vaikutusta siihen, miten vastaajamme, korkeasti koulutetut asiantuntijat kunnianhimoisessa pyramidiorganisaatiossa, kokivat päivittäiset työn ja muun elämän rajansa, miten he itse totuttivat rajankäyntiä elämän eri osa-alueiden välillä ja miten he analysoivat omia rajojaan tässä interaktiivisessa prosessissa.

Työn ja muun elämän rajat eri ura- ja elämänvaiheissa

Yleisesti voidaan todeta, että tiukkojen rajojen vetäminen työn ja muun elämän välille oli erittäin harvinaista. Tähän pyrki muutama nuorempi työntekijä organisaation ala-askelmilla, muttei enää juuri kukaan urallaan korkeammalle kavunneista. Kaikilla jousto toimi työstä vapaa-aikaan, eikä juuri koskaan toiseen suuntaan. Jouston mahdollisuudesta kerrottiin tutkijoille, mutta sitä ei juurikaan käytetty oman ajan ottamiseen. Monet vastaajista kertoivat, etteivät he järjestä itselleen mitään sosiaalista ohjelmaa tai harrastuksia arki-illoiksi, sillä työ saattaa tarvita heitä lyhyelläkin varoitusajalla. Perheelliset vastaajat saattoivat lähteä ajoissa hakeakseen lapsensa päiväkodista, mutta töitä jatkettiin kotoa käsin.

Jaoimme analyysissämme vastaajat kolmeen pääkategoriaan iän, sukupuolen, perhetilanteen, organisatorisen aseman ja työn ja muun elämän välisten rajojen risteyksissä:

Organisaation alimmat tasot	Noin 25–32-vuotiaat, naisia ja miehiä tasapuolisesti, lähes kaikki perheettömiä.	Ei selkeitä rajoja, rajallinen autonomia, työ tunkeutuu vapaa-aikaan.
Organisaation keskitaso	Noin 33–49-vuotiaat, naisia ja miehiä suhteellisen tasapuolisesti, miehet naisia useammin perheellisiä.	Perheettömillä ei selkeitä rajoja, perheellisillä ”työvuorot” päivällä ja illalla, ”perhevuoro” niiden välissä.
Organisaation ylimmät tasot	Noin 50–60-vuotiaat, pääosin miehiä, kaikki miehet perheellisiä.	Ei rajoja, organisaatiolle ja työlle omistautuminen kaikille yhteistä. Naiset (2) suhtautuivat kriittisesti siihen, että työlle oli uhrattava niin paljon muusta elämästä .

Alimmalla tasolla organisaatiossa olevat nuoret työntekijät, melko tasapuolisesti naiset ja miehet, olivat yleisesti asettuneet elämään työn ehdoilla. He kilpailivat keskenään näyttämisen mahdollisuuksista ja uralla etenemisestä antaen työn kaikissa tilanteissa tulla ensin. Toiset olivat sitä mieltä, ettei työn ja muun elämän välisiä rajoja tulisi edes olla. He kertoivat vapaaehtoisesta valinnasta olla tapaamatta ystäviään viikolla ja olla osallistumatta vakituisiin harrastuksiin ollakseen organisaation käytettävissä. Vastaajat kertoivat myös jopa välttelevänsä vanhojen ystäviensä ja perheenjäsentensä puheluja, koska nämä eivät vastaajien kertoman mukaan voi ymmärtää, minkälaista työtä he tekevät ja mitä se vaatii. Kohtasimme myös ahdistusta ja huolta tulevasta muun muassa perheen perustamiseen liittyen. Esimerkkinä alle kolmekymppisen naispuolisen tilintarkastajan näkemys siitä, miten hän kokee työnsä pitkällä tähtäimellä:

> ”Ei onnistu, se ei millään onnistu. Nyt se onnistuu, kun on nuori, ei oo lapsii, se onnistuu. Mut sit kun ehkä vähän vanhenee, parin kolmen vuoden päästä, niin ei jaksa enää.”

Naisilla tämä ahdistus oli voimakkaampaa tai ainakin he kertoivat siitä meille avoimemmin, mutta myös miehet kärsivät työn valumisesta vapaa-aikaan ja kasautuvista ylityötunneista. Etenkin tilanteen muuttumattomuudesta nouseva voimattomuuden tunne vaivasi, vaikka asia olikin otettu puheeksi esimiehen kanssa.

