

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

**UPSEERIEN KOKEMUKSIA ETÄTYÖSTÄ TYÖN JA
PERHE-ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMISESSA**

Pro gradu -tutkielma

Yliluutnantti
Niina Pärnä

Sotatieteiden maisterikurssi 8
Maasotalinja

Huhtikuu 2019

Kurssi Sotatieteiden maisterikurssi 8	Linja Maasotalinja
Tekijä Yliluutnantti Niina Pärnä	
Opinnäytetyön nimi Upseerien kokemuksia etätyöstä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa	
Oppiaine, johon työ liittyy Johtaminen	Säilytyspaikka Maanpuolustuskorkeakoulun kirjasto
Aika Huhtikuu 2019	Tekstisivuja 84 Liitesivuja 12
<p>TIIVISTELMÄ</p> <p>Tämän tutkimuksen tehtävänä oli selvittää millaisia kokemuksia upseereilla on etätyöstä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Etätyötä ei ole tästä näkökulmasta laajemmin tutkittu Puolustusvoimissa. Tällä tutkimuksella oli tavoitteena tuottaa Puolustusvoimille tietoa etätyöstä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa kartoittamalla upseerien yksilöllisiä kokemuksia. Tavoitteena oli myös tuoda upseerien kokemukset näkyviksi, jotta niitä voidaan hyödyntää työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kehittämisessä sotilasorganisaation kontekstissa</p> <p>Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Tutkimustehtävään vastaamiseksi tutkimuksen empiirinen aineisto kerättiin metodologisen triangulaation mukaisesti kahdella eri tavalla kerätyllä aineistolla. Tutkimuksen aineiston muodostivat Pääesikunnan erilliskyselyn avoin vastaus työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen haasteista sekä tutkijan toteuttamat teemahaastattelut etätyön ja perhe-elämän yhteensovittamisesta. Kohdejoukkona olivat perheelliset upseerit. Erilliskyselyyn vastanneet upseerit ($n=372$) rajattiin vain perheellisiin. Teemahaastatteluissa upseerit ($n=12$) rajattiin maasotakoululaisiin, etätyötä tekeviin perheellisiin upseereihin. Aineisto analysoitiin teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä laadullisesti.</p> <p>Tutkimuksessa havaittiin, että upseerit kokivat työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa monenlaisia ristiriitoja. Merkittävimmät ristiriidat koettiin ajankäyttöön liittyvissä työperäisissä tekijöissä, kun työ vei aikaa perheeltä. Etenkin pitkät poissaolot, kuten sotaharjoitukset ja reppuruus aiheuttivat ajankäytöllisiä ristiriitoja. Perheen ei juuri koettu vievän aikaa työltä. Perheen koettiin joustamaan useammin kuin työn, joka näkyi upseereilla myös psyykkisenä kuormittumisena. Psyykinen kuormittavuus näyttäytyi upseereilla myös työorganisaation joustamattomuutena, haasteina työssä jaksamisessa ja yksityiselämän haasteissa. Upseereilla oli vahva tahto ja halu tehdä työnsä hyvin ja loppuun saakka. Upseerit kokivat perheen kanssa vietetyn ajan voimavaroja antavana aikana, johon he halusivat panostaa. Käyttäytymisen ristiriitaa työssä ja perhe-elämässä olevien roolien välillä koettiin vain vähän, jos ollenkaan. Upseerit kokivat olevansa työrooleissaan ehdottomampia ja jämäkempiä, kun taas vanhemman ja puolison roolissa sekä harrastuksissa upseereilla oli pehmeämpiä piirteitä.</p> <p>Tutkimuksen keskeisin tulos on, että etätyö on vähentänyt työn ja perhe-elämän välisiä ajankäytön, psyykkisen kuormittavuuden ja käyttäytymisen ristiriitoja. Upseereilla oli etätyöstä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa lähes pelkästään myönteisiä kokemuksia. Etätyö oli vaikuttanut merkittävimmin työn ja perhe-elämän väliseen ajankäyttöön, kun etätyö oli mahdollistanut enemmän aikaa perheen kanssa. Etätyö oli mahdollistanut sen, ettei perheen tarvinnut joustaa enää niin usein kuin aiemmin. Jo yksittäisten etätyöpäivien koettiin tuoneen kaivattua joustavuutta työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Upseerit olivat kyenneet tilanteen mukaan useammin vaikuttamaan itse siihen, joutaako työ vai joutaako perhe. Kasvanut perheaika oli vahvistanut perheessä koettua yhteisöllisyyttä sekä sitoutumista perheeseen. Nämä tekijät olivat yhteydessä psyykkisen kuormittumisen vähenemiseen ja paremman elämänlaadun kokemukseen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kautta.</p>	
<p>AVAINSANAT etätyö, työ ja perhe, upseeri, ristiriita, konflikti, yhteensovittaminen</p>	

SISÄLLYS

1. JOHDANTO.....	1
1.1. Aluksi.....	1
1.2. Tutkimustehtävä.....	2
1.3. Tutkimusprosessi.....	3
1.4. Tutkimuksen keskeisimmät käsitteet.....	5
1.4.1. Perhe.....	6
1.4.2. Etätyö.....	7
1.4.3. Upseeri työntekijänä.....	8
2. TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT.....	9
2.1. Tutkimuksen tausta ja tutkimuksen tavoitteet.....	9
2.2. Tieteenfilosofiset valinnat laadullisessa tutkimuksessa.....	11
2.3. Tutkimuksen rajaukset.....	14
3. TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMINEN.....	16
3.1. Työ- ja perhe-elämän muutos.....	16
3.2. Työn ja perheen suhde.....	19
3.2.1. Työ-perhe -roolien ristiriidat.....	20
3.2.2. Työ- ja perheroolien vahvistavuus ja tasapaino.....	22
3.3. Itseohjautuvuusteoria.....	22
3.4. Sotilasorganisaatio työ- ja perhe-elämän kontekstina.....	23
4. ETÄTYÖ TYÖNTEKEMISEN MUOTONA.....	27
4.1. Etätyö tietotyön muotona nyky-yhteiskunnassa.....	27
4.2. Etätyö – uhka vai mahdollisuus?.....	28
4.3. Etätyö Puolustusvoimissa.....	31
5. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	35
5.1. Empiirisen aineiston hankinta.....	35
5.2. Empiirisen aineiston analyysi.....	39
5.3. Aineiston yleiskuvaus.....	43
6. TULOKSET.....	45
6.1. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen haasteet.....	45
6.1.1. Ajankäytön ristiriidat.....	46
6.1.2. Psykkisen kuormittavuuden ristiriidat.....	50
6.1.3. Käyttäytymisen ristiriidat.....	52
6.2. Kokemukset etätyöstä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa.....	54
6.2.1. Luotettavuuden tunne ja työn joustavuus.....	55
6.2.2. Työmatkojen väheneminen.....	57
6.2.3. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen.....	59
6.2.4. Tuottavuus, häiriötekijät, työstressi ja tunnollisuus.....	63
6.2.5. Työntekijänä kehittyminen.....	66
6.2.6. Sosiaaliset suhteet.....	67
6.2.7. Epäoikeudenmukaisuus ja väärinkäytökset.....	68
6.2.8. Sitoutuminen työorganisaatioon.....	70
7. POHDINTA.....	71
7.1. Johtopäätökset.....	71
7.1.1. Ajankäyttö työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen merkittävimpänä haasteena.....	71
7.1.2. Etätyö työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen helpottajana.....	72
7.1.3. Käytännön toimenpide-esitykset Puolustusvoimille.....	74
7.2. Tutkimuksesta ja sen merkittävydestä.....	75
7.3. Tutkimuksen luotettavuus.....	80
7.4. Jatkotutkimusaiheet.....	83

LÄHTEET
LIITTEET

UPSEERIEN KOKEMUKSIA ETÄTYÖSTÄ TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMISESSA

1. JOHDANTO

1.1. Aluksi

”On pimeä ja kylmä talvinen maanantaiaamu. Harjaan ja raaputan taas rutiininomaisesti autoni ikkunoita yön jäästä pois – on töihin lähdön aika. Ajomatkaa kertyy koitoani työpaikalle reipas 100 kilometriä. Lumen ja jään raaputukset mukaan luettuna aikaa kuluu noin tunti ja parikymmentä minuuttia. Ajomatalla pohdin mielessäni päivän tulevia töitä. Taitaa olla tyypillinen maanantaipäivä, eli aamupäivä mennee edellisen viikon lukemattomien sähköpostiviestien perkaamisessa ja rutiiniluontoisissa toimistotehtävissä – tietokoneella tietenkin. Iltapäivällä pitäisi laatia pari harjoituskäskyä loppuun ja selvittää ja sopia sitä varten joitakin yksityiskohtia – puhelimella ja sähköpostitse luonnollisesti.

– – Havahdun ajatuksistani, kun uneliaana huomaan ajautuneeni jo osittain vastaan-tulevien autojen kaistalle. Tyttäreillä oli taas ollut korvatulehdus ja unen laatu ja määrä jäivät viime yönä kovin vähäisiksi. Eikö näitä työtehtäviä todellakin voisi tehdä toisin edes parina päivänä viikosta?” (Koukkari 2010, 1.)

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen tematiikka on maailmanlaajuisesti kiinnostava ilmiö. Jokaisella maalla on omat perinteensä työn ja perhe-elämän tukemisessa. Suomi on työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa Euroopan kärkimaita, sillä pitkät perhevapaamalliperinteet, varhaiskasvatuksen laadukkuus sekä työaikojen joustavuus osiltaan tukevat näiden elämän osa-alueiden yhteensovittamista. Organisaatiosta ja työtehtävästä riippuen, vanhemmat ja pariskunnat kokevat työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen hyvin eri tavoin.

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta on keskusteltu Puolustusvoimissa ja muualla yhteiskunnassa jo pitkään. Puolustusvoimauudistuksen myötä aihe nousi jälleen pinnalle Puolustusvoimissa. Sotilaiden kanssa käydyssä yleisessä keskustelussa olen havainnut, että työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa on ollut haasteita. Tämä on johtanut monien upseerien kohdalla vaikeisiin päätöksiin, kuten virasta irtisanoutumiseen tai jopa perheen hajoamiseen ja puolisoista eroamiseen (Sipilä 2009, 32–35; Hannola 2016).

Vuosina 2012–2015 toteutettu puolustusvoimauudistus ja sen yhteydessä suoritettu joukko-osastojen lakkauttaminen ja yhdistäminen suuremmiksi kokonaisuuksiksi vaikuttivat henkilöstön työtehtäviin, siirtoihin ja töiden järjestelyyn. Puolustusvoimauudistuksen loppuraportin (Puolustusministeriö 2016, 1) mukaan puolustusvoimauudistus sisälsi ”...merkittäviä rakenteiden ja toimintatapojen uudelleen järjestelyjä”. Lisäksi raportissa todetaan, että Puolustusvoimauudistus oli mittava ja se kosketti lähes kaikkia Puolustusvoimissa työskenteleviä henkilöitä jollakin tavalla. Henkilöstölle puolustusvoimauudistus tarkoitti muutosta, joka oli laajuudessaan poikkeuksellinen (Puolustusministeriö 2016).

Ennen puolustusvoimauudistusta henkilöstön työtehtävät vaativat matkustamista virkapaikkakunnan ja kotipaikkakunnan välillä, mutta puolustusvoimauudistuksen jälkeen matkustaminen on entisestään lisääntynyt. Joustavien työaikamuotojen pohtiminen ja laajentaminen on tullut entistä ajankohtaisemmaksi. Sotilaan perheen ja työpaikan välillä ei välttämättä enää olekaan muutamaa kymmentä kilometriä, vaan monissa tapauksissa yli sata kilometriä tai useita satoja kilometrejä. Osa upseereista asuu perheineen virkapaikkakunnalla tai matkustaa päivittäin virkapaikkakunnan ja kodin väliä, kun taas osa upseereista elää reppurielämää¹ asumalla eri paikkakunnalla kuin perhe.

Kapteeni Jukka Koukkarin (2010) esiupseerikurssin tutkielman johdannon katkelma kuvaa hyvin monien upseerien arkea ajalta ennen puolustusvoimauudistusta ja etätöiden laajempaa mahdollistamista Puolustusvoimissa. Tämä samainen kysymys työtehtävien tekemisestä toisin, on toistunut useissa upseerien kanssa käydyissä keskusteluissa vuosien varrella ja siksi se onkin niin mielenkiintoinen. 1.1.2016 alkaen koko Puolustusvoimien henkilöstöllä on ollut mahdollisuus tehdä etätöitä, mutta henkilöstön kokemuksia etätöistä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa ei ole vielä tarkemmin kartoitettu. Tällä laadullisella tutkimuksella tutkitaan tätä tietovajetta perheellisten upseerien näkökulmasta.

1.2. Tutkimustehtävä

Tutkimuksenteon pohjana on usein ongelma, johon tutkimus pyrkii löytämään vastauksen. Tuomen ja Sarajärven (2006, 94) mukaan tällaisesta ongelman ratkaisemisesta puhutaan yleensä määrällisen tutkimuksen yhteydessä, kun taas laadullisessa tutkimuksessa ei niinkään puhuta tutkimusongelmasta vaan tutkimustehtävästä. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on ilmiönä laaja. Ilmiö sisältää useita osa-alueita, joista työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen haasteellisuus muodostuu. Tutkimuksen pääongelmana voidaan pitää sotilaiden haas-

¹ Puolustusvoimissa ei ole virallista määritelmää käsitteelle reppuri. Kun puhutaan Puolustusvoimien kontekstissa reppurista, sillä tarkoitetaan matkatyöläistä, joka asuu työnsä vuoksi toisella paikkakunnalla kuin perhe (Hannola 2016, 311).

tetta yhteensovittaa työ ja perhe-elämä. Tässä tutkimuksessa olen päätenyt käyttämään käsitettä tutkimustehtävä, koska tämän tutkimuksen tehtävä on selvittää työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen yhtä osa-aluetta, työn tekemisen muotoa.

Tutkimustehtävä

Millaisia kokemuksia upseereilla on ollut etätyöstä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta?

Alatutkimuskysymykset

Millaisia työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen haasteita upseerit ovat kokeneet?

Ymmärtääksemme upseerien kokemuksia etätyöstä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa, on selvitettävä millaisia työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen haasteita upseerit ovat kokeneet aiemmin ja minkälaisia haasteita heillä saattaa tällä hetkellä olla. Tähän kysymykseen vastaamiseksi analysoidaan Pääesikunnan (2017) tilajärjestelyitä ja työaikajoustoja koskevan erilliskyselyn avointa vastausta työn ja yksityiselämän yhteensovittamisesta perheellisillä upseereilla ($n=372$) kaikista puolustushaaroista sekä tutkimukseni haastatteluaineistoa ($n=12$).

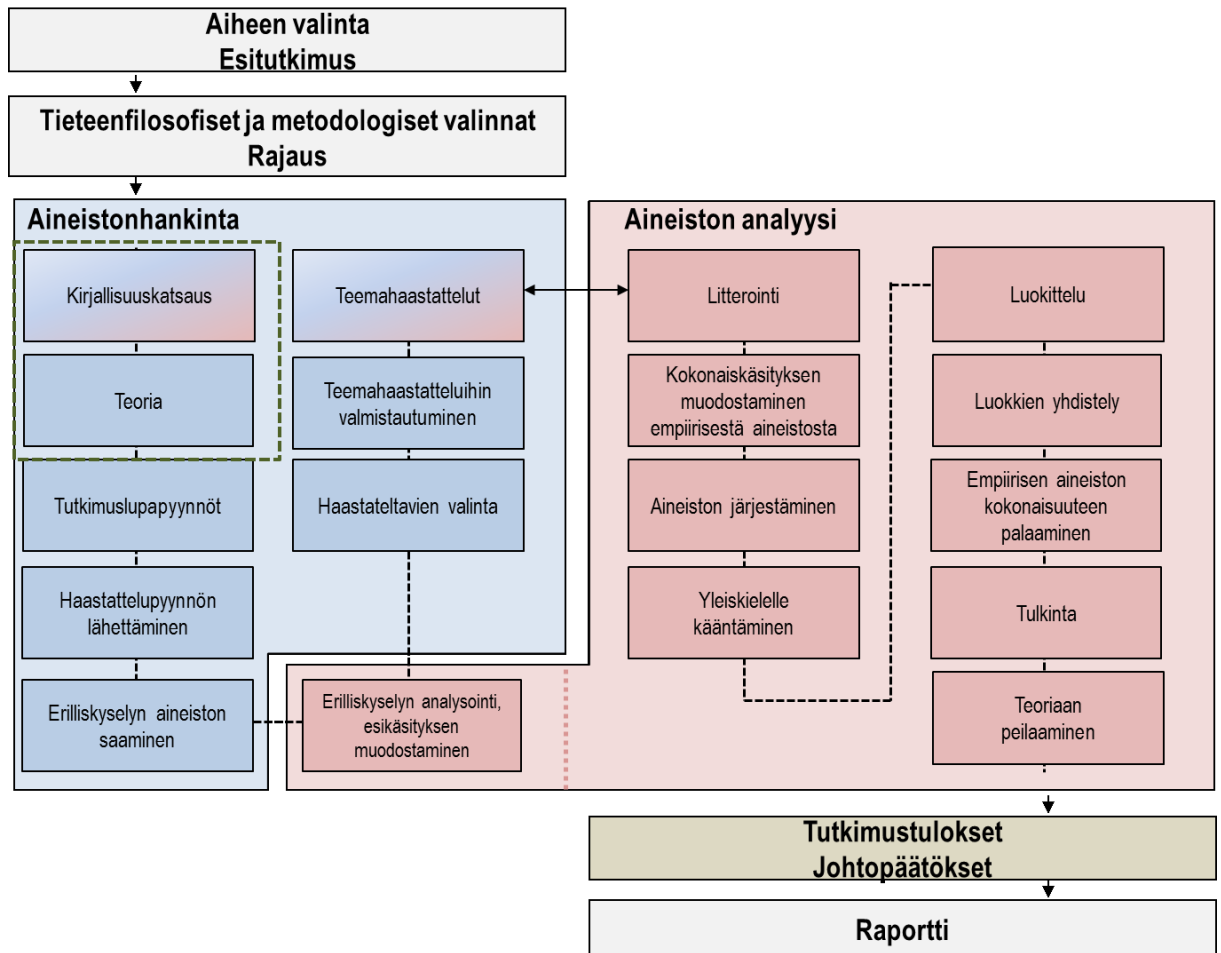
Miten upseerit ovat kokeneet etätyön ja perhe-elämän yhteensovittamisen?

Tällä alakysymyksellä selvitetään Maasotakoulussa työskentelevien perheellisten etätyötä tekevien upseerien kokemuksia.

1.3. Tutkimusprosessi

Tutkimus on jatkuva prosessi alkaen aiheen valinnasta päättyen tutkimuksen raportointiin. Tuomi ja Sarajärvi (2018) kuvaavat kirjassaan laadullista tutkimusta spiraalimaiseksi, sillä jokin yksittäinen viiva koko prosessista ei välttämättä kuvaa sitä kompleksista kokonaisuutta, jonka tutkija käy tutkimuksessaan kanssa läpi. Eri vaiheet ovat tässä tutkimuksessa olleet toisiinsa osin jopa vahvasti kietoutuneina.

Tämän tutkimuksen tutkimusprosessi voidaan nähdä toteutetuksi kolmessa vaiheessa. Ensimmäinen vaihe sisälsi aiheen valinnan, esitutkimuksen sekä tieteenfilosofiset ja metodologiset ratkaisut. Toisen vaiheen muodostivat aineistonhankinta ja aineiston analyysi. Tutkimuksen viimeinen ja kolmas vaihe sisälsi tutkimustulokset, johtopäätökset ja raportin laatimisen. Olen pyrkinyt kuvaamaan ja yksinkertaistamaan tutkimukseni etenemistä kuvalla 1, jotta lukijalle jäisi selkeä käsitys tutkimusprosessini etenemisestä.



Kuva 1. Tutkimusprosessi

Tutkimusprosessi alkoi aiheenvalinnasta vuonna 2017. Tutkimuksen alkuperäinen aihe oli Työn ja perheen suhde upseerin elämänkaareissa. Aiheen valinnan ja esitutkimuksen kautta muotoutuivat tutkimuksen tieteenfilosofiset ja metodologiset valinnat sekä aiheen rajaus.

Aineistonhankinta oli jaettu kahteen vaiheeseen: kirjallisuuskatsauksen keinoin tehtyyn aineistonhankintaan ja empiriseen osaan. Sekä esitutkimuksen että kirjallisuuskatsauksen toteutin tekemällä suomenkielisiä hakuja Google-sivustolle, Doria-tietokantaan sekä Puolustusvoimien asianhallintajärjestelmään. Myöhemmässä vaiheessa kohdensin hakua koskemaan vain sotilaita. Suomenkielisen haun jälkeen tein uuden hakukierroksen englanninkielellä. Englanninkielisen haun kohdistin Google- ja Google Scholar-sivustoille sekä Scopus- ja JSTOR-tietokantoihin.

Suomenkielisen lähdeaineiston valitsin julkaisun uutuuden, tekijän taustan, vertaisarvioinnin ja julkaisun tiivistelmän perusteella. Suomenkielinen aineisto on siksi lähes kokonaan painettua kirjallisuutta, väitöskirjoja sekä työtä ja perhettä pitkään tutkineiden tutkijoiden tutkimuksia. Englanninkielisen aineiston rajaamisessa ja valikoinnissa käytin apuna Scopus-

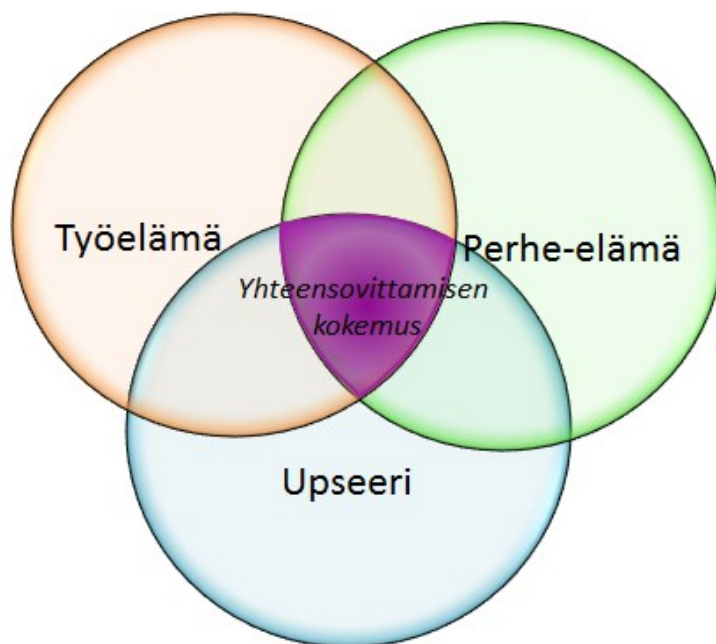
tietokantaa, josta löytyvät vain vertaisarvioidut teokset ja artikkelit. Google Scholar-sivustolta ja JSTOR-tietokannan kautta haetun aineiston tarkastin Scopus-tietokannassa. Sivusto- ja tietokantahakujen jälkeen hylkäsin sellaiset internetistä löytyvät teokset ja artikkelit, joita ei ollut vertaisarvioitu. Lisäksi kirjallisuuden hankintaan vaikuttivat niiden saatavuus ja maksuttomuus. Kirjallisuuskatsauksen avulla muodostui tutkimuksen teoreettinen viitekehys, joka oli pohja empiiriselle aineistohankinnalle, aineiston analyysille, tulkinnoille, johtopäätöksille ja pohdinnalle.

Tutkimuksen empiirinen osuus koostui metodologisen triangulaation periaatteiden mukaisesti kerätystä aineistosta ja sen teoriasidonnaisesta analyysistä. Aineistona oli Pääesikunnan (2017) erilliskyselyn avoimeen kysymykseen vastanneiden ($n=372$) ja teemahaastatteluun osallistuneiden maasotakoululaisten, etätyötä tekevien perheellisten upseerien ($n=12$) vastaukset. Metodologisella triangulaatiolla olen pyrkinyt saamaan tutkimuksen ilmiöstä kokonaisvaltaisen, syvällisen ja monipuolisen kuvan.

Tutkimusprosessin kolmas vaihe oli tutkimustulosten ja teoreettisen viitekehysten vertailun kautta syntyneiden johtopäätösten ja raportoinnin kokonaisuus. Tähän kokonaisuuteen kuuluivat myös tuloksista kummunneet käytännön toimenpide-esitykset Puolustusvoimille, tutkimuksen merkittävyyden ja luotettavuuden arviointi sekä jatkotutkimusesitykset.

1.4. Tutkimuksen keskeisimmät käsitteet

Tutkimuksen viitekehysenä (kuva 2) on työelämä, perhe-elämä ja työntekijä – tässä tapauksessa upseeri. Esitutkimusta tehdessäni havaitsin, että eri tutkimuksissa perheen, etätyön ja työntekijän käsitteitä kuvataan hieman eri sanoin riippuen esimerkiksi tutkimuksen tieteenalasta, ja siksi niiden tarkempi määrittely oli tässä tutkimuksessa tarpeen. Tämän tutkimuksen keskeisimmät käsitteet on määritelty tukeutuen Tilastokeskuksen ja Puolustusvoimien virallisiin määritelmiin sekä lakiin perustuen.



Kuva 2. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys (mukailtu Salmi 2004, 3).

1.4.1. Perhe

Perhe-käsitteellä on monenlaisia määritelmiä riippuen tutkimuksen kontekstista ja tieteenalasta. Perhetutkimus on nykyään hyvin monitieteistä ja siksi tutkijana oli osin jopa vaikea määrittellä perhettä.

Puolustusvoimissa työskentelevistä sotilaista suurin osa on perheellisiä (Suomen virallinen tilasto, Työssäkäynti 2017; Hannola 2017). Upseeriliiton ja Päälystöliiton yhdessä teettämän puolustusvoimauudistukseen liittyvän jäsenkyselyn² mukaan kyselyyn osallistuneilla upseereilla ($n=1438$) 74 %:lla oli lapsia. Eniten upseereilla oli kouluikäisiä ja alle kouluikäisiä lapsia. Upseeriliiton ja Päälystöliiton kyselyyn vastanneista upseereista 26 % ilmoitti olevansa lapsettomia. (Sipilä 2012, 30.) Aution ym. (2011, 9) mukaan erilaiset muutokset perhe-elämässä ja käytänteissä näkyvät perheisiin liittyvien tilanteiden ja taustojen moninaisuutena, jotka näkyvät myös Puolustusvoimissa.

Tässä tutkimuksessa perheellä tarkoitetaan Tilastokeskuksen virallista määritelmää, jonka mukaan ”perheen muodostavat yhdessä asuvat avio- tai avoliitossa olevat tai parisuhteensa rekisteröineet henkilöt ja heidän lapsensa, jompikumpi vanhemmista lapsineen sekä avio- ja

² Keväällä 2012 Upseeriliitto ja Päälystöliitto yhteistoiminnassa toteuttivat jäsenkyselyn, jossa kartoitettiin upseerien ajatuksia tulevasta puolustusvoimauudistuksesta. Kyselyssä kartoitettiin muun muassa perhe-elämään, upseerien tehtävärakenteeseen, pakkosiirtoihin ja virasta eroamiseen liittyviä kokonaisuuksia.

avopuolisot sekä parisuhteensa rekisteröineet henkilöt, joilla ei ole lapsia” (Tilastokeskus 2018a, viitattu 22.1.2018).

1.4.2. Etätyö

Etätyö on vuosikymmeniä käytössä ollut työmuoto. Kontekstista ja tutkimuksista riippuen etätyölle on annettu erilaisia määritelmiä, koska kyse on pitkälti siitä, miten eri tahot etätyön ymmärtävät. (Sullivan 2003; Ojala 2014.) Pekkolan (2002) mukaan etätyön käsite on laajentunut sen alkuperäisestä ajatuksesta, jossa työtä tehdään kotoa käsin ja näin vähennetään ympäristön räsitusta sekä liikenneongelmia. Etätyön rinnalle on muotoutunut suomalaisia käsitteitä, kuten e-työ ja etäläsnäolo. Sen sijaan englanninkielisessä tutkimuskirjallisuudessa (Bailey & Kurland 2002; Mann & Holdsworth 2003; Gajedran & Harrison 2007; Pyöriä 2011.) etätyötä on kuvattu muun muassa termeillä telecommuting, telework, e-Work. Suomenkielisessä kirjallisuudessa etätyö on yleisimmin käytetty käsite. Vastaavasti englanninkielisessä kirjallisuudessa käytetään useimmiten käsitettä telework.

Tilastokeskuksen määritelmän mukaan ”etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella - esimerkiksi kotona, kesämökillä tai junassa matkustettaessa - niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa” (Tilastokeskus 2018b, viitattu 6.2.2018).

Koska tutkimuksen kontekstina on Puolustusvoimat, olen tässä tutkimuksessa päättänyt käyttää etätyöstä Puolustusvoimien määritelmää. Puolustusvoimien määritelmän mukaan etätyö tarkoittaa työskentelyä muualla kuin Puolustusvoimien tarjoamissa tiloissa, esimerkiksi kotona. Etätyön tekemisen edellytyksenä on työtehtävien sopivuus tehtäväksi muualla kuin työnantajan tiloissa. Puolustusvoimien etätyösopimuksessa on mahdollista kirjata etätyöpaikaksi yksi osoite, jossa työntekijä tekee etätyötä. Puolustusvoimissa ei ole mahdollista tehdä liikkuvaa eli mobiilia etätyötä osana työaikaa esimerkiksi junassa (vrt. Tilastokeskus 2018b). Etätyö on syytä erottaa Puolustusvoimissa käytössä olevasta hajatyö-käsitteestä, joka tarkoittaa työskentelyä muualla kuin omalla virkapaikalla, mutta edelleen Puolustusvoimien tiloissa. (HN388/05.06.2017.)

Etätyötä voidaan tehdä osa-aikaisesti tai kokoaikaisesti. Tässä tutkimuksessa etätyöllä tarkoitetaan osa-aikaista etätyötä, koska Puolustusvoimissa etä- ja hajatyöpäivien yhteenlaskettu kiintiö on 10 päivää kuukaudessa, eikä etätyötä ole siten mahdollista tehdä kokoaikaisesti (HN388/05.06.2017).

1.4.3. Upseeri työntekijänä

Upseerin ura alkaa sotatieteiden kandidaatiksi valmistumisesta, jonka jälkeen kandidaatti harjaantuu nuoremman upseerin määräaikaisessa virassa nykyään viiden vuoden ajan esimerkiksi varusmiesyksikön kouluttajatehtävissä. Pääsääntöisesti työssä harjaantumisen jälkeen kandidaatti suorittaa kaksi vuotta kestävästä sotatieteiden maisteritutkinnon ja hänet nimitetään upseerin vakituiseen virkaan. (Henkilöstötilinpäätös 2017, 16; Yleinen opas 2018.) Edellä mainittuun urapolkuun on kuitenkin tullut muutos siltä osin, että 1.7.2018 lähtien ”upseerin virkaan on mahdollista nimittää työnantajan tarpeen mukaisesti myös henkilö, jolla on sotatieteiden kandidaatin tutkinto ja määräaikaisen nuoremman upseerin virassa hankittu kahdeksan vuoden työkokemus Puolustusvoimissa.” (Puolustusministeriö 2018, viitattu 4.4.2019).

Sotatieteiden maisteritutkinnon jälkeen upseeri työskentelee eritasoisissa tehtävissä esimerkiksi varusmiesyksikön varapäällikkönä ja päällikkönä. Upseeri voi valita suorittaako hän 4–6 vuoden työjakson jälkeen puolen vuoden kestoisen esiupeeerikurssin (EUK) vai hakeeko hän kaksi vuotta kestäväälle yleisesikuntaupseerikurssille (YEK). Esiupeeerikurssin ja yleisesikuntaupseerikurssin jälkeen upseerien urapolut poikkeavat hieman toisistaan. Lisäksi upseereilla on mahdollisuus suorittaa erilaisia lisäopintoja, kuten tekniikan lisäopintoja tai muun hankitun korkeakoulututkinnon perusteella hakeutua erikoisupseerin virkaan. Kaikissa uran vaiheissa upseereilla on mahdollisuus hakeutua myös kansainvälisiin tehtäviin. (HK1027/18.03.2015, 22–24; Yleinen opas 2018.)

Upseereilla, niin kuin kaikilla Puolustusvoimien virkamiehillä, on lakiin kirjattu siirtymisvelvollisuus koko uran ajan. Laki puolustusvoimista määrittelee, että ”Puolustusvoimien virkamies on velvollinen siirtymään toiseen Puolustusvoimien virkaan tai tehtävään, kun se on tarpeen tehtävien hoidon tai asianomaisen palveluksen asianmukaista järjestelyä varten.” Mikäli toiseen tehtävään tai virkaan määrääminen johtaa myös virkapaikan muuttumiseen, päätös on annettava tiedoksi ”vähintään kolme kuukautta aikaisemmin”. (Laki puolustusvoimista 11.5.2007/551, 41§.)

Tässä tutkimuksessa upseerilla tarkoitetaan vähintään sotatieteiden kandidaatintutkinnon suorittanutta Puolustusvoimien määräaikaisessa tai vakituksessa virassa palvelevaa henkilöä. Puolustusvoimien ja joukko-osastojen eri normeissa ja ohjeissa saatetaan joissain tapauksissa puhua erikseen virkamiehestä ja työntekijästä (ks. esim. HN388/05.06.2017, liite 2.2). Käytän tässä tutkimuksessa myös virkamiehistä käsitettä työntekijä, jolla kuvaan yleisesti henkilöitä, jotka ovat ”... työsuhteessa taikka virka- tai siihen rinnastettavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa työnantajaan.” (Laki24.fi, viitattu 15.2.2019).

2. TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

2.1. Tutkimuksen tausta ja tutkimuksen tavoitteet

Puolustusvoimien henkilöstöpolitiikan periaatteisiin kuuluu, että työnantajan tulisi tukea työn ja perhe-elämän yhteensovittamista mahdollisimman hyvin. Tämä käy ilmi muun muassa Puolustusvoimien joustavia työaikamuotoja käsittelevästä määräyksestä, jossa mainitaan joustavien työaikamuotojen olevan yksi ratkaisu työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen parantamiseksi (HN388/05.06.2017). Myös Puolustusvoimien henkilöstöstrategiassa (HK1027/18.03.2015) ja vuoden 2017 Henkilöstötilinpäätöksessä mainitaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kehittäminen edelleen. Tässä suhteessa Puolustusvoimat on menossa oikeaan suuntaan, sillä riittävällä tuella on mahdollista saavuttaa motivoitunut, sitoutunut ja toimintakykyinen työntekijä, jonka ajatukset ovat työaikana työnteossa ja vapaa-ajalla perheen kanssa yhdessäolossa.

Sotilaiden työn ja perhe-elämän yhteensovittamista on tutkittu aikaisempina vuosina jonkin verran. Ennen puolustusvoimauudistusta työn ja perheen tematiikkaa sotilailla on selvitetty muun muassa esipuhekurssin tutkielmissa (ks. esim. Aikkila 2011). Puolustusvoimauudistuksen jälkeen on jonkin verran tutkimustietoa työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta sotilailla. Upseeriliitto ja Päälystöliitto ovat toteuttaneet kyselyitä, joiden yhteydessä on kartoitettu muun muassa puolustusvoimauudistuksen vaikutuksia työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Myös Pääesikunnan (2017) toteuttamassa erilliskyselyssä työaikajoustoista ja tilajärjestelyistä sekä valtakunnallisissa työilmapiirikyselyissä on selvitetty työn ja perhe-elämän yhteensovittamista sotilailla (Hannola 2016, 311). Tutkija Anitta Hannolan (2016) mukaan sotilaat kokevat työnsä kuormittavana, kiireisenä ja energiaa vaativana, ja sen koe-taan vievän aikaa ja energiaa muun muassa perheeltä.

Viimeisimpinä tutkimuksina työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta sotilailla on yliluutnantti Essi Hootin (2018) ja yliluutnantti Timo Valkovirran (2018) pro gradu -tutkielmat. Hoot (2018) tutki esi- ja yleisesikuntaupseerien elämänkaaripsykologisia, varhaisaikuisuuden kehitystehtäviä ja niiden yhteyttä upseerin perhe-elämään ja uraan. Hoot (2018) havaitsi tutkimuksessaan, että upseerin uran ja elämänkaaripsykologisten kehitystehtävien yhdistäminen saattaa olla haastavaa. Lisäksi niiden yhdistäminen vaatii joustoa monelta taholta: organisaa-tiolta, upseereilta ja upseerien perheiltä. Valkovirran (2018) tutkielma keskittyi nuorten up-seerien työssäjaksamiseen ja työhyvinvoinnin voimavaroihin. Valkovirran (2018) mukaan voimavarat nuorilla upseereilla muodostuvat perheestä ja sosiaalisista suhteista, persoonan piirteistä sekä itse työstä.

Sotilaita on tutkinut myös yhteiskuntatieteiden tohtori, Katri Otonkorpi-Lehtoranta akateemisessa väitöskirjassaan *Sotilaat, työ ja perhe* (2017). Tämä tutkimus oli osa Autio, Leinonen ja Otonkorpi-Lehtorannan (2011) *Työn ja perheen yhteensovittaminen Puolustusvoimissa - tutkimusta*. Autio ym. (2011) tutkimuksen tilaajana oli Maanpuolustuksen tieteellinen neuvottelukunta (MATINE) sekä Työelämän tutkimuskeskus. Näissä kahdessa tutkimuksessa haastateltiin sotilaita Maavoimien Esikunnasta sekä Panssariprikaatista. Vuoden 2011 tutkimuksessa haastateltiin myös sotilaiden puolisoita. Kummankin tutkimuksen aineistonkeruu on toteutettu ennen mittavaa puolustusvoimauudistusta, jolloin Puolustusvoimissa oli vain kokeilumuotoinen, rajattu mahdollisuus käyttää työajanjoustoja.

Aution ym. (2011) tutkimuksen tuloksena oli työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen haasteellisuus, joka kulminoitui esimiehen. Puolustusvoimien ohjeissa, oppaissa ja normeissa sivuttiin työn ja perhe-elämän yhteensovittamista, mutta käytännössä yhteensovittamisen kokemus oli sidoksissa epävirallisiin ja paikallisiin käytäntöihin. Tällaisissa epävirallisissa ja paikallisissa käytännöissä nähtiin kuitenkin riski epäoikeudenmukaiseen ja epätasa-arvoiseen kohteluun. Uralla eteneminen, kouluttautuminen sekä organisaatio- ja tehtävämuutosten myötä lisääntynyt liikkuvuus nähtiin haasteena työn ja perhe-elämän yhteensovittamiselle.

Otonkorpi-Lehtorannan (2017) tutkimuksen keskeisin tulos oli, että sotilaat tekevät työtään palkkatyön ja kutsumustyön ristivedossa, kun sekä perhe että työ, ahneina instituutioina, asettavat vaatimuksia sotilaille. Sotilaat kokevat perheen voimavarana, jonka tehtävänä on uusintaa sotilaan työ- ja toimintakykyä. Lisäksi havaintona oli, että sotilaiden työ on kuormittavaa eikä työn järjestelmiseksi ole juurikaan vaikutusmahdollisuuksia. Vaikutusmahdollisuudet muodostuivat pitkälti lähimmän esimiehen sekä työntekijän omasta joustavuudesta.

Pro gradu -tutkielmani on sotilassosiologian tutkimus, joka lukeutuu sotilasorganisaatiossa johtamisen tieteenalaan. Sotilassosiologia on sosiaalipsykologiasta ja sosiologiasta asevoimien tarpeisiin sovellettu yliopistollinen tieteenala, jossa sovelletaan kumpaakin emotiedettä sotilasorganisaation ja Puolustusvoimien tutkimiseen. Kyse on siis käyttäytymistieteiden ja yhteiskuntatieteiden soveltamisesta. (Harinen 2011, 7.) Sosiologiselle tutkimukselle on tunnuksenomaista, että tutkimuksen kohteena on yhteiskunnallisesti ajankohtainen ilmiö, josta ei ole riittävästi tutkimustietoa, tutkimustieto on puutteellista tai ilmiötä on tutkittu jostakin toisesta näkökulmasta (Eerola & Räsänen 2014, 61).