> “Ei se oikeen toimi, koska siinä projektipäällikkö, joka on ollut romuna ja minä ollaan molemmat väsyneitä. Niin ei se auta, että se projektipäällikkö menee [puhumaan esimiehille]. Ei se oikeen pysty kenellekään menee sanoo, koska ei tommosta ei voi ratkaista millään tavalla.”
> konsutti, mies (noin 30v.)

Keskijohtoon edenneet työntekijät, jotka saattoivat jo olla perheellisiä, olivat edelleen melko tasaisesti naisia ja miehiä. Monet tässä ryhmässä elivät kahden uran parisuhteessa. Miesten osuus

perheellisistä oli jonkin verran naisia suurempi. Kyseisessä ryhmässä perheettömät työntekijät muistuttivat työn ja muun elämän välisten rajattomuuden osalta paljon nuoremman ryhmän työntekijöitä. Keskijohdossa myös kohtasimme lisääntyvässä määrin ahdistusta, loppuun palamista ja masennusta, joista varsinkin naiset avautuivat toisessa haastattelussa. Perheelliset työntekijät jakoivat työpäivänsä kahteen vuoroon ja hakivat siinä välissä lapset päiväkodista, veivät heidät ulos leikkimään tai ohjattuihin harrastuksiin sekä laittoivat ruokaa ja hoitivat muuta lapsiperheen arkea. Ylemmän keskitason alle viisikymppinen johtajamies kertoo töistä lähtemisestä seuraavaa:

> ”Se riippuu tietenki, jos on joku kuljetusvuoro, niin joutuu joskus jopa lähtemään ihan ennen neljää kuskaamaan, ja sillon sä joudut siirtämään sitä työn tekemistä sinne illalle. Et se vähän vaihtelee, et jos on joku tällanen harrastusmeno, niin se voi olla siinä neljän, viiden hujakoilla.”

Sama vastaaja jatkaa:

> ” […] kylhän mä joudun joskus ottaa puhelinpalavereita autosta, siis mä oon jossain jäähallin parkkipaikalla. Et se vähä riippuu tilanteesta, ja mä puhun puhelimessa monesti ku mä ajan jäähalleihin ruuhkassa, se on tehokas tapa tehä.”

Ja työpäivä saattaa usein jatkua puolenyön toiselle puolen:

> ”Mutta mä oon enemmän ja enemmän lähteny siihen, että mä hoidan sen, mä jaan sen kahtia, et mä otan sen työpäivän näin.”

Tämä käytäntö olikin varsin yleistä perheellisten vastaajien kesken. Päivä katkaistiin muutaman tunnin yhdessäoloon perheen kanssa ja sitä jatkettiin lasten käytyä nukkumaan. Toinen keskijohtoon kuuluva, kolmikymppinen mies kertoo:

> ”No mä lämmitän yleensä muksuille ruokaa, jos mä meen samoihin aikoihin, et vaimo on just hakenu ne. Sitte mä katon niitten kanssa vähän Pikku Kakkosta ja sitte, ei nyt joka päivä vaan, yleensä meen sitte niitten kanssa ulos, leikkimään […] Kyl mä katon sitte, kun muksut menee nukkumaan, niin kyllä mä sitte kännykästä katon meilit. Ja, käytännössä melkein joka päivä. Se että reagoinko mä niihin, niin siihen se kynnys on noussu viime vuosina […] Mut kyl ne on vielä on mielessä sitte niitten meilien kautta ne työasiat vielä, joo.”

Hän laskee ehtivänsä olla lastensa kanssa kaksi tuntia illassa, ja yrittää pyhittää tämän ajan yhdessäololle. Ylempään keskijohtoon kuuluva nelikymppinen naisvastaaja kiteyttikin vastaavan oman ajanjaksonsa vuorokaudessa mielenkiintoisella tavalla:

> ”Sitten olen pari tuntia äiti.”[2]

Useampi leikki-ikäisten lasten vastaaja oli hyvin tarkka siitä, etteivät lapset saisi nähdä vanhempiensa työntekoa kotona tai muuten, omien sanojensa mukaan, ”*kärsiä siitä, että vanhemmilla on hullu työ”*. Toisen esimerkin tarjoaa nuori, kolmikymppinen keskijohtoon kuuluva isä:

> ”No kyllä me olemme puhuneet siitä, että esimerkiksi ruokapöydässä ei saa räplätä tietokonetta ja olla niin kuin poissa. Kyllä sen huomaa, että lapsi huomaa heti, jos ei… niin olemme sopineet [vaimon kanssa], että kun olemme lapsen kanssa, olemme lapsen kanssa. Kun hän on mennyt nukkumaan, voimme jatkaa töitä.”[3]

Sama vastaaja kuitenkin myönsi hiekkalaatikolla hoitavansa puhelinpalavereita, jos nämä edellyttävät häneltä enemmän kuuntelua kuin puhumista. Samoin sähköposteja luetaan sivusilmällä yleisemminkin lasten kanssa touhutessa.