Puolustusvoimien koko henkilöstöllä on ollut mahdollisuus etätyön tekemiseen vasta vuodesta 2016 (AM21861/22.12.2016), mutta kokemuksia etätyön ja perhe-elämän yhteensovittamisesta ei ole vielä tarkemmin kartoitettu. Vuonna 2016 Pääesikunta (AM12109/30.06.2016) pyysi joukko-osastoilta ja esikunnilta raportteja etätyöstä. Etätyön raportoinnissa pyydettiin

ottamaan kantaa etätyön vaikutuksista työn tekemiseen, mutta ei sen vaikutuksista työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen, joskin joidenkin joukko-osastojen raporteissa työn ja perhe-elämän parempi yhteensovittaminen nousi siitä huolimatta esille.

Etätyön vaikutuksia on kartoitettu sotilailta toistaiseksi vain työhyvinvoinnin ja jaksamisen näkökulmasta, mutta laajempi tutkimustieto sen vaikutuksista työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kokemuksiin puuttuu. Toistaiseksi tiedetään, että etätyö on helpottanut työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kokemusta 25 %:lla etätyötä tekevistä (Hannola 2017, 10). Syitä, jotka ovat johtaneet parempaan yhteensovittamisen kokemukseen, ei ole aiemmin tutkittu, ja siksi tämä tutkimus on toteutettu laadullisena. Tutkimukseni tavoitteena onkin laadulliselle tutkimukselle ominaisesti ymmärtää ja kartoittaa sitä, millaisia tekijöitä ilmiöön liittyy ja ”mistä ilmiössä on kyse” (Kananen 2017, 32–33). Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa Puolustusvoimille tietoa upseerien tekemän etätyön ja perhe-elämän yhteensovittamisen kokemuksista ja tuoda upseerien kokemukset tieteelliseksi tiedoksi.

2.2. Tieteenfilosofiset valinnat laadullisessa tutkimuksessa

Metodologia voidaan jakaa laajaan ja suppeaan merkitykseen. Kun puhutaan metodologiasta sen laajassa merkityksessä, tarkoitetaan sillä ikään kuin tutkijan tieteenfilosofisia ajatuksia. Suppean merkityksen metodologialla tarkoitetaan erilaisten menetelmien (methodien) käyttöä, joilla todellisuudesta saadaan hankittua uutta tietoa. Tässä tutkimuksessa metodologialla tarkoitetaan sen laajaa merkitystä, jossa tieteellinen tieto ja todellisuus eivät tule annettuina, vaan ne muodostuvat erilaisista kokemuksista ja siksi niiden syvälinen pohtiminen on ollut oleellista tutkimuksen teon kannalta. Metodologisen pohdintani taustalla on ajatus siitä, että jonkin tutkimusmenetelmän valinta tai sen hallittu käyttäminen ei pelkästään tee tutkimusta, vaan tutkimuksen tekee kokonaisuuden laajempi ymmärtäminen. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Tämä pro gradu -tutkielma on toteutettu laadullisena tutkimuksena. Laadullisessa tutkimuksessa tieteenfilosofisten lähtökohtien määrittäminen on tärkeää, koska subjektiivisuus näyttelee laadullisella tutkimuksessa suurta roolia. Laadullisessa tutkimuksessa tutkittavan aiheen lisäksi itse tutkija on keskiössä, koska tutkijakin on kuitenkin vain ihminen, havaintojen tekijä ja tutkimusinstrumentti (Kananen 2017, 43). Siksi tutkimukseni kannalta on tärkeää kertoa se, minkälaiseen tieteenfilosofiaan tutkimukseni pohjautuu ja mihin pohjaan havaintoni, analyysini ja pohdintani. Tieteenfilosofia onkin yksi keskeisimmistä määritettävistä asioista tutkimuksen kannalta.

Tieteenfilosofia pohjautuu Aristoteleen ajatteluun teoreettisesta filosofiasta (Haaparanta & Niiniluoto 2016, 26). Siten tieteenfilosofia kuuluu tieteentutkimukseen. Tieteentutkimuksen

kohteena on tiede, joka muodostuu useista osista, kuten tieteesosiologiasta, tieteenpsykologiasta ja tieteenfilosofiasta (Kiikeri & Ylikoski 2007, 9). Tiede on jotain sellaista, joka on muuttunut aikojen saatossa ja muuttuu edelleen jatkuvasti. En siis voi tyytyä pelkästään toteamaan, että tutkitaan jotakin aihetta jollakin tavalla, vaan tutkijana minun on selvitettävä tarkemmin miksi tutkin, miten tutkin, mitä merkitystä tällä on, miten tähän suhtaudun ja miten muut tiedeyhteisössä tähän suhtautuvat.

Laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään jotakin ilmiötä, josta ei välttämättä vielä tiedetä kovinkaan paljoa, mutta siitä halutaan saada mahdollisimman monipuolista tietoa eri näkökulmista ja kuvata todellista elämää. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 151–152; Rantapelkonen & Koistinen 2016, 58.) Juuri todellisen ja jokapäiväisen elämisen kuvaamiseksi tieteenfilosofisiin mietintöihin kuuluvat ontologiset ja epistemologiset ajatukset (Mason 2006, 14–17). Ontologia selvittää todellisuuden luonnetta ja etsii vastauksen kysymykseen: mitä on (Sirén & Pekkarinen 2017, 3). Ontologiselta kannalta on ollut relevanttia pohtia objektiivisuutta ja subjektiivisuutta sekä näiden kahden suhdetta tutkittavaan joukkoon ja itseeni, tutkimuksen tekijään, kun sotilaana tutkin sotilaita. Tässä tutkimuksessa ihminen nähdään tajunnallisena olentona, jolta voi saada merkityksellistä tietoa (Metsämuuronen 2006, 164–165).

Realistisen ontologiselta (objektiiviselta) kannalta katsottuna tutkija ei kykene juurikaan vaikuttamaan omilla valinnoillaan, olemuksellaan ja tekemisillään tutkittavaan kohteeseen, koska on vain yksi todellisuus, josta tutkittavat henkilöt muodostavat käsityksiä. Sosiaalisen ontologiselta (subjektiiviselta) kannalta katsottuna taas maailman katsotaan muodostuvan sosiaalisista ilmiöistä, joille ihminen luo merkityksiä ja näin ollen ei ole vain yhtä todellisuutta. Ihmiset käsittävät todellisuuden omalla tavallaan eli kokemukset ovat subjektiivisia. (Sirén & Pekkarinen 2017, 3–4.) Toisaalta taas voidaan ajatella, että ihmiset luovat kokemuksensa merkitysten ja kulttuurisen perustan kautta. Tällöin myös ihmisten välille muodostuu merkityksiä, jotka voivat myös yhdistää ihmisiä. Siten kokemukset eivät ole pelkästään subjektiivisia vaan myös intersubjektiivisia (Vilka 2005, 135).

Tässä tutkimuksessa tutkittava joukko koostuu yksilöistä sekä heidän kokemuksistaan etätyön ja perhe-elämän yhteensovittamisesta. Jokaisella yksilöllä, upseerilla, on oma kokemus ja tuntemus, oma elämismaailma. Jokainen upseeri kokee asian omalla tavallaan ja kokemukset ovat intersubjektiivisia. Intersubjektiiviset kokemukset ilmenevät siinä, että upseerit ovat osa rakennetta, joka edellyttää sosiaalista kanssakäymistä toisten ihmisten kanssa. Tässä tutkimuksessa upseerit ovat työyhteisön jäseniä, mutta myös perheenjäseniä, jolloin kokemuksia muokkaa myös vallitseva ympäristö heidän ympärillään. Todellisuus on siis sosiaalisesti rakentunut.

Niiniluodon (2002, 37) mukaan epistemologia on tieto-oppia eli se pyrkii vastaamaan siihen, miten todellisuudesta on mahdollista saada tietoa. Niiniluoto (2002) luettelee, että epistemologia selvittää sitä, miten tieto käsitetään, mistä tieto on peräisin, millaisia mahdollisuuksia tiedolla voi saavuttaa sekä miten luotettavaa ja varmaa tieto on. Haaparannan ja Niiniluodon (2016, 49) mukaan tieto-opissa ongelmaksi muodostuu usein tiedon mahdollisuus eli se, voimmeko olettaa ihmisellä olevan tietoa. Ja jos voimme olettaa, että ihmisellä on tietoa, niin mitä kaikkea ihminen tietää. Tutkimuksen rajausta pohtiessani oli mietittävä tarkasti keneltä saatua tietoa voidaan pitää varmana ja luotettavana. Tarkastelen työn ja perheen suhdetta upseerin henkilökohtaisesta näkökulmasta. Tällöin keskiössä on yksilö sekä hänen kokemuksensa aiheesta, ei organisaatio ja organisaation intressit. Kun tutkimuksen kohteena ovat olleet ihmiset, jotka kokevat ja merkityksellistävät itse tutkittavan ilmiön, on kyseeseen tullut fenomenologis-hermeneuttinen tutkimusperinne (Tuomi & Sarajärvi 2018, 39).

Fenomenologia tutkii asioiden ja ilmiöiden ilmenemistä eli sitä, miten asiat ja ilmiöt koetaan ja käsitetään. Fenomenologinen tieteenfilosofinen suuntaus pohjautuu ymmärtävään ihmistieteeseen, jonka avainsana on merkitys. (Denscombe 2003, 96–97; Raatikainen 2004, 100–101, 113; Vilka 2005, 134–135.) Lehtomaan (2006, 164–168) mukaan fenomenologisessa tutkimuksessa merkitys muodostuu kokemuksista. Tutkittavaa aihetta lähestytään tutkittavien kokemusten ja vallitsevan elämäntilanteen kautta. Tutkija ymmärtää, että ihminen on yksilö, joka muodostaa omat merkityksensä ja kokemuksensa.

Fenomenologisessa tutkimuksessa ilmiö kuvataan siten, että se säilyttää merkityksensä ja merkitysyhteytensä. Näiden säilyttäminen on mahdollista pyrkimällä siihen, ettei tutkija oleta etukäteen tietävänsä tutkittavasta ilmiöstä riittävästi, vaan tutkija antaa ihmisten kertoa tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä sen, mitä he siitä tietävät, kokevat ja merkityksellistävät. Fenomenologinen tutkimus on usein empiiristä, jonka aineiston muodostavat pääpiirteissään haastattelut. Haastateltaviksi valitaan sellaisia henkilöitä, jotka omaavat omia kokemuksia tutkittavana olevasta ilmiöstä. (Lehtomaa 2006, 164–168.)

Fenomenologisen filosofian perustanut Edmund Husserl (1859–1938) korostaa fenomenologisen filosofian olevan ”elämismaailman” tutkimista. Husserlin mukaan tieteen luoma todellisuus ei ole sellaisenaan totta, vaan ”todellisuus” on konstruktio elämismaailmasta. Todellisuus ei ole vain objektiivisuutta, vaan se on subjektiivista ja intersubjektiivista elämistä, josta muodostuu ihmisen todellisuus – elämismaailma. Näin ollen tutkimuksessa on tunnistettava ja huomioitava subjektiivisuus, jotta voisimme mahdollisimman hyvin tavoitella ihmisten luomia intersubjektiivisia merkityksiä. (Raatikainen 2004, 100–101; Pekkarinen 2014, 207.)

Tässä tapauksessa, kun itse tutkijana olen myös äiti, vaimo, upseeri ja Maasotakoulussa palveleva, on ollut tärkeää tiedostaa ne omat kokemukset, joita itselläni on tutkittavasta ilmiöstä. Fenomenologinen tutkimus tarkoittaakin ikään kuin asioiden pelkistämistä ja vapauttamista, joissa ilmiöön liittyvät moninaiset asiat irrotetaan ilmiöstä ja keskitytään vain itse ilmiön tutkimiseen sellaisenaan (Salonen 2008, 85). Siksi tässä tutkimuksessa ilmiön kuvaileminen siten, kuin tutkittavat upseerit sen merkityksellistävät, on toteutettu keskittymällä vain heidän kokemuksiinsa. Haastattelutilanteessa ja aineiston analyysissä olen pyrkinyt siirtämään syrjään omat kokemukseni ja ajatukseni ilmiöstä sekä sen, mitä tästä aiheesta sanotaan säädöksissä, normeissa, ohjeissa, oppaissa ja suosituksissa. On ollut vain yksilö, jonka luomat merkitykset tutkittavasta ilmiöstä ovat olleet keskiössä.

2.3. Tutkimuksen rajaukset

Aikaisempiin tutkimuksiin perehtyessäni päätin suunnata tutkimukseni tällä hetkellä kaikkein ajankohtaisimpaan asiaan, eli joustaviin työaikamuotoihin sekä sotilaiden työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen tematiikkaan. Rajasin tutkimukseni koskemaan vain etätyötä, koska esitutkimus osoitti, että vuonna 2017 Puolustusvoimat päivitti työaikajoustoista käskevää normiaan siten, että etätyötä oli mahdollista tehdä entisen neljän päivän kuukausittaisen kiintiön sijaan 10 päivää kuukaudessa. Myös joukko-osastoista kirjoitettujen raporttien perusteella etätyö näyttäytyi kiinnostavassa valossa.

Valitsin tutkimuksen kohteeksi upseerit, koska esitutkimuksen mukaan etätyö soveltui parhaiten erilaisiin upseerien tehtäviin. Rajasin upseerien henkilöstöryhmää kattamaan vain perheelliset. Empiirisessä osassa Pääesikunnan (2017) erilliskyselyn vastaukset on rajattu koskemaan vain perheellisiä upseereita. Rajaus kattoi kaikki puolustushaarojen joukko-osastot sekä eri laitokset ja esikunnat. Teemahaastatteluissa rajasin aiheen koskemaan vain maasotakoululaisia etätyötä tekeviä upseereita, joilla on perhe.

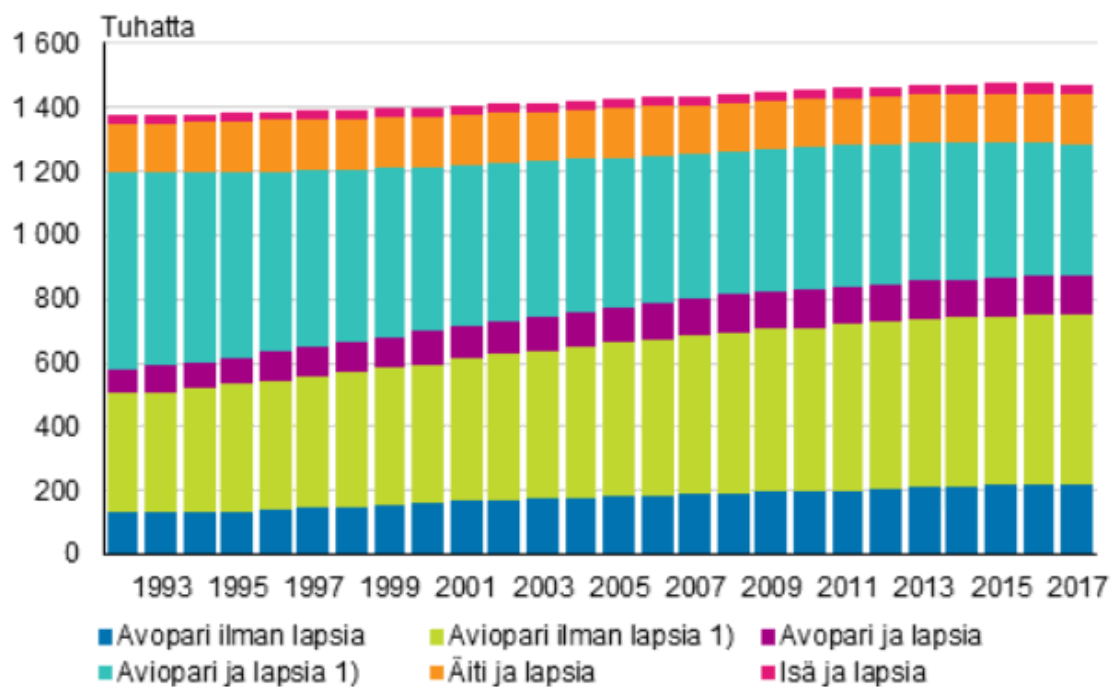
Maasotakoulu valikoitui tutkimukseni kohdejoukko-osastoksi sen moninaisten tehtävien ja usean virkapaikkakunnan vuoksi. Maasotakoulu on viidellä eri paikkakunnalla toimiva joukko-osasto, jonka tehtäviin kuuluu niin varusmiesten, reserviläisten kuin henkilökunnankin koulutus sekä Maavoimien tutkimus- ja kehittämistehtävät. Lisäksi Maasotakoulun kaikilla toimipisteillä noudatetaan yhteistä palvelusaikaan liittyvää normia (HO350/18.06.2018), jolloin kaikilla haastateltavilla oli sama vakioiva taustatekijä. Valitsin kohdejoukoksi sellaisia haastateltavia, jotka tekevät etätyötä ja, joilla on omakohtaista kokemusta ilmiöstä. Tieteenfilosofisten taustaoletuksieni vuoksi jätin kohdejoukon ulkopuolelle ne, joilla ei ole etätyökemusta. Samoin rajasin pois sellaiset henkilöt, jotka ovat aiemmin tehneet etätyötä, mutta

eivät tällä hetkellä tee. En rajannut tutkimukseen osallistuvien upseerien sukupuolta, sillä tämän tutkimuksen tarkoituksena ei ollut vertailla sukupuolten välisiä eroja kokemuksissa. Tutkimuksessa ei ollut myöskään tarkoitus kartoittaa jossain tietyssä toimi- tai työpisteessä työskentelevien upseerien kokemuksia, joten tällaistaakaan rajausta en tehnyt. Tekemiini valintoihin liittyy olennaisena osana tutkimukseni tieteenfilosofiset valinnat.

3. TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMINEN

3.1. Työ- ja perhe-elämän muutos

Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on tällä hetkellä yhteiskunnallisesti ajankohtainen ilmiö, vaikka aiheesta on käyty keskustelua jo 1960-luvulta saakka (Salmi & Lammi-Taskula 2011, 157). Työhön ja perhe-elämään kohdistuvat muutokset ovat nykypäivää. Suomen virallisen perhetilaston (2017) mukaan Suomessa oli vuoden 2017 lopussa noin 1,5 miljoonaa perhettä, mutta lapsiperheellisiä oli aiempaa vähemmän. Tutkimuksissa on arvioitu, että etenkin lapsiperheellisten määrä vähenee entisestään muiden perhemuotojen (avo- ja avioparit ilman lapsia, parisuhteensa rekisteröineet) yleistyessä. Tähän on esitetty syynä muun muassa jatkuvaa yhteiskunnassa tavoiteltavaa työllisyysasteen kasvattamista, työurien pidentämistä edelleen sekä perheille osoitetun tuen ja avun vähenemistä (Ojanen 2017b, 186).



1) Sisältää rekisteröidyt parisuhteet vuodesta 2002 lähtien ja saman sukupuolen avioparit vuodesta 2017 lähtien.

Kuva 3. Perheet tyypeittäin 1992 - 2017 (Suomen virallinen tilasto, Perheet 2017)

Työolobarometrin (2018) mukaan suomalaiset näkevät tulevaisuuden työnäkymät valoisampana kuin aiempina vuosina. Sen sijaan Työelämä 2020 -hankkeen (2017), Suomalaisen Työn Liiton, Tekesin ja Työterveyslaitoksen teettämän selvityksen tuloksista käy ilmi, että jopa kolmannes suomalaisista kokee työn ja muun elämän yhteensovittamisen vaikeana, kun taas noin joka viides ilmoittaa sen olevan helppoa. Eniten vaikeuksia työn ja muun elämän yhteen-

sovittamisessa kokivat ruuhkavuosiaan viettävät 28–57-vuotiaat naiset ja 28–37-vuotiaat miehet. Selvityksen mukaan työn ja muun elämän yhteensovittamisessa on vielä kehitettävää, vaikka Suomessa työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen tukeminen on kansainvälisessä tarkastelussa hyvällä tasolla. Salmi (2004, 11) huomauttaakin, että työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa on kyse monien elämänalueiden ja yhteiskunnallisten asioiden yhteensovittamisesta, ei pelkästään työstä, perheestä ja niiden suhteesta. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen onkin todettu olevan yhteydessä ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin (Gareis, Barnett, Ertel & Berkman 2009) ja siksi siihen tulisi kiinnittää huomiota.

Työn ja perhe-elämän muutosta on alettu tarkastella kahden *uran* ja kahden *ansaitsijan* perheiden (dual-career families; dual-earner families, dual-income families) kautta. Kahden *uran* perheissä molemmat, nainen ja mies, ovat korkeasti koulutettuja, heillä on korkeat tulot ja lisäksi heidän perheensä ovat korkeassa sosioekonomisessa asemassa. Lisäksi he kokevat työn psyykkisesti tyydyttäväksi. Tutkimusten mukaan tällaisissa perheissä työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi tarvitaan paljon neuvotteluja ja diplomatiaa puolisoitten kesken. Lisäksi kahden *uran* perheissä ansiotyön ja kotona tehtävän palkattoman ansiotyön jaon uskotaan menevän lähes tasan. Tähän on esitetty syynä sitä, että kahden *uran* ja perhe-elämän yhteensovittaminen rohkaisevat tasapainottamaan vastuiden jakamisen puolisoitten kesken, koska kahden *uran* perheissä, etenkin naisen ”ansaitsema aineellinen materia”, mahdollistaa naisen tasa-arvoisemman osallistumisen arkeen. (Duxbury, Lions & Higgins 2007.) Duxbury ym. (2007) mainitsevatkin, että he uskovat naisten työssään ansaitseman aineellisen materiaalin mahdollistavan naisen suuremman ”neuvottelu-oikeuden” perheissä, joka todennäköisimmin johtaa tasa-arvoisempiin sukupuolirooleihin perheen sisällä. Samanlaisia tekijöitä on löydettävissä myös yhden urasuuntautuneen vanhemman perheissä (vrt. Sevón, Malinen, Murtorinne-Lahtinen, Mykkänen & Rönkä 2016).

Duxbury ym. (2007) mukaan Rapoport ja Rapoport (1976) määrittelevät kahden *ansaitsijan* perheen sellaiseksi perheeksi, jossa kumpikin puolisoista työskentelee ansiotyössä. Duxbury ym. (2007) luettelevat, että tällaisissa perheissä henkilöt ovat todennäköisesti akateemisesti vähemmän koulutettuja, henkilökohtaiset tulot ovat alhaisemmat kuin kahden *uran* perheissä ja heidän työsuhteensa ovat epävarmoja ja tilapäisiä. He mainitsevat, että kahden *ansaitsijan* perheissä puoliso työskentelevät saadakseen palkkaa, eikä siksi, että työ tarjoaisi psyykkistä tyydytystä. Lisäksi kahden *ansaitsijan* perheissä yleensä mies tienaa paremmin kuin nainen. Tämän oletetaan johtuvan erilaisista koulutuksellisista, ammatillisista ja palkkatasoon liittyvistä tekijöistä. Kahden *ansaitsijan* perheissä esimerkiksi naisen työssäolon syytä on esitetty sosiaalisen vaihtoteorian kautta. Sen mukaan ajatellaan, että naiset menevät töihin saadakseen helpotusta perhe-elämässä olevista vastuista. (Duxbury ym. 2007.)

Elämme nykyään palvelu- ja tietoyhteiskunnassa, jossa uudelleen kouluttautuminen ja osaamisen kehittäminen näkyvät yhä vahvemmin (Työolobarometri 2018). Anttilan ja Oinaan (2017) mukaan muun muassa yhteiskunnan palvelujen muutos on seurausta asiakkaiden muuttuneesta käyttäytymisestä, joka taas on seurausta muuttuneesta elämänrytmistä. He ovat tutkineet niin sanottua 24/7-yhteiskunta -käsitettä, jonka on oletettu kuvaavan nyky-yhteiskunnan elämänrytmiä, kun erilaisia palveluita tuotetaan ympäri vuorokauden. Anttilan ja Oinaan (2017, 100–112) mukaan kiivaan elämänrytmin on ajateltu näkyvän työelämässä muun muassa viikonloppuisin tehtävinä epätyypillisinä työaikoina ja perheissä ajankäytön haasteina.

Tutkimusaineistonsa perusteella Anttila ja Oinas (2017) osoittivat, että epätyypilliset työajat, kuten iltat-, viikonloppu- ja vuorotyöt³ ovat olleet vähenemään päin. Epätyypillisistä työajoista ainoastaan viikonlopputyö oli palkansaajilla lisääntynyt vuodesta 2010 vuoteen 2015. Siitä huolimatta, että epätyypilliset työajat ovat olleet vähenemään päin, niiden vaikutukset esimerkiksi perheiden ajankäyttöön ovat kiistattomat. Vaikutukset perhe-elämään voidaan nähdä joko ajankäyttöä hankaloittavana tai helpottavana riippuen siitä, kuinka paljon palkansaajan työajat poikkeavat muun yhteiskunnan rytmistä. Olennaista onkin huomata, että kaikki yhteiskunnan toimijat eivät välttämättä noudata samaa yhteiskunnan rytmiä, joka on omiaan aiheuttamaan haasteita työn ja muun elämän yhteensovittamiselle. (Anttila & Oinas 2017, 100–112.) Sevón ym. (2016) huomauttavat, että epätyypilliset työajat eivät vaikuta pelkästään ajankäyttöön, vaan muun muassa perheiden sisäiseen dynamiikkaan ja tasa-arvoiseen kotitöiden jakamiseen sukupuolten välillä, joka saattaa aiheuttaa ristiriitoja perheissä.

Yhteiskunnassa tapahtuneet työ- ja perhe-elämän muutokset ovat johtaneet erilaisten yhteiskunnallisten tukimallien, kuten päivähoidon, kehittämiseen. Lasten päivähoitolaki tuli Suomessa voimaan vasta vuonna 1973. Seuraava muutos lasten päivähoitoon tehtiin vasta vuonna 1996. Vuoden 1996 lakimuutoksessa kaikille alle kouluikäisille mahdollistettiin subjektiivinen, julkinen päivähoito-oikeus. Vuonna 2015 päivähoidon lakia muutettiin uudelleen, jolloin säädettiin osapäiväinen varhaiskasvatus- ja päivähoito-oikeus. Tämä tarkoitti etenkin työttömyyttä kohtaavan perheen lasten päivähoito-oikeuden rajaamista. Osapäiväisen varhaiskasvatus- ja päivähoito-oikeuden katsotaan heikentäneen tasa-arvoa, sillä kaikki kunnat eivät ole rajanneet päivähoito-oikeuksia. Näin ollen perheet ovat hyvin eriarvoisessa asemassa asuinpaikkakuntansa perusteella, jonne on mahdollisesti jopa muutettu työn perässä. (Lammi-Taskula & Salmi 2016, 161–164.)

³ Anttila ja Oinas (2017) käyttivät tutkimuksessaan iltatyön määritelmänä klo 18–22 tehtävää työtä ja yötyön määritelmänä klo 22–05 tehtävää työtä. Sen sijaan Tilastokeskus määrittelee iltatyön klo 18–23 välisenä aikana tehdyksi työksi ja yötyön klo 23–06 välisenä aikana tehdyksi työksi. Vuorotyö määritellään työksi, jossa työvuorot vaihtelevat ennalta määritellyllä ajanjaksolla. (Tilastokeskus 2018c, viitattu 29.1.2018; Tilastokeskus 2018d, viitattu 29.1.2018; Tilastokeskus 2018e, viitattu 29.1.2018).

Työn ja perheen tematiikkaa tutkittaessa, on huomattava myös se seikka, että ilmiö ei koske pelkästään pienten lasten vanhempia. Yhä useammin työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen koskettaa myös isompien lasten työssäkäyviä vanhempia sekä lapsettomia työntekijöitä. (Salmi 2004, 178–179.) Kokonaisuutena katsoen työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen vaikuttaa sekä työelämän laatuun ja työssä jaksamiseen että lapsiperheiden hyvinvointiin ja sukupuolten väliseen tasa-arvoon.

Työn ja perhe-elämän muutokset ovat sidoksissa toisiinsa. Tämä näkyy muun muassa eläkeiän nostamisesta johtuvana vaikutuksena perheisiin. Nouseva eläkeikä on johtanut ikääntyneiden ihmisten työssäoloon vanhemmallakin iällä. Tällä on kokonaisuuden kannalta merkitystä, kun ikääntyneiden palkansaajien lapset perustavat perhettä ja alkavat luoda uraa. Nuoren työntekijän oma vanhempi on hyvin usein edelleen palkallisessa ansiotyössä, ja sitä kautta mahdollinen tuki muun muassa lapsiperhearjen helpottamiseksi ei ole välttämättä saatavilla. Väestön eliniän jatkuva piteneminen voi johtaa myös siihen, että ruuhkavuosiaan elävä työntekijä ottaa vastuuta oman perheensä tai parisuhteensa lisäksi ikääntyvistä sukulaisistaan, kuten omista vanhemmistaan. (Salmi 2004, 1–4; Sutela & Lehto 2014; Ojanen 2017a, 22.)

3.2. Työn ja perheen suhde

Vuorovaikutus työn ja perheen välillä on ilmiönä niin laaja, että työn ja perheen välisen vuorovaikutussuhteen ymmärtämiseksi on kehitetty erilaisia teorioita ja malleja. Teorioita ja malleja on kumpaankin suuntaan, työstä perheeseen (work-to-family) ja perheestä työhön (family-to-work). Kaikkein tutkituin suunta on työstä perheeseen. Työn on oletettu olevan yksi tärkeimmistä ihmisen elämää ja sen laatua määrittävistä tekijöistä. Perheen vaikutusta työhön ja yleisesti yksilön hyvinvointiin ja jaksamiseen on alettukin tutkia tarkemmin ja laajemmin. Lisäksi tutkimusta on nykypäivänä laajennettu työn ja perhe-elämän tutkimisesta työn ja muun elämän yhteensovittamisen tutkimiseen. Tutkimuksia on tehty niin miehille kuin naisille. Tutkimuksesta ja käytetyistä mittareista sekä tutkimusmaasta riippuen tulokset miesten ja naisten välillä vaihtelevat. (Marshall & Barnett 1993; Netemeyer, Boles & McMurrian 1996; Allen, Herst, Bruck & Sutton 2000; Greenhaus, Collins & Shaw 2002; Rantanen, Kinnunen, Mauno & Tilleman 2011; Greenhaus & Kossek 2014.)

Suomalaisissa työn ja perheen vuorovaikutukseen keskittyvissä tutkimuksissa on havaittu, että tutkimustulokset esimerkiksi Yhdysvaltojen ja Suomen välillä ei ole suoraan yleistettävissä. Yhdysvalloissa työntekijät tuntevat suomalaisia enemmän ristiriitoja työn ja perheen välillä. Tämän on arveltu johtuvan muun muassa suomalaisen yhteiskunnan erilaisista työn ja perhe-elämän tukimalleista, kuten joustavista työaikajärjestelyistä ja perhevapaamalleista, joita Yhdysvalloissa ei tässä mittakaavassa ole. Erilaisia työn ja perhe-elämän roolimalleja ja

-teorioita voidaan kuitenkin tästä huolimatta käyttää ja soveltaa niin Suomessa kuin muuallakin maailmassa. (Rantanen & Kinnunen 2005, 229–261.)

Uusimpien suomalaisten tutkimusten mukaan perhe ja lapset nousevat yhä arvostetumpaan asemaan ihmisen elämässä. Perheen on todettu olevan parhaimmillaan tärkeä voimavara, josta palkansaaja ammentaa hyvinvointia ja jaksamista työssä. Toisaalta suomalaiset arvostavat myös työtä, mikä aiheuttaa yhteensovittamisen ristiriitatilanteita ja haasteita (Miettinen & Rotkirch 2012, 11, 113; Ojanen 2017b, 186). Suomalaiset kokevat erilaisia työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen ristiriitatilanteita enemmän tai vähemmän työ- ja perhe-elämänsä jokaisessa vaiheessa (Sutela & Lehto 2014). Ojanen (2017b, 186) huomauttaa, että toisinaan ongelmat ja haasteet yhteensovittamisessa ovat väliaikaisia, jotka kuuluvat työelämään noin yleensäkin. Sen sijaan vaikeat ja pitkäkestoiset ongelmat ja haasteet yhteensovittamisessa vaikuttavat osittain vakavastikin arkielämään.

Työn ja perhe-elämän nähdään olevan toisiinsa sekä kausaalissa että ei-kausaalissa suhteessa. Kausaalisten mallien mukaan työ vaikuttaa perheeseen ja perhe työhön. Vastaavasti ei-kausaaliset mallit kuvaavat työn ja perhe-elämän erillisyyttä toisistaan eli niiden välillä ei ole nähtävissä syy-yhteyttä. (Rantanen & Kinnunen 2005.) Salmen (2004, 23) mukaan työ ja perhe kuuluvat ihmisen arkielämään, joka yleisesti ymmärretään monien prosessien, kuten ”... ihmisten jokapäiväisten toimintakäytäntöjen ja yhteiskunnallisten rakenteiden ...” vuorovaikutuksen tuotteena. Arkielämän perimmäisenä tehtävänä voidaankin pitää ihmisen uusintamista. Uusintamisella tarkoitetaan ihmisen toimintakyvyn eri osa-alueiden säilyttämistä ja ylläpitämistä edellä esitettyjen eri prosessien kautta. Erityisesti sotilailla työkyvyn uusintaminen koetaan perheen tehtäväksi (Otonkorpi-Lehtoranta 2017, 206).

3.2.1. Työ–perhe -roolien ristiriidat

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen haasteiden voidaan nähdä löytyvän muun muassa konfliktiteorioiden takaa. Greenhaus ja Beutell (1985) ovat korostaneen erilaisten roolien merkitystä työn ja perhe-elämän välisissä konflikteissa. Heidän mukaansa työssä ja perhe-elämässä on vallalla monet roolit sekä niihin liittyvät vaatimukset ja odotukset, joiden ristipaineessa työn ja perhe-elämän välille syntyy konflikteja. Erilaiset konfliktit voidaan Greenhaus ja Beutellin (1985) mukaan jakaa kolmeen sekä työtä että perhettä keskeisesti koskevaan ristiriitaan: ajankäyttöön (*time*), psyykkiseen kuormittavuuteen (*strain*) ja käyttäytymiseen (*behavior*).

Ihmiset, ja etenkin perheelliset, kokevat työn ja perhe-elämän välillä useasti ajankäytön ristiriitoja (Salmi & Lammi-Taskula 2011, 156). Greenhaus ja Beutell (1985) mainitsevat, että

aika on rajallista ja ihmisen ajasta kilpailevat elämässä monet roolit. Yhteen asiaan uhrattu aika vie aikaa toiselta. Esimerkiksi työhön käytetty aika vähentää perheen kanssa vietettyä aikaa. Amerikkalaisissa tutkimuksissa on todettu, että työn joustamattomuus, ylitöiden tekeminen, perheen sisäinen dynamiikka, perheen koko sekä naisen ja miehen koulutustaso vaikuttavat kaikki yhdessä tuntemukseen ajankäytön ristiriidasta (vrt. Duxbury ym. 2007). Voisi siis ajatella, että sekä työhön että perheeseen kannattaa panostaa yhtä paljon, jotta tasapaino näiden kahden välillä säilyy. Näin ei kuitenkaan välttämättä ole. Greenhaus, Collins ja Shaw (2003) huomasivat tutkimuksissaan, että enemmän aikaa ja sitoutumista perheelleen antaneet työntekijät kokivat elämänlaatunsa paremmaksi kuin sellaiset, jotka tasapainottivat työhön ja perheeseen käytetyn ajan. Sellaiset yksilöt, jotka käyttivät enemmän aikaa ja sitoutumista työhönsä, kokivat työn ja perhe-elämän ristiriitoja sekä elämänlaadun huonoutta enemmän kuin perheeseen sitoutuneet henkilöt. Myös monet muut tutkijat ovat päätyneet samanlaiseen tulokseen (ks. esim. Netemeyer ym. 1996).

Psyykkisen kuormittavuuden tunteeseen yksilöillä vaikuttavat työperäiset ja perheperäiset syyt. Työkuorma ja kokemusten laatu kotona ja töissä ovat yhteydessä työ-perhe -roolien kuormittavuuden tunteeseen. Kun työssäkäyvät miehet ja naiset kokivat positiivisia asioita töissä ja kotona, he kokivat myös kuormitusta vähemmän. Tällöin jopa kaksi kolmasosaa vanhemmista koki, että työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa on selkeitä vahvuuksia. Sen sijaan korkea työn kuormittavuus ja korkea työhön sitoutumisen lisäsivät räsitystä työn ja perhe-elämän välillä. Työperäisten syiden lisäksi kuormittavuutta aiheuttivat kielteiset kokemukset työntekijän kotona. (Greenhaus & Beutell 1985; Marshall & Barnett 1993.) Yhtenä tärkeänä tekijänä kuormittavuuden kielteiseen tai myönteiseen kokemukseen on nostettu autonomian eli omaehtoisuuden tunne (Gagné & Deci 2005). Tällöin työntekijä kokee työssään valinnanvapautta ja omaehtoisuutta, eli hallinnan tunnetta, joka taas on myönteisesti yhteydessä kokemusten laatuun töissä ja kotona.

Käyttäytymisen ristiriidalla tarkoitetaan tilannetta, jossa toisessa roolissa vaadittu yksilön käyttäytyminen ei sovi yhteen toisessa roolissa vaaditun käyttäytymisen kanssa. Esimerkiksi töissä ja kotona saatetaan vaatia ja odottaa erilaista käyttäytymistä. Perheroolissa yksilöltä voidaan odottaa tunteikkautta, lämmintä luonnetta, tietynlaista haavoittuvuutta ja psyykkistä tukea, kun taas työssä yksilöön kohdistuvat käyttäytymisen odotukset voivat olla päinvastaiset. Ristiriita käyttäytymisen suhteen ilmenee, kun yksilö ei kykene mukautumaan erilaisiin vaadittuihin rooleihin. (Greenhaus & Beutell 1985.)

Greenhaus ja Beutellin (1985) mukaan ihmiset eivät välttämättä koe ristiriitoja työn ja perhe-elämän välillä, jos vain toinen rooli asettaa vaatimuksia yksilölle. Kun kummastakin roolista, työ- ja perheroolista, asetetaan yksilölle vaatimuksia ja odotuksia, syntyy ristiriitoja. Toisaalta

myös ihmisen persoonallisuuden piirteet sekä yksilön itse itselleen luomat odotukset ja paineet synnyttävät rooliristiriitoja.

3.2.2. Työ- ja perheroolien vahvistavuus ja tasapaino

Nykyinen työtä ja perhe-elämää koskeva tutkimus on pyrkinyt luomaan moniroolisuuteen keskittyviä malleja. Keskeistä näissä malleissa on työ- ja perheroolien vastavuoroisen vuorovaikutuksen korostaminen. Roolit voivat joko vahvistaa tai kuormittaa toisiaan tai olla tasapainossa keskenään. Työrooli vaikuttaa siis perherooliin ja perherooli vastaavasti työrooliin. Vaikutukset voivat olla yksilön kokemuksiensa mukaan myönteisiä tai kielteisiä. (Rantanen & Kinnunen 2005, 232–234.) Lähtökohtana näissä näkökulmissa on arkielämän uusintava vaikutus ihmisen toimintakyvylle ja voimavaroille (Marks 1977; Salmi 2004, 173–183; Otonkorpi-Lehtoranta 2017).

Koska arkielämä on se, mitä joka päivä elämme, ja jossa muodostamme kokemuksemme, on perusteltua olettaa, että työn ja perhe-elämän vuorovaikutuksella ja rooleilla on moniulotteinen vaikutus ihmisen hyvinvointiin ja jaksamiseen. Tähän lopputulokseen ovat päätyneet muun muassa Greenhaus ja Powell (2006) työn ja perhe-elämän toisiaan vahvistavaan ja rikastavaan vaikutukseen keskittyvässä tutkimuksessaan. Heidän mukaan työ-perhe -vuorovaikutuksen ajatellaan vaikuttavan merkittävästi ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Vielä on kuitenkin epäselvää miksi esimerkiksi haastava työ on myönteisesti yhteydessä avioliiton hyvään laatuun ja hyvänä koettuun vanhemmuuteen.

Työ- ja perherooleja koskevat kuormittavat (Greenhaus & Beutell 1985), vahvistavat (Greenhaus & Powell 2006) ja tasapainottavat (Marks & MacDermid 1996) näkökulmat ovat yhtä mieltä siitä, että työ ja perhe ovat merkittävässä suhteessa toisiinsa. Se, millaisessa suhteessa niiden nähdään olevan, riippuu tarkasteltavasta näkökulmasta. Nykyisin työtä ja perhettä koskevissa tutkimuksissa (Gareis ym. 2009; Carlson, Grzywacz & Zivnuska 2009; Rantanen ym. 2011) näkökulmana on työn ja perhe-elämän toisiaan vahvistavat ja tasapainottavat näkökulmat.

3.3. Itseohjautuvuusteoria

Yhtenä yhteytenä työn ja perhe-elämän välillä on mahdollista pitää itseohjautuvuusteorian (*Self-Determination theory*) (esim. Deci & Ryan 2000; Ryan & Deci 2000; Gagné & Deci 2005; Deci & Ryan 2008) mukaisia psykologisia perustarpeita. Tällaisia ihmisen elämisen ja toiminnan kannalta tärkeitä perustarpeita ovat kyvykkyys (*competence*), yhteisöllisyys (*relatedness*) ja omaehtoisuus (*autonomy*). Ryan ja Deci (2000) esittävät itseohjautuvuusteorian

perusteella ihmisen aktiivisena toimijana, joka toimii jatkuvassa vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa. Itseohjautuvuusteorian avulla pyritään tavoittamaan sellainen sosiaalinen ympäristö, jossa ihmisen kehitys, suorituskkyky sekä hyvinvointi kyetään optimoimaan ja, jossa yksilön psykologiset perustarpeet tyydyttyvät (Ryan & Deci 2000; Gagné & Deci 2005). Martela ja Ryan (2016) ovat esittäneet ihmisen psykologisiin perustarpeisiin neljännen ulottuvuuden lisäämistä, jonka he ovat nimenneet hyvän tekemiseksi (*benevolence*). Tutkimukset tästä ovat vasta käynnissä. Martelan ja Ryanin mukaan hyvän tekeminen muille on yhteydessä ihmisen parempaan hyvinvointiin ja sosiaaliseen toimintaan.

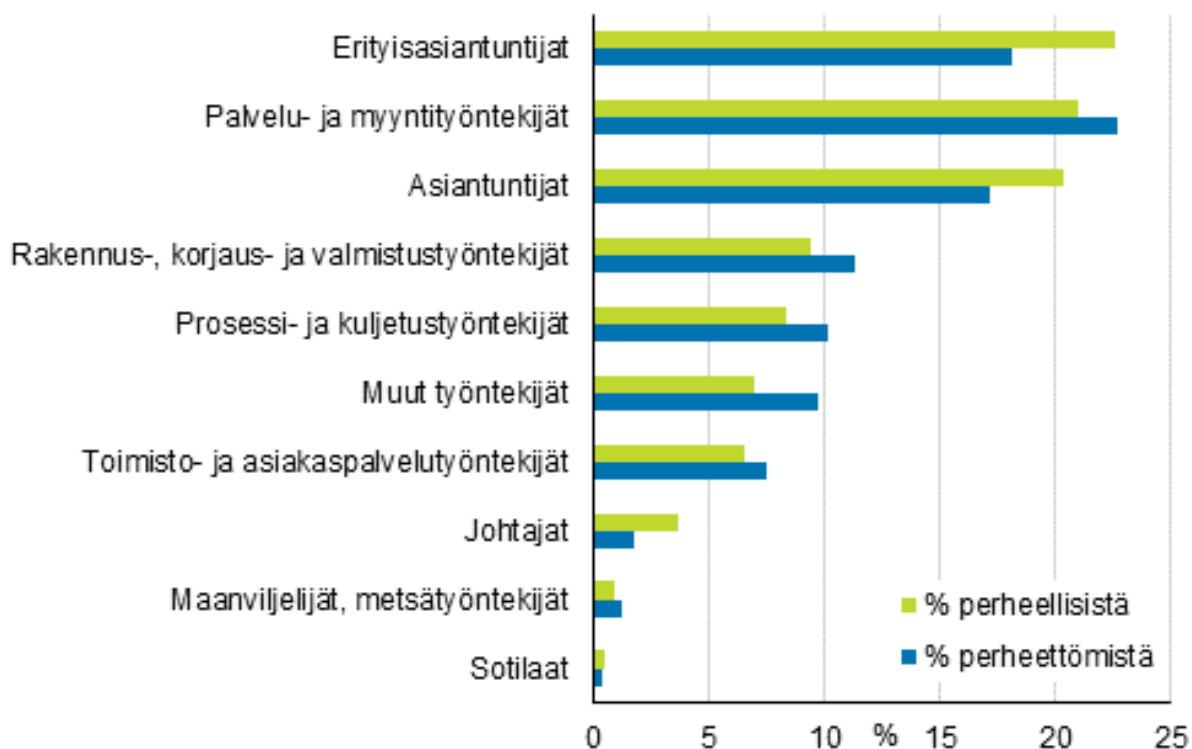
Psykologisista perustarpeista *kyvykkyys* tarkoittaa ihmisen subjektiivista kokemusta kyvystään selviytyä erilaisista haasteista. *Yhteisöllisyydellä* tarkoitetaan ihmisen luontaista tarvetta kuulua johonkin yhteisöön. *Omaehtoisuus* koetaan psykologisista perustarpeista kaikkein tärkeimmäksi. Se tarkoittaa yksilön tarvetta hallita elämäänsä sekä kokemusta siitä, että hän voi vaikuttaa asioihin. Psykologiset perustarpeet ovat vahvasti yhteydessä toisiinsa ja tyydyttyessään tukevat toisiaan. (Deci & Ryan 2000; Gagné & Deci 2005.)

Ihmisen psykologiset perustarpeet, kyvykkyys, yhteisöllisyys ja omaehtoisuus, voidaan nähdä sekä työssä että perhe-elämässä vaikuttavina tärkeinä elementteinä. Työtä ja perhettä koskevan nykyisen moniulotteisen suuntauksen mukaan työ vaikuttaa perheeseen ja perhe työhön. Näiden vaikutuksen taustalla on pohjimmiltaan ihminen itse, joka merkityksellistää kokemansa asiat työssä ja perhe-elämässä. Mikäli ihminen ei koe itseään kyvykkääksi työssään, vaikuttaa se väistämättä myös asenteeseen kotona, sillä työ on verrattain suuri osa ihmisen elämää. Vastaavasti kotona, perheen luona koettu kyvykkyys on yhteydessä esimerkiksi työssä jaksamiseen myönteisesti. (Grönman 2018.) Ihminen tarvitsee näiden perustarpeiden tyydyttymistä tunteakseen itsensä eheäksi ja kyetäkseen toimimaan sosiaalisissa ympäristöissä (Deci & Ryan 2000; Gagné & Deci 2005).

3.4. Sotilasorganisaatio työ- ja perhe-elämän kontekstina

Puolustusvoimien organisaatiossa suurin osa sotilaista on perheellisiä (kuva 4). Sotilasorganisaation työntekijät ja heidän perheensä ovat osa yhteiskuntaa (Eran-Jona 2015; De Angelis & Segal 2015). Puolustusvoimia ei voida tänä päivänä nähdä irrallisena, vaan yhä kiinteämpänä osana yhteiskunnan rakennetta. Sotilaiden puoliset ovat usein työelämässä ja lapset päivähoitossa tai koulussa (Autio ym. 2011) ja siten yhteiskunnalliset muutokset koskettavat Puolustusvoimien työntekijöiden ja heidän perheidensä arkea. Nykyään sotilaiden puoliset haluavat perheestä huolehtimisen ohella luoda omaa uraa, johon panostamista muun muassa sotilaspuolison jatkuvat siirtovelvoitteet vaikeuttavat (DeAngelis & Segal 2015). Myös erilaiset per-

hekokoonpanot ja monimuotoiset perheet, kuten samaa sukupuolta edustavan vanhemman lapsiperheet, sotilasäidit, kahden sotilaan perheet, yksinhuoltajat, yhteishuoltajat ja omaishoitajat, ovat sotilasorganisaatioissa nykypäivää (Autio ym. 2011, 9; Moelker, Anders, Bowen & Manigart 2015; De Angelis, Smith & Segal 2018).



Kuva 4. Perheellisten ja perheettömien palkansaajien ammattirakenne vuonna 2015 (Suomen virallinen tilasto, Työssäkäynti 2015)

Sotilasorganisaatio on historiallisesti ollut hyvin miesvaltainen instituutio. Sotilasorganisaatioissa työskentelee nykyään kuitenkin yhä enemmän myös naisia. (Moelker ym. 2015; DeAngelis ym. 2018.) Näin on myös suomalaisessa sotilasorganisaatiossa. Puolustusvoimien vuoden 2017 henkilöstötilinpäätöksen (Henkilöstötilinpäätös 2017, 9–10) mukaan Puolustusvoimissa työskenteli tuolloin 2164 naista, joka oli 18,1 % koko Puolustusvoimien henkilöstöstä. Suurimman naistyöntekijäosuuden muodostavat siviileinä työskentelevät naiset (46,5 %), naisaliupseerien osuus oli 6,6 % ja naisupseerien osuus 2,4 %. Kokonaisuudessaan 252 naista palveli sotilastehtävissä vuonna 2017. Naissotilaiden määrän voidaan olettaa edelleen kasvavan tulevina vuosina, sillä vuosittain naisten vapaaehtoiseen asepalvelukseen ja kadettikouluun hakeutuu yhä enemmän naisia (Upseeriksi.fi 2017, viitattu 5.3.2018; Ruotuväki 2017, viitattu 5.3.2018).

Ulkomaisten lähteiden mukaan useasti naissotilaan puoliso palvelee myös sotilaana. Tämä asettaa haasteita ja odotuksia muun muassa lastenhoidolle, kun pariskunnasta kumpikin on sotilaita. (DeAngelis & Segal 2015; Smith 2015.) Sotilasäidit muodostavat tässä suhteessa siis oman lukunsa. Suomalainen sotilasäitien perhevapaiden käyttöä, paluuta työelämään, urakehitystä tai työn ja perhe-elämän yhteensovittamista koskeva tutkimus Puolustusvoimien kontekstissa puuttuu. Suomalaisista naissotilaista on toistaiseksi vain sotilaspastori Suvi Kourin (2017) pro gradu -tutkielma. Tutkielma käsitteli naispuolisten upseerien uravalintaa sekä oman paikan löytämistä sotilasyhteisössä. Tutkimuksessa sivuttiin myös naispuolisten upseerien äitiyttä, mutta aihetta ei tarkemmin käsitelty.

Sotilasorganisaatiota ja monia yritysorganisaatioita on tarkasteltu niin kutsutun ahneen organisaation (*greedy institution*) näkökulmasta. Samoin myös perhettä on tutkittu ahneena instituutiona. Ahneen instituution tunnuspiirteitä ovat muun muassa kyseenalaistamattoman sitoutumisen ja jakamattoman luottamuksen vaatiminen sekä ajan, energian ja huomion vaatiminen. (Coser 1974; Segal 1986.) Puolustusvoimissa tällaista ahneen instituution tarkastelua on tehnyt tutkija Anitta Hannola (2016). Hannolan (2016) mukaan Puolustusvoimia ahneena organisaationa kuvaavat sotilaiden lähinnä kielteiset kokemukset ajankäytöstä, energiasta ja sitoutumisesta työssä. Sotilaat kokevat työn olevan kuormittavaa, kiireistä ja henkistä energiaa kuluttavaa. Työn koetaan vievän aikaa ja energiaa muulta elämäältä, kuten harrastuksilta ja perheeltä. Toisaalta sotilaat ilmoittavat olevansa sitoutuneita ja tekevänsä ”työnsä loppuun, vaikka hammasta purren” (Hannola 2016, 321–322).

Koska sotilaissa on suhteellisesti enemmän perheellisiä kuin perheettömiä, vaikuttaa moniin sotilaisiin myös perhe ahneena instituutiona. Hannola (2016) mainitsee, että sotilailla ahneen instituution piirteet, ajankäyttö, energia ja sitoutuminen, ilmenevät perheen osalta kuitenkin myönteisinä asioina, kuten sitoutumisena perheen etujen tavoitteluun, kotitöiden tekemisenä ja puolison tukemisena siitä huolimatta, että työ on kuormittavaa. Sotilaat kokevat siis rooliristiriitaa työn ja perhe-elämän välillä: halutaan tehdä työt sitkeästi ja hyvin, mutta toisaalta halutaan panostaa myös perheeseen. Sotilaat kokevat perheen hyvin tärkeäksi elementiksi elämässään ja perhe nähdäänkin useasti voimavarana (Hannola 2016; Otonkorpi-Lehtoranta 2017, 140). Hannola (2016) toteaaakin, että perheen etu näyttää tällä hetkellä menevän sotilasan edelle.

Sotilaan työtä tehdään nykyään kutsumustyön ja palkkatyön ristivedossa (ks. esim. Otonkorpi-Lehtoranta 2017). Monissa maissa sotilaat kuvaavat työtään työnä muiden joukossa eikä niinkään kutsumustyönä tai elämäntapana (Anders, Bowen, Manigart & Moelker 2015, 320). Myös suomalaiset sotilaat kokevat työnsä pitkälti palkkatyönä, mutta toisaalta myös kutsumustyönä, jossa kouluttautuminen ja sotilasuralla pitkälle eteneminen ovat tavoiteltavia arvoja

(Otonkorpi-Lehtoranta 2017; Hoot 2018). Palkkatyön ja kutsumustyön ristivedon vahvistumisen taustalla on yhteisöllisyyden muuttuminen, joka on seurausta varuskuntien sosiaalisten yhteisöjen murtumisesta varuskuntien lakkauttamisen ja siirtojen myötä (Anders ym. 2015; Otonkorpi-Lehtoranta 2017).

Naisten ahkera kouluttautuminen, molempien vanhempien mahdollisuudet erilaisiin perhevapaisiin ja työjärjestelyihin, elämänrytmin muuttuminen sekä puolustusvoimauudistuksen tuomat lakkauttamiset ja siirrot ovat olleet omiaan muokkaamaan työn ja perheen suhdetta sotilailta. Pitkään Puolustusvoimissa työskennelleet sotilaat kaipaavat aikaa, jolloin varuskunnan ympärillä oli tiivis sotilasyhteisö, jonka osana olivat sotilaiden puoliset, lapset ja päiväkodit (Otonkorpi-Lehtoranta 2017, 207–208).

Organisaatiouudistuksen myötä myös sotilaiden reppuruus⁴ on kasvanut, kun sotilas on muuttanut siirtovelvollisena virkapaikkakunnalle perheen jäädessä kotipaikkakunnalle asumaan. Sotilaat ovat usein valinneet ennemmin reppuruuden kuin koko perheen siirtämisen sotilaan työn perässä lasten koulujen, harrastusten, puolison työn ja tukiverkostojen vuoksi. (Otonkorpi-Lehtoranta 2017, 143, 151.) Reppuruuden tuomat haasteet perhe-elämälle ovat hyvin moninaisia ja niiden vaikutukset ovat näkyneet sotilaiden kokonaisvaltaisessa hyvinvoinnissa aina psyykkisistä tunteista, esimerkiksi huolista ja murheista, fyysisiin tunteuksiin, kuten väsymykseen ja jaksamiseen (Hannola 2016, 322–323).

Perheen odotetaan sopeutuvan muutoksiin ja joustavan sotilaan työn edessä (DeAngelis & Segal 2015, 33). Sotilas on itse vastuussa työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta, joskin tukea tarvitaan myös organisaatiolta ja yhteiskunnalta (Otonkorpi-Lehtoranta 2017, 203–208; Hoot 2018, 79–81). Otonkorpi-Lehtoranta (2017) teki tutkimuksessaan havainnon siitä, että työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen haasteissa sotilaan perhe joutuu joustamaan ja sopeutumaan eri tilanteisiin useammin kuin työ. Havainto on linjassa siviiliorganisaatioita koskevien tutkimusten tulosten kanssa. Myös Salmi & Lammi-Taskulan (2011) mukaan työn ja perhe-elämän ristiriitatilanteissa perhe joustaa useimmin, joka aiheuttaa kitkaa muun muassa perheen ajankäytölle. Sotilailta myös ulkomaanpalveluksiin hakeutuminen ja osallistuminen ovat usein aiheuttaneet kitkaa perheissä (Autio ym. 2011).

⁴ Reppuruus tarkoittaa Puolustusvoimissa ilmiötä, joka on siirrosta johtuvaa perheestä erillään asumista eli niin kutsuttua matkatyöläisyyttä (ks. esim. Hannola 2016; Otonkorpi-Lehtoranta 2017).

4. ETÄTYÖ TYÖNTEKEMISEN MUOTONA

4.1. Etätyö tietotyön muotona nyky-yhteiskunnassa

Yhteiskunnan muotoutuminen maatalousyhteiskunnasta teolliseen yhteiskuntaan ja edelleen tieto- ja palveluyhteiskunnaksi on ollut pitkä, mutta kuitenkin melko nopea prosessi. Näyttäisi siltä, että ympyrä tietyllä tavalla sulkeutuu. Yli 100 vuotta sitten töitä tehtiin kotona maataloil-la. Noin 70 vuotta sitten teollistuminen vei palkallisen ansiotyön pois kodista, kun työntekeo siirtyi teollisuuden pariin. Kohta 2020-luvulla palkkatyö näyttää palaavan jälleen – ainakin osittain – takaisin kotiin teknologian kehityksen myötä. (Baruch 2000, 34; Ojala 2014, 18.)

Nykyisen tietoteknisen kehityksen myötä työtä on mahdollisuus tehdä ympäri vuorokauden, sillä kaikki työ ei vaadi fyysistä läsnäoloa työpaikalla. Työtä kutsutaan nykyään paljon tietotyöksi, jota voi kantaa mukanaan teknologian avulla. Tietotyö ei ole välttämättä riippuvainen ajasta ja paikasta, vaan sitä voidaan tehdä missä ja milloin vain. (Pyöriä 2006; Anttila, Nätti, Ojala & Tammelin 2009; Ojala 2014.) Ojalan (2014) mukaan teknologian kehittyminen ja tietotyön lisääntyminen ovat johtaneet muun muassa siihen, että nykypäivänä on mahdollista käyttää yhä enemmän työajan joustoja. Työajan joustoista etenkin etätyön tekeminen yleistyy jatkuvasti (Sutela & Lehto 2014). Vuonna 2017 jo 35 prosenttia kaikista palkansaajista teki etätyötä edes satunnaisesti, kun vuonna 2016 etätyön tekijöitä oli 32 prosenttia ja vuonna 2015 vain 26 prosenttia (Työolobarometri 2017).

Etätyö ei ole 2000-luvun, eikä edes 1990-luvun keksintö, vaikka suomalainen etätyön tutkimusaineisto tälle ajalle rajoittuukin (Sutela & Lehto 2014). Pyöriä (2006) huomauttaa, että etätyöllä on pitkät juuret 1970-luvulle, vaikka aiemman kirjallisuuden mukaan etätyön väitettiin olleen esillä ensimmäisen kerran jo 1950-luvulla. Etätyön katsotaan kuitenkin olleen seurausta vasta 1970-luvun öljykriisistä, kun Yhdysvalloissa ja länsimaissa oli tarve vähentää energiankulutusta. Jack Nilles (1976) (Pyöriän 2006 mukaan) teki työryhmänsä kanssa energiansäästölaskelmia ja otti esille etätyön (*telework*) tekemisen yhtenä vaihtoehtona vähentää kustannuksia.

Myöhemmin etätyötä ei tarjottu ratkaisuna pelkästään ympäristöongelmiin, vaan myös työllisyyden parantamiseen muun muassa erityisryhmillä, työmotivaation ja tuottavuuden nostamiseen, työvoimakustannusten vähentämiseen, elämänlaadun parantamiseen, stressin vähentämiseen ja työtyytyväisyyteen. (Pyöriä 2006.) Sitten tarkastelun keskiöön ovat nousseet muun muassa etätyötä tekevän ergonomia, kokonaisvaltainen hyvinvointi sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen (Heinonen & Saarimaa 2009).

Etätyöhön liittyy käsite e-nomadi (*e-nomad*). Se tarkoittaa työntekijää, joka tekee työnsä osittain työnantajan tilojen ulkopuolella käyttäen tietotekniikkaa. Eurooppalaisen työolotutkimuksen mukaan vuonna 2010 neljäsosa eurooppalaisista oli e-nomadeja. Suomessa luku oli sen sijaan jo 45 prosenttia (vrt. Työolobarometri 2017) Ruotsin, Alankomaiden ja Tanskan luvun ollessa hieman yli 40 prosenttia. Kaikista eurooppalaisista e-nomadeista 65 prosenttia oli tuolloin miehiä. Yleisimmin e-nomadi työskenteli rahoitus- ja talousalalla, opetuslalla tai julkishallinnossa. (Eurofound 2012, 95.) Erilaisten tilastojen lukemat etätyöntekijöiden määrästä ovat ainakin Suomen osalta ristiriidassa keskenään, joka johtuu erilaisista etätyön ja e-nomadiuden määritelmistä (Ojala 2014).

Vaikka eri tilastoissa on ristiriitaisuuksia etätyöntekijöiden määrissä, on tilastoista havaittavissa, että etätyö on Suomessa edelleen yleistymässä. Vuonna 2013 etätyötä teki 20 prosenttia kaikista palkansaajista. Koko tarkasteluajan, 1990–2013, etätyön tekeminen on ollut Suomessa yleisempää miehillä kuin naisilla. Tätä voidaan selittää naisten ja miesten ammattialojen eroilla, sillä miehet tekevät naisia useammin tietotyötä, johon etätyön tekeminen soveltuu parhaiten. Lisäksi eroja on työntekijäammattien, alempien toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden välillä. Kaikkein vähiten etätyötä tekevät suomalaiset työntekijäammateissa työskentelevät (2–3 prosenttia) ja eniten ylempät toimihenkilöt (45 prosenttia). Etätyön tekeminen on siis vahvasti sidoksissa yksilön sosioekonomiseen asemaan. (Sutela & Lehto 2014, 152–153.) Vuonna 2018 edelleen eniten etätyötä tekivät valtiolla työskentelevät, miehet ja ylempät toimihenkilöt, kun taas kaikkein vähiten etätyötä tekivät naiset ja pienten työnantajien työntekijät (Työolobarometri 2018, 69–70).

4.2. Etätyö – uhka vai mahdollisuus?

Etätyö on ollut jo pitkään käytössä ympäri maailmaa ja siitä on paljon mielipiteitä, puolesta ja vastaan. Yhä useammin kansainväliset ja suomalaiset organisaatiot ilmoittavat työntekijöitä hakiessaan, että työssä on mahdollisuus etätyöhön ja työajan joustoihin. Etätyömahdollisuuden mainitsemisen on todettu olevan organisaatioille tärkeä rekrytointikysymys, sillä etätyö on monille ammattitaitoisille työnhakijoille yksi peruste hakeutua organisaatioon töihin. (Heinonen & Saarimaa 2009.) Heinosen ja Saarimaan (2009) mukaan yli 26 prosenttia jo työssä olevista vaihtaisi työpaikkaa, mikäli heiltä vietäisiin etätyömahdollisuus.

Etätyöstä on jo vuosikymmenten ajan puhuttu innovaationa, josta on hyötyä paitsi yksilöille ja organisaatioille myös yhteiskunnalle. Etätyöllä onkin tutkitusti paljon myönteisiä vaikutuksia työ- ja yksityiselämään. Näiden lisäksi se on ympäristöystävällinen tapa tehdä työtä. (Pyöriä 2011, 393.) Etätyön myönteisinä puolina yksilöillä on monien tutkimusten (mm. Baruch 2000; Mann & Holdsworth 2003; Helle 2004; Pyöriä 2011; Ojala 2014.) mukaan muun muas-

sa työn ja muun elämän parempi yhteensovittaminen, työn joustavuus, työmatkojen vähentyminen, parempi sitoutuminen työorganisaatioon, yksilön kokonaisvaltainen hyvinvointi, omaehtoisuuden tunne, tuottavuus ja stressin väheneminen.

Organisaatioiden kannalta myönteisinä asioina nähdään erilaisten kustannusten väheneminen, ammattitaitoisten työntekijöiden palkkaaminen, tuottavuuden nouseminen, organisaation julkisuuskuvan kohoaminen, työtilojen väheneminen ja poissaolojen väheneminen. Yhteiskunnallisesta näkökulmasta katsottuna etuja ovat saastuttamisen ja liikenneonnettomuuksien väheneminen työmatkaliikenteen supistumisen takia ja korkeampi työllisyys. (Baruch 2000; Mann & Holdsworth 2003; Helle 2004; Heinonen & Saarimaa 2009; Pyöriä 2011; Ojala 2014.)

Tutkimusten mukaan etätyöllä on myös kielteisiä puolia, joskin etätyön hyödyt ovat toistaiseksi korkeammat kuin siitä aiheutuvat haitat (Baruch 2000; Mann & Holdsworth 2003; Pyöriä 2011). Yhtenä suurimmista haitoista etätyössä nähdään usein työn ja vapaa-ajan välisen rajan hämärtyminen, josta Ojala (2014) käyttää termiä kotiylityö. Työn tekoa ei välttämättä kyetä lopettamaan virallisen työajan päätyttyä, vaan työaika valuu vapaa-ajalle, jolloin työnteko ei ole enää etätyötä, vaan työnantajan kanssa sopimatonta ylityötä (Fried & Hansson 2014, 121–123; Ojala 2014; Toppinen-Tanner 2016). Työntekijä saattaa vielä illalla tarkistaa työsähköpostin ja aloittaa seuraavan päivän töiden miettimisen jo illalla yöunien kustannuksella (Koroma, Hyrkkänen & Rauramo 2011). Sen sijaan Hannolan (2017) raportista ilmenee, että Puolustusvoimissa etätyötä tekevät olivat ilmoittaneet suurimmaksi haitaksi sen, että etätyössä tauottaminen unohtuu. Pyöriän (2011) mukaan etätyö ei sovellukaan kaikille työntekijöille ja kaikkiin työtehtäviin. Etätyötä tekevän on esimerkiksi kyettävä itsenäiseen työskentelyyn työpaikan ulkopuolella, itsenäiseen töiden järjestelemiseen, työajan päätyttyä työstä irtautumiseen ja sosiaalisten suhteiden ylläpitämiseen. Yksilön näkökulmasta etätyö sisältää siis paljon sudenkuoppia, joihin vaaditaan työntekijän itseuria ja suunnitelmallisuutta (Roine & Anttila 2017).

Yhtälailla etätyön tekemisen taustalla on työorganisaatio, joka luo puitteet etätyön tekemiselle ja odottaa vastineeksi tulosta annetusta työajan joustosta. Organisaatioiden näkökulmasta etätyön uhkina nähdään etätyön tekijöiden tavoittaminen ja motivoiminen, riittävien pelisääntöjen sopiminen ja tärkeimpänä elementtinä yhteisöllisyyden väheneminen. (Baruch 2000; Fried & Hansson 2014; Roine & Anttila 2017.) Yhteiskunnallisena huolenaiheena on yhteisöllisyyden väheneminen ja työntekijöiden eristäytyminen sosiaalisista kontakteista, joilla voi olla kauaskantoisia seurauksia (Baruch 2000; Heinonen & Saarimaa 2009).

Vaikka yksilö on keskeisessä asemassa etätyön tekemisessä, vaatii etätyön onnistuminen tiettyjä elementtejä. Baruch (2000) mukaan tällaisia ovat 1) työ, jossa teknologian käyttö etänä on mahdollista, 2) yksilö, jonka ominaisuudet ja elämäntilanne sopivat etätyön tekoon, 3) työyhteisö, jonka työkuultuuri on etätyömyönteinen ja 4) etätyöhön sopivat tilat. Baruch (2000) mainitsee, että etätyön hyödyt saavutetaan jo 2–3 päivän viikoittaisella etätyöllä. Puolet työviikosta voi siis tehdä muualla kuin työpisteellä. Tällöin tasapainottelu työpaikalla tehtävän työn ja etätyön välillä on sopiva. Etätyön onnistumisen kannalta kaikkein tärkein tekijä on kuitenkin työntekijän itsekuri ja sisäinen motivaatio töiden tekemiseen. Mikäli yksilön henkilökohtaiset ominaisuudet eivät ole etätyöhön sopivat, 2–3 päivän etätyö viikossa on pahimmillaan hukkaan heitettyä aikaa. Avaintekijänä etätyössä onkin työntekijän itsetuntemus omasta työtavastaan ja kyvystään tehdä itsenäistä työtä. (Baruch 2000.) Myös Heinonen ja Saarimaa (2009) huomauttavat, että muutama etätyöpäivä viikossa on sopiva määrä. Muutama päivän työnteko muualla kuin työpisteellä ei heidän mukaansa aiheuta haittoja yksilölle, organisaatiolle tai yhteiskunnalle, vaan päinvastoin. Etätyön monenlaisten vaikutusten vuoksi, olen koonnut tutkimuskirjallisuuden perusteella etätyön mahdolliset hyödyt ja mahdolliset haitat yksilölle, organisaatiolle ja yhteiskunnalle seuraavaan taulukkoon.

Taulukko 1. Eri tahoja koskettavat etätyön mahdolliset hyödyt ja mahdolliset haitat

	Etätyön hyödyt	Etätyön haitat
Yksilö	Työn ja muun elämän yhteensovittaminen Työn joustavuus Työmatkojen väheneminen Sitoutuminen työorganisaatioon Kokonaisvaltainen hyvinvointi Omaehtoisuuden tunne Tuottavuus, luovuus Työstressin väheneminen Häiriötekijöiden väheneminen Luotettavuuden tunne	Sosiaalisten suhteiden heikentyminen Työajan ja vapaa-ajan sekoittuminen Kotiperäisen stressin kasvaminen Kyseenalainen työturvallisuus Kykenemättömyys itsenäiseen työskentelyyn Työn tauotus unohtuu Hallinnolliset ja materiaalilliset haasteet Epäoikeudenmukaisuus
Organisaatio	Kustannusten väheneminen Ammattitaitoisten työntekijöiden palkkaaminen Tuottavuuden nousu Julkisuuskuvan kohoaminen Työtilojen väheneminen Sairaspoissaolojen väheneminen	Etätyöntekijöiden motivointi ja valvonta Yhteisöllisyyden väheneminen Epätarkat pelisäännöt
Yhteiskunta	Työmatkaliikenteen väheneminen Saastuttamisen väheneminen Korkeampi työllisyys Liikenneonnettomuuksien väheneminen	Työntekijöiden eristäytyminen sosiaalisista kontakteista

4.3. Etätyö Puolustusvoimissa

Etätyö on yksi Puolustusvoimien käyttämistä työskentelymenetelmistä, joka kuuluu joustaviin työaikamuotoihin. Puolustusvoimissa joustavilla työaikamuodoilla tarkoitetaan työajan järjestyjä, joiden tarkoituksena on ”edistää henkilöstön hyvinvointia, työssä jaksamista sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamista” (HN388/05.06.2017, 2). Muita joustavia työaikamuotoja ovat hajautettu työ, liukuva työaika sekä tiivistetty ja yksilöllinen työaika. Puolustusvoimissa etätyöstä käskää tällä hetkellä yksi normi: ”PVHSMK - PE JOUSTAVAT TYÖAIKAMUODOT PUOLUSTUSVOIMISSA”. (HN388/05.06.2017.) Tämä normi on kumonnut aiemmat etätyöstä käskevät kolme määräystä: HL1299/22.12.2015, AM12109/30.06.2016, AM21861/22.12.2016. Puolustusvoimissa tehtävän etätyön kehityksen tarkastelemiseksi tässä luvussa on kuitenkin huomioitu osin myös kumotuissa ohjeissa olleita mainintoja.

Puolustusvoimissa etätyön tekeminen on tullut mahdolliseksi kaikissa hallintoyksiköissä vasta 1.1.2016 alkaen. Sitä ennen Puolustusvoimien henkilöstöllä oli työtehtävästä riippuen mahdollisuus tehdä hajatyötä. Hajatyöoikeus oli tuolloin kuusi päivää ja etätyöoikeus neljä päivää. Haja- ja etätyönteosta saadut myönteiset kokemukset sekä joukko-osastojen raportit aiheuttivat aiemmin laaditun etätyönormin päivittämisen Puolustusvoimissa. Käytännössä muutos tarkoitti etätyöpäivien lisäämistä haja- ja etätyöpäiväkiintiöiden poistamisella. Vuoden 2017 alusta lähtien etätyötä on ollut mahdollista tehdä täydet 10 päivää kuukauden aikana. Pitämättömiä etätyöpäiviä ole mahdollista siirtää pankkiin, eikä etätyötä voi tehdä yhtäjaksoisesti pidempään kuin viitenä työpäivänä peräkkäin. (HL1299/22.12.2015; AM12109/30.06.2016; AM21861/22.12.2016; HN388/05.06.2017.)

Puolustusvoimien etätyönormin mukaan koko henkilöstöllä on mahdollisuus etätyön tekemiseen. Se ei ole kuitenkaan subjektiivinen oikeus tai velvollisuus, sillä etätyön tekemisen ehtona on työtehtävän sopivuus tehtäväksi etätyönä ja työnantajan kanssa tehty kirjallinen etätyösopimus, joka on voimassa tehtäväkohtaisesti ja vuoden kerrallaan. Perheestään erillään asuvilla reppureilla ei ole automaattisesti oikeutta etätyöhön. Etätyö ei ole myöskään pelkästään perheellisten työntekijöiden työajan joustoksi tarkoitettu. Esimiehen tehtävänä onkin arvioida sekä työtehtävän että alaisen soveltuvuutta etätyön tekemiseen. Näin ollen samassa hallintoyksikössä voi olla henkilöitä, joiden työtehtävä ja henkilökohtaiset ominaisuudet soveltuvat etätyötehtäviin, mutta toisaalta myös niitä, joille etätyön tekeminen ei työtehtävien tai henkilökohtaisten ominaisuuksien vuoksi ole mahdollista. (HN388/05.06.2017.)

Ensimmäisessä etätyöstä käskevässä normissa mainitaan, että etätyö soveltuu parhaiten kehittämis- ja tutkimustehtäviin sekä asiantuntijatehtäviin. Näissä tehtävissä työ on luonteeltaan lausuntojen, asiakirjojen, raporttien, selvitysten ja suunnitelmien laatimista, joiden tuottami-

nen ei ole virkapaikallaoloon sidonnaista. Sen sijaan virkapaikkasidonnaisiin työtehtäviin etätyö ei sovellu. Tällaisia tehtäviä ovat muun muassa päivystys- ja tilannevalvontatehtävät sekä erilaiset materiaalihallintoon liittyvät tehtävät. Etätyö soveltuu siis moniin Puolustusvoimien tehtäviin, mukaan lukien kouluttajatehtäviin varusmiesyksikössä. Kouluttajatehtävissä etätyö voi olla esimerkiksi harjoitus- ja koulutus suunnitelmien laatimista, kirjallisten kokeiden arviointia ja korjaamista sekä raporttien ja kertomusten tuottamista. (HL1299/22.12.2015.)

Etätyöhön liittyy olennaisesti työntekijän tavoitettavuus työaikana. Etätyön alkuaikoina, 1980-luvulla, etätyössä aiheutti kitkaa etätyöntekijän tavoittamattomuus, sillä esimiehet eivät luottaneet siihen, että alaiset tekevät työtä myös valvomattomana (Wellman ym. 1996; ECaTT 2000). Puolustusvoimien etätyönormissa (HN388/05.06.2017, 4) määritetään, että etätyötä tekevän ”...on oltava työaikana tavoitettavissa”. Normissa tavoitettavuudella tarkoitetaan sitä, että henkilön on oltava tavoitettavissa sähköpostilla, puhelimitse, LYNC-järjestelmällä tai muulla esimiehen kanssa sovitulla tavalla. Näin ollen etätyön tekemisen edellytyksenä ei ole tietotekniikan käyttö etätyöpäivän aikana, mikäli yhteydenpidosta on sovittu jotenkin muuten ja työntekijä pitää työtunneistaan kirjaa.

Etätyössä työaika ja työskentelyaika ovat pääsääntöisesti samat kuin mitkä työntekijällä olisi virkapaikalla ollessaan. Työntekijä aloittaa siis työskentelyn pääsääntöisesti samaan aikaan kuin työpisteessä aloitetaan, päättää työskentelynsä varsinaisen työajan päätyttyä ja hänellä on oikeus samoihin taukoihin kuin virkapaikalla ollessaan. Poikkeustapauksissa varsinaisesta työajasta voidaan poiketa, mutta poikkeava työaika on suunniteltava esimiehen kanssa jo työaikajakson suunnitteluvaiheessa. Poikkeava työaika voi tarkoittaa lyhyempää työpäivää kuin normaalisti, mikäli lyhyempi päivä on työaikajaksoon suunniteltu tai suunniteltavissa. Poikkeava työaika ei voi kuitenkaan tarkoittaa ylityötä, sillä etätyöstä ei saa aiheutua ylityö- tai haittakorvauksia, eikä etätyöhön saa antaa ylityömääräystä. (HN388/05.06.2017.)

Työntekijän on huomioitava etätyötä tehdessään tietoturva-asiat sekä työturvallisuus. Työntekijän tulee etätyössä noudattaa tietoturvallisuudesta annettuja ohjeita ja määräyksiä. Työturvallisuuden osalta työntekijä on etätyöpäivän aikana työtaturma- ja ammattitautilain sekä työturvallisuuslain alainen. Etätyöpäivän aikana tapahtunut tapaturma on luettavissa työtaturmaksi vain, jos se tapahtuu työnteon yhteydessä. Työnteon yhteydessä tapahtuvaksi tapaturmaksi ei lueta esimerkiksi kaatumista postinhaun yhteydessä tai läheisessä ruokalassa ruokailutauolla tapahtunutta tapaturmaa. (HN388/05.06.2017; HN400/19.12.2018.)

Koska etätyö on Puolustusvoimissa verrattain uusi työskentelymuoto, tutkittua tietoa sen myönteisistä ja kielteisistä puolista on melko vähän. Hannola (2017) on laatinut raportin

muun muassa etätyökokemuksista Puolustusvoimissa. Raportti on tehty Pääesikunnan (2017) työaikajousto- ja tilajärjestelykyselyn kvantitatiivisesta aineistosta. Pääesikunnan (2017) kysely toteutettiin elo-syyskuussa 2017 PVMOODLE:ssa ja kyselyyn vastasi 3043 henkilökuntaan kuuluvaa. Hannolan (2017) raportista käy ilmi, että kyselyn vastauksissa oli edustettuina kaikki Puolustusvoimien hallintoyksiköt. Kyselyyn vastanneista 36 prosenttia ($n=1048$) ilmoitti tehneensä etätyötä.

Hannolan (2017) mukaan etätyötä tehtiin pääsääntöisesti kaksi päivää kuukaudessa. Tuloksista on havaittavissa, että etätyötä tekevät kokivat olevansa hieman stressaantuneempia ja uupuneempia kuin muut joustavia työaikamuotoja käyttävät. Tähän tulokseen on todennäköisesti yhteydessä muun muassa se, että etätyötä tekevissä oli pääsääntöisesti reppureita, esikuntatyössä työskenteleviä, siviilejä ja erikoisupseereita. Etätyötä tekevät kokivat kuitenkin hieman enemmän työn imua (ka. 5,4⁵) kuin etätyötä tekemättömät (ka. 5,2). Ne, jotka tekivät etätyötä enemmän kuin kuusi päivää kuukaudessa ($n=280$) kokivat vähemmän työhuolia vapaa-aikana tai liian lujasti työskentelemistä. Lisäksi 6–8 päivää etätyötä tekevien keskuudessa oli kaikkein tyytyväisyyttä ja he kokivat enemmän tyydytystä työhön syventymisestä verrattuna muihin etätyötä tekeviin.

Etätyöllä on osoitettu olevan monia positiivisia yhteyksiä muun muassa työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kokemuksiin palkansaajilla. Hannolan (2017) mukaan etätyöllä ei kuitenkaan ollut työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen tilastollista yhteyttä, joskin kuukausitasolla 6–8 etätyöpäivää tekevien joukossa työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen koettiin onnistuvan ”melko hyvin”. Etätyötä tekevistä ($n=1048$) 25 prosenttia ilmoitti etätyön suurimmaksi hyödyksi helpomman työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen. Hajatyöntekijöistä ($n=403$) jopa 34 prosenttia kykeni yhteensovittamaan työn ja perhe-elämän paremmin. Kaikista vastaajista 27 prosenttia oli sitä mieltä, että joustavien työaikamuotojen suurin hyöty on ollut ”työn ja perheen yhteensovittamisen helpottuminen” (Hannola 2017, 10).