Tutkimiemme yritysten ylimmässä johdossa oltiin yleisesti organisaatiolle omistautuneita ja työ oli näille vastaajille elämäntapa vuorokaudenajasta, arjesta tai pyhästä riippumatta. Kertomuksissa työ seurasi mukaan lomamatkoille ja keskeytti juhlapyhän perhepäivälliset. Asiakkaat olivat myös henkilökohtaisia ystäviä. Miesjohtajien vaimoilla saattoi olla oma ura, mutta se ei yhdessäkään tapauksessa ollut yhtä vaativa tai vaativampi kuin heidän puolisoillaan. Tässä ryhmässä oli harvoja naisia, mutta etenkin kansainvälisessä aineistossamme heitäkin muutama löytyi. Nämä naiset olivat vaitonaisia mahdollisista parisuhteistaan. Haastattelemamme naisjohtajat[4] olivat kriittisiä aiemmin valitsemaansa elämäntapaa kohtaan. Australialainen johtajanainen suunnitteli alan vaihtoa heti, kun se olisi hänelle ja hänen perheelleen taloudellisesti mahdollista. Hänen tyttärensä kävi kallista yksityiskoulua, ja vastaajamme oli päättänyt tehdä uranvaihdon heti, kun tyttären koulu oli käyty.

Yhteenvetona voidaan todeta, että vaikka ikä ja ura- ja elämänvaiheet luovat yksilöiden elämää voimakkaasti määrittäviä tilanteita, nämä tilanteet muodostuvat yllättävänkin perinteisistä sukupuolijaoista ja stereotyyppisesti kulkevista elämänpoluista. Paitsi autonomian paradoksin (Putnam ym. 2013; Echelt ym. 2006), nämä organisaatiot muodostavat myös Kärremanin ja Alvessonin (2004) kuvaaman dynaamisen julkisuuskuvan ja perinteisen organisaatiohierarkian ja -kulttuurin paradoksin (Karjalainen ym. 2015). Työmäärä lisääntyy vastuun kasvun ja organisaatiossa etenemisen myötä. Tässä kehityksessä nähdään Nippert-Engin (1996) kuvailema työn ja muun elämän rajan ylitysten ”normalisoituminen”, kun ne toistuvat jatkuvasti ja työ vaatii jatkuvasti lisää tilaa.

Työpäivän määrittely ja venyminen

Viikkopäiväkirjojen tarkoituksena oli saada kokonaiskuva ja läpileikkaus vastaajien työviikosta, työn ja muun elämän rajapinnoista ja vastaajien työpäivien määrittelyistä. Yleishuomiona

voidaan todeta, että joustavasta työstä huolimatta vastaajista suurin osa oli hereillä jo ennen seitsemää, osa jopa huomattavasti aikaisemmin. Yöunia myös keskeytettiin työn takia, jos sähköpostia kilahti puhelimeen. Nämä tapaukset tosin olivat poikkeuksia.

Lähes poikkeuksetta työpäivä määriteltiin alkaneeksi, kun saavuttiin toimistolle tai asiakkaan luokse. Käytännössä sähköpostit luettiin puhelimesta pian heräämisen jälkeen, ja niihin saatettiin myös vastata puhelimesta, mutta tätä ei mielletty vielä työpäiväksi. Samoin työpäivän toisessa päässä työpäivä katsottiin päättyneeksi siinä vaiheessa, kun tietokone laitettiin kiinni, joko työpaikalla tai kotona. Iltaisin kotisohvalta hoidettua sähköpostiliikennettä ei mielletty työajaksi, vaikka sitä lähes päivittäin tehtiinkin. Kotona tietokoneella tehty työ laskettiin yksiselitteisesti työaikaan, puhelimella tehty ei.

Muutaman tunnin ylityö päivittäin tuntui liukuvan työpäivään kuin huomaamatta. Toisaalta joillakin, varsinkin nuoremmilla vasta paikkaansa organisaatiossa hakevilla työntekijöillä oli välillä liian vähän laskutettavaa työaikaa. Tällöin he joko täyttivät päivänsä ei-laskutettavalla työllä ja työajalla mutta olivat kuitenkin organisaation käytettävissä ja esimiestensä näkyvillä, tai lähtivät viettämään vapaapäivää. Nämä tilanteet olivat kuitenkin useimmiten suunnittelemattomia, kuten suhteellisen suuri osa joustavuutta ja valmiutta odottamattomiin ylitöihin kysyvistä ruuhkahuipuistakin.