Työn ja perhe-elämän paremman yhteensovittamisen lisäksi vastaajat ilmoittivat hyötyinä muun muassa oman jaksamisen, ajankäytön optimoinnin, paremman tehokkuuden, työmatkojen vähenemisen, työmotivaation lisääntymisen, paremman työhön keskittymisen ja suunnittelun sekä innovoinnin helpottumisen. Etenkin ajankäytön optimointiin sekä esimiesten tukeen oltiin tyytyväisiä. Etätyötä tekevistä 61 prosenttia oli sitä mieltä, että työtehtävien hoitamiseksi riittää yleensä säännöllinen työaika. Myös esimiesten tuki etätyöpäivän aikana ja luottamus etätyötehtävien tekemiseen koettiin korkeaksi. Vastaajista 63 prosenttia koki saavansa riittä-

⁵ Asteikolla 1–7. 5 = noin kerran viikossa, 6 = useita kertoja viikossa (Hannola 2017).

västi tukea esimieheltään ja 73 prosenttia koki esimiesten luottavan siihen, että työntekijä tekee työnsä hyvin ja tehokkaasti etätyöpäivän aikana. (Hannola 2017.)

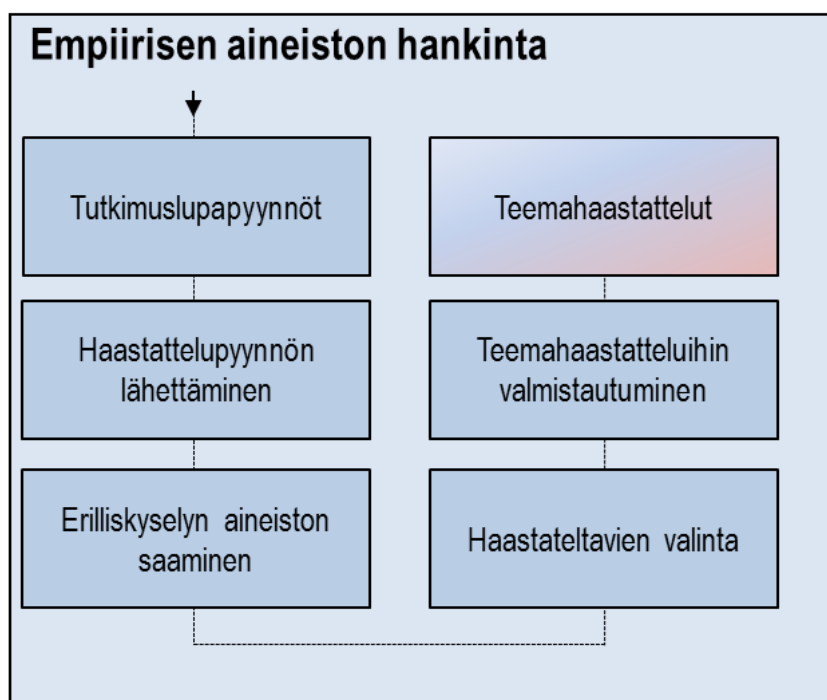
Etätyöllä oli myönteisten kokemusten lisäksi myös jonkin verran haittoja. Erilliskyselyyn vastanneiden etätyöntekijöiden mielestä etätyön suurin haitta on se, ettei työtä tule tuotettua riittävästi (26 prosenttia). Kollegoiden välisen ajatusten vaihdon puuttuminen oli etätyöntekijöiden mielestä seuraavaksi suurin haitta (15 prosenttia). Muita haittoja etätyössä olivat järjestyksessään: ulkopuolisuus työyhteisössä, erilaiset tietotekniset ja tulostukselliset ongelmat, puutteellinen työergonomia sekä työn, vapaa-ajan sekoittuminen ja esimiehen tuenpuute. Näiden lisäksi 10 prosenttia oli vastannut haittana jonkin muun asian, joka aiempien tietojen valossa saattaisi olla esimerkiksi työn epäoikeudenmukaisen jakautumisen huoli. (Hannola 2017.)

Etätyötä ei ollut erilliskyselyn ajankohtaan mennessä vielä käytetty kovinkaan paljoa. Erilliskyselyyn vastanneista vain 27 prosenttia vastaajista oli pystynyt tekemään etätyötä. 39 prosentilla ei ole ollut mahdollisuutta etätyön tekemiseen ja 13 prosenttia ei ole syystä tai toisesta halunnut tehdä etätyötä, vaikka mahdollisuus on ollut. (Hannola 2017.).

5. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1. Empiirisen aineiston hankinta

Tutkimuksen empiirinen aineisto on hankittu metodologisen triangulaation periaatteiden mukaisesti. Metodologinen triangulaatio tarkoittaa saman ilmiön tutkimista eri metodein, esimerkiksi haastattelulla ja kyselyllä. (Eskola & Suoranta 2005, 68–74; Tuomi & Sarajärvi 2018, 166–168.) Hirsjärvi ja Hurme (2014) puhuvat triangulaatiosta myös termillä ”varmentava käyttö”. Varmentava käyttö tarkoittaa ilmiön tutkimiseksi eri metodein saatua samaa tulosta, jolloin tutkimustuloksia voidaan pitää luotettavina. Tutkimukseni empiirisen aineiston muodostivat suorittamani puolistrukturoidut teemahaastattelut maasotakoululaisille etätyötä tekeville perheellisille upseereille sekä Pääesikunnan (2017) erilliskyselyn avoimet vastaukset työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen haasteista perheellisillä upseereilla. Metodologisen triangulaation valitseminen tutkimuksen aineistonhankintamenetelmäksi on mahdollistanut ilmiön käsittelyn laajentamisen paikalliselta tasolta ja ilmiön taustojen laajemman ymmärtämisen. Olen yksinkertaistanut empiirisen aineistonhankinnan prosessin alla olevaan kuvaan 5.



Kuva 5. Empiirisen aineiston hankinta.

Valitsin teemahaastattelun aineistonhankintamenetelmäksi, koska se sopii sellaiseen tutkimukseen, jonka aiheesta ei tiedetä riittävästi, jotta voitaisiin esittää tarkennettuja kysymyksiä tutkittavasta aiheesta. Teemahaastattelu on sopiva aineistonkeruumenetelmä silloin, kun on kyseessä mielipiteiden, käyttäytymisen sekä kokemusten tutkiminen. Haastatteluilla oli mah-

dollista saada tarkkaa, syvällistä ja hyvinkin laajaa tietoa. (Denscombe 2003,166–167; Kananen 2015, 142–143.)

Pohdin aineistonhankinnan vaihtoehdoksi myös avointa lomakekyselyä. Koin lomakekyselyn tutkimukseni kannalta haastavaksi, sillä minun olisi pitänyt tutkijana jo tietää, mitä tietoja teemoista haluan. Lomakekyselyssä ei välttämättä olisi tullut ilmi asioita teemojen ulkopuolelta. Toisaalta lomakekyselyllä olisi ollut mahdollista tavoittaa enemmän vastaajia ja useammasta joukko-osastosta. Se olisi ollut lisäksi nopeampi aineistonhankintamenetelmä ja sen tulokset olisivat voineet olla yleistettävissä. Muun muassa lomakekyselyn pinnallisuus ja mahdollinen vastaajakato saivat minut vakuuttuneeksi siitä, että teemahaastattelu soveltuu tutkimukseni aineistonkeruumenetelmäksi paremmin. Lisäksi Pääesikunnan (2017) erilliskyselyn oli jo kerätty kyselymuotoisena. Päädyinkin valitsemaan teemahaastattelun aineistonkeruumenetelmäksi siitä syystä, että haastattelussa oli mahdollista saada syvällistä tietoa ilmiöstä ja kohdata informantti⁶ kasvokkain ja kuunnella hänen kokemuksiaan. Teemahaastattelua puolsivat myös tieteenfilosofiset taustaoletukseni, joissa ihminen nähdään subjektiivisena ja tajunnallisena olentona, joka luo omia merkityksiä elämismaailmastaan ja on aktiivinen toimija. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 195, 204–205.)

Tutkimuksen teemahaastattelut toteutettiin puolistrukturoituna haastatteluna. Puolistrukturoidussa haastattelussa tutkijan ei tarvitse esittää samoja kysymyksiä samassa järjestyksessä kaikille haastateltaville, vaan haastattelun luonne, tilanne ja haastattelun eteneminen ratkaisevat, mitä kaikkea tutkimuksen teemoista kysytään (Kananen 2017, 81–107). Haastatteluissa keskusteltiin informanttien kanssa etukäteen määrittelemistäni teemoista, jotka olivat työn kuva, etätyö sekä etätyön ja perhe-elämän yhteensovittaminen.

Empiirisen aineiston hankinnan aloitin anomalla tutkimuslupa. Pääesikunnan (2017) erilliskyselyn käyttämiseen tuli anoa erillinen tutkimuslupa (MO8413/9.4.2018) Pääesikunnan Henkilöstöosastolta, joka myönnettiin (AO7840/693/12.4.2018) tietyin ehdoin. Anoin lupaa myös haastatteluiden toteuttamiseksi Maasotakoulun johtajalta huhtikuussa 2018. Maasotakoulun johtaja hyväksyi haastatteluiden toteuttamisen⁷.

Lähetin haastattelupyynnön Outlook-sanomana (Liite 1) koko Maasotakoulun henkilöstölle 23.4.2018 ja annoin vastausaikaa 11.5.2018 asti eli kolme viikkoa. Sanoman vastaanottajakentässä oli kaikkiaan vajaa 600 vastaanottajaa. Vastaanottajakenttä sisälsi kaikki henkilöstöryhmät eli myös sellaisia, jotka eivät kuuluneet kohdejoukkoon. Tällä varmistin sen, että jo-

⁶ Käytän jatkossa teemahaastatteluun osallistuneista upseereista nimitystä informantti. Tieteenterminpankki (2019, viitattu 5.4.2019), määrittelee informantin sellaiseksi henkilöksi, jonka puhetta käytetään tutkimuksessa lähteenä.

⁷ Tutkimuslupa hyväksyttiin kirjallisesti, mutta asiasta ei tehty erillistä PVAH-asiakirjaa. Maasotakoulun johtajan allekirjoittama tutkimuslupa on tutkijan hallussa.

kainen maasotakoululainen kohdejoukkoon kuuluva sai tiedon tutkimuksesta ja mahdollisuuden osallistua siihen. Haastattelupyyntöön vastattiin kaikista muista Maasotakoulun toimipisteistä paitsi yhdestä toimipisteestä. Päätin kunnioittaa tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuutta olemalla lähettämättä toista haastattelupyyntöä, koska vastaamatta jättäminen voidaan tulkita kieltäytymiseksi (Kananen 2017, 194). Varmistin kuitenkin, että sanoma oli lähtenyt kaikkiin toimipisteisiin.

Haastattelupyyntöjen lähettämisen jälkeen sain Pääesikunnan (2017) erilliskyselyn datan käyttööni Puolustusvoimien Tutkimuslaitokselta toukokuussa 2018. Saamani erilliskyselyn data redusoitiin siten, ettei se sisältänyt sellaisia tietoja, joista siihen vastanneet olisi ollut mahdollista tunnistaa. Aloitin jo tässä vaiheessa ilmiön esiymmärryksen muodostamiseksi aineiston analyysin, josta olen kirjoittanut tarkemmin lukuun 5.2. Aineistonhankinta- ja analyysiprosessit ovat olleet siis osin päällekkäisiä ja limittäisiä prosesseja.

Valitsin haastattelupyyntöön vastanneiden yli 20 henkilön joukosta kaikki 14, jotka ilmoittivat halukkuutensa ja sopivat tekemääni rajaukseen pyydettyjen esitetietojen (Liite 1) perusteella: upseeri, perheellinen ja tekee tällä hetkellä etätöitä. Siten erillisiä informanttien valintakriteerejä ei tarvinnut tehdä. Päädyin tähän siksi, että kaikkien rajaukseen sopivien kokemukset tulisivat kuulluksi. Lisäksi haastateltavien määrä tuntui kohtuulliselta. Valittujen joukossa oli eri työpisteissä ja työtehtävissä toimivia henkilöitä, joten ilmiön käsittely ei ollut pelkästään yhtä työpistettä tai virkapaikkakuntaa koskevaa. Kaikilla haastateltavilla oli lisäksi erilaiset taustat. Tunsin osan informanteista entuudestaan, mutta osa oli minulle tuntemattomia. Työurani aikana en ollut kenenkään informantin alainen tai esimies. Lähetin kaikille valituille informanteille yksilöllisen vahvistusviestin haastateluvalinnasta 23.5.2018 mennessä. Olin varannut haastatteluiden toteuttamiseen ja litterointiin kuusi viikkoa.

Haastatteluja varten laadin haastattelurungon (Liite 2) ja apukysymykset (Liite 3), jotka olivat valmiita kesäkuussa 2018. Apukysymykset eivät olisi olleet välttämättömiä laatia. Ne olivat ensisijaisesti tutkijan apuväline teemahaastattelurungon ohella. Testatakseni teemahaastattelurunkoa, apukysymyksiä ja havainnoidakseni itseäni haastattelijana, toteutin ennen varsinaisia teemahaastatteluja harjoitushaastattelun. Harjoitushaastattelussa testasin myös nauhurin toiminnan ja nauhurin sijoittamista parhaan kuuluvuuden saavuttamiseksi. Harjoittelin haastattelun litteroimista harjoitushaastattelulla, jonka tallenne oli noin 46 minuuttia. Harjoitushaastattelun litteroimiseen meni kolme tuntia ja siitä tuli 14 A4 liuskaa tekstiä. Tämä antoi suuntaa siitä, miten kauan minulla menee aineiston litterointiin ja milloin aineisto kannattaa litteroida.

Toteutin haastattelut yksilöhaastatteluina kaikkien informanttien kanssa kasvotusten kesäelokuussa 2018. Kaksi haastattelua 14:sta keskeytettiin, sillä ennakkotiedoista poiketen in-

formantti ei ollut tehnyt etättyötä vaan hajatyötä. En etsinyt keskeytettyjen haastattelujen tilalle uusia haastatteluja, koska koin, että aineiston saturaatio oli saavutettu. Tutkimukseni haastatteluaineistona ovat siis 12 maasotakoululaisen etättyötä tekevän perheellisen upseerin haastattelut. Kaikki informantit antoivat luvan haastattelun nauhoittamiselle ja keräsin heidän vapaaehtoisen suostumuksena tutkimukseen osallistumisesta ja aineiston käyttämisestä mahdollisissa jatkotutkimuksissani myös kirjallisena (Liite 4). Kirjallista suostumusta ei ole tutkimuksissa pakko kerätä, mutta kirjallisella suostumuksella voidaan osoittaa, että tutkittava on osallistunut tutkimukseen vapaaehtoisesti, päätös on tehty tietoisesti ja yksilöidysti (Kuula 2006). Kokonaisuudessaan haastatteluaineistoa kertyi vajaat 15 tuntia nauhoitusta ja 236 A4 liuskaa tekstiä. Pisin haastattelu kesti noin kaksi tuntia ja lyhin haastattelu noin 50 minuuttia. Olin pyytänyt varaamaan haastatteluun aikaa noin tunnin. Harjoitushaastattelua en ottanut osaksi empiiristä tutkimusaineistoa.

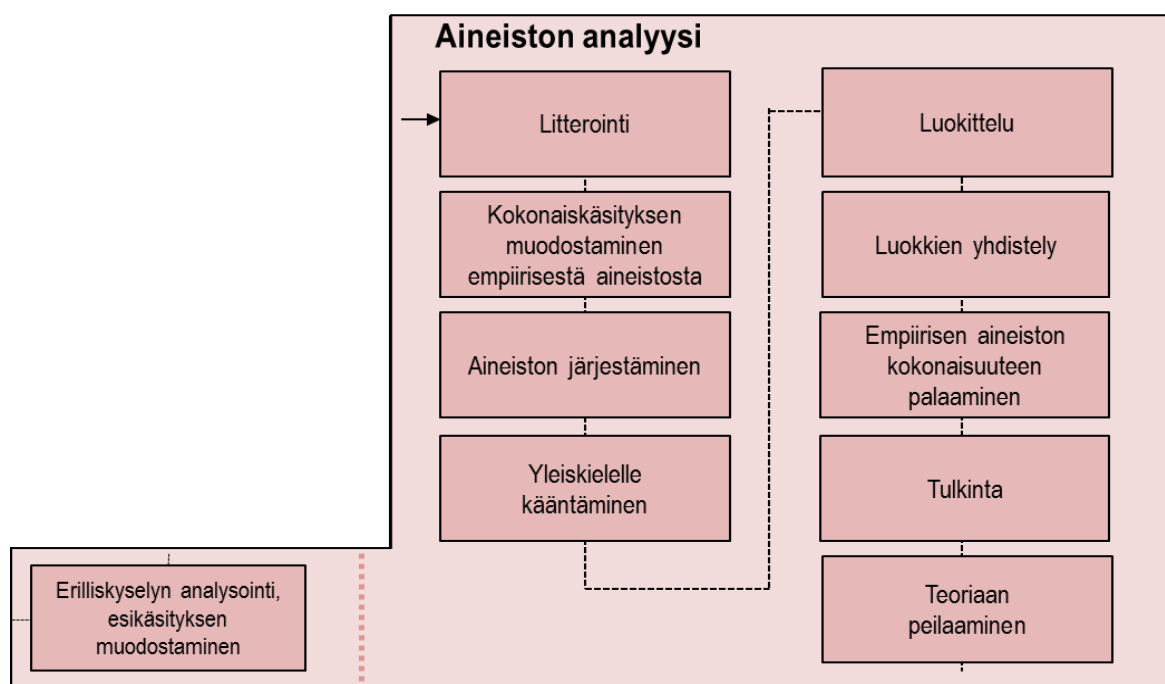
Jokaisen haastattelun aikana kirjoitin lyhyitä muistiinpanoja. Lisäksi haastatteluiden jälkeen kirjoitin päiväkirjamerkintöjä siitä, millainen haastattelutilanne oli ollut ja nousiko haastattelusta esille jotain merkittävää tai poikkeavaa. Hyödynsin päiväkirjamerkintöjä sekä litterointin että analyysin tukena. Kaikissa haastatteluissa haastattelutilana olivat Maasotakoulun eri toimipisteiden neuvotteluhuoneet ja VTC-tilat.

Tutkimuksen teossa on huomioitu EU:n tietosuoja-asetus (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus 2016/679) ja suomalainen tietosuoja laki (Tietosuoja laki 1050/2018). Suomessa toukokuussa 2018 voimaan tullut EU:n tietosuoja-asetus tarkoitti tutkimuksessani sitä, että aineiston anonymisointiin, käsittelyyn, yhdistämiseen ja säilyttämiseen tuli kiinnittää entistä tarkempaa huomiota. Siksi laadin haastatteluiden litterointia varten ennen haastatteluiden toteuttamista erillisen anonymisointisuunnitelman (Liite 5) ja pidin huolen siitä, etteivät informanttien tiedot ja anonymisoitu haastatteluaineisto kohtaa missään vaiheessa tutkimuksen tekoa eikä niitä viedä samaan tiedostoon. Lisäksi informanttien kirjalliset suostumukset ja haastattelumuistiinpanot on viety sähköiseen muotoon ja alkuperäiset paperitulosteet on tuhottu aineistohallinnan ja tietosuojan parantamiseksi. Tutkimuksen aineisto jää ainoastaan tutkijan käyttöön.

Koska en tarkastele tai vertaile tässä tutkimuksessa eri sukupuolta olevien kokemuksia etättyön ja perhe-elämän yhteensovittamisesta, nimesin haastatteluihin osallistuneet informantit Väestörekisterikeskuksesta haettujen sukupuolineutraalien nimien mukaan. Informanttien nimiksi valitsin sellaisia, joita on annettu sekä naisille että miehille. Tutkimukseni informantit ovat: Ruska, Myrsky, Tammi, Valo, Sirius, Toive, Vanja, Tuisku, Viima, Pii, Peeta ja Kide. Pääesikunnan (2017) erilliskyselyyn vastanneet upseerit on identifioitu numeroin.

5.2. Empiirisen aineiston analyysi

Sisällönanalyysi on yksi laadullisen tutkimuksen perinteisistä analyysimenetelmistä. Laadullisen tutkimuksen analyyseistä puhutaan aineistolähtöisenä, teorialähtöisenä ja teoriaohjaavana analyysinä. Tässä tutkimuksessa saatua aineistoa analysoitiin teoriaohjaavasti, sillä aineistonhankintamenetelmänä oli teemahaastattelu. Teoriaohjaava analyysi tarkoittaa sitä, että tutkija tekee kytkentöjä teorian ja aineiston välille, mutta teoria toimii vain apuna ja analyysien teon ohjaajana. Teoriaohjaavassa analyysissä teoriasta voidaan johtaa tutkimuksessa analysoitavia teemoja ja yksiköitä, mutta myös aineistosta on mahdollista nostaa esille teorian ulkopuolisia merkityksiä. Teoriaohjaavan aineiston analyysin yläkategoriat voidaan tuoda valmiiksi annettuina teoriasta, kun taas analyysin alakategoriat muodostetaan aineistosta. Teoriaohjaavassa analyysissä ei siis teorialähtöisen analyysin tapaan testata teoriaa vaan pyritään luomaan jotakin uutta tai vahvistamaan tai muuttamaan mahdollisesti aikaisemmin vallinnutta teoriakäsitystä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 107–113, 132–133.) Empiirisen aineiston analyysien pääpiirteinen kulku on esitetty kuvassa 6.



Kuva 6. Empiirisen aineiston analyysin kulku (Mukaiiltu Metsämuuronen 2006; Hirsjärvi & Hurme 2014).

Aloitin aineiston analyysin jo keväällä 2018, kun analysoin Pääesikunnan (2017) erilliskyselyä SPSS-ohjelmalla kvantitatiivisesti sekä sen yhtä avointa vastausta laadullisesti. Tämä vaihe oli tutkimusprosessin kannalta tärkeä, mutta haastava. Muodostin työn ja perhe-elämän

yhteensovittamisen haasteista siis esikäsitteilyksen tekemällä alustavaa analyysiä erilliskyselyyn vastanneiden perheellisten upseerien työn ja yksityiselämän haasteita jo ennen teemahaastatteluiden toteuttamista. Laadullisten analyysien esimerkit on esitelty liitteessä 6.

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen haasteita kartoittaakseni analysoin metodologisen triangulaation periaatteiden mukaisesti kahta eri tavalla kerättyä aineistoa, joilla on kysytty samaa asiaa:

- Pääesikunnan (2017) erilliskyselyn kysymykset kaksi ja kolme

Kysymys 2: Onko jokin asia estänyt tai haitannut työn ja yksityiselämän yhteensovittamista kohdallasi:

a. kyllä

b. ei

c. en osaa sanoa

Kysymys 3: ”Jos vastasit edelliseen kyllä, mikä yksittäinen asia on ollut yhteensovittamisen esteenä lyhyt avovastaus (maks. 30 merkkiä)?”

- Tutkimukseni teemahaastattelun eri kysymykset, joiden perusteella yhteensovittamisen haasteita tuli ilmi.⁸

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen haasteiden analyysin ensimmäisessä vaiheessa analysoin vain erilliskyselyn aineistoa. Aloitin analyysin kokonaiskäsitteilyksen muodostamisesta. Luin vastaukset läpi useaan kertaan. Kokonaiskäsitteilyksen muodostamisen jälkeen järjestin aineistoa samanlaisuuksiin. Aineiston järjestämisen jälkeen aloitin luokittelun. Luokittelussa tein pelkistetyt merkitykset ja aineistolähtöiset alaluokat. Tämän jälkeen erittelin eroavaisuudet ja tulkitsin niiden sopivuutta jo löytyneisiin samankaltaisuuksiin. Eroavaisuuksille tein omat pelkistetyt merkitykset ja aineistolähtöiset alaluokat. Luokittelin pelkistettyjä merkityksiä, aineistolähtöisiä alaluokkia ja teoriaohjaavia yläluokkia uudelleen, jonka jälkeen tein luokkien yhdistelyn. Palasin lopuksi aineistokokonaisuuteen, tulkitsin tehtyä analyysiä ja peilasin sitä teoriaan.

Erilliskyselyn analyysi osoitti, että vastauksissa oli yhteys Greenhaus ja Beutellin (1985) konfliktiteorian kahteen ristiriitaan: ajankäyttöön ja psyykkiseen kuormittavuuteen. Siksi päätin käyttää yhdistävinä luokkina Greenhaus ja Beutellin (1985) konfliktiteoriaa, vaikka käyttäytymisen ristiriitaa ei noussut aineistosta esiin.

⁸Strukturoidun teemahaastattelun ja erilaisten haastattelutilanteiden vuoksi kysymyksiä ei ole kaikissa tilanteissa muotoiltu samalla tavalla, vaan haastattelutilanteen luonne on määrittänyt kysymyksen asettelu ja kohdan, jossa kysymykset on esitetty. Pääesikunnan (2017) kysymyspatteri on tutkijan hallussa

Teemahaastattelujen analyysi alkoi haastattelujen ohessa kesällä 2018. Ensimmäinen lukukerta haastatteluaineistolle tapahtui litteroinnin yhteydessä, sillä päätin litteroida kaikki haastatteluaineistot itse siitä huolimatta, että aineistoa oli paljon. Litteroin aineiston yleiskielellisen ja sanatarkan litteroinnin väliltä (Kananen 2017, 135). En tehnyt litterointivaiheessa valintoja aineiston suhteen, vaan litteroin koko haastattelun⁹. Litteroin kunkin haastattelunauhan viimeistään viikon sisällä haastatteluhetkestä samaan Word-formaattiin (Denscombe 2003, 269). Parhaimmillaan kykenin litteroimaan haastattelunauhan tekstimuotoon heti seuraavana päivänä. Tämä menettelytapa osoittautui ehdottoman tärkeäksi aineiston analyysin, tutkimusprosessin kuormittavuuden kokemuksen ja tutkijana kehittymisen näkökulmasta katsottuna, sillä aineistoa oli paljon. Heti litteroimalla huomasin haastatteluaineistoista sellaisia seikkoja, joista oli vielä kerättävä tietoa ja toisaalta myös sellaisia, joista aiemmat informantit olivat jo puhuneet lähes samalla tavalla. Tämä ei olisi ollut välttämättä mahdollista, jos olisin päättänyt litteroida kaikki 12 haastattelua vasta viimeisen haastattelun jälkeen. Jatkoisin analyysin tekemistä aina maaliskuulle 2019 asti. Aineiston analyysi ja aineistonhankinta olivat siis osin päällekkäisiä prosesseja, joka tässä tutkimuksessa helpotti lopullista aineiston analyysiä (Hirsjärvi & Hurme 2014, 136).

Alkuvaiheessa kuuntelin teemahaastattelunauhoja ja luin litterointeja, jotta saisin aineistosta kokonaiskäsityksen. Järjestin kaikkien informanttien haastattelut yhteen Word-asiakirjaan ja pilkkoin aineiston osiin käyttämällä Word-ohjelman kommentointityökalua. Aloitin aineiston pilkkomisen työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen haasteista, jotta informanttien etätökokemuksia olisi helpompi peilata koettuihin työn ja perhe-elämän haasteisiin. Analysoin informanttien vastauksia samalla tavalla kuin analysoin erilliskyselyä. Jo teemahaastattelujen aikana olin havainnut, että haasteet erilliskyselyyn vastanneiden ja informanttien välillä olivat hyvin pitkälle yhteneviä. Haastattelujen jälkeen tehty lopullinen analyysi vahvisti alustavan havaintoni, joskin informanttien vastauksissa nousi esille myös käyttäytymisen ristiriita, joka ei erilliskyselyn vastauksissa analysoidessa tullut esiin. Nostin käyttäytymisen ristiriidan vielä yhdeksi yhdistäväksi luokaksi.

Työn ja perhe-elämän haasteiden analyysin jälkeen jatkoin teemahaastatteluaineiston pilkkomista etätöön ja perhe-elämän yhteensovittamisen näkökulmasta. Koska tässä tutkimuksessa ihminen nähdään tajunnallisena olentona, on analyysissä käytetty kuvauskategorioina merkityksiä (Metsämuuronen 2006, 165). Siirsin aineisto-osien alkuperäiset merkitysyksiköt Excel-ohjelmaan, jossa jatkoin analyysiä kääntämällä merkitysyksiköt yleiskielelle sekä tekemällä luokittelun ja luokkien yhdistelyn. Jätin aineiston alkuperäisten merkitysyksiköiden ja kää-

⁹ Litteroinneista on jätetty pois anonymisointisuunnitelman ulkopuolisia asioita vain, mikäli informantti sitä itse pyysi.

tämäni yleiskielellisen merkityksen näkyviin, jotta näiden kahden välinen yhteys oli jatkuvasti esillä. (Hirsjärvi & Hurme 2014, 144; Metsämuuronen 2006, 175–180.)

Informanttien haastatteluissa lausumat merkitykset on pidetty alkuperäisessä muodossaan niin pitkälle kuin mahdollista. Tarvittaessa olen palannut alkuperäiseen merkitysyhteyteen kuuntelemalla haastattelunauhaa tai lukemalla alkuperäistä litterointia. Näin olen varmistanut sen, että tekemäni yleiskielelle käännetty merkitys ja alkuperäinen merkitysyhteys vastaavat toisiinsa ja, ettei alkuperäinen merkitys irtoa kontekstistaan (Metsämuuronen 2006, 169; Hirsjärvi & Hurme 2014, 146). Samoin olen säilyttänyt Pääesikunnan (2017) erilliskyselyyn vastanneiden upseerien alkuperäiset merkitykset koko tutkimusprosessin ajan sellaisina, kuin ne on vastauksiin heidän toimestaan kirjattu, joskin yksittäiset kirjoitusvirheet olen lukemisen helpottamiseksi korjannut.

Aineiston pelkistetyt merkitykset ja alakategoriat nousivat aineistosta monen kuuntelu- ja lukukerran sekä muistiinpanojen tekemisen jälkeen. Käytin tässä apuna myös haastatteluista laatimiani päiväkirjamerkintöjä ja muistiinpanoja, joihin olin merkinnyt jo haastattelun aikana lyhyitä iskulauseita analyysin tueksi. Jatkoin aineiston analysointia niin kauan, kunnes uusia ala- ja yläluokkia ei enää syntynyt, jonka jälkeen aloitin luokkien yhdistelyn. Haastatteluaineiston yläkategorioina toimivat teorian pohjalta luomani taulukon (ks. taulukko 1) merkitykset etätyön mahdollisista hyödyistä ja mahdollisista haitoista yksilölle. Yhdistin yläkategoriat merkityksien mukaan Greenhaus ja Beutellin (1985) ajankäytön, psyykkisen kuormittavuuden ja käyttäytymisen ristiriitaan. Tähän päädyin siksi, että yhteensovittamisen haasteissa nämä ristiriidat nousivat esille ja siksi oli loogista tarkastella, onko etätyö vaikuttanut koettuihin haasteisiin jollakin tavalla. Analyysin aikana havaitsin, että etätyön ja perhe-elämän yhteensovittamisessa on yhteyksiä myös Ryan ja Deci (2000) itseohjautuvuusteoriaan. Pääpainona analyysissä oli kuitenkin etätyön vaikutukset rooliristiriitoihin.

Kaikissa analyysin vaiheissa pyrin siihen, ettei aineistoa pakotettu mihinkään merkitykseen, vaan loin omat yläkategoriat sellaisille merkityksille, jotka eivät sellaisenaan sopineet teoriasista tiedettyinä tullessiin yläkategorioihin. Etenin alkuvaiheessa aineiston ehdoilla ja vasta lopuksi peilasoin aineistoa teoriaan, joka noudattaa fenomenologisen tutkimuksen kulkua (Vilkkä 2005, 133–138; Metsämuuronen 2006). Aineistosta nousi esille kolme uutta yläkategoriaa: työntekijänä kehittyminen, väärinkäytökset ja tunnollisuus.

Aineiston hahmottaminen tuntui aluksi haastavalta, koska aineisto tuntui vain laajenevan eikä tiivistyvän joihinkin tiettyihin merkityksiin (Hirsjärvi & Hurme 2014, 135–152). Palasin analyysin lopuksi vielä koko aineistoon ja tein muistiinpanoja aineiston yhteyksistä teoriaan saavuttaakseni ilmiöstä kokonais käsityksen ja tehdäkseni syvällisempää aineiston tulkintaa kuin

faktojen esittämistä. Samalla pyrin löytämään aineistosta syvempiä merkityksiä ja toistensa välisiä yhteyksiä kuin mitä informantit olivat puheissaan ja vastaajat kirjoituksissaan tuoneet esille.

5.3. Aineiston yleiskuvaus

Pääesikunnan (2017) erilliskyselyyn vastasi kaikkiaan 3043 vastaajaa. Vastanneista 40 % ($n=1197$) ilmoitti jonkin asian estäneen tai haitanneen työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. Vastaavasti 52 % ($n=1581$) ilmoitti, ettei mikään asia ole haitannut tai estänyt yhteensovittamista ja 8 % ($n=248$) ei osannut sanoa. Tässä tutkimuksessa analysoidut, perheellisten upseerien ($n=372$) avointen vastausten osuus oli siis lähes yksi kolmasosa kaikista ”kyllä”-vastanneista. Vastauksissa oli mukana kaikki puolustushaarat, joukko-osastot ja laitokset. Näiden lisäksi 12 teemahaastatteluun osallistunutta informanttia kuvasi työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen haasteita monin sanoin.

Teemahaastatteluun osallistuneet informantit olivat taustoiltaan vaihtelevia. Heillä oli erilaisia perhetilanteita ja heidän virkataustansa sekä tämänhetkiset työtehtävät ja virkapaikat vaihtelivat. Informanttien keski-ikä oli 39,8 vuotta. Kaikilla informanteilla oli puoliset, joiden keski-ikä oli 38 vuotta. Informanttien puoliset olivat pääosin korkeakoulutettuja. Yleisin työsuhteen muoto oli puolisoilla kokoaikatyö. Puolisoissa oli myös osa-aikaisia työntekijöitä ja sellaisia, jotka tekivät vuorotyötä. Lisäksi aineistossa oli eri syistä työstä poissaolevia puolisoita. Keskimäärin informanteilla oli kolme lasta, jotka olivat iältään 2–17 -vuotiaita.

Informantit olivat palvelleet pääsääntöisesti kahdessa joukko-osastossa tähänastisen uransa aikana vaihteluvälin ollessa kahdesta seitsemään palveluspaikkaa. Puolustusvoimauudistus oli vaikuttanut kaikkiin informantteihin jollain tavalla. Toisille se oli merkinnyt joukko-osaston vaihtumista virkapaikan pysyessä samana tai uuden organisaation myötä vaativampaan tehtävään pääsyä, kun taas toisille Puolustusvoimauudistus oli aiheuttanut joukko-osaston ja virkapaikan vaihtumisen satojen kilometrien päähän ja perheen muuttamisen uudelle paikkakunnalle. Haastatteluhetkellä informanttien kodin ja virkapaikan välinen keskimääräinen työmatka yhteen suuntaan oli 93,7 kilometriä, johon kuului aikaa vuodenajasta ja kimppakyydeistä riippuen tunnista puoleentoista. Informantteina oli reppureita, virkapaikkakunnan ja kotipaikkakunnan välillä päivittäin työmatkaansa ajavia sekä virkapaikkakunnalla perheineen asuvia upseereita.

Haastateltujen informanttien sotaharjoitusvuorokausimäärät vaihtelivat jonkin verran. Enimmillään sotaharjoitusvuorokausia kertyi informanteille noin 70 vuorokautta vuodessa, mikä oli yli puolet vähemmän kuin erilliskyselyn aineistosta esiin noussut 150 sotaharjoitusvuorokautta. Sotaharjoitusten lisäksi informantit tekivät keskimäärin 22 virkamatkaa vuodessa. Yhdelle

informantille oli kertynyt vuodessa 60 virkamatkavuorokautta. Enimmillään informanteille oli kertynyt poissaoloja vuodessa noin 90 vuorokautta.

Informanteilla oli ollut etätyösopimus voimassa keskimäärin 22 kuukautta. Etäpäiviä informantit käyttivät keskimäärin neljä päivää kuukaudessa vaihteluvälin ollessa yhdestä kahdeksaan päivään kuussa. Kertaluontoisesti muutama informantti oli kyennyt käyttämään kuukaudessa kaikki 10 etäpäivää ja enempiäkin olisi ollut tarve. Lisäksi informanteilla olisi ollut yksittäisissä tilanteissa tarve käyttää etäpäiviä yhtäjaksoisesti enemmän kuin normin (HN388/05.06.2017) mukaan oli mahdollista.

Informantit olivat hakeutuneet upseerin ammattiin vaihtelevista syistä. Toiselle upseerin ja sotilaan ammatti oli ollut jo pienestä asti kutsumus, toiselle ajatus sotilaan työstä oli syntynyt hiljalleen tai varusmiespalveluksen aikana. Otonkorpi-Lehtoranta (2017) mainitsi tutkimuksessaan sotilaiden tekevän työtään palkkatyön ja kutsumustyön ristivedossa. Näin kuvasivat myös haastattelemiini informantit, sillä työ oli informanteille sekä kutsumusta että palkkatyötä. Kokemus kutsumuksen ja palkkatyön välillä oli monien informanttien mukaan sidoksissa elämänvaiheisiin. Etenkin lasten ollessa pieniä, työn koettiin olevan enemmän palkkatyötä kuin kutsumustyötä.

Kaikki informantit kokivat, että työssä ja perheessä koetut niin myönteiset kuin kielteiset asiat vaikuttavat toisiinsa eli ne olivat kausaalisessa suhteessa toisiinsa (ks. Rantanen & Kinnunen 2005). Työasiat seurasivat toisinaan kotiin ja vaikuttivat perheen kanssa vietettyyn aikaan. Myönteiseksi koettujen työasioiden vuoksi informantit kokivat olevansa myönteisempiä myös kotona. Vastaavasti raskas työpäivä ja kielteiset kokemukset työssä olivat vaikuttaneet informanttien käyttäytymiseen kotona, kun perheenjäsenten huolia, murheita ja toisaalta myös onnistumisia oli vaikea kuunnella ja ymmärtää.

Perheasioiden koettiin seuraavan työpaikalle. Etenkin huoli puolison jaksamisesta ja epätasaisesta perheeseen liittyvien asioiden hoidosta oli informanteilla usein läsnä, mitkä olivat vaikuttaneet informanttien mielialaan, työssäjaksamiseen ja työn imuun laskevasti. Pienikin huoli perhe-elämässä saattoi vaikuttaa työn tekemiseen kielteisesti. Vastaavasti myös myönteiset asiat perheessä olivat vaikuttaneet informanttien työssäjaksamiseen, kun työpaikallakin jaksoi olla paremmalla mielellä.

6. TULOKSET

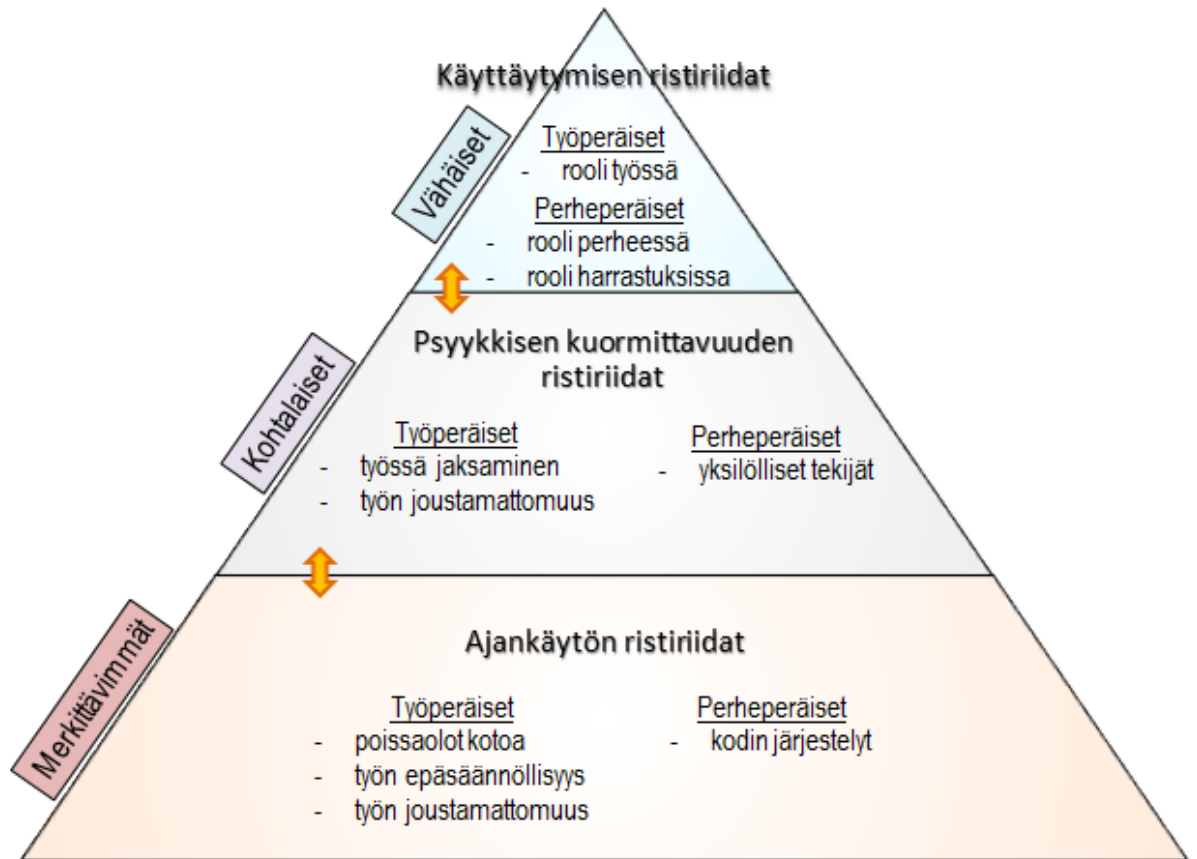
6.1. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen haasteet

Etätöiden ja perhe-elämän yhteensovittamisen kokemuksen syvälliseksi ymmärtämiseksi on tarpeen tarkastella ilmiön taustoja eli niitä asioita, joiden vuoksi etätöistä on joko kielteisiä tai myönteisiä kokemuksia. On siis tärkeää tietää millaisia haasteita upseereilla on tai on ollut työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa uransa aikana. Näin informanttien¹⁰ kuvauksia etätöiden kokemuksista voidaan peilata koettuihin työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen haasteisiin ja löytää sellaisia merkitysyhteyksiä, jotka voivat laajentaa ymmärrystä ilmiön kokonaisvaltaisuudesta.