Alla muutama päiväkirjaesimerkki vastaajien maanantaiaamusta ja työpäivän alkamisesta:

> K: Milloin heräsit?
>
> V: 5.45.
>
> K: Milloin ajattelit ensimmäisen kerran töitä herättyäsi? Mitä ajattelit?
>
> V: Itse asiassa heti herättyäni, sillä usein katson kalenterista päivän ohjelman, jotta tiedän pukeutua oikein (asiakastapaamisiin laitan tietenkin puvun, muuten pukukoodi on business casual). Lisäksi mietin heti aamusta koulutusmateriaalin sisältöä seuraavan päivän sisäiseen koulutuksen, jossa olin siis kouluttajana.
>
> K: Mistä lasket työpäiväsi alkaneen? Missä tämä tapahtui?
> V: Työpäivä alkaa, kun tulen toimistolle n. klo 8.15.
> keskijohto, mies (noin 50v., 2 lasta)
>
> K: Milloin heräsit?
>
> V: Heräsin klo 6.45.
>
> K: Milloin ajattelit ensimmäisen kerran töitä herättyäsi? Mitä ajattelit?

V: Ajattelin töitä jo lähes sängystä noustessani. Viikonlopun jälkeinen "perusmaanantaifiilis"...

K: Mistä lasket työpäiväsi alkaneen? Missä tämä tapahtui?

V: Kun saavuin toimistolle n. klo 8.00.

keskijohto, mies (noin 30v., 1 lapsi)

Töitä näytetään siis usein ajateltavan ensimmäiseksi herätessä ja niihin orientoidutaan kalenteritarkistuksella, mutta työpäivä alkaa varsinaisesti toimistolle saavuttaessa. Perheellisen aamut saattavat näyttää myös hieman toisenlaisilta:

K: Milloin heräsit?

V: Klo 7:20.

K: Milloin ajattelit ensimmäisen kerran töitä herättyäsi? Mitä ajattelit?

V: Klo 8:10 vilkaisin sähköposteja kun lapset leikkivät hetken ennen päiväkotiin lähtöä.

K: Mistä lasket työpäiväsi alkaneen? Missä tämä tapahtui?
V: Saavuin työpaikalle klo 8:50.
keskijohto, mies (noin 40v., 2 lasta)

Vastaaja luki työsähköpostinsa siis jo kotona, mutta työpäivä alkoi vasta toimistolle saavuttaessa, kuten edellisilläkin haastateltavilla. Samaisen vastaajan työpäivä myös venyy ”iltavuoroon” ja hän määrittelee työpäivänsä päättyneeksi “*klo 23:30 kotona kun sain muutaman dokumentin valmiiksi ja meilasin ne asiakkaille”.* Kaksi aiempaa vastaajaa määrittelivät työpäivänsä päättyneiksi toimistolta lähtiessään noin klo 17, mutta heistä nuorempi oli vielä lähetellyt illalla sähköposteja puhelimestaan ja oli siinä yhteydessä pohtinut, miten mukavaa olisi, jos kaikki työt saisi tehtyä varsinaisen työajan puitteissa. Sama vastaaja kirjasi viikonlopun osalta seuraavaa:

Lauantai:

K: Milloin heräsit?

V: Heräsin noin klo 8.00.

K: Milloin ajattelit ensimmäisen kerran töitä herättyäsi? Mitä ajattelit?

V: Ajattelin ensimmäisen kerran töitä vasta iltapäivällä, kun avasin työtietokoneeni ja katsoin sähköpostiviestini. Saapuneissa viesteissä oli yksi tärkeähkö, perjantain projektiin liittyvä sähköpostiviesti.

K: Mistä lasket työpäiväsi alkaneen? Missä tämä tapahtui?
V: Vapaapäivä (lauantai).
K: Missä teit töitä työpäiväsi aikana?
V: Luin ja prosessoin mielessäni saapuneet sähköpostiviestit. En kirjannut tätä työajaksi työajanseurantaan.

Sunnuntai:

K: Milloin heräsit?

V: Heräsin noin klo 7.30.

K: Milloin ajattelit ensimmäisen kerran töitä herättyäsi? Mitä ajattelit?

V: Ajattelin töitä aamupäivällä prosessoiden ajatuksissani tulevan maanantain työtehtäviä.

K: Mistä lasket työpäiväsi alkaneen? Missä tämä tapahtui?
V: Lähetin iltapäivällä muutaman kalenterikutsun koskien ensi viikon palavereita. En kirjannut käyttämääni aikaa työajaksi.
K: Missä teit töitä työpäiväsi aikana?
V: Vapaapäivä (sunnuntai).
K: Tapahtuiko päivän aikana jotain, joka sai sinut ajattelemaan työn ja muun elämän rajoja?
V: Ei. Sähköpostien lukeminen myös viikonloppuisin on ns. rutiininomaista toimintaa.
keskijohto, mies (noin 30v.)

Vastaaja luki molempina vapaapäivinään sähköpostinsa, pohti niihin liittyviä työtehtäviä ja lähetti työviestejä kollegoilleen, mutta ei mieltänyt tätä työntekona. Huomio ”rutiininomaisesta toiminnasta” onkin kiinnostava: miksei vähemmän vaativaa mutta selkeästi työn tunnusmerkit täyttävää rutiinityötä katsota työnteoksi?

Naisvastaajien viikkopäiväkirjat eivät eronneet edellä esitetyistä miesvastaajien päiväkirjoista merkittävästi, tosin yksilöllisiä eroja vastauksissa toki näkyy.

K: Milloin heräsit?

V: 6.55.

K: Milloin ajattelit ensimmäisen kerran töitä herättyäsi? Mitä ajattelit?

V: Kun herätyskello soi. Työpäivä.

K: Mistä lasket työpäiväsi alkaneen? Missä tämä tapahtui?
V: Kun saavuin asiakkaalle klo 8.45.
K: Milloin ja missä lopetit työt?
V: Asiakkaalla klo 16.20; jatkoin kotona klo 18 – 19.15 sekä klo 21 – 22.30.
K: Mikä päätti työpäiväsi?
V: Asiakkaalta lähteminen päätti työpäivän. Kotona tein vielä työasioita loppuun ja valmistelin seuraavia.
keskijohto, nainen (noin 40v., 1 lapsi)

Vastaajan kuvaus ei eroa edellisistä muuten, kuin että vielä suurempaa työmäärää työpäiväksi lasketun ulkopuolella ei huomioida: vastaaja työskenteli kaksi yli tunnin mittaista rupeamaa kotona, eivätkä työt olleet pelkkää rutiinia. Kolmekymppisen, keskijohtoon kuuluvan lapsettoman naisen maanantaipäivitys pysäyttää:

K: Milloin heräsit?

V: Herätys klo 6, torkku 15 minuuttia.

K: Milloin ajattelit ensimmäisen kerran töitä herättyäsi? Mitä ajattelit?

V: Perusmaanantaiahdistus iski melko välittömästi herättyäni. Ahdisti työt, joita en saanut perjantaina eteenpäin ja joita en viitsinyt tehdä viikonloppuna. Yritin tsempata itseäni 4-päiväisellä[5] työviikolla ja ihan kohtuullisella työtilanteella: saan kyllä asiat hoidettua, ei paniikkia.

Sama vastaaja sairasteli viikolla, mutta teki sairaanakin kotoa käsin töitä. Arkipyhäperjantaita edeltävä torstai-ilta työpaikalla venyi myöhäiseen iltaan, vaikka päivä oli alkanut toimistolla jo ennen kahdeksaa. Arkipyhän viettoon vastaaja lähti miettien työasioita, ja tämä jatkui pitkälle vapaapäivään, jolloin vastaaja kävi vielä läpi torstain työasioita sähköpostitse – vaikkei tätä työksi tai työajaksi laskenutkaan.

Myös toisen kolmekymppisen keskijohtoon kuuluvan lapsettoman naisen satunnainen torstaipäivä alkaa 5.50, josta tämä siirtyy välittömästi töiden pariin. Työpäivä jatkuu konttorilla ja – poikkeuksellisesti harrastuksen parissa vietetyn illan jälkeen – yli puolenyön. Sama vastaaja kertoi viikkopäiväkirjassaan ajatusten käyneen työasioissa viikonloppuna, mutta että hän tietoisesti karisti ne pois mielestään. Hän pohtii päiväkirjassaan sunnuntai-iltana seuraavaa:

Pesin pyykkiä, siivoilin ja mietin, että olisipa ollut kiva jos viikolla ei olisi mennyt niin myöhään töissä, ettei koko kodinhuolto olisi jäänyt sunnuntai-iltaan. Että olisi kiva, jos olisi normaali työ ja voisi arki-iltaisinkin tehdä tavallisten ihmisten juttuja.

keskijohto, nainen (noin 30v., ei lapsia)

Aineistossa näkyi ura- ja elämänvaiheiden vaikutukset. Perheelliset rytmittivät arkeaan, vaikkakin työn ehdolla, hoivavastuut huomioiden. Perheettömien omistautuminen työlle tapahtui nopeammin. Uran edetessä työn hiipiminen vapaa-aikaan lisääntyi kuin huomaamatta ja normalisoitui Nippert-Engin (1996) teesien mukaisesti työn vaatiessa jatkuvasti lisää tilaa.