Tässä alaluvussa esittelen ensin Pääesikunnan (2017) erilliskyselyn ja teemahaastattelujen aineistojen analyysin tulokset työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen haasteista. Kuvaan aineistoa Greenhaus ja Beutellin (1985) konfliktiteorian rooliristiriitojen, ajankäytön, psykisen kuormittavuuden ja käyttäytymisen kautta.

Upseerit kuvasivat työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa monenlaisia ajankäytön, psykisen kuormittavuuden ja käyttäytymisen ristiriitoja (ks. kuva 7). Merkittävin yhteensovittamisen ristiriitoja aiheuttava tekijä oli ajankäytön ristiriidat työn ja perhe-elämän välillä. Ajankäytön ristiriitoja aiheuttavat eniten työperäiset tekijät, kuten poissaolot kotoa, eli reppuruus, sotaharjoitukset (ml. meripäivät) ja työmatkaan käytetty aika ja perheessä puolison työhön ja lapsenhoitoon liittyvät tekijät. Lisäksi työn koettiin olevan psykisesti kuormittavaa ja osin joustamatonta, mutta myös perheessä koetut yksilölliset tekijät, kuten avioerot, olivat vaikuttaneet psykiseen kuormittumiseen upseereilla. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen vaikuttavia käyttäytymisen ristiriitoja eri roolien välillä koettiin vain vähän, jos ollenkaan, joka saattaa johtua siitä, että upseerit kykenivät mukautumaan työ- ja perhe-elämän eri rooleihin ja niiden asettamiin vaatimuksiin. Lisäksi tutkimustuloksena oli, että kaikki kolme ristiriitaa vaikuttivat toisiinsa.

¹⁰ Selventääkseni tässä luvussa eri vastaajien statusta, käytän nimityksiä informantti, vastaaja ja upseeri tilanteesta riippuen. Informanttia tarkoitetaan teemahaastatteluun osallistunutta perheellistä, etätöitä tekevää upseeria. Vastaajalla tarkoitetaan Pääesikunnan (2017) erilliskyselyyn vastanneita perheellisiä upseereita. Kun puhutaan upseereista, sillä tarkoitetaan sekä vastaajia että informantteja.



Kuva 7. Upseerien kokemat haasteet työn ja perhe-elämän yhtensovittamisessa

6.1.1. Ajankäytön ristiriidat

Työperäiset ristiriidat

Työperäisiä ajankäytön ristiriitoja aiheuttavat tekijät olivat poissaolot kotoa, työn epäsäännöllisyys ja työn joustamattomuus. Poissaolot kotoa muodostuivat viidestä osatekijästä: matkustamisesta, reppuruudesta, virkamatkoista, virkaurakursseista ja sotaharjoituksista.

Kaikkein merkittävimminä ajankäytön ristiriitojen aiheuttajina olivat sotaharjoitukset ja reppuruus. Näiden kahden kuvauksia oli aineistossa eniten. Suuri sotaharjoitusten määrä ja reppuruus aiheuttivat työn ja perhe-elämän yhtensovittamiseen samanlaisia vaikutuksia, sillä sekä sotaharjoitusten että reppuruuden takia upseeri joutui olemaan pitkiäkin yhtäjaksoisia aikoja erossa perheestään. Poissaoloja kotoa oli joillain vastaajilla kertynyt vuodessa 120–150 vuorokautta sotaharjoitusten vuoksi. Myös sotaharjoitusten yhtäjaksoisuus ja ajoittuminen osin viikonlopuille oli aiheuttanut haasteita työn ja perhe-elämän yhtensovittamisessa. Eräässä tapauksessa yhtäjaksoinen sotaharjoituskausi oli kestänyt 12 viikkoa.

Osalla upseereista oli kodin ja virkapaikan välillä pitkäkin työmatka. Siitä huolimatta osa oli päättänyt matkustaa työmatkan edestakaisin päivittäin. Osa taittoi työmatkan omalla autolla, kun taas osa käytti kulkemiseen julkista kulkuvälinettä. Päivittäisen matkustamisen koettiin aiheuttavan ajankäytöllisiä ristiriitatilanteita, kun arkipäivinä ei ole työpäivän ja matkustamisen jälkeen ollut juuri mahdollisuutta osallistua perheen arkeen.

”Olen valinnut ratkaisun jossa en ole reppuri, mutta päivittäinen työmatkani on todella pitkä, mikä vähentää perheelle käytettävissä olevaa aikaa. Myös yöunet jäävät usein lyhyeksi.” (Upseeri 129)

Lisäksi pitkä työmatka aiheutti myös sen, että kotipaikkakunnalle päästyään upseerit eivät olleet kyenneet hoitamaan juoksevia asioita erilaisten virastojen ollessa jo kiinni. Vaikka siis varsinainen työaika ei poikkeaisi muun yhteiskunnan rytmistä, niin normaalin työajan päälle tuleva työmatka aiheuttaa haasteita (ks. esim. Anttila & Oinas 2017). Upseerit olivat pitkän työmatkan vuoksi joutuneet karsimaan myös omista harrastuksistaan. Työmatkan pituudella ja työmatkaan käytetyllä ajalla oli ollut negatiivinen vaikutus sekä fyysiseen että psyykkiseen hyvinvointiin, joka oli heijastunut työhön ja perhe-elämään. Monet kokivat, ettei vuorokaudessa ehdi pitkän työmatkan vuoksi kotona juuri muuta tekemään kuin nukkumaan.

Upseerit kokivat myös virkaurakurssit haasteellisena ajankäytön kannalta. Virkaurakurssien haasteellisuus tuli esille siinä, ettei virkaurakurssilla ollut mahdollista hyödyntää samanlaista työajanjoustoja kuin päivittäisessä työssä virkapaikalla. Virkaurakursseista mainittiin niin sotatieteiden maisterikurssi kuin esi- ja yleisesikuntaupseerikurssitkin.

Myös virkamatkat olivat vaikuttaneet ajankäytön ristiriidan tuntemukseen. Virkamatkoja koettiin olevan paljon – jopa liikaa –, ja ne suuntautuivat niin kotimaahan kuin ulkomaillekin. Jatkuva matkustaminen oli aiheuttanut myös sen, että virkapaikalla vietetyt päivät kuluivat erilaisten hallinnollisten asioiden hoitamiseen tehtyyn virkamatkaan tai tuleviin virkamatkoihin liittyen, jolloin muut työt kasaantuivat tai virkamatka-asiat hoidettiin upseerin vapaa-ajalla.

”Jatkuva matkustaminen. Esim. nyt kahden kuukauden jaksossa vain kolme normaalia virkapaikallallopäivää. Nekin menee käytännössä työaika ja matkalaskuasioiden hoitamiseen (ellei tee vapaa-aikana).” (Upseeri 66)

Teemahaastatteluisissa ei tullut esille virkamatkojen aiheuttamaa ajankäytön ristiriitaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen vastaajien mittakaavassa. Tähän on saattanut vaikuttaa se, että informantit kertoivat usein ajoittaneensa etätyöpäiviä virkamatkojen ympärille, jolloin aikaa ja kilometrejä oli säästynyt virkapaikan, kotipaikan ja virkamatkaapaikkakunnan välillä.

Poissaolojen lisäksi ajankäytön ristiriitoja aiheutti työn epäsäännöllisyys. Epäsäännöllisyys nousi aineistosta esille työkiireinä, valmiusvelvoitteina ja pikatilanteina. Päivittäinen työ virkapaikalla koettiin nykyään repaleiseksi ja pikatilanteiden sävyttämäksi, jossa jatkuva kiire aiheutti aikapaineita. Kiireen koettiin heijastuvan perheeseen muun muassa silloin, kun piti päättää lähtekö töihin vai jääkö kotiin tukemaan perhettä. Työkiireen takia arjessa ei välttämättä ollut ”särkymävaraa” esimerkiksi lasten sairastumisille, koska poissaolo töistä olisi saattanut pahentaa työkiireitä työpaikalle palatessa.

”...totta kai joka hommasta voi olla pois, jos niinku siltä tuntuu tai on niinku syy, mutta ei se kyllä käytännössä oo hyvä vaihtoehto.” (Viima)

”...mä tiedän et jos mä haen sen saikkulapun ni kukaan ei tee mun töitäni.” (Toive)

Pääsääntöisesti esimerkiksi sotaharjoitukset olivat etukäteen tiedossa, joskin aineiston perusteella myös pitkiin sotaharjoituksiin ja komennuksiin käskettiin yllättäen ja nopealla aikataululla. Myös yli- ja lisätöitä sekä kokouksia tuli yllättäen, vapailta joutui vastaamaan puhelimeen ja sähköpostiin tai lähtemään virkapaikalle. Pikatilanteet työssä olivat estäneet osallistumisen jo suunniteltuun yksityiselämän tapahtumaan, aiheuttaneet ennakoimattomia poissaoloja kotoa tai ongelmia lasten hoito- ja koulujärjestelyissä. Lisäksi sovittuja vapaita oli peruttu eivätkä vuosilomat olleet toteutuneet suunnitellusti.

”Jatkuvat muutokset lyhyellä varoitusajalla tekee yhteensovittamisen tällä hetkellä täysin mahdottomaksi. Tärkeisiin menoihin ainoa ase on enää virkavapaus, kunnes sekin estetään jotenkin.” (Upseeri 68)

Erilliskyselyyn vastanneet kokivat valmiusvelvoitteet ja -tehtävät haasteellisiksi perheen kannalta niiden epäsäännöllisyyden vuoksi. Valmiustehtävät saattoivat tulla nopealla aikataululla ja työaika kertyi enemmän kuin sitä todellisuudessa merkittiin, joka tarkoitti vapaa-ajan menettämistä ja poissaoloa perheen luota.

”Valmiusvuorot on pitkiä ja niitä on paljon. Vaikka työaika ei kirjanpitoon sen enempää kerrykään, niin viikko kestää silti sen 168 tuntia...” (Upseeri 331)

Ajankäytön ristiriidan tuntemukset johtuivat myös joustamattomuudesta, joka muodostui työtehtävään ja esimiestoimintaan liittyvistä tekijöistä. Osalla vastaajista työtehtävä ei esimerkiksi mahdollistanut etä- tai hajatyön tekemistä läsnäolovelvoitteen tai päivittäisessä työssä tarvittavien tietoturvaluokiteltujen järjestelmien käytön takia. Läsnäolovelvoite operatiivisissa tehtävissä ymmärrettiin, mutta siihenkin kaivattiin työajan ja -paikan joustavuutta.

Esimiestoiminta koettiin ajankäytöllisiä ristiriitoja aiheuttavana. Esimiestoiminnassa oli kaksi ulottuvuutta: esimiehenä toimiminen ja esimiehen joustamattomuus. Upseerit kokivat, että esimiehenä on oltava työpaikalla läsnä ja tavoitettavissa. Tämä ei ollut mahdollistanut riittävästi esimerkiksi virkapaikalta poissaolemista vapaapäivien tai etäpäivien muodossa. Esimiesroolia enemmän vastaajat mainitsivat kuitenkin esimiehistä johtuvaa joustamattomuutta. Se näkyi esimiesten joustamattomuutena työajoissa, kielteisenä ja syyllistävänä asenteena etä- ja hajatöihin, joka oli johtanut muun muassa kollektiiviseen etätöiden kieltämiseen. Etätöiden tekemisen olivat kieltäneet niin lähiesimiehet kuin joukko-osaston komentajakin. Hajatöiden kieltämisestä ei ollut suoraa mainintaa aineistossa, vaan hajatöistä puhuttaessa toistui kuvaus esimiehen kielteisestä asenteesta ja suhtautumisesta.

Toisaalta yksi vastaaja oli sitä mieltä, että Puolustusvoimissa on liian joustavat työajat, ohjeet ovat sekavat ja ne jättävät tulkinnanvaraa. Tämä mahdollistaa erilaisten toimintatapamallien muodostumisen.

”Liian joustavat työaikamuodot. Puolustusvoimissa ei tulisi juosta päätä pahkaa kilpaa ”edistyksellisesti” muiden ministeriöiden kanssa kilpaa kuka vaan sekaisemmaksi osaa työaikaohjeensa kirjoittaa. Pääesikunnan kyvyttömyys ohjeistaa oikeasti rajat vaikuttaa enemmänkin vastuun pakoilulta ja antaa kuvan heikosta johtajuudesta, jossa ei uskalleta rajata virastolle selkeitä toimintamalleja vaan työnnetään ne kaikki 25 hallintoyksikön sovellettavaksi - jolloin on yhtä monta erilaista toimintamallia.”
(Upseeri 96)

Työn joustamattomuus jakoi vastaajien ja informanttien kokemukset. Vastaajat kokivat työtehtäviensä, esimiesroolinsa ja esimiestoiminnan kielteisemmin kuin informantit. Informantit kuvasivat työtehtäviään ja esimiehiään hyvin joustaviksi. Esimiesroolissa olevat informantit kuvasivat myös esimiehenä olemisen tavoitettavuutta ja poissaolojen haastetta myönteisemmin. Informanttien työtehtävät mahdollistivat etätöiden tekemisen ja joustava esimiestoiminta sai paljon kiitosta. Esimiehet olivat lähes kaikkien informanttien kohdalla kannustaneet etätöiden tekemiseen.

Informanttien tiedossa oli kuitenkin samoja joustamattomuuden tekijöitä kuin mitä vastaajat ilmoittivat. Haastatteluissa informantit kertoivat ymmärtävänsä, etteivät kaikki tehtävät soveltu tehtäväksi etätöinä. Lisäksi he tiesivät, etteivät kaikki esimiehet suhtaudu etätöihin yhtä myönteisesti kuin heidän omat esimiehensä. Osa informanteista kertoi esimerkkejä siitä, että joukko-osastoissa, samassa työtehtävässä ja samanlaisella tehtävänkuvauksella olevista työntekijöistä toiselta etätöiden tekeminen oli esimiehen toimesta kielletty ja toisen esimies taas puolsi etätöiden tekemistä. Eräässä joukko-osastossa oli muun muassa asetettu virkapaikan ja kotipaikkakunnan välinen, epävirallinen paikkakunta- ja kilometriraja, jonka ylittyessä henki-

lö sai tehdä etätöitä. Mikäli tämä asetettu raja ei ylittynyt, henkilölle ei myönnetty etätömahdollisuutta. Puolustusvoimien etätönormissa ei ole mainintaa paikkakunta- tai kilometri-rajasta, joka mahdollistaisi tai estäisi etätö sopimuksen tekemisen työntekijän ja työnantajan välillä.

Perheperäiset ristiriidat

Perheperäiset ajankäytön ristiriidan tuntemukset kumpusivat muun muassa lasten hoitojärjestelyistä ja puolison työstä. Esimerkiksi virkaurakurssille hakeutumisen esteenä olivat olleet lastenhoito-ongelmat. Lastenhoitojärjestelyjen haasteena näyttäytyivät päiväkotien aukioajat ja koulujen loma-ajat, joiden koettiin olevan ristiriidassa työaikojen ja -matkojen sekä työn loma-aikojen kanssa.

”...sillon, kun lapset oli päivähoitoikäisiä, niin kuka hakee ja saako vuoropäiväkotipaikkaa, jos ei oo virallisesti vuorotöissä. Sit kuitenkin päiväkoti aukee vasta puol 7 ja kummanki pitäis olla jo seitsemäks töissä jossain kauempana ja jos päivä venyy, niin miten lapsen saa pois ja siis tämmösii perus juttui niinku varmaan jokaises perhees sumplitaan niitä, on sitte vanhempien työt mitkä vaan.” (Sirius)

Upseerien puolison työ yhdistettynä upseerin työhön nähtiin haasteena yhteensovittaa työ ja perhe-elämä. Puolison ja upseerin työn luonteen vuoksi lastenhoitojärjestelyt koettiin haastaviksi. Tämä näkyi myös kahden sotilaan perheessä. Aineistossa näyttäytyi myös kahden uran perheitä, kun molemmat käyvät palkkatyössä ja luovat uraa. Upseereilla oli palkkatyössä olevia puolisoita, jotka olivat muuttaneet työn perässä toiselle paikkakunnalle tai ulkomaille, olivat urasuuntautuneita tai tulosvastuullisessa vaativassa työssä tai sellaisessa työssä, joka vaati myös puolison poissaoloja kotoa.

”Urasuuntautuneen puolison työt ja lastenhoidon järjestäminen haittaavat toisinaan tai ainakin vaativat hyvin tarkkaa ja reilusti ennakoivaa suunnittelua.” (Upseeri 318)

”...mä oon sanonu myös sen, että mejän perhees toisella on tulosvastuu töissä ja se en oo minä.” (Toive)

6.1.2. Psykkisen kuormittavuuden ristiriidat

Psykkinen kuormittuminen muodostui sekä työperäisistä että perheperäisistä tekijöistä. Upseerien kokemus ajankäytön ristiriidasta oli osittain johtanut myös psykkiseen kuormittumiseen. Jako ajankäytön ja psykkisen kuormittavuuden ristiriitaan ei ole niin yksiselitteinen, sillä monet kuvasivat vastauksissaan tapahtumaketjuja, jotka olivat vaikuttaneet työn ja perhe-

elämän yhteensovittamisen kokemukseen. Näistä tapahtumaketjuista löytyi sekä ajankäytön että psyykkisen kuormittavuuden ristiriitoja.

”Päivät venyvät työpisteellä, ennakointia ei voi harrastaa. Venyminen johtuu työmäärästä, uudesta tehtävästä ja siitä, että aikaa ei ole ollut eikä varsinkaan ole perehtymiseen. Näin yksinkertaiseltakin kuulostava työtehtävä voi viedä minuuttien sijaan tunteja.” (Upseeri 181)

Työperäiset ristiriidat

Työperäisissä tekijöissä aineistosta nousi esille työssä jaksaminen ja joustamattomuus. Työssä jaksamisen kokemus oli yhteydessä työn määrään. Suuri työn määrä johtui henkilöstön vähydestä suhteessa työtehtäviin, joka oli johtanut muun muassa sijaisjärjestelyjen ketjuttamisen vaikeuteen. Suuri työkuorma oli aiheuttanut myös stressiä ja vaikuttanut jaksamiseen kielteisesti.

Teemahaastatteluissa informantit kokivat työmäärän olevan tällä hetkellä hyvässä suhteessa työtehtäviin nähden. Suurta työmäärää kuvattiin haastatteluissa usein hetkellisenä, joskin pitempiaikaisiakin kuormittavia jaksoja oli myös informanteilla ollut. Kevät ja syksy olivat informanttien kuvausten perusteella kaikkein kiireisimmät ajanjaksot tämän hetkisissä työtehtävissä. Informanteilla oli ollut myös työuupumuksen oireita, kun työmäärät olivat toisinaan kasvaneet liian suuriksi. Liian suuri työkuorma oli johtanut stressiin ja vaikuttanut myös perheeseen. Aiempien tehtävien kuormittavimmat ajanjaksot olivat joillakin informanteilla olleet työt perusyksikössä.

”...siellä revitään aika paljon kouluttajasta ja upseereista ja päälliköistä ja varapäälliköistä irti.” (Tuisku)

Työssä jaksamiseen liittyivät myös hyvin henkilökohtaiset tekijät. Näitä olivat muun muassa vastuuntunto suorittaa käsketyt tehtävät vaikka omalla ajalla ja työn lipuminen vapaa-ajalle. Myös työpaikkakiusaaminen ja sen vaikutukset muuhun elämään tuli esille aineistossa. Aineistossa näkyi upseerien halu ja tahto tehdä työtehtävät työmäärästä ja kiireestä huolimatta hyvin ja loppuun saakka. Kuten Hannolakin (2016, 321–322) on todennut, sotilaat ovat sitoutuneita työhönsä ja pyrkivät tekemään ”työnsä loppuun, vaikka hammasta purren”.

Psyykkistä kuormittavuutta aiheuttava joustamattomuus työssä näkyi siirtouhkana ja upseerien siirtohalukkuuden huomioimattomuutena. Myös Puolustusvoimauudistuksen jälkeinen varuskuntien lakkauttaminen ja nopea siirtotahti nousivat aineistosta esiin. Siirtouhka oli vaikuttanut siihen, ettei elämää voinut suunnitella etukäteen, kun epävarmuus seuraavasta palvelupaikasta oli ollut läsnä.

Toisaalta joustamattomuutta oli ollut myös se, ettei siirtohalukkuutta oltu huomioitu tai siirtoa haluttuun työtehtävään ei ollut saatu, vaikka upseeri itse oli hakenut siirtoa. Upseerit kokivat, että organisaation tarve ajoi usein yksilöllisten tarpeiden yli ja henkilöstöä kohdeltiin massana, jossa yksilöllisten tarpeiden ja tilanteiden tunnistamiselle jäi vain vähän tai ei ollenkaan tilaa. Upseerin siirtohalukkuuden taustalla olevia syitä olivat osaamisen kehittäminen, urakehitys sekä työn ja perhe-elämän parempi yhteensovittaminen. Toisaalta joidenkin informanttien kohdalla sekä organisaation tarve että henkilökohtainen halu siirtyä olivat kohdanneet.

Perheperäiset ristiriidat

Psyykkisesti kuormittavia perheperäisiä tekijöitä oli aineistossa vain vähän. Ne näkyivät aineistossa yksilöllisinä kotiasioista kumpuavina kuvauksina. Upseerien perheissä oli pieniä lapsia, jotka saattoivat nukkua huonosti ja siten valvottivat. Lasten kasvaessa yöllinen heräily oli vähentynyt, mutta lapset hakeutuivat vanhempien kanssa samaan sänkyyn nukkumaan. Tämä oli johtanut heikkoihin yöuniin ja väsymyksen kasvamiseen, mikä oli näkynyt myös työssä keskittymiskyvyn puutteena. Muita psyykkisesti kuormittavia, yksilöllisiä tekijöitä olivat yksittäiset maininnat käynnissä olevasta eroprosessista, siviiliopinnoista, harrastuksista ja perheen tapaamisesta harvoin.

6.1.3. Käyttäytymisen ristiriidat

Greenahaus ja Beutellin (1985) konfliktiteorian yhtenä ristiriitoja aiheuttavan tekijänä on lisäksi käyttäytymisen ristiriita eri roolien välillä. Vastaajien kuvauksissa ei ollut yhtään mainintaa siitä, että käyttäytyminen toisessa roolissa olisi ollut ristiriidassa toisessa roolissa vaadittavan käyttäytymisen kanssa. Informantit olivat pääosin sitä mieltä, että heillä ei ole erillisiä rooleja työssä ja perheessä. Informantit kuvasivat kuitenkin sekä työperäisiä että perheperäisiä tilanteita, joissa he olivat joskus kokeneet käyttäytymisen ristiriitaa. Ristiriitaa ei ollut koettu siinä määrin, että se olisi aiheuttanut suuria haasteita työn ja perhe-elämän yhteensovittamiselle.

Työperäiset ristiriidat

Työroolin kuvauksissa informanteilla korostui sen hallitsevuus, joka näyttäytyi hierarkkisena käyttäytymisenä, työvaatteiden kautta välittyvänä, normien ja ohjeiden noudattamisena ja päätöksentekona. Osa informanteista koki, että työtehtävissä toimiessaan heillä on hallitsevampi rooli ja jyrkempi suhtautuminen asioihin kuin kotona.

”...tietenkin samoja piirteitä minussa on, että töissä on hyvin vaikea esittää mitään roolia erikseen, mutta tapani käsitellä asioita ovat työelämässä ja töissä ollessani ehkä jyrkempiä, ehdottomampia. Mä olen ehkä kapeampaan alaan niinkun tavallaan focusoitunu.” (Vanja)

Sotilaan roolin, siihen latautuneiden odotusten ja työtehtävien koettiin kulkevan osin vaatteiden mukana. Siksi monelle informantille työvaatteiden pukeminen vasta työpaikalla ennen työpäivän alkua ja niiden riisuminen työpäivän päätteeksi työpaikalla oli tärkeää. Työvaatteiden vaihtoa siviilivaatteisiin ja toisinpäin kuvattiin muun muassa siirtymäriittinä työn ja perhe-elämän välillä.

”...mulle on aika tärkeä se, että mä lähen kotoa siviilivaatteet päällä ja mä meen kotia siviilivaatteissa. Lapset on tosi ihmeissään, jos mä joskus joudun jostakin syystä menemään maastopuku päällä kotia, niin se on yks semmonen, että siin on semmonen siirtymäriitti tavallaan työn ja kodin välillä, että tuota se tapahtuu siviilivaatteissa.” (Kide)

Myös virkapaikalle kulkeminen kulunvalvotun portin kautta oli tietynlainen kynnyksen eri roolien välillä.

”...tuut tost portist sisään, niin siin on aina tietty semmonen niinkun kynnyksen aina. – – Sitte se, että kumminki tääl on tietyt normit ja systeemit minkä mukaan toimitaan, että onhan se tietenki eri asia, kun sä oot työpaikalla ku kotona.” (Valo)

Perheperäiset ristiriidat

Perheperäisiin tekijöihin liittyivät roolit perheessä, vanhempana ja puolisona, ja rooli harrastuksissa. Perheessä odotettiin lempeämpää käyttäytymistä kuin työssä, vaikka informantit kokivat voivansa olla myös töissä juuri sellaisia kuin ovat, eikä töissä tarvinnut esittää jotain, mitä ei ole. Informanttien vastauksista kävi ilmi, että vanhempina heihin kuitenkin kohdistuu erilaisia rooliodotuksia kuin työssä ja he ovat perheen kanssa toimiessaan lempeämpiä ja diplomaattisempia.

”...perheessä se on aina enempi vähempi tämmöstä diplomatiiaa ja ehkä organisatiokulttuurina työssä ei varsinaisesti arvosteta tätä suurta diplomatiiaa, että kaikkia ei aina miellytetä täällä, mutta kotona on taas pakko löytää sellanen yhteinen ratkaisu niin lasten kuin aikuisten välillä, että mä koen olevani paljon pehmeämpi kotona ku töissä.” (Vanja)

Otonkorpi-Lehtoranta (2017) teki tutkimuksessaan havainnon siitä, että sotilailla perheen tehtävänä oli uusintaa sotilaan toimintakykyä. Tämä näkyi myös informanttien kanssa käydyissä keskusteluissa. Informantit kuvasivat perheen kanssa vietettyä aikaa positiiviseksi, voimava-

roja antavaksi. Se liittyi myös informanttien kuvauksiin käyttäytymisestä, kun informantit kertoivat lastensa kanssa vietetystä ajasta, kuten ”prinsessaleikeistä”, ja sen antamasta rooli-vastapainosta verrattuna sotilaan rooliin.

Sotilaan roolin koettiin kantavan osin myös vapaa-ajan harrastuksiin. Yksi informantti koki, että työssä saa riittävästi johtaa, käskää ja tehdä päätöksiä, jolloin vapaa-ajalla harrastuksissa voisi olla enemmänkin taustavaikuttaja kuin johtaja. Käyttäytymisen ristiriitaa aiheutti siis omissa ja lasten harrastuksissa muiden mielikuvat ja odotukset siitä, miten sotilas käyttäytyy ja toimii vapaa-ajan roolissaan verrattuna rooliin työssä. Informantti oli kuitenkin hyväksynyt sen, että Puolustusvoimien antama koulutus ja kasvatus näkyvät hänessä jämäkkyytinä, jollaista vapaa-ajan harrastustoiminnassa toisinaan tarvittiin.

6.2. Kokemukset etätyöstä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa

Haastattelut osoittivat, että etätyöllä oli ollut hyvin kokonaisvaltainen vaikutus informanttien hyvinvointiin. Vaikutukset johtuivat erilaisista tekijöistä työssä ja perheessä. Siksi tulosten esittelyssä en esittele kokemuksia tarkasti rajattuna ajankäytön, psyykkiseen kuormittavuuden ja käyttäytymisen ristiriitoihin. Esittelen tulokset ikään kuin kehityskulkumaisesti, sillä yhden hetken, tässä tapauksessa pelkän etätyöpäivän, tarkastelu saattaisi jättää aineiston analyysin ja tulkinnan vajaavaiseksi (Hirsjärvi & Hurme 2014, 176–177). Lisäksi aineistosta löytyi monia yhteyksiä Greenhaus ja Beutellin (1985) konfliktiteorian sekä Ryan ja Decin (2000) itseohjautuvuusteorian välillä, joita esittelen tässä luvussa. Kehityskulun tarkastelulla ja kahden eri teorian välisellä vuoropuhelulla oli mahdollista saavuttaa se kokonaisvaltainen kuva etätyön vaikutuksista, jonka informantit haastatteluissa kuvasivat.

Etätyö oli parantanut työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kokemusta kaikilla informanteilla. Etätyöllä oli ollut merkittävimmät vaikutukset työssä ja perheessä koettuihin ajankäytön ristiriitoihin, kohtalaiset vaikutukset psyykkisen kuormittavuuden ristiriitoihin ja vain vähäiset vaikutukset käyttäytymisen ristiriitoihin. Lisäksi etätyö oli vaikuttanut ihmisen toiminnan taustalla oleviin kaikkiin itseohjautuvuusteorian mukaisiin psykologisiin perustarpeisiin: omaehtoisuuteen, kyvykkyyteen ja yhteisöllisyyteen. Suurin vaikutus etätyöllä oli ollut omaehtoisuuden tunteeseen, joka näyttäytyi informanttien puheissa myönteisessä valossa. Myös kyvykkyyteen etätyön tekeminen oli vaikuttanut myönteisesti, mutta kohtalaisesti. Etätyöllä oli ollut toistaiseksi vain vähäiset kielteiset vaikutukset työssä koettuun yhteisöllisyyteen, joskin perheessä koettuun yhteisöllisyyteen etätyö oli vaikuttanut myönteisesti – osin jopa merkittävästi.

6.2.1. Luotettavuuden tunne ja työn joustavuus

Informantit olivat halunneet aloittaa etätöiden tekemisen vaihtelevista syistä. Lähes kaikille informanteille heidän omat esimiehensä olivat tarjonneet etätyösopimusta. Ne, joille etätyösopimusta ei ollut suoraan tarjottu, olivat itse olleet aktiivisia sen saamiseksi. Etätyösopimuksen saaminen oli ollut informanteille mutkaton prosessi. Esimiehet olivat ilman suurempia keskusteluja puoltaneet ja myöntäneet informanteille luvan tehdä etätöitä. Olennaista etätyösopimuksen saamisessa oli ollut työtehtävän sopivuus tehtäväksi etänä. Lisäksi informantit kuvasivat tärkeinä tekijöinä etätöiden tekemiselle henkilökohtaisia välineitä, kuten omaa työtietokonetta. Läheskään aina informantit eivät kuitenkaan käyttäneet etätöissään työtietokonetta. Esimerkiksi kokeiden tarkastaminen ja korjaaminen sekä aiheisiin perehtyminen artikkeleita tai teoksia lukemalla oli mahdollista myös ilman teknologiaa.

Etätyösopimuksen saaminen oli ollut informanteille kädenojennus organisaatiolta ja esimiehiltä, ja siksi informantit olivat kokeneet luotettavuuden tunnetta esimiesten taholta. Tämä oli osoittanut heille, että heidän yksilöllisiä tarpeitaan on kuultu, heitä tuetaan erilaisissa elämäntilanteissa ja heitä kannustetaan itsenäiseen työskentelyyn. Luotettavuuden tunne oli löydettävissä myös Hannolan (2017) raportista etätöihin liittyvänä esimiestoimintana, jossa 56 % erilliskyselyyn vastanneista etätöiden tekijöistä oli sitä mieltä, että esimiehen ja etätöiden tekijän välillä vallitsee ”hyvä luottamus etätöiden tehokkaasta suorittamisesta”. Lisäksi 45 % oli sitä mieltä, että he saavat esimiehiltään etäpäivinä riittävästi kannustusta ja tukea.

Kun vuorovaikutus ja luottamus esimiehen ja alaisen välillä oli kunnossa, niiden koettiin vähentäneen työn psyykkistä kuormittavuutta. Esimies-alais-suhteen vuorovaikutuksella ja luottamuksella oli yhteys myös Ryan & Decin (2000) itseohjautuvuusteorian kyvykkyyden osa-alueeseen. Esimiehen osoittama luottamus oli informantille osoitus siitä, että esimies kokee hänet kyvykkääksi tekemään itsenäistä ja omatoimista työtä, vaikka esimies ei sitä olisi ääneen sanonutkaan. Siten myös informantti oli kokenut itsensä kyvykkääksi tekemään etätöitä.

”Semmonen luottamuksen tuntu syntyy siitä, että esimies niinkun luottaa sinuun, tietää ja antaa sen mahdollisuuden, että ’hei, sä pystyt tekemään tän työn myös olematta virkapaikallas’. Sellanen tietty esimiehen tuki, kun hän hyväksyy tämän ja se sanoo, että ’hei, sä pystyt tekee siellä kotona, sul on mukavampaa perheen kanssa, teillä menee paremmin’. Se on niinku sellanen kokonainen usko tähän, että tässä on niinku sitä konkretiaa, jossa tätä perhemyönteisyyttä osoitetaan ja se tunne, joka siitä syntyy.”
(Peeta)

Informantit kokivat esimiehen osoittaneen luottamusta heihin myös sillä, ettei LYNC-järjestelmässä paikallaoloa kertovan ”vihreän valon palamista kytätty” ja tehty tarkastusosoitto-

ja, kun vihreä valo ei enää palanut. Informantit kokivat, että tällainen ”kyttäämismentaliteetti” saattaisi jopa kasvattaa työperäistä stressiä ja haitata esimies-alais -suhteen myönteisen vuorovaikutuksen syntymistä. Lisäksi stressiä lisäisi esimiehen asenne siitä, että etätöihin mennään laiskottelemaan eikä tekemään töitä.

Niin ikään etätyön ajankäyttöön liittyvien tekijöiden koettiin toteutuneen joustavasti, joka oli vähentänyt ajankäytön ristiriidan tuntemuksia informanteilla. Etätyöpäivien suunnitteleminen työaikajaksoon, työtehtävien suunnitteleminen, niistä sopiminen ja niiden aikainen yhteydenpito oli ollut informanttien mielestä esimiesten kanssa onnistunutta ja joustavaa. Esimiehet olivat luottaneet siihen, että informantit kykenevät suunnittelemaan etätyöpäivänsä sellaisille päiville, jotka sopivat niin informanteille itselleen kuin työyhteisölle. Informanttien työpisteissä oli erilaisia käytäntöjä paikallaolovelvoitteesta, mikä vaikutti etätyöpäivien pitämiseen. Joissain työpisteissä viikoittaisissa palaverissa tuli lähtökohtaisesti olla fyysisesti paikalla, kun taas joissain työpisteissä palavereihin oli mahdollista osallistua etäyhteydellä. Olennaista oli myös palavereissa käsiteltävien kokonaisuuksien tietoturvaluokitus, joka osaltaan määrittäi mahdollisuuden osallistua palaveriin etäyhteydellä kotoa. Informantit kokivat, että heidän työpisteissään käytössä olevat käytännöt olivat juuri siinä työyhteisössä hyviä ja perusteltuja.

Pääsääntöisesti informantit suunnittelivat etätyöpäivät työaikajaksoon etukäteen. Etätyöpäivien ajankohtaa suunnitellessaan informantit ottivatkin huomioon niin työyhteisön tilanteen kuin omat työtehtävänsä. Kaikki informantit hyväksyttivät etätyöpäiviensä ajankohdat esimiehillään. Lisäksi itse esimiehinä toimivat informantit keskustelivat omien etäpäiviensä ajankohdista osin myös alaistensa ja vertaistensa kanssa, jotta etätyöpäivät eivät vaikeuttaisi työyhteisön toimintaa. Toisaalta joissakin tapauksissa esimiehen ja alaisen välillä oli sovittu, ettei etäpäiviä tarvitse suunnitella etukäteen. Tällaiseen toimintatapaan oli päädytty tilanteessa, jossa tiedossa oli hektisempi ajanjakso, eikä etätyöpäivien ajankohdan sopivuutta suhteessa työtehtäviin ja niiden määrään voinut ennustaa. Näin oli vähennetty suunniteltujen työaikojen ja työaikamerkintöjen muuttamista.

”Kun ollaan ihan rehellisiä, niin siinä vaiheessa, kun työaikasuunnitelmaa tekee, niin eihän sulla voi olla käsitystä niistä tehtävistä mitä kaikkea sul on mahdollisuus tehdä ja mitä pitäis saada aikaan tai mitkä on järkevää tehdä. Että ne tehtävät on kerääntyneet ja sitte mä merkkään ja oon esimieheen yhteydessä, että ’onks ok, että mä pidän etäpäivän tossa?’. Se on todettu paljon järkevämmäksi, kuin se, että mä naulaan jonkun päivän etukäteen, joka ei välttämättä sitten oo hyvä, kun todetaan, että pitääki olla paikalla. Sitte mä oon paikalla.” (Tammi)

Työn koettiin olevan niin joustavaa, että tähän menettelyyn oli mahdollisuus. Työ ja esimies joustivat informanttien mukaan myös siinä mielessä, että heillä oli mahdollisuus vaihtaa jo

suunniteltuja etäpäiviä toisille päiville tai jättää etäpäiviä pitämättä, jos heille tuli tarve työskennellä virkapaikalla. Yhden informantin mielestä esimiehelle annettu mahdollisuus keskeyttää etätyön tekeminen, káskeä työpaikalle ja jättämään etäpäivä pitämättä, ei ole hyvä asia ja se saattaa pahimmillaan haitata esimerkiksi jo sovittujen lastenhoitojärjestelyjen toteutumista.

Informantit aloittivat ja päättivät etätyöpäivänsä joustavasti. Monet kertoivat olevansa pirteitä ja tuotteliaita heti aamusta. Osa informanteista heräsi samaan aikaan kuin normaalina työpäivänä ja he aloittivat etätyön heti herättyään tai aamuliikunnan jälkeen. Toiset informanteista taas nukkuivat hieman pidempään. Informantit aloittivat etätyöpäivän kotona pääsääntöisesti aikaisemmin kuin työpäivän virkapaikalla. Muutamit informantit kertoivat aloittavansa työskentelyn kaksi tuntia aiemmin kuin virkapaikan säännöllinen työaika edellyttäisi, joskus jopa 2,5 tuntia aiemmin. Aikaisemmin aloittaminen mahdollisti etätyöpäivän lopettamisen myös aiemmin.

”Herään itsekin 05.30 ja koska mulla on etätyösopimus, niin mä samaan aikaan ko puolisoki heräilee siinä, niin mul on tietokone valmiina. Mä käynnistän sen tietokoneen siinä 05.30 kotona aina aamulla ja yritän siin tehdä jotain hallinnollisii sähköpostivastaamisia ja muita pois sitten.” (Tuisku)

Toisaalta joustavuus työajassa mahdollisti myös myöhempään aloittamisen ja pidempään työskentelyn kuin normaalisti virkapaikalla tai työskentelyn keskeyttämisen päivällä ja työskentelyn jatkamisen myöhemmin illalla. Erilaiset perhetilanteet, -menot ja -tapahtumat vaikuttivat osin työpäivän rytmittämiseen. Mahdollisuus joustaa työajassa oli yhteydessä työn ja perhe-elämän välisten ajankäytön ristiriitojen hälvenemiseen, kun päivän aikana oli mahdollisuus rytmittää työtä joustavasti. Työn aloittaminen aiemmin, taukojen pitämättömyys ja virkaajan päättymisen aikaan lopettaminen tarkoittivat informanteilla työtunneissa mitattuna toisinaan pidempää päivää kuin virkapaikalla ollessa. Informantit kertoivatkin, ettei kenenkään tarvitse olla huolissaan, että he tekisivät etätyöpäivänä vähemmän töitä kuin virkapaikalla ollessaan, sillä yleensä se oli juuri päinvastoin.