Yhteenveto: Tasa-arvoisesta rekrytoinnista kohti sukupuolittunutta ihannetyöntekijäkuvaa työn ja muun elämän rajojen hämärtyvässä tietotyössä

Tutkiessamme korkeasti koulutettujen urallaan menestyvien tietotyöntekijöiden työn ja muun elämän välisiä rajoja havaitsimme, että joustavana markkinoitu tietotyö tarkoitti heidän kohdallaan yleensä työn tunkeutumista vapaa-aikaan. Lisäksi suurin osa tutkittavien muusta elämästä ja vapaa-ajasta määräytyi työn ehdoilla. Vaikka joustavuudesta organisaatiossa puhuttiinkin, ei joustoja haluttu tai uskallettu käyttää kuin hätätapauksessa. Näkymätöntä työaikaa myös kerääntyi huomattavasti raportoitua työaikaa enemmän ja monille työ oli mielessä ensimmäisenä herätyskellon aamulla soidessa.

Vastaajat halusivat pääosin näyttäytyä kenttätyön tekijöille – ja oletettavasti myös esimiehilleen - ihannetyöntekijöinä, joille työ tuli ensin ja muu elämä oli sille alisteinen. Kiireys ja tarpeellisuus tuntuivat olevan yksittäiselle työntekijälle menestyksen mittari ja avain. Toimettomuutta pidettiin signaalina siitä, ettei ollut haluttujen joukossa, ja jos toimettomuus jatkui, se tuntui tarkoittavan monelle uhkaa uran hiipumisesta. Poikkeuksiakin vastaajien keskuudessa oli; osa puhui melko avoimesti siitä, ettei aikonut jäädä yritykseen vaan aikoi hakeutua töihin organisaatioihin, joissa työn ja muun elämän tasapaino oli helpommin saavutettavissa. Tämän sanoivat ääneen varsinkin nuoret naiset organisaation alimmilla ja keskitasoilla. Tutkitut organisaatiot rekrytoivat melko tasaisesti sekä naisia että miehiä, ja uran alkuvaiheessa vastaajat tuntuvatkin pitävän organisaatioita verrattain tasa-arvoisina. Sukupuolijakauma kuitenkin jyrkkenee näiden organisaatioiden huippuja kohden. Alalle onkin ominaista, että nuorten työntekijöiden odotetaan panostavan täysipainoisesti uraan. Tyypillistä alalla on myös henkilöstön korkea vaihtuvuus. Varsinkin alemman ja keskitason uravaiheissa tämäntyyppiset organisaatiot usein jätetään joko omasta halusta tai hienovaraisen kehotuksen jälkeen. Erityisesti nuorten naisten osuus niistä, jotka puhuivat lähdöstä, tuntuu olevan korkea. Tämä tuntuu ymmärrettävältä yhtälössä, jossa työn joustot perheen hyväksi nähdään uraa hidastavina välttämättömyyksinä. Nämä tulokset ovatkin linjassa aiempien tutkimustulosten kanssa (esim. Kelly ym. 2010; Emslie & Hunt 2009; Smithson & Stokoe 2005).

Asiantuntijatyön mahdollistama ja kilpailullisen organisaatiokulttuurin tukema työn rajojen hiipuminen ja työn valuminen yksityisen puolelle aiheuttaa seurauksia sekä työntekijöille, jotka pahimmillaan kokevat loppuun palamista, että organisaatioille, jotka menettävät pätevää työvoimaa yritysmaailman muille sektoreille.

Lähteet

Acker Joan (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 1990 Vol. 4 No.4: 139–158.

Acker Joan (1992). Gendering organizational theory. Teoksessa Mills Albert J. & Tancred Peta (toim.) *Gendering organizational theory*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Alvesson Mats & Willmott Hugh (2002). Identity regulation as organizational control: producing the appropriate individual. *Journal of Management Studies,* 2002 Vol. 39 No.5: 619–644.

Alvesson Mats (2004). *Knowledge Work and Knowledge-Intensive Firms*. New York: Oxford University Press.

Ashforth Blake E., Kreiner Glen E. & Fugate, Mel (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Journal,* 2000 Vol. 25 No.3: 472–491.

Bailyn Lottie (1993). *Breaking the mold: women, men and time in the new corporate world*. New York: The Free Press.

Bailyn Lottie & Fletcher Joyce K. (2002). *Work Redesign: Theory, Practice and Possibility*. Working Paper, MIT Workplace Project, Cambridge, MA.

Blair-Loy Mary (2005). *Competing devotions*. Boston: Harvard University Press.

Boussebaa Mehdi (2009). Struggling to Organise Across National Borders: the Case of Global Resource Management in Professional Service Firms. *Human Relations,* 2009 Vol 62 No.6: 829–850.

Clark Sue Campbell (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations,* 2000 Vol. 53 No.6: 747–770.

Correll Shelley, Kelly Erin L., O'Connor Lindsey Trimble & Williams Joan C. (2014). Redesigning, Redefining Work. *Work and Occupations,* 2014 Vol. 41 No.1: 3–17.

Duncan Simon (2000). Introduction. Theorising comparative gender inequality. Teoksessa Duncan Simon & Pfau-Effinger Birgit (toim.) *Gender, Economy and Culture in the European Union*. Lontoo: Routledge.

Elliott Anthony & Lemert Charles (2006). *The New Individualism: The Emotional Costs of Globalization*. Abingdon: Routledge.

Emslie Carol & Hunt Kate (2009). “Live to Work” or “Work to Live”? A Qualitative study of Gender and Work-life Balance among Men and Women in Mid-life. *Gender, Work and Organization*, 2009 Vol. 16 No.1: 151–172.

Fleming Peter & Spicer André (2004). ”You can checkout anytime, but you can never leave”: Spatial boundaries in a high commitment organization. *Human Relations*, 2004 Vol. 57 No.1: 75–94.

Guillaume Cécile & Pochic Sophie (2009). What Would You Sacrifice? Access to Top Management and the Work–life Balance. *Gender, Work and Organization*, 2009 Vol. 16 No.1: 14–36.

Harvey David (2005). *A Brief History of Neoliberalism*. Lontoo: Oxford University Press.

Hearn Jeff & Louvrier Jonna (2011). The gendered intersectional corporation and diversity management. Teoksessa Gröschl Stefan (toim.) *Diversity in the Workplace: Multi-disciplinary and International Perspectives*. Aldershot: Gower, 133–146.

Hearn Jeff & Louvrier Jonna (2014). The Theories of Difference, Diversity and Intersectionality: What do they bring to diversity management? Teoksessa Bendl R. ym. (toim.) *The Oxford Handbook of Diversity in Organizations*. Oxford: Oxford University Press.

Heikkinen Suvi (2015). *Significant Others: The Role of the Spouse in Women and Men Managers’ Careers in Finland.* Jyväskylä Studies in Business and Economics 158. University of Jyväskylä.

Heikkinen Suvi, Lämsä Anna-Maija & Hiillos Minna (2014). Narratives by women managers about spousal support for their careers. *Scandinavian Journal of Management*, 2014 Vol. 30 No.1: 27–39.

Hirdman Yvonne (1988). Genussystemet – teoretiska reflektioner kring kvinnors sociala underordning. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 3/88: 49–63.

Hochschild Arlie (1989). *The second shift: working parents and the revolution at home.* New York: Viking Penguin.

Hochschild Arlie (1997). *The time bind: When work becomes home and home becomes work.* New York: Metropolitan/Holt.

Johansson Edvard, Kellokumpu Jenni, Maliranta Mika & Napari Sami (2007). Lasku lapsensaannista. Teoksessa Lilja Reija, Asplund Rita & Kauppinen Kaisa (toim.)

Perhevapaavalinnat ja perhevapaiden kustannukset tasa-arvon jarruna työelämässä? Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 69/2007. Helsinki: Yliopistopaino.

Julkunen Riitta, Nätti Jouko & Anttila Timo (2004). *Aikanyrjähdys. Keskiluokka työn puristuksessa.* Tampere: Vastapaino.

Kanter Rosabeth Moss (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic.

Karjalainen Mira, Niemistö Charlotta & Hearn Jeff (2015). Unpacking the problem of research access(es): the case of large knowledge-intensive international consultancies. *Qualitative Research in Organizations and Management,* 2015 Vol. 10 No.3: 1–21.