6.2.2. Työmatkojen väheneminen

Etätyön yhtenä merkittävimpänä vaikutuksena oli ollut työmatkojen väheneminen. Informantit tekivät etätyötä pääsääntöisesti kotonaan: keittiössä, omassa työhuoneessa tai erillisessä työskentelytilassa kodin pihapiirissä. Toisaalta etätyötä oli tehty niin kesämökillä, metsästysmajalla kuin kollegan kotonakin, ja siten etätyösopimukseen kirjattavan yhden etätyön suorituspaikan kirjaaminen ei ollut riittävä. Työmatkojen vähenemisellä oli ollut ajankäytön ja psyykkiseen kuormittavuuden ristiriitoja vähentävä vaikutus. Kokonaisuudessaan työmatkoi-

hin käytetty aika väheni, kun työmatka poistui etäpäiviltä kokonaan. Tämä vapautti informanteille enemmän aikaa päivässä muuhun kuin ajamiseen, kuten perheen kanssa yhdessäoloon. Työmatkojen poisjäänti mahdollisti yhteisen perheajan lisääntymisen aamulla, päivän aikana ja illalla. Useimmissa tapauksissa ajallinen säästö oli ollut kahdesta kolmeen tuntia päivässä, joka oli vaikuttanut myös työtehoon nostavasti. Aineistossa sekä reppurit että päivittäin työmatkaansa ajavat kuvasivat työmatkojen vähentymistä myönteisesti ja hyvin kokonaisvaltaisesti, joskin reppureille se oli merkinnyt kokonaisten perheestä erossa vietettyjen päivien vähenemistä.

”Se niinku kiistaton tosiasia, että kun se työmatkustaminen jää pois ja perheestä erossa käytetyt vuorokaudet vähenee, niin sil on merkittävä elämänlaatua parantava vaikutus ja myös työtehoa parantava vaikutus. Nämä kaksi asiaa, kun yhdistyy, niin niist ei oo muutaku positiivista vaikutusta kokonaisuuteen.” (Ruska)

Muutamit informantit kertoivat sijoittaneensa etätyöpäiviä virkamatkojen ja sotaharjoitusten molemmiin puolin optimoidakseen ajankäyttöä ja vähentääkseen jatkuvaa matkustamista. Eräessä tapauksessa informantti oli sijoittanut etäpäiviä kahden eri paikkakunnille suuntautuvan virkamatkan välille siten, että se oli viikon aikana vähentänyt 1000 kilometriä edestakaisista ajamista eri virkamatkapaikkakuntien, virkapaikan ja kodin välillä. Lisäksi se oli mahdollistanut informantin käymisen virkamatkapaikkakuntien lähellä asuvien ystävien ja sukulaisten luona. Myös mobiiliin etätyöhön olisi ollut tarve ja mahdollisuus. Etäpäivien, virkamatkojen ja sotaharjoitusten yhteensovittamisilla informantit kertoivat olevansa vähemmän väsyneempiä ja saavansa enemmän aikaa olla kotona perheen kanssa.

”...et jos sä oot kolme viikkoo ollu pois kotoo, niin sit sun pitäis viel kahtena päivänä heti siihen perään lähtee käymään virkapaikkakunnalla. Tiedät, että sä oot virka-ajan pois kotoo ja sit muutenki istunu tossa autossa. Se on kuitenkin kaks tuntii päivässä autossa ja viel vähän kolmesta viikosta aivan sekasin ja unirytmit sekasin, niin onhan se nyt selvä, että se vaikuttaa omaan jaksamiseen, kun sä tiedät, että 'hei, mä saan olla noi kaks päivää kotona ja tehä kotoo käsin töitä.’” (Toive)

Työmatkojen väheneminen näkyi informanttien puheissa myös taloudellisina säästöinä, turvallisuuden tunteen lisääntymisenä ja levollisempänä yönä, joilla oli niin ikään ollut vaikutusta psyykkisen kuormittavuuden vähenemiseen. Taloudellinen säästö oli merkinnyt informanteille polttoainekustannusten ja ajoneuvon huoltotarpeiden vähenemistä. Taloudellisen säästön suuruus vaihteli riippuen työmatkan pituudesta. Toisille se tarkoitti pientä taloudellista säästöä, kun toisille se oli suuri taloudellinen säästö.

Teorian perusteella työturvallisuus oli etätyön mahdollinen uhka. Informanttien puheissa työturvallisuus sai vain myönteisiä merkityksiä, kun työmatka oli vähentynyt ja näin työmatkalla

koettu turvattomuus väheni. Osa informanteista kuvasi työmatkaan liittyväksi turvattomuuden tunteeksi sen, ettei tienpäällä kaikki ole omissa käsissä, vaan onnettomuuden voi aiheuttaa niin toinen osapuoli kuin eläinkin. Etenkin vaihtelevissa talviolosuhteissa matkustamista informantit kuvasivat osin vaaralliseksi, jolloin seuraavan aamun työmatka oli vaikuttanut myös yöuniin ja sitä kautta töihin ja myöhemmin päivällä perheeseen.

”...varsinki talvella, kun on pimeetä, niin toi on tosi paha toi virkapaikan ja kotipaikan väli. Siel on tosi paljon rekkoja ja se on yhtä jonoo. Jos on liukasta ja pimeetä ja näin, niin se on tosi paha ajaa.” (Valo)

”...minkähänlainen keli siel on ja onkohan liukasta ja pimeetä ja tarviiko mennä tekemään lumitöitä, että kyl se pikkasen takaraivossa ressa.” (Sirius)

Työmatkojen vähenemisellä oli ollut myönteisiä vaikutuksia psyykkiseen kuormittavuuteen ja kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin myös fyysisen hyvinvoinnin kautta. Informantit kuvasivat väsymyksen ja istumisen vähenemisestä johtuvien fyysisten vaivojen lieventymistä ja jopa poistumista. Näillä tekijöillä oli niin työkykyä kuin perheeseen käytettävissä olevaa energiaa lisäävä vaikutus.

”...mullaki on ollu vähän selkäongelmia, ei mitään kauheen vakavia, mutta se, että sä ajat vähemmän, istut vähemmän autossa, niin kuinka paljon se niinkun antaa tähän työkykyyn lisää. – – Sit riittää sitä energiaa omalle perheelle ja muille ihmisille eri tavalla, kun siihen, että sä istut tuolla autossa. Se vaikuttaa ihan hirveesti niinku siihen omaan jaksamiseen ja muitten ihmisten jaksamiseen, että must tää on ollu niinku ihan loistava juttu.” (Valo)

Etätyöpäivän päätteeksi informantit kuvasivat voivansa osallistua perheen arkeen pirteämpänä ja aktiivisemmin. Toisaalta päivän päätteeksi ajettavaa työmatkaa kuvattiin ”nollaushetkeksi”, jolloin työasiat pyrittiin pyyhkimään mielestä ennen kotiin pääsyä. Etätyössä tällaista nollaushetkeä ei ollut, vaan töiden päättämisen jälkeen ajatukset saattoivat vielä hetken olla työssä, eikä perheessä.

6.2.3. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Ensimmäisten etätyöpäivien tekemiseen kotona liittyi puolella haastateltavista kotiperäisen stressin kasvamista, joka kuitenkin hälveni perheen ja informantin tottuessa etätöiden tekemiseen. Kotiperäisen stressin kasvaminen johtui informanttien mukaan siitä, ettei perheessä ollut vielä totuttu etätyöhön, eikä siitä ollut perheen parissa riittävän selkeitä pelisääntöjä. Pelisääntöjen sopiminen perheen kesken korostui etenkin sellaisilla informanteilla, joiden puoliso ja lapset olivat myös päivisin kotona. Näissä tilanteissa informanteilla oli yleensä oma, erillinen

työhuone/-toimisto. Informantit nostivat esille myös sen, että pienet lapset eivät välttämättä ymmärrä vanhemman olevan töissä, vaikka vanhempi olisi kotona.

Informanttien etäpäivien suunnitteluun vaikuttivat työyhteisön tilanteen ja työtehtävien lisäksi perheen erilaiset menot. Tällaisia perheen menoja olivat muun muassa lasten varhaiskasvatuskeskustelut, muut tärkeät tapahtumat päivähoidossa tai koulussa, lääkärikäynnit, kodin ylläpitoon tai korjauksiin liittyvät asiat, puolison tärkeät menot, lasten harrastusten tukeminen ja lasten saattaminen kouluun. Etäpäivän tapahtumista oli usein tiedotettu esimiestä ja informantit kokivatkin, ettei esimiehiltä tarvinnut ”pimittää” mitään.

Joustava työ ja joustava esimiestoiminta mahdollistivat etätöiden käyttämisen pikatilanteena myös perheestä johtuvista tekijöistä, kuten perheenjäsenen äkillisen loukkaantumisen tai sairastumisen vuoksi. Vaikka työaikajaksoon ei olisi ollut suunniteltuna etäpäivää tai se olisi suunniteltu jollekin toiselle päivälle, esimiehen kanssa käydyn keskustelun jälkeen etäpäivä oli yleensä järjestynyt. Perheen menoihin osallistumisella oli ollut ajankäytön ja psyykkisen kuormittavuuden ristiriitojen kokemusta hälventävä vaikutus, kun informantti oli kyennyt tukemaan lapsia ja puolisoa optimoimalla ajankäyttöä työn ja perhe-elämän välillä. Lisäksi informanttien kuvauksissa tällainen joustavuus ja kyky vaikuttaa itse työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen, olivat yhteydessä itseohjautuvuusteorian kyvykkyyden ja omaehtoisuuden osa-alueisiin.

”Esimerkiksi lapsi loukkas jalkansa ja viikko jouduttiin viemään se kouluun. Mä pystyin pitämään sillä viikolla kaks etäpäivää, niin mä pystyin viemään sen aamulla kouluun ja sitte puoliso haki sen iltapäivällä eli tän tyypisiä juttuja.” (Valo)

Virkapaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä asuvien työntekijöiden oli päivittäisessä työssään mahdollista hyödyntää työpäivän aikana tällaisia edellä mainittuja niin sanottuja epävirallisia, esimiehen kanssa sovittuja käytäntöjä työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi. Työpäivän tai sen taukojen aikana on voinut käydä hoitamassa esimerkiksi pankki- tai autoasioita ja palata sen jälkeen työpaikalle. Kauempana asuville työntekijöille virkapaikalla käytössä olevat epäviralliset käytännöt eivät ole aina olleet mahdollisia ilman muita työajan järjestelyjä, kuten vapaapäiviä. Etätyö on mahdollistanut kauempana asuville samojen epävirallisten työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen käytäntöjen käyttämisen etätyöpäivän aikana, joka on tasa-arvoistanut eri paikkakunnilla asuvia ja erilaisissa elämäntilanteissa eläviä.

Muutamit informantit olivat tehneet etäpäivän ja hoitaneet sairasta lasta. Tällaiseen tilanteeseen oli päädytty monen eri tekijän kautta. Ensinnäkin, näiden informanttien puoliset olivat yleensä sellaisissa työtehtävissä, joissa poissaolo töistä olisi voinut vaarantaa heidän työsuhteensa tai puoliset olivat sellaisessa tulosvastuullisessa työssä, josta ei voinut olla pois. Toi-

seksi, informantit kokivat kykenevänsä tekemään sekä töitä että seuraamaan sairaan lapsen vointia ja hoitamaan häntä. Kolmanneksi, informantit kokivat, että työt saattaisivat kasautua sairasloman vuoksi, mikä tietäisi entistä kiireisempää aikaa heidän palatessaan töihin. Kaikki informantit olivat kuitenkin sitä mieltä, että terveen lapsen hoitamisesta kotona ja samanaikaisesta etätöiden tekemisestä ”ei tule mitään”. Tähän tematiikkaan liittyi myös upseerien tunnollisuus työtehtävien hoitamisessa.

”Se, että meillä on mahdollisuus tehdä sitä etätöitä, niin silloin, kun talvisaikaan lapset sairastaa tai on sairastanu, niin tuota mä ite oon jääny sitte monesti lastenhoitajaksi kotia, kun on vähän vakituisempi työ. Puolisolla on lyhytaikaisempia ollu välillä niinku pätkätöitä, niin on sitte katottu, että jos mul on mahdollisuus jäädä kotia, niin aina mä pyrin jäämään, että hänen asemansa työpaikalla ja työsuhteen jatkumisessa, niin ei vaarantuis sitte niistä kotonaolemisista.” (Kide)

Etätöypäivä oli mahdollistanut ajankäytön ja psyykkisen kuormittavuuden ristiriidan hälventymistä myös tältä osin, kun etätö mahdollisti sekä työn tekemisen että lapsen tukena olemisen. Tämän koettiin olevan toisaalta perheen sekä informanttien itsensä, mutta toisaalta myös työyhteisön etu, kun informantti teki edelleen omat työtehtävänsä. Informantit tiedostivat, että he voisivat myös hakea sairaslomaa lapsen sairauden vuoksi ja olla sen vuoksi tekemättä töitä, mutta kokivat esimiehen kanssa sovitun joustavan etätöjärjestelyn parempana ja kaikkien osapuolien kannalta järkevämpänä. Informantit kertoivat, etteivät he koe tämän takia huonoa vanhemmuutta vaan päinvastoin, sillä tällä järjestelyllä he kokivat saavansa omaehtoisesti vaikuttaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Etätöpäiviä oli tehty myös lapsen sairastumisen vuoksi haetulla sairaslomalla. Lisäksi eräs informantti huomautti, ettei yli kymmenvuotiasta saa lain mukaan jäädä hoitamaan kotiin. Informantti koki, että tämän rajapyykin juuri ylittänyt on liian pieni sairastaakseen yksin kotona.

”Lainsäädäntöhän sanoo, että alle 10-vuotiasta saa jäädä tilapäisesti hoitamaan kotiin. No sit, kun lapset on oksennustaudissa, niin kyl täytyy sanoo, että on siin vähän semmonen niinku tiätkö erikoiset tunteet jättää lapsi yksin oksentamaan kotiin. No joo, jospa mä pitäisin tässä vaikka vähän etätöpäivää.– – ku lapsi on kipee ni se kysyy et ’ootsä tänään kotona’, niin kylhän sen nyt sit tietää, että se mun kotiin etätöpäivälle jääminen helpottaa lapsen elämää.” (Toive)

Etätöypäivä mahdollisti informanteille kiireettömän aamun ja yhteistä perheaikaa. Aamulla oli mahdollista herätä rauhassa, juoda kahvit, valmistaa aamupalaa itselle ja perheelle sekä pestä ensimmäiset koneelliset tiskiä ja pyykkiä. Informantit kuvasivat myönteiseen sävyyn muun muassa aamupalan syömistä perheen kanssa. Silloin oli aikaa myös keskustella tulevasta päivästä perheen kanssa ja tarvittaessa tarjoutua kyyti- tai saattoavuksi puolisolalle tai lapsille.

”Joskus jopa riittää se, että pääsee viemään kouluun tai hakemaan koulusta sateisella säällä. Se on kiva yllätys aamulla, kun vanhempi istuu kotosalla ja ne kysyy, että ’voitko viedä kouluun’ ja sä voit viedä ne kouluun ja käydä hakemassa koulusta. Joko on pakkasta, lunta tai tulee vettä.” (Tammi)

Informantit kokivat, että työtehtävien valitsemisen ja omaehtoisen työn tauottamisen kautta he pystyivät myös kahvi- ja ruokatauoilla tekemään pieniä kodin askareita, jotka paransivat perheen ajankäyttöä myöhemmin päivällä ja vähensivät perheperäistä stressiä. Tällaisia arjen askareita olivat muun muassa tiskien ja pyykkien peseminen, nurmikonleikkuu, kaupassakäynti, ruuan valmistus, kodin lämmittäminen, siivoaminen ja pieniin kodin korjaustöihin liittyvät asiat.

”...ruokatunnilla, jos laittaa tulet uuniin, niin siellä on koti lämmin, kun pesue tulee kotii ja siinä ruokatunnin yhteydessä voi laittaa astianpesukoneen tai pyykkikoneen päälle. Ne on sellasia pieniä arjen askareita, mitkä siinä keittiössä työskennellessä pyöräyttää muutamassa minuutissa, että se ruokatunti riittää niihin vallan mainiosti.” (Viima)

Etäpäivä mahdollisti myös päivällisen valmistamisen päivän aikana, jolloin ruuanlaittoa ei tarvinnut ennakoita edellisenä päivänä, joka taas vapautti yhteistä perheaikaa tai omaa harrastusaikaa edellisenä päivänä. Informantit kuvasivat myönteisesti kiireetöntä päivällisaikaa perheen kanssa, jolloin heillä oli aikaa keskustella päivän tapahtumista perheen kanssa. Päivällisen jälkeen informantit suuntasivat yleensä harrastuksiin lastensa kanssa, viettivät muuten yhteistä aikaa perheenä tai kävivät itse harrastamassa. Informantit kuvasivat etäpäivää perhe-elämän kannalta kiireettömänä verrattuna työpäivään virkapaikalla.

”Ku mä olen etäpäivällä, niin mulla ei oo mikään kiire. Mä ehdin sen lapsen hakee ihan hienosti, mä ehdin viemään lapset harrastuksiin ihan hienosti eikä tuu mitään semmost kiirettä eikä mitään, vaan mä pystyn järjestelee kaikki.” (Toive)

Upseerit, joilla oli pieniä lapsia, kuvasivat muita enemmän etätöiden hyötynä puolison tukemista. Informantit kertoivatkin etäpäivien mahdollistavan muun muassa lasten noudon päiväkodista tai koulusta, jolloin puolison ei tarvinnut tehdä sitä. Vastaavasti informantit, joilla oli hieman vanhempia lapsia, kuvasivat etätöiden hyötynä useammin lasten tukena olemista, kuten huolien, murheiden ja onnistumisten kuuntelemista, harrastuksiin osallistumista ja kyytiapuna olemista.

Informantit kokivat etätöiden avulla kykenevänsä tukemaan puolisoa sekä lapsia pienillä arjen teoilla, joista oli muodostunut suurempia merkityksiä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kannalta kuin he olivat osanneet kuvitella. Eräs etä- ja hajatyötä tehnyt informantti oli

kokenut työn joustavuuden jo aiemmassa työtehtävässään ratkaisevan tärkeäksi koko perheen kannalta.

”...jos mä en ois ollu käytettävissä puolison tukena tämän tukea tarvitsevan lapsen kanssa sillon, kun mä tein etä- ja hajatyötä, niin mä en usko, että puoliso olis enää järjissään. Meil ei ollu mitään tukiverkkoa siellä, niin se ois ollu ihan mahoton yhtälö. Tää on ollu niinku ihan elinehto käytännössä ja täs on kyllä omat esimieheni hyvin ymmärtäny tän ja on joustavuutta työnteon suhteen ollu. (Peeta)

Monet informanteista kuvasivatkin puolison arjen kuormituksen vähentämistä sekä puolison menojen ja harrastusten mahdollistamista yhtenä etätöiden tärkeimpänä vaikutuksena, joka oli vaikuttanut myös informantin mielialaan myönteisesti.

”Suomalaiseen perusluonteeseen ei kuulu usein sanoa kiitosta erikseen puolisolle siitä, mitkä koetaan arkirutiineiksi. Niistä harvoin saa kiitosta, mutta esimerkiksi puolisoni sai järjestettyä omia menoja etätöypäiväni aikana. Mä sain etäpäivänä työni tehtyä ja mul oli hyvä fiilis siitä, mutta mä sain niinku kiitokset puolison puolelta siitä, että se onnistu nyt tämä jousto etäkiitti. Se oli iso palkinto siinä kohtaa, niin se ehkä summaa tuon yhteensovittamisen.” (Vanja)

Etätö oli lisäksi vähentänyt sekä perheen että informantin vastarintaa siirrosta toiselle paikkakunnalle. Muutamille informanteille etätömahdollisuus oli ollut myös yksi syy hakeutua ja suostua toisiin työtehtäviin jopa kauemmas kotipaikkakunnalta, vaikka perhe oli saattanut olla aluksi toista mieltä. Siirron toteutuessa ja etätöiden mahdollistuessa informanttien perheet olivat alkaneet suhtautua siirtoon myönteisemmin, kun informantit olivat joissain tapauksissa etätöiden vuoksi kotona jopa enemmän kuin aiemmassa, kotipaikkakuntaa lähempänä olevassa työtehtävässä ollessaan.

”Alkuun oli aika ristiriitaiset tunteet puolisollla siitä, että mä siirryn. Sehän oli jo niinku suurinpiirtein jakamassa lusikoita, että ’nytkö sä meidät hylkää’. Sit ku mä yritin sanoo, että ’ei tää nyt oo mikään katastrofi, että kyllä tästä selvitään’, niin sit se siirto ja etätöiden tekeminen ehkä kääntyi voitoks enemmän.” (Sirius)

6.2.4. Tuottavuus, häiriötekijät, työstressi ja tunnollisuus

Informantit kuvasivat etätöypäiviä tuottaviksi ja tehokkaiksi, minkä vuoksi he kokivat tekevästään työstä tyydytystä. Hannolan (2017) raportin mukaan erilliskyselyyn vastanneista eniten ”työn tuottamaa tyydytystä” olivat kokeneet ne etätötekijät, jotka olivat kyenneet käyttämään kuudesta kahdeksaan etäpäivää kuussa. Sen sijaan haastatteluissa informantit kertoivat kokevansa työstä johtuvaa tyydytystä jo yhden viikoittaisen etäpäivän järjestymisellä, eli neljän etäpäivän tekemisellä kuukaudessa. Lisäksi yhdenkin etäpäivän tekeminen työviikolla oli

informanttien mukaan ”katkaissut viikon hyvin” ja sillä oli saavutettu myönteisiä vaikutuksia myös työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen.

Etätyöpäivinä informantit kokivat saavansa paljon aikaiseksi, sillä etätyössä he pystyivät tekemään pitkäkestoista keskittymistä ja ajatustyötä vaativia tehtäviä, joiden tekeminen ei heidän mukaansa olisi onnistunut työpisteellä. Kaikki informantit kuvasivatkin työn tehokkuutta häiriötekijöiden vähenemisen kautta. Työn häiriötekijöinä mainittiin työn arkipäiväiset asiat, jotka keskeyttivät sillä hetkellä käynnissä olevan työn. Kaikki häiriötekijät eivät olleet informanttien kuvauksissa negatiivisia häiriötekijöitä, sillä esimerkiksi kollegan auttaminen tärkeässä tehtävässä tai alaisten kuunteleminen koettiin positiivisiksi häiriötekijöiksi. Siitä huolimatta, että työn keskeytti positiivinen häiriötekijä, toistuvasti tapahtuvana sen koettiin olevan psyykkisesti kuormittavaa. Häiriötekijöinä työssä olivat informanttien kuvauksissa seuraavat asiat:

- Tauot, jotka pitkittyivät ja, joissa keskusteltiin työasioista.
- Esimiehistä, vertaisista ja alaisista johtuvat toistuvat keskeytykset.
- Eri kanavia pitkin tulevat työn pikatilanteet, jotka johtivat huomion jakamisen moneen eri asiaan yhtä aikaa.
- Avotoimistot.

Informantit kokivat, että etätyöpäivän aikana ei tullut juuri pikatilanteita, taukojen määrää ja kestoja pystyi säätelemään itsenäisesti, eikä työtä keskeytetty fyysisen, sosiaalisen kanssakäymisen vuoksi. Häiriötekijät etätyöpäivän aikana koostuivat yleensä yksittäisistä LYNC-viesteistä tai työpuheluista, sähköposteista tai perheen palaamisesta kotiin kesken informantin työpäivän. Pikatilanteiden vähentymisen syynä saattaa olla se, että joissain tapauksissa pikatilanteena tulevat tehtävät ovat kasautuneet työpaikalla työskenteleville kollegoille (Hannola 2017, 12) siitä huolimatta, että informantit olivat etukäteen pyrkineet minimoimaan etätyöstä koituvia mahdollisia haittoja työyhteisölle omien etätyöpäiviensä sijoittamisella.

Osa informanteista koki tehokkuutta parantavina tekijöinä myös omiin siviilivaatteisiin pukeutumisen ja mielimusiikin kuuntelun töitä tehdessä. Siviilivaatteisiin pukeutumista kuvattiin myös työstressin vähentäjänä, kun työrooli ei seurannut vaatteiden mukana etätöihin. Siviilivaatteisiin pukeutuminen oli tuonut käyttäytymiseen rentoutta, vaikka sen ei koettukaan näkyvän varsinaiseen työn tekemiseen tietokoneella. Muutamit informantit kertoivat työn tehokkuuden johtuvan myös kodin paremmista tietoliikenneyhteyksistä, rauhallisesta työympäristöstä ja kotoa löytyvistä, työhön käytettävistä välineistä.

”Mul on kotona semmonen hyvä työpöytä ja lisänäyttö. Sit mä asettelen koneet ja laitan systeemit päälle ja itteni verkkoon. Sit mä laitan musat soimaan ja alan tekemään.” (Pii)

Hyvin usein syynä tehokkuuden tunteeseen oli myös se, että informantit eivät juuri tauottaneet työtään, vaan kahvi- ja lounastauot vietettiin yhtämittäisesti koneen äärellä työn imussa. Työn imun ja keskittymisen koettiin olevan niin mukaansatempaavaa, että tauottaminen unohtui. Tauottaminen oli etäpäivistä ja työtehtävistä riippuvaista. Toisina päivinä työn tauottaminen unohtui, kun taas toisina päivinä informantit kuvasivat käyneensä myös urheilemassa ja pitävänsä enemmän taukoja.

”Käyn sitte lounaalla jossakin vaiheessa ja jos hyvällä omalla tunnolla voi viikkoliikua sinä päivänä niinku eilen tein, niin siin oli puoltoist tuntii et kävin salilla siinä kotona. Sitte söin ja jatkoin iltapäivällä sinne puoleen neljään asti suurinpiirtein.” (Pii)

Tehokkaampi työpäivä etänä oli johtanut moniin myönteisiin seurannaisvaikutuksiin. Informantit kokivat, että työstressi oli vähentynyt. Kun työt etenivät verkkaiseen tahtiin ja he saivat suunnitellut työtehtävät valmiiksi tai ainakin eteenpäin, aikapaineet työssä vähenivät. Informantit kuvasivat, että etäpäivän aikana suunnitellut työtehtävät tulevat yleensä tehtyä nopeammin kuin virkapaikalla ollessa. Tästä syystä he kykenivät joskus tekemään enemmän työtehtäviä kuin olivat alun perin etäpäivälle suunnitelleet.

Tehokkuuden tunne oli vaikuttanut työstressin vähenemisen lisäksi kyvykkyyden tunteeseen. Näillä tekijöillä oli suora vaikutus myös perheeseen, sillä informantit kuvasivat tehokkaan etätyöpäivän jälkeen ”hyvää fiilistä”, joka ulottui perheen kanssa vietettyyn aikaan ja kokemukseen siitä.

Toisaalta työn tehokkuutta voivat vähentää materiaalilliset haasteet, kuten tulostamisen vaikeus, fyysisen kirjepostin kulkeminen tai joidenkin materiaalien, kuten tärkeiden työssä tarvittavien artikkeleiden unohtuminen virkapaikalle.

Huolimatta siitä, että informantit kykenivät lopettamaan etätyöpäivänsä joustavasti ja osallistumaan perheen arkeen, kertoi osa informanteista tekevänsä toisinaan yksittäisiä työtehtäviä myös virallisen työajan jälkeen muun muassa lasten mentyä nukkumaan (ks. Ojala 2014). Tämä näyttäytyi informanttien kuvauksissa tietynlaisena tunnollisuutena työtehtävien hoitamisessa. Työskentelyn jatkaminen ja tavoitettavuus vielä virka-ajan päätyttyä jakoi informanttien kokemukset kahtia. Muutamat informantit kuvasivat ajoittaista vaikeutta irrottautua työstä, kun työtietokone ja työpuhelin olivat kotona saatavilla ja pitivät sitä yhtenä kielteisenä tekijänä. Toiset taas kokivat työtietokoneen ja työpuhelimen saatavuuden myönteisesti, sillä näin he pystyivät myös virka-ajan jälkeen ennakoimaan tulevia työtehtäviään, olemaan aal-

lonharjalla ja tukemaan tarvittaessa kollegoita. Informantit olivat kuitenkin aktiivisesti pyrkineet siihen, ettei työtietokonetta, -sähköposteja ja -puhelinta tulisi katsottua, ellei siihen ole välttämätöntä tarvetta.

”...se negatiivinen juttu voi olla myöski se, että kun sulla on kone kotona, niin sit sun on helppo avata sitä myöski sillon myöhemmin, kun työpäivä on päättynyt. Sen oon ite ehkä kokenu huonona ja koittanu siitä päästä pois, että kun suljen sen, niin sitte suljen sen enkä avaa sitä myöhemmin.” (Myrsky)

Muutamien informanttien puheissa juuri aallonharjalla pysyminen nousi tärkeäksi työstressiä vähentäväksi tekijäksi, johon työtietokone ja -puhelin olivat tarjonneet mahdollisuuden. Informantit pitivät myönteisenä sitä, että he pystyivät reagoimaan nopealla tahdilla tuleviin työtehtäviin tai pikatilanteisiin heti, eikä vasta seuraavana päivänä. Tämä korostui etenkin erään nykyisin esimiestehtävässä olevan ja aiemmin esimiesasemassa olleen informantin puheissa, jotka kokivat tavoitettavuuden ja tietoisuuden tärkeäksi, jotta seuraavana päivänä virkapaikalla ei odottanut ”täysi inferno”. Tärkeänä tietona pidettiin myös alaisiin liittyviä ilmoituksia, kuten alaisten sairastumisilmoitusta tai muuta ilmoitusta äkillisestä poissaolosta työstä. Informantit huomauttivat, että virka-ajan jälkeiseen tai vapaapäivän aikaiseen tavoitettavuuteen ei ole velvoitettu ja he tekevät sen vapaa-ajallaan osin omaehtoisesti. Työsähköpostien katsomista ja työpuhelimeen vastaamista pohdittiin myös perheen kannalta ja todettiin, että perhe voi pitää tilannetta stressaavana ja töiden tuomisena kotiin.

”Liika” tunnollisuus, itse luodut tai organisaatiosta kumpuavat painetekijät, kuten kollegoiden tai esimiesten asenne, saattavat lisätä työperäistä stressiä. Yksi informantti kertoi toisinaan miettivänsä sitä, mitä mieltä kollegat ovat hänen etätöiden tekemisestä ja saako hän etäpäivinä riittävästi aikaan, koska ”...entä, jos mulla ei oo perjantaina uutta powerpointtia, kun minä oon ollu viikon etänä. Nehän luulee, että minä oon täällä vaan imuroinu päivästä toiseen keittiön nurkkia.” Informantti arveli tämän vuoksi työskentelevänsä etätöissä toisinaan liian lujasti. Lisäksi eräs toinen informantti kertoi ”tsemppaavansa” ja tekevänsä paljon töitä erityisesti etätöissä, jotta etätöiden tekeminen olisi oikeutettua myös kollegoiden ja esimiesten näkökulmasta katsottuna.

6.2.5. Työntekijänä kehittyminen

Etätöiden vaikutukset eivät jääneet vain etäpäivään, sillä monet informantit kuvasivat etätöillä olevan kauaskantoisia vaikutuksia myös työyhteisön jäsenenä toimimiseen ja työntekijänä kehittymiseen.

”...on tääl työpaikallaki pirteempi, hyvällä mielellä jaksaa sitte tulla tännekin ja täällä on sitte energiaa työkavereille.” (Valo)

Teoriasta ei ollut löydettävissä etätöiden mahdollisena hyötynä työntekijänä kehittymistä, joten muodostin työntekijänä kehittymisestä uuden yläluokan. Työntekijänä kehittyminen esiintyi informanttien puheissa, kun osa informanteista oli oppinut järjestelmään töitään ja ajankäyttöön paremmin laatimalla itselleen ajankäyttö- ja työskentelysuunnitelmia. Lisäksi osa informanteista koki, että työpisteeltä irrottautuminen tekee hyvää, kun on mahdollisuus tarkastella tehtyä työtä, työn määrää ja siitä syntyneitä tuloksia hieman kauempaa.

”Kyl se jotenki se, että sä siirryt työpaikalta vähän kauemmaksi, niin sulla on aina mahdollisuus reflektoida tavallaan sitä sun omaa työn määrää tai työn kuvaaki eri tavalla. Se, että sä teet sen työskentelysuunnitelman, niin se on tavallaan jo sitä steppiä taaksepäin, jollonka sä ite katsot taaksepäin ja vertailet, että mitä aiot tehdä tai mitä sun pitäisi tehdä.” (Myrsky)

6.2.6. Sosiaaliset suhteet

Etätöiden yhtenä mahdollisena uhkana on sosiaalisen kanssakäymisen ja kollegiaalisen ajatusten vaihdon väheneminen työpaikalla. Informantit kertoivat tiedostavansa, että jatkuvalla poissaololla työpisteeltä voi olla kielteisiä vaikutuksia sosiaalisiin suhteisiin, työyhteisöön sitoutumiseen ja työilmapiiriin. Etätöiden tekeminen voi informanttien mukaan johtaa ulkopuolisuuden tunteeseen, jos sitä tekee paljon ja jatkuvasti. Koettiin, että työpaikalla hiljainen tieto siirtyy usein epävirallisissa palavereissa ja kahvipöytäkeskusteluissa. Siten ulkopuolisuuden tunne voi muuttaa käyttäytymistä työroolissa sosiaalisten suhteiden kautta, jos etätöitä tehdään paljon. Informanttien mielestä työn sosiaalisuus oli tärkeä osa heidän työtään, joten siksi oli tärkeää olla myös työpaikalla ja osa työyhteisöä.

Informantit kokivat, etteivät heidän ja heidän työpisteensä kohdalla sosiaalisen kanssakäymisen tai kollegiaalisen ajatustenvaihdon haasteet olleet vielä haastatteluhetkellä konkretisoituneet. Tähän nähtiin monia syitä. Ensinnäkin, informantit kokivat, että esimiehet olivat tehneet säännöt siitä, milloin työntekijän tulee olla paikalla ja milloin etäpäivien käyttäminen on mahdollista. Erään työpisteen kaikille pakollinen viikkopuhuttelu koettiin hyväksi käytännöksi, koska silloin kaikkien tuli lähtökohtaisesti olla paikalla. Tilanteen mukaan näissä säännöissä oli kuitenkin myös varaa joustaa.

Toiseksi, nykyiset tietotekniset järjestelmät, kuten LYNC- ja VTC-järjestelmät, mahdollistivat yhteydenpidon kollegoihin ja työyhteisöön myös etäpäivien aikana. Tietoturvaluokituksen mahdollistamissa rajoissa myös joihinkin palavereihin oli mahdollista osallistua etäyhteydellä kotoa. Kaikki informantit eivät kuitenkaan olleet sitä mieltä, että palaverien pitäminen etäyhteydellä on hyvä asia. Kahden informantin kuvauksissa kasvokkain tapaamisen tärkeys koros-

tui esimerkiksi silloin, kun kyseessä oli tärkeä työtehtävä, jonka perillemenosta oli saatava varmuus. ”Virtuaalitodellisuuden” kautta tätä ei voinut heidän mukaansa varmistaa.

”Välil tulee semmonen tunne, että me ollaan muodollisesti läsnä sen virtuaalitodellisuuden avulla, mutta me ei kuitenkaan olla paikalla eikä kaikki ajattele samaa asiaa, mutta sit, jos me istutaan ison neuvottelupöydän ääressä missä sä saat sen katsekontaktin kaikkiin, ne ei voi räpeltää omia juttujaan tai näin.” (Sirius)

Kolmanneksi, työ sisältää vielä toistaiseksi jonkin verran sotaharjoituksia ja virkamatkoja kollegoiden kanssa, joiden kautta yhteisöllisyyttä on mahdollista ylläpitää.

”En tiä alkaako tällä virkaiällä sit enää tulemaankaan semmosia työyhteisöjä tai semmost työyhteisöllisyyttä, mitä on siellä perusyksikössä ja joukkoyksikössä alkuvaiheessa syntynyt ja muodostunut, mutta ei etätyöt ainakaan edesauta niiden muodostumista, mutta onhan meillä harjotukset jossa sitten saadaan vielä toisten pierunhajussa viikkoja ja öitä viettää.” (Ruska)

Itseohjautuvuusteoriassa yhtenä ihmisen psykologisena perustarpeena on yhteisöllisyys. Ihmisellä on luontainen tarve kuulua yhteisöön, oli se sitten työyhteisö, harrastusyhteisö tai jokin muu ihmiselle tärkeä yhteisö. Informanttien kuvauksissa yhteisöllisyydestä toistui usein myös perhenäkökulma. Informantit tiedostivat, että etätyöllä voi olla kielteisiä vaikutuksia työssä koettuun yhteisöllisyyteen, mutta toisaalta etätyö oli mahdollistanut tiiviimpää sosiaalista kanssakäymistä ja yhteisöllisyyttä perheen kanssa. Yhteisöllisyyden kokemus niin työssä kuin perheessä koettiin tärkeäksi ja voimavaroja antavaksi tekijäksi elämässä. Työn ja perhe-elämän koettiin olevan parhaimmassa tapauksessa toistensa voimavara.

”Mun täytyy tehdä töitä, jotta mä voisin olla parempi vanhempi ja puoliso. Täytyy olla sellanen tavallaan voimien tasapaino. Mä jaksan töissä paljon paremmin, kun mä saan tuulettaa ajatuksia ja jos on kertynyt negatiivista, niin sen voi vuodattaa lenkkipolulle, harrastuksiin tai puolisolle. Me olemme toisiltamme kuunnelleet aika pitkiäkin litanioita niinku tämmösiä negatiivisia päivän tapahtumia. Se tuo voimaa siihen.” (Vanja)

6.2.7. Epäoikeudenmukaisuus ja väärinkäytökset

Informanttien mielestä Puolustusvoimien normit ja ohjeet etätyöstä antoivat hyvin liikkumavaraa ja joustoa niin työhön kuin työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Toisaalta informantit kokivat niiden mahdollistavan myös epäoikeudenmukaisuutta ja väärinkäytöksiä. Informanttien mielestä juuri mistään ei ole mahdollista rakentaa aukotonta järjestelmää ja kirjoittaa aukotonta määräystä, sillä kyse on kuitenkin ihmisistä ja heidän tunnollisuudestaan, eli inhimillisistä tekijöistä, joita ei voi täysin ulkoapäin ohjata.

Etätyöhön liittyvä epäoikeudenmukaisuus johtui informanttien mielestä esimiehestä, kateudesta ja tehtäväsidonnaisuudesta. Informantit korostivat, että heidän omat esimiehensä ovat ymmärtäneet etätyön käytön ja sen joustavuuden hyvin, mutta tiedostivat sen, ettei näin ole kaikkien kohdalla. Kuten aiemmin työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen haasteissa erillis-kyselyn vastauksissa tuli ilmi, joidenkin vastaajien kohdalla esimiehen asenne etätyötä koh-taan on estänyt tai haitannut etätyön tekemistä.

Vaikka etätyö soveltuu lähes kaikkiin Puolustusvoimien tehtäviin, voi esimiesten tekemät linjaukset johtaa työtovereiden väliseen kateuteen etenkin silloin, jos samassa työpisteessä toiset saavat tehdä etätyötä ja toiset eivät, eikä tätä perustella työyhteisössä riittävän hyvin. Esimiesasemassa olevat informantit kertoivat mahdollistaneensa etätyön kaikille alaisilleen estääkseen epäoikeudenmukaista kohtelua ja kateuden syntymistä työpisteen sisällä. Lisäksi heidän mielestään etätyö soveltui kaikkiin heidän alaisensa tehtäviin mukaan lukien opettaja- ja kouluttajatehtäviin. Toisissa työtehtävissä etätyötä oli kuitenkin mahdollista tehdä enem-män kuin toisissa. Kaikki informanttien alaiset tai vertaiset eivät kuitenkaan itse olleet halun-neet tehdä etätyösopimusta ja myös tätä päätöstä tuli työyhteisössä kunnioittaa.