Kark Ronit & Waismel-Manor Ronit (2005). Organizational citizenship behaviour: what's gender got to do with it? *Organization,* 2005 Vol. 12 No.6: 889–917.

Kelly Erin L., Ammons Samantha K., Chermack Kelly & Moen Phyllis (2010). Gendered challenge, gendered response: Confronting the ideal worker norm within a white-collar organization. *Gender & Society* 2010, Vol. 24 No.3: 281–303.

Kossek Ellen Ernst & Lautsch Brenda (2012). Work-Family Boundary Management Styles in Organizations: A Cross-Level Model. *Organizational Psychology Review,* 2012 Vol. 2 No.2: 152–171.

Kreiner Glen E., Hollensbe Elaine C. & Sheep Mathew L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal,* 2009 Vol. 52: 704–730.

Kunda Gideon (2006). *Engineering Culture: Control and Commitment in a High-Tech Corporation.* Philadelphia: Temple University Press.

Kärreman Dan & Alvesson Mats (2004). Cages in Tandem: Management Control, Social Identity, and Identification in a Knowledge-intensive Firm. *Organization* 2004 Vol. 11 No.1: 149–175.

Mazmanian Melissa, Orlikowski Wanda J. & Yates JoAnne (2013). The Autonomy Paradox: The Implications of Mobile Email Devices for Knowledge Professionals. *Organisation Science* 2013, Vol. 24 No.5: 1337–1357.

McDonald P., Townsend K. & Wharton A. (2013). The legitimation and reproduction of discourse-practice gaps in work-life balance. *Personnel Review* 42(2): 205–222.

Moazami-Goodarzi Ali, Rantanen Johanna, Nurmi Jari-Erik & Mauno Saija (2015). Work–Family Boundary Management Profiles in Two Finnish Samples: A Person-oriented Approach. *International Journal of Business Administration* 6(6): 12–25.

Moen Phyllis, Lam Joseph, Ammons Samantha & Kelly Erin L. (2013). Time Work by Overworked Professionals: Strategies in Respone to the Stress of Higher Status. *Work and Occupations* 2013 Vol. 40 No.2: 79–114.

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

Ojala Satu (2011). Supplemental Work at Home among Finnish Wage Earners: Involuntary Overtime or Taking the Advantage of Flexibility? *Nordic Journal of working life studies* 2011 Vol. 1 No.2: 77–97.

Putnam Linda, Myers Karen & Gailliard Bernadette (2013). Examining the tensions in workplace flexibility and exploring options for new directions. *Human Relations* 2013 Vol. 67 No.4: 413–440.

Salmi Minna (2006). Syntyvyys vai työllisyysaste. *Yhteiskuntapolitiikka* 71(4): 416–423.

Salmi Minna, Lammi-Taskula Johanna & Närvi Johanna (2009). *Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Schumate Michelle & Fulk Janet (2004). Boundaries and role conflict when work and family are colocated: A communication network and symbolic interaction approach. *Human Relations* 2004, Vol. 57 No. 1: 55–74.

Smithson Janet & Stokoe Elisabeth H. (2005). Discourses of work-life balance: Negotiating "genderblind" terms in organizations. *Gender, Work and Organization* 2005 Vol. 12 No.2: 147–168.

Wajcman Judy & Rose Emily (2011). Constant Connectivity: Rethinking interruptions at Work. *Organization Studies* 2011 Vol. 32 No.7: 941–961.

Whyte William H. (1956). *The Organization Man*. New York: Simon & Schuster.

Williams Joan (2000). *Unbending gender: Why family and Work Conflict and What to Do about it.* Oxford: Oxford [6]University Press.

[1] Tutkimus on osa Suomen Akatemian strategisen tutkimusneuvoston rahoittamaa WeAll-tutkimushanketta (hankenro: 292883). Charlotta Niemistö ja Mira Karjalainen toteuttivat aineiston keruun, Jeff Hearn johti tutkimusta.

[2] ”Then I’ll be a mum for two hours.”

[3] ”Nå nog har vi talat om det att när vi sitter till exempel i matbordet eller nånstans så ska man nog inte sitta där och ”räplä” på sin dator och vara så här borta. Att nu märker jag att barnet märker genast om man inte, att nu har vi talat om det att då när vi är med henne så är vi med henne och det här. Sen kan vi göra efter att hon har farit och sova så kan vi jobba.”

[4] N=3.

[5] Seurattavalle viikolle sattui arkipyhä, eli työviikko oli nelipäiväinen.