Puhuttaessa etätyön epäoikeudenmukaisuudesta, informanttien puhe kääntyi hiljalleen väärin-käytöksiin. Puhe väärinkäytöksistä toistui puolella informanteista. Aineistosta nousikin uusi yläluokka, väärinkäytökset, jota ei teoriasta sellaisenaan löytynyt. Tulkitsin tämän johtuvan siitä, että Puolustusvoimien määräyksen (HN388/05.06.2017) mukaan etätyössä on pääsään-töisesti noudatettava virkapaikan työskentelyaikaa ja muun muassa tästä poikkeaminen ilman lupaa voidaan nähdä tietynlaisena väärinkäytöksenä.

Informantit kokivat etätyön olevan hyvä työajan jousto, joka mahdollistaa paremman työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen. Siksi väärinkäytöksiin tuli puuttua yksilöllisesti, ei kollektiivisesti. Esimiesasemassa olevilla informanteilla oli jo omakohtaista kokemusta siitä, että yksittäisillä alaisilla työ- ja vapaa-aika olivat sekoittuneet, jolloin sovittuja töitä ei ollut tehty. Informantit kertoivat puuttuneensa tilanteeseen heti ja keskustelleensa tähän johtaneista syis-tä. Väärinkäytöstapauksissa informantit olivat jatkossa vaatineet työskentelysuunnitelman laatimista ja hyväksyttämistä etukäteen sekä työn tulosten esittelyä etätyöpäivän jälkeen. Tällä järjestelyllä kumpikin osapuoli oli ollut tyytyväinen, eikä etätyötä ollut ensimmäisen väärin-käytöksen jälkeen kielletty henkilöltä itseltään tai kaikilta työyhteisön jäseniltä.

Syitä väärinkäytöksiin nähtiin kaksi: esimiehestä ja työntekijästä itsestään johtuvat. Informan-tit näkivät, että etätyön epäonnistumisessa myös esimiehen on ”katsottava peiliin” ja mietittä-vä, miten hän on etätyön tekemistä omassa työpisteessään ohjannut ja ohjeistanut. Etätyön epäonnistumisen nähtiinkin olevan pitkälti esimiehen ja alaisen välinen asia, ei ”järjestelmän

vika” tai itse etätyön vika. Informantit olivat kuitenkin sitä mieltä, että useimmiten väärinkäytökset etätyöstä johtuvat henkilökohtaisista ominaisuuksista ja työntekijästä itsestään. Informantit korostivat, että yleisesti työn tekeminen vaatii yksilöltä kykyä työskennellä itsenäisesti ja kykyä järjestellä omia töitään. Informantit halusivat tuoda esille sen seikan, ettei fyysinen läsnäolo työpaikalla automaattisesti tarkoita sitä, että henkilö tekisi jatkuvasti tuottavaa ja hyvää työtä. Etätyön koettiin olevan tehtäväsidoonaisuuden lisäksi myös henkilösidoonaisuutta, sillä vaikka työtehtävä sopisi tehtäväksi etänä, henkilöllä itsellään ei välttämättä ole itsenäiseen työskentelyyn vaadittavia ominaisuuksia, oli kyseessä sitten työpaikalla tai etänä työskentely.

”Ainahan on niinku mahollisuus käyttää tätä jotenki väärin ja ihmiset aina keksii jonku jutun ja pystyy näitä niinku tsuijailemaan, mut pystyy ne sit tääl paikanpäälläki tekemään tai olla tekemättä. Niinku vääriä asioita tai hoitamaan asioita huonosti, että ei se oo niinku sen etätyön vika.” (Valo)

6.2.8. Sitoutuminen työorganisaatioon

Monet informanteista olivat sitä mieltä, että etätyömahdollisuus on organisaation eri tehtäviin myös rekrytointivaltti. Esimerkiksi yksi tai kaksi päivää etätyötä viikossa mahdollistaviin, mielenkiintoisiin työtehtäviin oltiin valmiita siirtymään kauemmas kotipaikkakunnalta. Eräs informantti kuvasi, etteivät kotipaikkakunnasta kauempana olevat joukko-osastot ja esikunnat vaikuta enää ”peikoilta”, kun tietää, että on olemassa etätyömahdollisuus.

Informanttien puheissa modernimpi, joustava työtapa oli lisännyt siirtomyönteisyyttä, työn antajan suuntaan joustamista ja johtanut nykyaikaisempaan organisaatiokuvaan. Yksi informantti kertoi olevansa varma, että työajan jousto vähentää muiden työnantajien palvelukseen, kuten siviiliorganisaatioihin, siirtymistä. Informantit kokivat, että nykyinen etätyökäytäntö oli tuonut Puolustusvoimat työnantajana ”nykyaikaan” sekä tukenut työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta konkreettisesti. Nämä tekijät olivat johtaneet lujempaan sitoutumiseen työorganisaatioon ja moni informantti halusi kiittää työnantajaansa ja esimiehiään etätyömahdollisuudesta.

”Etätyö on nyt iso muutos parempaan, jos aikaisemmin perhemyönteisyyttä ei oo tukenu pakkosiirrot ja kaikenlaiset muut ajatukset. Muistaakseni Huhtisen Aki-Mauri on vuonna -99 julkaistussa kirjassa sanonu, että perinteinen aikakäsitys työntekemisestä on vanhentunu, niin kyl me ollaan nyt niinkö 15 vuotta siitä sillä tavalla jäljessä, mutta tullaan kuitenkin muutoksessa mukana ja tällä hetkellä on kyllä menossa hyvään suuntaan.” (Myrsky)

7. POHDINTA

7.1. Johtopäätökset

7.1.1. Ajankäyttö työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen merkittävimpanä haasteena

Tutkimustehtävänä oli selvittää millaisia kokemuksia upseereilla on etätyöstä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Teorian perusteella työhön ja perheeseen liittyi paljon samantlaisia vaatimuksia, kuten vaatimus ajankäytöstä, mutta toisaalta myös erilaisia vaatimuksia, kuten vaatimukset erilaisesta käyttäytymisestä eri rooleissa. Tutkimustehtävään vastaamiseksi oli tärkeää ymmärtää ilmiön taustat eli se, millaisena työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen koetaan yleensäkin. Aiemman yhteiskunnallisen ja sotilaita koskevan tutkimuksen ja tiedon valossa keskityin ensimmäisellä alatutkimuskysymyksellä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen haasteisiin siitä huolimatta, etteivät kaikki sotilaat koe yhteensovittamista haasteelliseksi. Tällä tavoin oli mahdollista ymmärtää etätyöstä kumpuavat kokemukset työn ja perhe-elämän yhteensovittajana.

Upseerit kuvasivat työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa monenlaisia haasteita. Kaikkein eniten yhteensovittamisen haasteita aiheuttivat ajankäytön ristiriidat työn ja perhe-elämän välillä. Työperäinen ajankäyttö, kuten poissaolot kotoa, epäsäännöllisyys ja joustamattomuus sekä perheperäinen ajankäyttö, kuten lastenhoitojärjestelyt ja puolison työ, aiheuttivat valintojen tekemistä työhön ja perheeseen käytetyn ajan välillä. Merkittävimmät ajankäytön ristiriitoja aiheuttavat tekijät työssä olivat reppuruus, sotaharjoitukset ja työmatkaan käytetty aika. Ajankäytön ristiriitojen kokemuksessa Pääesikunnan (2017) erilliskyselyyn vastanneet mainitsivat usein myös esimiehen, jolla oli kielteinen asenne etätyötä kohtaan tai, joka oli kieltänyt etätyön tekemisen. Puolustusvoimien etätyömääräyksen (HN388/05.05.2017) mukaan esimiehen ei ole pakko myöntää etätyötä ja sen myöntämisessä on käytettävä harkintaa. Kielteinen asenne voi johtua monista eri tekijöistä, joskin tutkimusten mukaan kielteisen asenteen taustalla on yleisimmin luottamuspuula alaisen ja esimiehen välillä (ks. esim. Wellman ym. 1996; ECaTT 2000).

Vaikka upseerit olisivat kyenneet ennakoimaan ja suunnittelemaan tarkkaan ajankäytön työn ja perhe-elämän välillä, pikatilanteiden sävyttämä työ aiheutti ajankäytön ristiriitoja. Perheessä koettujen pikatilanteiden, kuten äkillisten sairastumisten, koettiin myös aiheuttavan ajankäytön ristiriitoja joskin huomattavasti vähemmän kuin työn pikatilanteiden. Perhe jousti useammin kuin työ. Tämä näyttäytyi työperäisten kuvausten määrässä suhteessa perheperäisiin kuvauksiin. Saman havainnon perheen joustamisesta teki Otonkorpi-Lehtoranta (2017).

Ajankäytön ristiriidat olivat johtaneet myös psyykkiseen kuormittumiseen upseereilla. Upseerit kuvasivat tilanteita, joissa työmäärän lisääntyminen, kiire ja pikatilanteet olivat kuormittaneet heitä niin ajankäytöllisesti kuin psyykkisesti ja siten ne olivat vaikuttaneet myös perheen dynamiikkaan. Työn joustamattomuus oli johtanut upseereilla psyykkiseen kuormittumiseen, kun heillä ei ollut mahdollisuutta osallistua perheen arkeen yhtä paljon kuin he olisivat halunneet. Upseerit kantoivat huolta puolisoidensa jaksamisesta etenkin pitkien poissaolojen, kuten sotaharjoitusten aikana. Poissaolot kuormittivat perhettä ja sitä kautta myös upseerien mieltä. Otonkorpi-Lehtoranta (2017) havaitsi omassa tutkimuksessaan, että perheen tehtävänä näyttäisi olevan sotilaan toimintakyvyn uusintaminen. Tämä näkyi myös tutkimukseni aineistossa. Tähän tematiikkaan liittyi upseerien tahto, halu ja tunnollisuus tehdä työtehtävät loppuun asti kiireen ja työmäärän keskellä, mutta myös vahva tahto tukea puolisoa ja viettää perheen kanssa yhteistä, arjen voimavaroja lisäävää aikaa. Osa oli jopa pyrkinyt tietoisesti vähentämään poissaolojen, kuten sotaharjoitusten määrää ollakseen enemmän perheen kanssa.

Käyttäytymisen ristiriitoja työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa koettiin vain vähän, sillä informantit kokivat käyttäytyvänsä kaikissa rooleissaan heille ominaisella tavalla. Informantit kuvasivat käyttäytymiseensä vaikuttavia eri rooleja, niiden vaatimuksia ja odotuksia. Ne eivät kuitenkaan olleet merkittävästi vaikuttaneet työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kokemukseen. Informantit kokivat voivansa olla pohjimmiltaan sellaisia kuin ovat, eikä heidän tarvinnut työssä tai perheessä esittää mitään, mitä he eivät ole. Roolit työssä ja perheessä eivät olleet niin erilliset, että ne olisivat haitanneet toisiaan. Osin erilaisten roolien koettiin jopa tukevan toisiaan ja tuovan vastapainoa roolien välillä. Näyttäisikin siltä, että informantit olivat kyenneet mukautumaan työ- ja perhe-elämässä vaikuttaviin eri rooleihin ja niiden vaatimuksiin.

7.1.2. Etätyö työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen helpottajana

Toinen alatutkimuskysymys käsitteli upseerien kokemuksia etätyön ja perhe-elämän yhteensovittamisesta. Tällä alatutkimuskysymyksellä oli tavoitteena selvittää arjen kokemuksia etätyöstä, eli yksittäisiä tekijöitä tai asioita, joista kokemus muodostuu. Etätyö oli parantanut työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kokemusta kaikilla haastatelluilla upseereilla. Merkittävin vaikutus etätyöllä oli ollut työhön ja perheeseen käytettävissä olevaan aikaan. Etätyön tekeminen hälvensi ajankäytön ristiriitoja. Tämä johtui siitä, että etätyöpäivänä ei tarvinnut ajaa kodin ja virkapaikan välistä työmatkaa, päivän aikana pystyi joustavasti tukemaan perhettä ja osallistumaan paremmin perheen arkeen. Lisäksi etätyötä pystyi rytmittämään esimerkiksi sotaharjoitusten ja virkamatkojen ympärille, mikä vähensi poissaoloja perheen luota.

Etenkin reppureilla etätyön tekeminen merkitsi kokonaisten perheestä erillään vietettyjen vuorokausien vähenemistä.

Etätyö oli mahdollistanut enemmän yhteistä perheaikaa kaikilla upseereilla, joka oli myönteisesti yhteydessä kokemukseen paremmasta elämänlaadusta. Etätyö mahdollisti yksinkertaisimmillaan arjen pienet teot, joilla oli iso merkitys perhearjen kannalta. Mitä pienempiä lapsia upseereilla oli, sitä useammin etätyön hyötynä kuvattiin puolison fyysisenä ja psyykkisenä tukena olemista. Vastaavasti upseerit, joilla oli jo yläasteikäisiä lapsia, kuvasivat lasten tukena olemista enemmän kuin puolison tukena oloa. Upseerit kokivat kykenevänsä osallistumaan perheen arkeen paremmin ja virkeämpinä.

Etätyön tekemisellä upseerit olivat hakeneet rauhallista työtilaa, tehokasta työntekoa, työmatkojen vähenemistä, parempaa resurssien käyttöä, taloudellisuutta sekä parempaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Kaikissa näissä oli onnistuttu. Häiriötekijät työssä olivat vähentyneet, joka johti upseereilla työn tuottavuuden kasvamiseen. Upseerit kokivat saavansa etätyöpäivän aikana paljon työtehtäviä valmiiksi, jolloin myös aikapaineet ja stressi työssä vähenevät. Työn tuottavuuden kasvaminen oli yhteydessä myös kyvykkyyden kokemukseen, josta kumpusi upseereille positiivinen olotila. Positiivisuus kantoi perheen kanssa vietetyn ajan yli aina seuraaviin työpäiviin saakka. Näiden lisäksi etätyöllä oli ollut myönteisiä vaikutuksia organisaatiokuvaan ja organisaatioon sitoutumiseen joiden lisäksi etätyö nähtiin myös rekrytointivalttina. Organisaation esimiestyö keräsi paljon kiitosta ja kehuja, sillä kaikkien haastateltujen upseerien tapauksessa joustava ja ymmärtävä esimies oli ollut tärkeässä roolissa työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kokemuksessa.

Etätyöllä oli ollut hyvin vähän kielteisiä vaikutuksia työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen ja työn tekemiseen. Kielteisiä vaikutuksia työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen oli ilmennyt etätyön aloittamisen aikoihin, jolloin perheessä ei ollut vielä selviä sääntöjä työ- ja perheajan välisestä rajasta. Kielteisiä vaikutuksia kuvattiin lisäksi ajoittaisena vaikeutena irrottautua työstä, ja olla ottamatta työtietokonetta tai -puhelinta esille varsinaisen työajan jälkeen. Upseerit eivät kokeneet tätä omalla kohdallaan toistaiseksi ongelmalliseksi, sillä he pyrkivät siihen, etteivät työpäivän jälkeen enää tarkasta työsähköpostia. Toisaalta aallonharjalla pysyminen ja mahdollisuus tavoitettavuuteen olivat joidenkin kohdalla vähentäneet työtä johtuvaa stressiä.

Vastaus tutkimuksen tutkimustehtävään on, että upseerit kokivat etätyön myönteisesti ja heillä oli etätyöstä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa lähes pelkästään myönteisiä kokemuksia. Jo yksittäisten etätyöpäivien koettiin tuoneen kaivattua joustavuutta työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Tämän tutkielman tulosten valossa näyttäisi siltä, että etätyön

vuoksi perheen ei ole tarvinnut joustaa enää niin usein kuin aiemmin. Upseerit olivat kyenneet tilanteen mukaan useammin vaikuttamaan itse siihen, joustaaako työ vai joustaaako perhe. Etätyö oli mahdollistanut enemmän aikaa perheen kanssa, joka oli lisäksi vahvistanut perheessä koettua yhteisöllisyyttä sekä sitoutumista perheeseen. Etätyön tekeminen oli vähentänyt työn ja perhe-elämän välisiä ajankäytön, psyykkisen kuormittavuuden ja käyttäytymisen ristiriitoja.

7.1.3. Käytännön toimenpide-esitykset Puolustusvoimille

Seuraavat Puolustusvoimille kohdennetut toimenpide-esitykset ovat tutkimukseni tuloksista kumpuavia käytännöllisiä johtopäätöksiä.

1. Etätyöpäivien lisääminen ja enintään viiden päivän yhtäjaksoisuudesta luopuminen

Tutkimus osoitti, että 10 päivän etä- ja hajatyöpäiväkiintiö ei kaikissa tehtävissä ole riittävä. Sellaiset, jotka olivat joskus kyenneet käyttämään kaikki 10 etäpäivää kuukaudessa, olivat valmiita edelleen lisäämään etäpäivien määrää esimerkiksi 15 päivään tai mahdollistamaan 10 etätyöpäivää kolmen viikon työaikajaksossa kalenterikuukauden sijaan. Toisaalta etätyöpäivien rajoista oltiin myös valmiita luopumaan kokonaan ja siirtämään vastuu etäpäivien määristä ja suunnittelusta paikalliselle tasolle. Lisäksi etätyön enintään viiden päivän yhtäjaksoisuudesta toivottiin luovuttavan, jolloin etätyö mahdollistaisi paremmin kerta- ja projektiluontoisen työskentelyn. Tällaiseen työskentelyyn olisi aiemmin ollut tarve.

Kun tarkastellaan etätyöpäivien määrää, on se tehtävä eri näkökulmista. On selvää, että jatkuvasti käytettynä etätyö heikentää sosiaalisia suhteita työssä ja työyhteisön kiinteyden kehittymistä. Yksilön näkökulmasta katsottuna etätyöpäivien lisääminen tai niiden määrästä sopiminen paikallisella tasolla toisi vieläkin enemmän joustavuutta erilaisiin työ- ja perhetilanteisiin. Tämä antaisi myös esimiehille enemmän mahdollisuuksia tarkastella erilaisia työn tekemisen muotoja eri tilanteissa, jolloin yksilöllisten tilanteiden huomioiminen saattaisi helpottua. Lisäksi etätyön työskentelyajan vapauttamista koko etätyövuorokaudelle tulisi harkita.

2. Useamman kuin yhden etätyön suorittamispaikan kirjaamismahdollisuus

Tällä hetkellä Puolustusvoimien etätyösopimuksessa on mahdollista mainita vain yksi ”etätyön suorittamispaikka” (HN388/05.06.2017, liite 2.2., 9). Tutkimus osoitti, että etätyötä on tarve tehdä muuallakin kuin sopimukseen kirjatussa yhdessä osoitteessa. Etätyösopimuksessa tulisikin olla mahdollisuus kirjata kahden tai useamman etätyöpaikan osoite, jolloin se olisi sekä organisaation että yksilön oikeusturvaa edistävä tekijä. Toisaalta etätyösopimukseen voi-

si lisätä myös maininnan siitä, että etätöiden suorittamispaikka sovitaan tarvittaessa erikseen esimiehen kanssa.

3. Mobiilin etätöiden mahdollistaminen osaksi työaika

Informanteissa oli myös sellaisia, jotka työnsä vuoksi matkustivat paljon ja voisivat matkustessaan hyödyntää mobiilia etätöitä osana työaika. Virallisesti mobiiliin etätöihin ei ole mahdollisuutta ja se koettiin liiallisena kontrollointina. Mobiili etätö mahdollistaisi paremmin työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen, mutta myös virkamatkoille matkustamisen ja yleisesti matkustuspäivien joustavamman käytön.

4. Esimiehille annettavan koulutuksen kehittäminen

Esimerkiksi Puolustusvoimien esimies- ja vuorovaikutusvalmennukseen lisätään virtuaalisen johtamisen sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kokonaisuuksia, joilla lisätään esimiesten tietoisuutta työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen keinoista ja tutkitusta tiedosta Puolustusvoimien kontekstissa. Esimiesasemassa toimiville toivottiin koulutusta virtuaalijohtamisesta ja sen hyvistä käytännöistä, kun etätö yleistyy jatkuvasti. Esimiehille annettava koulutus saattaisi myös vähentää koettua epäoikeudenmukaisuutta ja mahdollisia väärinkäytöksiä.

5. Joustavien työaikamuotojen mahdollisuuden mainitseminen rekrytoinnissa

Etätö on Puolustusvoimien eri tehtäviin rekrytointivaltti. Ei pelkästään sotilaille, vaan myös siviileille. Valtiolle.fi -sivuston avoimen työpaikan ilmoitukseen tulisi lisätä maininta siitä, mahdollistaako työtehtävä joustavien työaikamuotojen käytön vai ei. Mikäli työtehtävä mahdollistaa työajan joustojen käytön, voisi hakuilmoitukseen lisätä maininnan siitä, mitä työajanjoustoja tehtävässä olisi mahdollisuus hyödyntää.

7.2. Tutkimuksesta ja sen merkittävydestä

Työhön ja perheeseen kohdistuu monia ristiriitoja ja rooleja. Pelkästään yksinään työtä tai yksinään perhettä tutkimalla ei välttämättä päästä lopputulokseen, joka edesauttaa työssäkäyvän yksilön hyvinvointia ja eri elämäntilanteiden yhdistämistä.

Fokusoin ilmiön koskemaan yksilöitä ja heidän kokemuksiaan. Tavoitteena ei ollut tarkastella kokemuksia organisaation näkökulmasta. Tavoitteena oli tuottaa Puolustusvoimille tietoa etätöistä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa sekä tuoda upseerien kokemukset näkyviin ja antaa heille mahdollisuus tulla kuulluksi. Koen kuitenkin tärkeäksi tarkastella aiheita myös

hieman laaja-alaisemmin pohtimalla tutkimustuloksia, johtopäätöksiä ja niiden merkittävyyttä Puolustusvoimille, sillä uskon aiheen koskettavan monia organisaatiomme työntekijöitä. Lisäksi haastatteluissa nousi esiin monia teoriassakin (ks. taulukko 1) olevia, organisaatiota koskettavia tekijöitä.

Tämän tutkimuksen kontekstina oli yhtäältä suomalainen yhteiskunta, mutta myös Suomen Puolustusvoimat ja se tekikin tästä tutkimuksesta mielenkiintoisen. Sotilasorganisaatiolla on pitkät ja vahvat perinteet sekä organisaatiokulttuuri. Yhteiskunnallinen kehitys on ollut nopeaa kaikilla tasoilla ja etenkin teknologian kehittyminen on muokannut yhteiskuntaa tietoyhteiskunnaksi, jossa tänä päivänä elämme. Sotilasorganisaation on tultava perässä, sillä tulevaisuudessa Puolustusvoimien henkilökunnaksi valikoituu tietoyhteiskunnassa kasvaneita, joille tietotekniikka on ollut arkipäivää pienestä pitäen.

Kun pohditaan tulevaisuuden työn ja perhe-elämän yhteensovittamista, tullaan tällä hetkellä polttavimpien asioiden äärelle, eli keskusteluun syntyvyyden laskusta ja erilaisten perhevaapamallien kehittämisestä edelleen. Tilastojen mukaan lapsiperheelliset vähenevät edelleen, ellei syntyvyyteen tule muutosta. Samalla eläkeikää on jatkuvasti nostettu. Muunlaiset perhekokoonpanot jatkavat siis kasvuaan ja siten perheeseen voidaan katsoa kuuluvaksi niin puoliset, lapset, omat sisarukset, omat vanhemmat, isovanhemmat kuin hyvin läheiset ystävätkin. Tulevaisuudessa Puolustusvoimissakin työntekijät saattavat tarvita erilaisia työajanjoustoja, kuten etätyötä, myös muiden kuin Tilastokeskuksen virallisen määritelmän mukaisten perheenjäsenten tukemiseen muiden tukimuotojen ohella. Etätyötä voidaan siis tarvittaessa tehdä esimerkiksi ikääntyvän vanhemman luona.

Ilmiötä oli hyvin mielekästä tutkia. Tässä tutkimuksessa onnistuin ensinnäkin informanttien tavoittamisessa, sillä he olivat taustoiltaan, perhetilanteiltaan, työtehtäviltään ja luonnollisesti kokemuksiltaan erilaisia. Siten sain ilmiöstä monipuolisemman kuvan kuin pelkästään yhtä tiettyä työtehtävää tai perherakennetta tutkimalla. Toiseksi onnituin ilmiön rajaamisessa siten, että sen käsittely oli konkretiaan perustuvaa. Toisaalta tässä tutkimuksessa kokemattomana tutkijana tunnistan rajauksen suhteen myös epäonnistumisia. Rajasin tässä työssä perheen Tilastokeskuksen virallisen määritelmän mukaan. Tutkimusprosessin myöhemmässä vaiheessa ja tiedon karttuessa pohdin rajauksen olleen ehkä jopa liian tarkka. Tämä rajausta onkin saattanut jättää ulkopuolelle esimerkiksi sellaisia henkilöitä, joilla on huollettavinaan pelkästään omia vanhempia, isovanhempia, sisaruksia tai muita läheisiä. Jatkossa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista sotilailta tutkittaessa tulisikin ottaa myös tämä näkökulma huomioon, eikä suunnata katseita vain pariskuntien tai lapsiperheellisten suuntaan.

Haastateltaviksi ilmoittautui informantteja, joilla oli hyvin myönteisiä kokemuksia etätyöstä. Teoreettisen tarkastelun perusteella odotin etätyöllä olevan jonkin verran myös kielteisiä vaikutuksia ja siksi informanttien myönteisyys yllätti. Pyydettyjen taustatietojen joukossa ei ollut kysymystä etätyön kokemusten laadusta, joten etukäteen ei ollut mahdollista tietää, millaisia kokemuksia informanteilla on etätyöstä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta. Puolustusvoimien normin (HN388/05.06.2017) mukaan työajan joustojen on tarkoitus edistää työn ja perhe-elämän yhteensovittamista, työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Onkin mahdollista, että sellaiset henkilöt, joilla on etätyöstä tai etätyön ja perhe-elämän yhteensovittamisesta kielteisiä kokemuksia ja vaikutukset ovat olleet päinvastaiset kuin on ”tarkoitettu”, eivät ilmoittautuneet haastateltaviksi. Toisaalta, voihan olla, ettei etätyöstä ole juurikaan kielteisiä kokemuksia työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen näkökulmasta. Olisin kuitenkin haastattelupyynnössä voinut enemmän painottaa sitä, että kaikenlaiset kokemukset ovat tärkeitä. Myös mahdollisten kielteisten kokemusten näkökulma olisi ollut tutkimukseni kannalta arvokas.

Vaikeimmaksi vaiheeksi koin työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen haasteiden analysoinnin ja tulkinnan. Omaksumani fenomenologinen tieteenfilosofia korostaa merkityksiä ja merkitysyhteyksiä, jotka löytyvät joskus jopa sanotun tai kirjoitetun tekstin takaa. Analyysissä ei siis analysoida ja koodata yksittäisiä sanoja tai lauseita, vaan kokonaisuutta ja sen rakennetta (Vilkkä 2005, 133–138). Siksi yksittäisten Pääesikunnan (2017) erilliskyselyn vastaukset, jotka sisälsivät usein vain yhden tai muutamia sanoja, oli vaikea analysoida ja tulkita, koska merkitysyhteyksiä oli vaikea löytää. Tällaiset vastaukset vaativat hyvin vahvaa tulkintaa informanttien ja oman elämismaailmani kautta. Ilman haastatteluja ja niistä tehtyä tulkintaa, erilliskyselyn avoimen vastauksen tulkitseminen olisi jäänyt vain tutkijan omaksi tulkinnaksi ja jopa vajavaiseksi fenomenologisesta näkökulmasta tarkasteltuna. Tämän tutkimusprosessin jälkeen ymmärsinkin sen, miksi fenomenologisessa tutkimusperinteessä korostetaan ihmisen elämismaailman, merkitysten ja merkitysyhteyksien tutkimisessa kokonaisuutta ja intersubjektiveja kokemuksia.

Koin aiheen mielekkääksi tutkimuskohteeksi, koska niin etätyöstä kuin työn ja perhe-elämän yhteensovittamisestakin käydään tällä hetkellä laajaa yhteiskunnallista keskustelua. Myös Puolustusvoimien henkilöstön jaksaminen, henkilöstön vähyys, valmiudelliset tehtävät, työn määrä sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen sotilailla ovat usein olleet lehtien otsikoissa. Lisäksi koen ihmisen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin hyvin mielenkiintoisena aiheena ja tutkimusprosessin edetessä kiinnostus vain kasvoi. Osin tähän vaikuttivat upseerien haastattelut ja se, kuinka he kuvasivat kaikkia arjen pieniäkin asioita, joista heidän hyvinvointinsa koostui.

Etätyön tutkiminen jakoi mielipiteitä puolesta ja vastaan. Tätä pro gradu -tutkielmaa on luonnehdittu niin ”nollatutkimukseksi” kuin erittäin tärkeäksi ja tarpeelliseksi. Se toisaalta kuvaa myös sen tunteiden kirjon, jonka tutkijana kävin läpi. Toisinaan tuntui, ettei tutkimus tuota uutta tietoa ja tämä kaikki tiedetään jo. Toisaalta taas aineistoa analysoidessa ja tulkitessa koin, ettei kukaan muu ole aihetta tällä tavalla tutkinut Puolustusvoimissa ja tavoitteena on tuoda kokemukset tutkimustiedoksi, jotta niistä olisi laajempaa hyötyä.

Ennakkokäsitykseni etätyöstä oli varsin positiivinen, joka teoriaan syventyessä koki hienoisen kolauksen. Jälkeenpäin ajateltuna ajatukseni etätyöstä olivat osin jopa hieman naiivit. Tutkimusprosessin edetessä ja tiedon syventyessä havaitsin etätyössä monia kompastuskiviä sen sijaan, että koin etätyöstä olevan vain pelkkää hyötyä kaikille osapuolille. Toisaalta aiemmat tutkimukset – ja myös oma tutkimukseni – osoittivat, että hyvin suunniteltuna ja selkeät pelisäännöt tehtynä etätyöstä on hyvin myönteisiä kokemuksia, joita ei voi sivuuttaa ajattelemalla vain pelkästään etätyön kompastuskiviä.

Usein sosiaalisten suhteiden heikentyminen ja kotona tehtävä ylityö nähdään etätyön merkittävimpinä haittoina. Tutkimukseni perusteella nostaisinkin keskustelun aiheeksi sotilaiden varsinaisen työajan päälle tulevan etätyöskentelyn. Tässä tutkimuksessa tällaista etätyötä esiintyi jonkin verran. Tätä tehtiin toisinaan siitä huolimatta, oliko takana etäpäivä, vapaapäivä vai työpäivä virkapaikalla ja työ oli usein luonteeltaan lyhytaikaista. Huomionarvoista on kuitenkin se, että sen koettiin pääsääntöisesti vähentävän työstressiä, kun työt eivät ehdi kasautua. Varsinaisen työajan päälle tehtävällä etätyöllä vastattiin usein työn pikatilanteisiin aina työpuhelimeen vastaamisesta ja asioiden selvittämisestä sähköpostiviesteihin vastaamiseen. Henkilökohtaisen työstressin vähentämisen lisäksi pikatilanteisiin reagoimisen koettiin helpottavan myös työyhteisön toimintaa. Aineistosta tekemäni tulkinta on, että suuri työmäärä, liian vähäiset henkilöstöresurssit ja toisaalta työn korkeat tavoitteet yhdistettynä upseerien tunnollisuuteen johtavat siihen, että työtehtäviä tehdään myös kotiylityönä. Vaikka sen koetaan toistaiseksi vähentävän työstressiä, voi se kuitenkin pitkään ja systemaattisesti jatkueensa johtaa päinvastaiseen tilanteeseen, jolloin työstressi saattaakin lisääntyä. Lisäksi kotona tehtävä ylityö saattaa vaikuttaa perheen kanssa vietettyyn aikaan ja sen laatuun heikentävästi.

Etätyöllä oli suuri vaikutus upseerien kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Tämä tutkimustulos tuntui korostuvan sotilasorganisaation kontekstissa enemmän kuin muussa yhteiskunnallisessa tutkimuksessa. Tulkintani on, että tähän vaikuttavana tärkeimpänä tekijä oli omaehtoisuuden tunne, eli vapaus valita työaika ja -paikka, vaikka työskentelyaika on pääosin tiukasti rajattu. Sotilasorganisaatiossa moni asia käsketään linjaesikuntaorganisaation periaatteiden mukaisesti ylhäältä alaspäin, jonka lisäksi sotilaan työssä on vahva läsnäolovelvoite. Osin jopa kankea linjaesikuntaorganisaatio ja velvoite olla paikalla, eivät välttämättä mahdollista yksilöllisten

tilanteiden huomioimista parhaalla mahdollisella tavalla. Etätyön avulla upseereilla oli mahdollisuus vaikuttaa työn tekemisen muotoon, itse työhön sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Juuri vaikuttamismahdollisuus upseeria itseään koskeviin asioihin näyttäytyi hyvin myönteisessä valossa.

Kaikki haastattelutilanteet olivat erilaisia ja niissä vallitsi erilainen vuorovaikutustunnelma. Haastattelutilanteet olivat mielenkiintoisia ja erilaisten – välillä jopa vaikeidenkin – elämäntilanteiden kuunteleminen oli silmiä avaavaa. Olin yllätynyt siitä, miten avoimesti ja suoraan informantit kertoivat kokemuksistaan. Vaikka itselläni on tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä kokemusta, joskin vain etäopiskelun osalta, niin haastattelutilanteissa informantteja kuunnellessa vasta ymmärsin sen, miten monen tekijän summa työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen todellisuudessa on. Ymmärsin, että kokemukset todella ovat intersubjektiiivisia.

Yksilöllisten tilanteiden keskeisenä ratkaisijana oli kaikkien informanttien kohdalla ollut usein esimies. Esimiehen asenne ja esimiehen toiminta muodostui osin jopa ratkaisevaksi tekijäksi työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kokemuksissa. Etätyö onkin esimiehille yksi työkalu alaistensa erilaisten työ- ja perhetilanteiden huomioimiseen ja näiden tilanteiden helpottamiseen.

Työn ja perhe-elämän vuorovaikutuksella on monia myönteisiä ja kielteisiä vaikutuksia niin yksilön hyvinvointiin, työn tekemiseen kuin perheeseen. Siksi työn ja perhe-elämän suhde ei ole vain yksilötason asia, vaan se on mitä tärkeimmässä määrin myös esimiehen ja organisaation vastuulla. Yksilö kykenee vaikuttamaan työtä ja perhettä koskeviin asioihin, mutta vain rajallisesti. Kaikkein eniten työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi tarvitaan tukea, kun upseerien perheissä on pieniä lapsia. Silloin muun muassa yhteiskunnalliset tukimuodot ja varhaiskasvatuksen järjestelyt vaikuttavat perheisiin kaikkein eniten. Lisäksi upseerin ura on silloin yleensä siinä vaiheessa, että uran ja erilaisten elämäntilanteiden liittyvien kehitystehtävien yhteensovittaminen saattaa muodostua haasteeksi (ks. esim. Hoot 2018). Työn ja perhe-elämän parhaan mahdollisen vuorovaikutuksen mahdollistamiseksi työntekijän onkin saatava yhteiskunnallisten tukijärjestelmien lisäksi esimiehen ja työorganisaation tuki ja niissä on huomioitava elämäntilanteiden ja ihmisten yksilöllisyys.

Juuri kokemusten ja tilanteiden yksilöllisyyden vuoksi etätyön kollektiivista kieltämistä tulisi välttää. Etätyöoikeutta ei tulisikaan yksittäisten väärinkäytösten takia poistaa kollektiivisesti tai epäoikeudenmukaisuuden pelossa kieltää kaikilta. Etätyön tekemistä tulisi tarkastella eri näkökulmista, jotta sen kokonaisvaltaista vaikutusta on mahdollista puntaroida. Yksi saa itseltään enemmän irti etänä työskennellessään ja se lisää työn tulosta, kun taas toisella etätyön

tekeminen voi heikentää sitä. Toiselle etätyö on työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi elinehto, kun toiselle taas ei.

Paremmen työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen lisäksi etätyön hyötyinä organisaation kannalta nousivat lujempi organisaatioon sitoutuminen. Upseerit halusivat viettää aikaa perheensä kanssa, mutta urakiertoon liittyvät mahdolliset siirrot ja poissaolot perheen luota tiedostettiin. Upseerit olivat kuitenkin valmiimpia siirtymään toiseen tehtävään toiselle virkapaikalle jopa kauemmas perheestään ja joustamaan työnantajan suuntaan, mikäli uudessa tehtävässä olisi mahdollista tehdä etätyötä. Mielestäni tämä havainto tulisi Puolustusvoimissa huomioida. Etätyö on siis myös rekrytointivaltti kyvykkäiden ja halukkaiden työntekijöiden saamiseksi erilaisiin tehtäviin. On mahdollista, että tulevaisuuden Puolustusvoimissa etätyön ansiosta henkilöstön henkilökohtaiset siirtohalut, ammattitaito sekä työn ja perhe-elämän palaset kohtaavat organisaation tarpeen yhä useammin, jolloin kitka työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa vähenee. Onnistuneella etätyöllä onkin mahdollista saavuttaa jotain sellaista, josta hyötyvät niin työntekijä, perhe, organisaatio kuin yhteiskuntakin: kokonaisvaltaisesti hyvinvoiva, motivoitunut ja tehokas yksilö, jolle työ ja perhe ovat toistensa voimavara.

7.3. Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuuden tarkastelemiseksi on monia erilaisia tekijöitä, joiden kautta tutkimuksen luotettavuutta voi lähestyä. Näitä tekijöitä yhdistävät käsitteet reliaabelius ja validius. Käsitteiden taustalla on ajatus tutkimuksen objektiivisuudesta ja toistettavuudesta. (Hirsjärvi & Remes 2014; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013.) Näihin käsitteisiin liittyy kuitenkin erilaisia haasteita ja siksi Hirsjärvi ja Remes (2014, 185) esittävät jopa ajatuksen näiden käsitteiden käytön luopumisesta. Myös Tuomi ja Sarajärvi (2018, 160–161) mainitsevat näiden kahden käsitteen ongelmallisuuden laadullisessa tutkimuksessa, sillä reliaabelius ja validius ovat yleensä liitetty määrällisiin tutkimuksiin. Kanasen (2017, 176–180) mukaan tutkimuksen luotettavuuskriteereinä voidaan käyttää vahvistettavuutta, riittävää dokumentaatiota, sisäistä validiteettia, saturaatiota, kriteerivaliditeettia ja informantin vahvistusta.

Kananen (2017, 177–178) tarkoittaa *vahvistettavuudella* triangulaatiota. Yhtenä tutkimuksen luotettavuutta lisäävänä tekijänä on myös Hirsjärven ym. (2013, 233) mukaan triangulaation käyttäminen. Tuomi ja Sarajärvi (2018, 166–169, 171) mainitsevat lisäksi, ettei triangulaation käyttäminen ole ongelmaton, sillä siihen liittyy niin tutkimuskohteina olevat ja heidän kokemuksena kuin todellisuuden ymmärtämisen luonne. He myös huomauttavat, ettei metodologinen triangulaatio soveltuisi esimerkiksi fenomenologis-hermeneuttiseen tutkimusperinteeseen, sillä määrää ja laatua ei tässä tutkimusperinteessä tule sekoittaa. Tutkimuksessani käytin kuitenkin metodologista triangulaatiota selvittääkseni työn ja perhe-elämän yhteenso-

vittamisen haasteita perheellisillä upseereilla kahden aineiston perusteella. Aineisto oli kerätty eri metodein, mutta kumpaakin aineistoa tulkitsin silti laadullisesti ja kummassakin aineistossa kartoitettiin intersubjektiiivisia kokemuksia, ja siksi metodologinen triangulaatio soveltui tähän tutkimukseen.

Toisaalta juuri eri metodein kysytyt, joskin samat asiat ovat voineet vaikuttaa esimerkiksi siihen, miksei Pääesikunnan (2017) erilliskyselyn aineistossa tullut ilmi käyttäytymisen ristiriitaa työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen haasteissa. Metodologinen triangulaatio kuitenkin osoitti, että haasteet sekä Pääesikunnan (2017) erilliskyselyyn vastanneilla ja haastatelluilla informanteilla oli yhtenevät, pois lukien käyttäytymisen ristiriita ja siten eri aineistot tukivat toisiaan (Kananen 2017, 177). Tulkintani mukaan ero käyttäytymisen ristiriidan ilmenemisessä johtui erilliskyselyn kysymyksenasettelusta sekä tämän avoimeen kysymykseen vastaamiseen rajoitetusta 30 merkin enimmäismäärästä. Erilliskyselyssä pyydettiin mainitsemaan yksittäinen tekijä, joka oli johtanut työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen. On myös mahdollista, etteivät vastaajat ole vastatessaan ajatelleet työ- ja yksityiselämäänsä liittyviä rooleja, vaan ovat suunnanneet vastauksen koskemaan vain työn ja yksityiselämän konkreettisempia tekijöitä. Triangulaation käytön tavoitteena oli siis hahmottaa ilmiön kokonaisuus (completeness; comprehensiveness), jota triangulaation käytöllä on mahdollista tavoitella (Tuomi & Sarajärvi 2018, 168).

Riittävä dokumentaatio liittyy tutkimusprosessin kuvaukseen ja perusteluihin eri menetelmien ja analyysien käytöstä. (Kananen 2017, 178.) Hirjärven ja Hurmeen (2014, 184–185) mukaan etenkin silloin, kun tutkimuksessa on käytetty aineistonkeruumenetelmänä haastattelua, aineiston laatu ja sen käsittely muodostuvat luotettavuutta lisääviksi tai heikentäviksi tekijöiksi. He huomauttavat, että aineiston laadun ja sen luotettavuuden tarkkailu lähtee jo haastatteluun valmistautumisesta, eli haastattelurunkojen ja lisäkysymysten laatimisesta sekä haastatteluvälineistön valinnasta. Tutkimuksen luotettavuuden lisäämiseksi olen pyrkinyt tarkasti kirjamaan koko tutkimusprosessin luvussa viisi, jotta lukijalle kävisi ilmi, miten tutkimus on tehty. Koin tämän tärkeäksi myös siltä kannalta, kun perheellisenä, upseerina ja maasotakoululaisena tutkin samaa kohdejoukkoa, johon itse kuulun. Lisäksi olen laittanut liitteiksi aineiston analyysin tulokset osoittaakseni tuloksiin johtaneen päättelyketjun ja analyysin etenemisen.

Riittävään dokumentaatioon liittyy haastattelututkimuksessa olennaisesti myös haastattelukoulutus, joka on yksi tapa lisätä aineiston laatua (Hirsjärvi & Hurme 2014, 184). Tätä tutkimusta varten en ole käynyt erillistä haastattelukoulutusta. Tutkimusmenetelmäopintoihin kuuluva opetusta teemahaastattelun tekemisestä antoi Maanpuolustuskorkeakoulussa työskentelevä apulaisprofessori Soili Paananen. Olin opetuksen jälkeen yhteydessä Paanaseen ja esitin muutamia kysymyksiä teemahaastattelujen toteuttamisesta, siihen liittyvistä tekijöistä ja sisäl-

lönanalyysin toteuttamisesta, jotta olisin haastatteluista varten valmiimpi. Siitä huolimatta koken olleeni haastattelijana kokematon. Tämä on saattanut vaikuttaa esimerkiksi haastattelun aikana joihinkin kysymyksenasetteluihin, vaikka kysymysten esittämistä etukäteen harjoittelinkin. Toisaalta Hirsjärvi ja Hurme (2014, 184) mainitsevat, ettei haastattelun aikana ilmeneviin lisäkysymyksiin saatikka kysymysten muotoiluun voi koskaan varautua ennalta.

Haastatteluissa käytetty nauhuri (Olympus Linear PCM Recorder, LS-12) toimi erinomaisesti. Pöydällä oleva nauhuri nauhoitti jopa usean metrin päässä olevan seinäkellon tikityksen, joka kuvaa sitä, miten tarkka äänenlaatu nauhoituksissa oli. Hyvä äänenlaatu helpotti litterointia, mikä puolestaan vähensi väärinkuultujen sanojen ja merkitysten mahdollisuutta. Nauhoitukset sai siirrettyä tietokoneelle, jolloin mahdollisuus kuunnella nauhaa hidastettuna osaltaan vähensi väärinkuulemista ja nauhan jatkuvaa edestakaista kelaamista. Pysin parantamaan aineiston laatua myös kirjoittamalla päiväkirjamerkintöjä haastatteluista sekä litteroimalla haastattelut mahdollisimman nopeasti.

Sisäinen validiteetti tarkoittaa tulkintojen ristiriidattomuutta. Kaikessa tutkimuksessa pyritään objektiivisuuteen, mutta todellisuudessa täydellistä objektiivisuutta on vaikea saavuttaa, etenkin laadullisessa tutkimuksessa. Laadullisessa tutkimuksessa, ja etenkin haastattelututkimuksessa, tutkija kerää usein itse aineistonsa, litteroi, analysoi ja tulkitsee sen, kuten myös itse tein. Subjektiivisuutta olen pyrkinyt hälventämään muun muassa tieteenfilosofisten taustaolettamuksieni avaamisella ja niihin sitoutumisella sekä taustani kertomisella, metodologisella triangulaatiolla, tutkimusprosessin tarkalla kuvauksella ja litteroimalla informanttien koko haastattelun ilman valikointia. Sisäistä validiteettia voidaan parantaa lisäksi sillä, että kaksi eri tutkijaa analysoi ja tulkitsee aineistoa ja päätyy samaan tai lähes samaan johtopäätökseen. (Kananen 2017, 179.) Tutkimukseen varattujen rajallisten resurssien vuoksi, tässä tutkimuksessa ei ole ollut mahdollista hyödyntää toisen tutkijan tekemää analyysiä ja tulkintaa keräämästäni aineistosta. Minulla oli kuitenkin mahdollisuus luetuttaa tutkielma ulkopuolisella tutkijakoulutuksen saaneella henkilöllä, joka kommentoi tutkielmaa loogisuusnäkökulmasta, eli olivatko tulkinnat seurattavissa empiirisestä aineistosta ja teoriasta.

Saturaatiota eli kylläntymistä voidaan pitää laadullisessa tutkimuksessa myös yhtenä mittarina luotettavuuden määrittelyssä. (Eskola & Suoranta 2005; Kananen 2017, 179.) Tässä tutkimuksessa saturaatio toteutui kahdessa vaiheessa: empiirisen aineiston hankinnassa ja analyysin aikana. Olin varannut haastateltavien kiintiöksi 20 haastateltavaa. Lopullinen haastateltavien määrä oli 12 informanttia. Haastattelujen edetessä huomasin, että 12 haastateltavaa oli sopiva määrä, sillä haastatteluista ei enää noussut esiin mitään sellaista, mitä ei olisi jo tullut aiemmin ilmi. Näin ollen tarvetta lisähaastatteluille ei ollut. Saturaatio toteutui myös analyysin aikana. Analysoin aineistoa aina sen kylläntymiseen saakka. Tällä minimoin sen mahdol-

lisuuden, ettei aineistosta jää jokin tekijä huomioimatta, joka olisi lopputuloksen kannalta ollut merkittävä puute.

Kriteerivaliditeetilla tarkoitetaan aikaisemmista tutkimustuloksista saatua vahvistusta omille tutkimustuloksille. Vankka teoriapohja ja aiempiin tutkimuksiin perehtyminen on välttämättä silloin, kun omien tutkimustulosten samankaltaisuutta verrataan ilmiön tutkimuskenttään. (Kananen 2017, 179.) Tulkintojen objektiivisuuden ja oikeellisuuden parantamiseksi pyrin rakentamaan teoriapohjasta vankan. Lisäksi en tukeutunut analyysissä ja tulkinnoissa vain yhteen teoriaan tai taulukkoon, vaan tein tulkintoja eri teorioiden välille, minkä vuoksi saavutin mielestäni hyvän kokonaiskäsityksen ilmiöstä ja siihen liittyvistä moninaisista tekijöistä. Kriteerivaliditeettia tukee se, että tutkimustulokset ovat samansuuntaisia kuin aiemmin tehdyissä tutkimuksissa (ks. esim. Autio ym. 2011; Ojala 2014; Hannola 2016; Hannola 2017; Otonkorpi-Lehtoranta 2017; Hoot 2018; Valkovirta 2018). Aineistosta oli kuitenkin löydettävissä kolme uutta luokkaa, joita teoriasta ei löytynyt ja jotka eivät mielestäni mihinkään sellaisenaan sopineet. Nämä luokat on tuotu esille jo aiemmin.

Informantin vahvistus on yksinkertaisin tapa vahvistaa tutkijan tulokset ja tulkinnat. Tällä tarkoitetaan sitä, että informantti tai informantit lukevat tutkimustulokset ja vahvistavat tutkijan tulkinnat oikeiksi. On myös mahdollista, että informantti ei vahvista tuloksia ja tulkintoja, jolloin tilanteesta tulee ongelmallinen. (Kananen 2017, 177.) Tämän tutkimus on kokonaisuudessaan luetettu yhdellä tutkimukseen osallistuneella informantilla, joka on vahvistanut tutkimuksen tulokset ja tulkinnat informantin näkökulmasta.

Tämän tutkimuksen tuloksia ei voida sellaisenaan yleistää koskemaan kaikkia etätyötä perheellisiä upseereita tai kaikkia Puolustusvoimien työntekijöitä. Tämä johtuu ensinnäkin tutkimuksen laadullisesta menetelmästä, mutta myös siitä, että kokemukset ovat yksilöllisiä. Tämän tutkimuksen tuloksia ja havaintoja voidaan kuitenkin hyödyntää Puolustusvoimissa, kun sekä etätyötä että työn ja perhe-elämän yhteensovittamista kehitetään edelleen.

7.4. Jatkotutkimusaiheet

Teoriat ja mallit työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta tarjoavat otollisen mahdollisuuden tarkastella ilmiötä eri näkökulmista. Tutkimusprosessin aikana havaitsin, että keräämääni aineistoa olisi mahdollista tarkastella eri näkökulmista kuin Greenhaus ja Beutellin (1985) konfliktiteorian näkökulmasta. Etätyötä voisi tarkastella tarkemmin esimerkiksi Ryan ja Decin (2000) itseohjautuvuusteorian kautta, jolloin tarkemmin tarkasteltuna sieltä saattaisi löytyä sellaisia tekijöitä, joilla voidaan parantaa työntekijöiden työtyytyväisyyttä ja vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön. Näiden tekijöiden käytettävyyttä virkapaikalla tehtävään työskente-

lyyn voisi olla mielenkiintoista selvittää. Etenkin sotilaille tällainen tarkastelu voisi tuottaa tärkeää tietoa, sillä sotilaan työ on usein edelleen aikaan ja paikkaan sidottua läsnäolotyötä, eivätkä kaikki Puolustusvoimien työntekijät pysty tekemään etätyötä.

Lisäksi tutkimustani voisi laajentaa esimerkiksi toiseen joukko-osastoon, jolloin olisi mahdollisuus vertailla saatuja tutkimustuloksia ja sitä, kuinka erilaiset paikalliset käytänteet vaikuttavat etätyön ja perhe-elämän yhteensovittamisen kokemuksiin. Koska työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen on tutkimuksissa todettu olevan sidoksissa paikallisiin ja osin epävirallisiin käytänteisiin, tutkimusta laajentamalla olisi mahdollista löytää parhaita käytänteitä ja tuoda ne laajempaan tietoon koko organisaatiossa.

Tässä tutkimuksessa tutkittiin vain yksilöiden näkökulmaa etätyöstä ja se näyttäytyi varsin positiivisessa valossa. Etätyötä olisi mielenkiintoista tarkastella myös virtuaalisen johtamisen näkökulmasta esimerkiksi selvittämällä millaisia haasteita ja mahdollisuuksia etätyön tekeminen aiheuttaa. Lisäksi näkökulmana voisi olla asenteet etätyötä ja muita joustavia työaika-muotoja kohtaan.

Sotilaiden perheisiin keskittyviin tutkimuksiin perehtyessä havaitsin, ettei suomalaisten sotilaiden perhevapaiden käytöstä ole viimeisintä tutkimustietoa. Vuonna 2007 sotilasisät kuuluivat ammattiryhmään, jossa erilaisten perhevapaiden käyttö oli kaikkein yleisintä. Tuolloin noin 15 % sotilasisistä käytti perhevapaita. (Hämäläinen & Takala 2007, 39–40.) Autio ym. (2011) ja Otonkorpi-Lehtoranta (2017) haastattelivat tutkimuksissaan Panssariprikaatin ja Maavoimien Esikunnan perheellisiä sotilaita. Haastateltavien joukossa oli henkilöitä, jotka ovat käyttäneet lyhyitä perhevapaita. Haastatellut sotilaat edustavat pientä otantaa sotilasisien perhevapaiden käytöstä. Laajempi tutkimusaineisto sotilasisien perhevapaiden käytöstä kuitenkin puuttuu. Viimeisimmät tiedot sotilasisien perhevapaiden käytöstä ovat yli 10 vuoden takaa. Kiinnostavaa olisikin tietää, miten paljon sotilasisät käyttävät erilaisia perhevapaita, millaisia vaikutuksia perhevapailla on ollut työhön ja perheeseen sekä kuinka pitkiä perhevapaita sotilasisät pitävät. Myös sotilaana työskentelevien äitien perhevapaiden käyttöä ja niiden vaikutusta esimerkiksi uralla etenemiseen olisi mielenkiintoista tutkia.

LÄHTEET

- Aikkila, J. 2011. Työn ja perhe-elämän yhdistäminen upseerin ammatissa. Esiupseerikurssin tutkielma. Maanpuolustuskorkeakoulu. Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos.
- Allen, T. & Herst, D. & Bruck, C. & Sutton, M. 2000. Consequences Associated With Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol 5. No. 2. 278–308.
- AM12109/30.06.2016. Etätyön raportointi. Puolustusvoimien asianhallintajärjestelmän asiakirja AM12109. Pääesikunta. Henkilöstöosasto.
- AM21861/22.12.2016. PEHENKOS:n ilmoitus. Etätyö Puolustusvoimissa vuonna 2017. Puolustusvoimien asianhallintajärjestelmän asiakirja AM21861. Pääesikunta. Henkilöstöosasto. Asiakirja on kumottu. Materiaali tutkijan hallussa.
- Anders, M. & Bowen, G. & Manigart, P. & Moelker, R. Epilogue. Teoksessa Moelker, R. & Anders, M. & Bowen, G. & Manigart, P. (toim.) *Military Families and War in the 21st Century. Comparative perspectives*. Croydon: CPI Group. 319–330.
- Anttila, T. & Nätti, J. & Ojala, S. & Tammelin, M. 2009. Ansiotyö kotona. Yleisyys, ominaispiirteet, seuraukset ja hallinta palkansaajilla. Haettu: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/65541/978-951-44-7747-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Anttila, T. & Oinas, T. 2017. Kohti 24/7-yhteiskuntaa? Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Tallinna: Printon Trükikoda. 100–112 .
- AO7840/693/12.4.2018. PEHENKOS. Pääesikunnan henkilöstöosaston hallintopäätös yli-luutnantti Niina Pärnän tutkimuslupahakemukseen. Puolustusvoimien asianhallintajärjestelmän asiakirja AO7840/693. Materiaali tutkijan hallussa.
- Autio, H-L. & Leinonen, M. & Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2011. Työn ja perheen yhteensovittaminen Puolustusvoimissa. Maanpuolustuksen tieteellinen neuvottelukunta. Työelämän tutkimuskeskus. Tampereen yliopisto. Helsinki: MATINE.
- Bailey, D. & Kurland, N. 2002. A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior* 23. 383–400.
- Baruch, Y. 2000. Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. *New Technology, Work and Employment* 15:1. 34–49.

- Carlson, D. & Grzywacz, J. & Zivnuska, S. 2009. Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62(10). 2009. 1459–1486.
- Coser, L. 1974. *Greedy Institutions. Patterns of Undivided Commitments*. London: The Free Press.
- DeAngelis, K. & Segal, M. 2015. Transitions in the military and the family as greedy institutions. Original concept and current applicability. Teoksessa Moelker, R. & Anders, M. & Bowen, G. & Manigart, P. (toim.) *Military Families and War in the 21st Century. Comparative perspectives*. Croydon: CPI Group. 22–42.
- DeAngelis, K. & Smith, D. & Segal, M. 2018. *Military Families: A Comparative Perspective*. Teoksessa Caforio, G. & Nuciari, M. (editors) *Handbook of the Sociology of the Military*. Second Edition. Sveitsi: Springer International Publishing
- Deci, E. & Ryan, R. 2000. The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*. Vol 11. No. 4. 227–268.
- Deci, E. & Ryan, R. 2008. Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health. *Canadian Psychology*. Vol. 49. No. 3. 182–185.
- Denscombe, M. 2003. *The good research guide for small-scale social research projects*. Great Britain, Glasgow: Bell and Bain Ltd.
- Duxbury, L. & Lyons, S. & Higgins, C. 2007. Dual-Income Families in the New Millennium: Reconceptualizing Family Type. *Advances in Developing Human Resources* Vol. 9. No.4. 472–486.
- ECaTT. 2000. *Benchmarking progress on new ways of working and new forms of business across Europe*. ECaTT Final Report. Haettu: <https://web.fhnw.ch/personenseiten/najib.harabi/publications/books/benchmarking-progress-of-telework-and-electronic-commerce-in-europe>
- Eerola, J. & Räsänen, P. 2014. *Sosiologinen tutkimus ja menetelmät*. Teoksessa Eerola J. & Räsänen, P. (toim.) *Johdatus sosiologian perusteisiin*. Tallinna: Raamatutrukikoja oü.
- Eran-Jona, M. 2015. *Organizational culture and military families. The case of combat officers in the Israel Defense Forces*. Teoksessa Moelker, R. & Anders, M. & Bowen, G. & Manigart, P. (toim.) *Military Families and War in the 21st Century. Comparative perspectives*. Croydon: CPI Group. 43–56.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2005. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. 7.painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

- Eurofound. 2012. Fifth European Working Conditions Survey. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679. Viitattu 8.4.2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX%3A32016R0679>
- Fried. J. & Hansson, D. 2014. Etänä - toimistoa ei tarvita. Viro: Meedia Zone OÜ.
- Gagné, M. & Deci, E. 2005. Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*. 26. 331–362.
- Gajendran, R.S. & Harrison, D.A. 2007. The Good, the Bad, and the unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology*. 2007. Vol. 92, No. 6. 1524–1541.
- Gareis, K. & Barnett, R. & Ertel, K. & Berkman, L. 2009. Work-Family Enrichment and Conflict: Additive Effects, Buffering, or Balance. *Journal of Marriage and Family*. 71. 696–707.
- Greenhaus, J. & Beutell, N. 1985. Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*. Vol. 10. No.1. 76–88.
- Greenhaus, J. & Collins, K. & Shaw, J. 2002. The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*. 63. 510–531.
- Greenhaus, J. & Kossek, E. 2014. The Contemporary Career. A Work-Home Perspective. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 1. 361–388.
- Greenhaus, J. & Powell, G. 2006. When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*. Vol. 31. No. 1. 79–92.
- Grönman, T. 2018. Hyvinvointi ja onnistumiset. Työterveys- ja urheilupsykologin luento Maasotakoulun henkilökunnalle 23.1.2018. Luentomateriaali tutkijan hallussa.
- Haaparanta, L. & Niiniluoto, I. 2016. Johdatus tieteelliseen ajatteluun. Tallinna: Printon Trükikoda.
- Hannola, A. 2016. Perheellisenä Puolustusvoimissa - työn ja perheen yhteensovittamisen haasteita. Teoksessa *Työelämän tutkimus - Arbetslivsforskning* 14. 3/2016. Kirjapaino Hermes Oy. 311–327.
- Hannola, A. 2017. Erilliskysely työaikajoustoihin ja tilajärjestelyihin liittyen. KÄYTTÖ RAJOITETTU. Suojaustaso IV. Materiaali tutkijan hallussa.

- Harinen, O. 2011. Johdatus suomalaiseen sotilassosiologian tutkimukseen. Joitakin piirteitä sotilassosiologian tutkimuskohteista, menetelmistä ja Puolustusvoimissa tehdyistä tutkimuksista. Maanpuolustuskorkeakoulu. Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos. Julkaisusarja 1. Nro 4/2011. Tampere: Juvenes Print Oy.
- Heinonen, S. & Saarimaa, R. 2009. Työelämän laadulla parempaa jaksamista – Kuinka etätyö voi auttaa? Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 25/2009. Turku.
- Helle, M. 2004. Etätyö. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Henkilöstötilinpäätös 2017. Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös. Pääesikunta. Henkilöstöosasto.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2014. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy. 11.painos.
- Hirsjärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutkija kirjoita. Porvoo: Bookwell Oy.
- HK1027/18.03.2015. Henkilöstöstrategia. 2015. Palkatulle henkilöstölle ja asevelvollisille. Puolustusvoimien asianhallintajärjestelmän asiakirja HK1027. Pääesikunta. Henkilöstöosasto.
- HL1299/22.12.2015. PVHSMK - PE ETÄTYÖ PUOLUSTUSVOIMISSA. Puolustusvoimien asianhallintajärjestelmän asiakirja HL1299. Pääesikunta. Henkilöstöosasto. Asiakirja on kumottu. Materiaali tutkijan hallussa.
- HN388/05.06.2017. PVHSMK - PE JOUSTAVAT TYÖAIKAMUODOT PUOLUSTUSVOIMISSA. Puolustusvoimien asianhallintajärjestelmän asiakirja HN388. Pääesikunta. Henkilöstöosasto.
- HN400/19.12.2018. PVOHJEK-PE OHJE PALKATUN HENKILÖKUNNAN TYÖTAPATURMIIN LIITTYVISTÄ MENETTELYISTÄ Puolustusvoimien asianhallintajärjestelmän asiakirja HN400. Pääesikunta. Koulutusosasto.
- HO350/18.06.2018. MAASKOHJE HENKILÖSTÖALA 002 - MAASKHENKOS PALVELUSSUHTEESEEN LIITTYVÄT OHJEET MAASOTAKOULUSSA. Puolustusvoimien asianhallintajärjestelmän asiakirja HO350. Maasotakoulu. Esikunta.
- Hoot, E. 2018. Upseerielämän valintoja: ura, perhe vai molemmat? Pro gradu -tutkielma. Maanpuolustuskorkeakoulu. Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos.

- Hämäläinen, U. & Takala, P. 2007. Isien perhevapaat ja tasa-arvo. Teoksessa Lilja, R. & Asplund, R. & Kauppinen, K. (toim.) Perhevapaavalinnat ja perhevapaisten kustannukset sukupuolten välisen tasa-arvon jarruina työelämässä? Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:69. Helsinki.
- Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitat opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Juvenes Print.
- Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Kiikeri, M. & Ylikoski, P. 2007. Tiede tutkimuskohteena. Filosofinen johdatus tieteen tutkimukseen. Tampere: Tammer-Paino. 2.painos.
- Koroma, J. & Hyrkkänen, U. & Rauramo, P. 2011. Mobiili työ – Hyvinvointi liikkuvassa ja monipaikkaisessa tietotyössä. Työturvallisuuskeskus. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Koukkari, J. 2010. Esiupseerikurssin tutkielma. Monimuototyö ja monimuotoisen työn edellytykset ja mahdollisuudet upseerin työtehtävissä. Maanpuolustuskorkeakoulu, Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos.
- Kouri, S. 2017. Miten minusta tuli (nais)sotilas. Naispuolisten upseerien narratiiveja uravalinnasta ja oman paikan löytämisestä työyhteisössä. Pro Gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos.
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Kuula-Luumi, A. & Ranta, J. 2017. Haastattelun keruun ja käsittelyn ABC. Teoksessa Hyvärinen, M. & Nikander, P. & Ruusuvoori, J. (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino. 413–425. KS. Tutkielman liite 5.
- Laki puolustusvoimista 11.5.2007/551, 41§. viitattu 7.3.2019.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070551#L4P41>,
- Laki.24.fi. 2019. Yleisiä määritelmiä - Työnantaja, työnantajan edustaja, työntekijä, työturvallisuusmääräys. Viitattu 15.2.2019. https://www.laki24.fi/riri-rikokset-tyorikokset-yleisia_maaritelmiä_tyonantaja_tyonantajan_edustaja_tyontekija_tyoturvallisuusmaarays/
- Lammi-Taskula, J. & Salmi, M. 2016. Perhe, työ ja sukupuoli. Teoksessa Husso, M. & Heiskala, R. (taitto) Sukupuolikysymys. 161–186.

- Lehtomaa, M. 2006. Fenomenologinen kokemuksen tutkimus: haastattelu, analyysi ja ymmärtäminen. Teoksessa Perttula, J. & Latomaa, T. (toim.) Kokemuksen tutkimus. Merkitys-tulkinta-ymmärtäminen. Helsinki: Dialogia Oy.
- Mann, S. & Holdsworth, L. 2003. The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*. 18:3. 196–211.
- Marks, S. & MacDermid, S. 1996. Multiple Roles and the Self: A Theory of Role Balance. *Journal of Marriage and the Family* 58. 417–432.
- Marks, S. 1977. Multiple Roles and Role Strain: Some Notes on The Human Energy, Time and Commitment. *American Sociological Review*, vol 42. No 6. 921–936.
- Marshall, N. & Barnett, R. 1993. Work-Family Strains and Gains Among Two-Earner Couple. *Journal of Community Psychology*. 21. 64–78.
- Martela, F. & Ryan, R. 2016. The Benefits of Benevolence: Basic Psychological Needs, Benevolence, and the Enhancement of Well-Being. *Journal of Personality*. Volume 84, Issue 6. 750–764.
- Mason, J. 2006. *Qualitative researching*. 2nd edition. Great Britain: Cromwell Press Limited
- Metsämuuronen, J. 2006. *Laadullisen tutkimuksen käsikirja*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy. 1.laitos. 1.painos.
- Miettinen, A. & Rotkirch, A, 2012. Yhteistä aikaa etsimässä. Lapsiperheiden ajankäyttö 2000-luvulla. Perhebarometri. Väestöntutkimuslaitos. Katsauksia E42/2012. Helsinki: Vammalan Kirjapaino Oy.
- MO8413/9.4.2018. Tutkimuslupahakemus sotatieteiden maisterikurssin pro gradu opinnäytetyöhön (yliluutnantti Pärnä / SM 8). Puolustusvoimien asianhallintajärjestelmän asiakirja MO8413. Materiaali tutkijan hallussa.
- Moelker, R. & Anders, M. & Bowen, G. & Manigart, P. 2015. Introduction. Teoksessa Moelker, R. & Anders, M. & Bowen, G. & Manigart, P. (toim.) *Military Families and War in the 21st Century. Comparative perspectives*. Croydon: CPI Group. 3–21.
- Netemeyer, R. & Boles, J. & McMurrian, R. 1996. Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 81. No. 4. 400–410.
- Niiniluoto, I. 2002. *Johdatus tieteenfilosofiaan. Käsitteen- ja teorianmuodostus*. Keuruu: Ota-van kirjapaino Oy. 3.painos.

- Ojala, S. 2014. Ansiotyö kotona ikkunana työelämään. Koton työskentelyn käsitteet, piirteet sekä yhteydet hyvinvointiin. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Suomen Yliopistopaino –Juvenes Print.
- Ojanen, M. 2017a. Työn ja perheen ristiriidat, sairauspoissaolot ja avioeroriski suomalaisilla palkansaajilla. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Suomen Yliopistopaino – Juvenes Print.
- Ojanen, M. 2017b. Työn ja perheen ristiriidat koettelevat suomalaispalkansaajien terveyttä ja avioliittoja. Teoksessa Työelämän tutkimus. Arbetslivsforskning. 2-2017. Kirjapaino Hermes Oy. 186–189.
- Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2017. Sotilaat, työ ja perhe. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Tampere: Suomen Yliopistopaino - Juvenesprint.
- Pekkarinen, O. 2014. Pragmatismi ja sotilaspedagogiikka – Tieteenfilosofinen tarkastelu. Teoksessa Mutanen, A. & Pekkarinen, O. (toim.) Sotilaspedagogiikka. Sotilaspedagogiikka – Professori Juha Mäkisen 50–vuotisjuhlakirja. Maanpuolustuskorkeakoulu. Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos. Julkaisusarja 2. N:o 13. Tampere: Juvenes Print, 189–203.
- Pekkola, J. 2002. Etätyö Suomessa. Fyysiset, virtuaaliset, sosiaaliset ja henkiset työtilat etätyöympäristönä. Svenska handelshögskolan.
- Puolustusministeriö. 2016. Puolustusvoimauudistuksen loppuraportti. Haettu: <https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaaisuMetatieto/Documents/EDK-2016-AK-100358.pdf>
- Puolustusministeriö. 2018. Upseerin viran erityisiä kelpoisuusvaatimuksia tarkistettu. Viitattu 4.4.2019. https://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/upseerin-viran-erityisia-kelpoisuusvaatimuksia-tarkistettu
- Pyöriä, P. 2006. Understanding Work in the Age of Information. Finland in Focus. Akateeminen väitöskirja. Tampereen Yliopisto. Sosiologian ja sosiaalipsykologian tiedekunta. Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Pyöriä, P. 2011. Managing telework: risks, fears and rules. Management Research Review. Vol. 34. No. 4. 386–399.
- Pääesikunta. 2017. Henkilöstöosasto. Erilliskysely työaikajoustoista ja tilajärjestelyistä. Data. Materiaali tutkijan hallussa.
- Raatikainen, P. 2004. Ihmistieteet ja filosofia. Tampere: Tammer-Paino Oy.

- Rantanen, J. & Kinnunen, U. & Mauno, S. & Tilleman, K. 2011. Introducing Theoretical Approaches to Work-Life Balance and Testing a New Typology Among Professionals. Teoksessa Kaiser, S. & Ringlstetter, M.J. & Eikhof, D.R. & Pina e Cunha, M. (toim.) *Creating Balance? International Perspectives on the Work-Life Intergation of Professionals*. XVIII.
- Rantanen, J. & Kinnunen, U. 2005. Työ, perhe-elämä ja hyvinvointi. Teoksessa Kinnunen, U. & Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy. 229–264.
- Rantapelkonen, J. & Koistinen, L. 2016. Pohdintoja sotatieteellisistä käsitteistä. Maanpuolustuskorkeakoulu. Sotataidon laitos. Julkaisusarja 2: Tutkimuseloiteita nro 1.
- Roine, J. & Anttila, J. 2017. Työ ei ole paikka. Kokemuksia tuottavasta etätyöstä.
- Ruotuväki. 2017. Naisten vapaaehtoiseen asepalvelukseen haki ennätysmäärä naisia. Viitattu 5.3.2018. <http://ruotuvaki.fi/-/naisten-vapaaehtoiseen-asepalvelukseen-haki-ennatysmaara-naisia>
- Ryan, R. & Deci, E. 2000. Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*. Vol. 55. No. 1. 68–78
- Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. 2011. Joustoa työn ja perheen hyväksi? Teoksessa Pietikäinen, P. (toim.) *Työstä, jouta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus*. Tallinna: Raamatutrukikoda. 155–167
- Salmi, M. 2004. Arkielämä kokoaa yhteen työn ja perheen. Teoksessa Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. (toim.) *Puhelin, mummo vai joustava työaika. Työn ja perheen yhteensovittamisen arkea*. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy. 11–28
- Salmi, M. 2004. Teesejä työn ja perheen yhteensovittamisen tulevaisuudesta. Teoksessa Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. (toim.) *Puhelin, mummo vai joustava työaika. Työn ja perheen yhteensovittamisen arkea*. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy. 173–183.
- Salmi, M. 2004. Työn ja perheen yhteensovittamisen kentät. Teoksessa Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. (toim.) *Puhelin, mummo vai joustava työaika. Työn ja perheen yhteensovittamisen arkea*. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy. 1–9.
- Salonen, T. 2008. Filosofian sanat ja konseptit. 4. uud. p. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.
- Segal, M. 1986. The Military And the Family As Greedy Institutions. *Armed Forces & Society*, Vol. 13 No. 1, Fall 1986. 9–38.

- Sevón, E. & Malinen, K. & Murtorinne-Lahtinen, M. & Mykkänen, J. & Rönkä, A. 2016. Kumman vuoro? Kotityön ja vanhemmuuden jakamiselle annetut perustelut epätyypillisen työajan perheissä. Teoksessa Työelämän tutkimus - Arbetslivsforskning 14. 3/2016. Kirjapaino Hermes Oy. 295–310.
- Sipilä, H. 2009. Pääsihteerin palsta. Surkeat Uranäkymät ajavat upseerit Siviiliin. Sotilasaikauslehti 12/2009. 32–35.
- Sipilä, H. 2012. Pääsihteerin palsta. Uudistus lisää upseerien eroja Puolustusvoimista. Sotilasaikauslehti 12/1012. 30–33.
- Sirén, T. & Pekkarinen, O. 2017. Tieteenfilosofis-metodologisia perusteita pro gradu - tutkielman laadintaan. Maanpuolustuskorkeakoulu. Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos. Julkaisusarja 3: Työpapereita nro 3.
- Smith, D. 2015. Dual-military families. Confronting a stubborn military institution. Teoksessa Moelker, R. & Anders, M. & Bowen, G. & Manigart, P. (toim.) Military Families and War in the 21st Century. Comparative perspectives. Croydon: CPI Group. 5–72.
- Sullivan, S. 2003. What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking. *New Technology, Work and Employment*. Vol 18. 3. 158–165.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Perheet [verkkojulkaisu]. 2017. Helsinki: Tilastokeskus. Haettu: http://www.stat.fi/til/perh/2017/perh_2017_2018-05-25_fi.pdf
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti [verkkojulkaisu]. 2015. Helsinki: Tilastokeskus. Haettu: http://www.stat.fi/til/tyokay/2015/04/tyokay_2015_04_2017-10-20_fi.pdf
- Sutela, H. & Lehto, A-M. 2014. Työolojen muutokset 1977-2013. Tilastokeskus. Suomen virallinen tilasto. Helsinki. Haettu: http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv_197713_2014_12309_n et.pdf
- Tieteentermipankki. 2019. Informantti. Viitattu 5.4.2019. <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Kielitiede:informantti>
- Tietosuojalaki 1050/2018. Viitattu 8.4.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20181050>
- Tilastokeskus. 2018a. Tietoa tilastoista. Käsitteet. Perhe. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 22.1.2018. <http://www.stat.fi/meta/kas/perhe.html>
- Tilastokeskus. 2018b. Tietoa tilastoista. Käsitteet. Etätyö. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 6.2.2018. <https://www.stat.fi/meta/kas/etatyo.html>.

- Tilastokeskus. 2018c. Tietoa tilastoista. Käsitteet. Iltatyö. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 29.1.2018. http://www.stat.fi/meta/kas/ilta_tyo.html
- Tilastokeskus. 2018d. Tietoa tilastoista. Käsitteet. Yötyö. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 29.1.2018. http://www.stat.fi/meta/kas/yo_tyo.html
- Tilastokeskus. 2018e. Tietoa tilastoista. Käsitteet. Vuorotyö. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 29.1.2018. <http://www.tilastokeskus.fi/meta/kas/vuorotyö.html>
- Toppinen-Tanner, S. & Bergbom, B. & Friman, R. & Ropponen, A. & Toivanen, M. & Uusitalo, H. & Wallin, M. & Vanhala, A. 2016. Työ @ Elämä. Opas työpaikoille työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi. Työterveyslaitos. Helsinki. Haettu: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131549/Ty%c3%b6%20ja%20el%c3%a4m%c3%a4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2006. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Painettu EU:ssa: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Työelämä 2020 -hanke. 2017. [verkkójulkaisu]. Haettu: <http://tem.fi/documents/1410877/2132296/Made+by+Finland.+Selvitys+suomalaisen+ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+vahvuuksista+ja+heikkouksista/a71e43e2-9e89-401e-aa7f-add2db380d3e>
- Työolobarometri. 2017. Ennakkotiedot. [verkkójulkaisu]. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Työelämä. 3/2018. Helsinki. Haettu: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160557/TEMrap_3_2018_Työolobarometri.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Työolobarometri. 2018. Ennakkotiedot. [verkkójulkaisu]. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Työelämä. 3/2019. Helsinki. Haettu: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161439/TEM_15_2019_Työolobarometri_2018_ennakkotiedot.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Upseeriksi.fi. 2017. Hakutilastot. Viitattu 5.3.2018. <http://upseeriksi.fi/hakutilastot>
- Valkovirta, T. 2018. Nuoren upseerin työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen voimavarat. Pro gradu -tutkielma. Maanpuolustuskorkeakoulu. Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos.

Wellman, B. & Salaff, J. & Dimitrova, D. & Garton, L. & Gulia, M. & Haythornthwaite, C. 1996. Computer networks as social networks. Collaborative Work, Telework, and Virtual Community. *Annual Review of Psychology*. 22. 213–238.

Vilkkä, H. 2005. Tutki ja kehitä. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Yleinen opas 2018. Maanpuolustuskorkeakoulu. Sotatieteelliset perus- ja jatkotutkinnot. Tampere: Juvenes Print - Suomen Yliopistopaino Oy.

LIITTEET

- | | |
|---------|---|
| Liite 1 | Haastattelupyyntö |
| Liite 2 | Teemahaastattelurunko |
| Liite 3 | Haastatteluiden apukysymykset |
| Liite 4 | Suostumuslomake |
| Liite 5 | Haastatteluaineiston anonymisointisuunnitelma |
| Liite 6 | Aineiston analyysiesimerkit |



MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU
Maisteriosasto / Sotatieteiden maisterikurssi 8
Yliluutnantti Niina Pärnä
Helsinki

PYYNTÖ

23.4.2018

Arvoisa vastaanottaja,

opiskelen sotatieteiden maisterikurssilla 8. Teen pro gradu -tutkimusta aiheesta ”**Upseerien kokemuksia etätyön ja perheen yhteensovittamisesta**”. Tutkimukseni kohderyhmänä ovat maasotakoululaiset etätyötä tekevät upseerit, joilla on perhe. Tässä tutkimuksessa perheellä tarkoitetaan Tilastokeskuksen virallista määritelmää, jonka mukaan ”perheen muodostavat yhdessä asuvat avio- tai avoliitossa olevat tai parisuhteensa rekisteröineet henkilöt ja heidän lapsensa, jompikumpi vanhemmista lapsineen sekä avio- ja avopuolisot sekä parisuhteensa rekisteröineet henkilöt, joilla ei ole lapsia” (<http://www.stat.fi/meta/kas/perhe.html>).

Tutkimukseni tavoitteena on upseerien kokemusten kautta tuottaa Puolustusvoimille tietoa etätyön ja perheen yhteensovittamisesta. Puolustusvoimien Henkilöstöstrategian (HK1027) mukaan joustavien työaikamuotojen käyttöönoton yksi keskeinen peruste on ollut työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen parantaminen. Tutkimuksessani selvitän upseerien kokemuksia etätyön ja perheen yhteensovittamisesta. Tarkastelen työn ja perheen suhdetta upseerin henkilökohtaisesta näkökulmasta.

Tutkimukseni aineiston muodostavat haastattelut ja PEHENKOS:n käskemän palkatulle henkilöstölle suunnatun erilliskyselyn (AK11754 / 14.8.2017) avoin vastaus työn ja yksityiselämän yhteensovittamisesta. Maasotakoulun johtaja ev Asko Muhonen on hyväksynyt haastattelujen toteuttamisen.

Tarkoitukseni on haastatella etätyötä tekeviä maasotakoululaisia perheellisiä upseereita kesä-elokuussa 2018. Tutkimukseen osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen. Valitsen haastateltavat Maasotakoulun toimipisteistä (Lappeenranta, Hamina, Riihimäki, Parola, Niinisalo). Toteutan haastattelut yksilöhaastatteluina lähtökohtaisesti haastateltavan virkapaikalla ja virka-aikana tai haastateltavan kanssa erikseen sovittavalla tavalla. Haastattelu kestää noin tunnin ja nauhoitan haastattelut. Tutkimukseni tulokset tulen esittämään siten, ettei haastateltavia voi niistä tunnistaa.

Haastatteluajankohdat tulevat olemaan seuraavilla viikoilla:

VKO26 (25.-29.6.)

VKO27 (2.-6.7.)

VKO32 (6.-10.8.)

VKO33 (13.-17.8.)

VKO35 (27.-31.8.)

VKO36 (3.-7.9.).

Pyydän ottamaan minuun yhteyttä outlook-sähköpostilla **11.5.2018 mennessä** mikäli kiinnostuit tutkimukseen osallistumisesta. Sähköpostin yhteydessä pyydän mainitsemaan työpisteen, työtehtävän, sopivat haastatteluajankohdat viikon tarkkuudella, kuinka kauan olet tehnyt etätyötä, perhesuhteen ja oletko reppuri vai et.

Ystävällisin terveisin
Yliluutnantti Niina Pärnä
Oppilasupseeri SM8
KOULOS/MAASK
niina.parna@mil.fi

Teemahaastattelurunko

TUTKIJAN TAUSTATIEDOT	<ul style="list-style-type: none"> - Nimi - Tausta - Tutkimuksen ja haastattelun tarkoitus - Tutkimuseettiset asiat
TAUSTOITUSKYSYMYKSET	
HAASTATELTAVAN TAUSTATIEDOT	<ul style="list-style-type: none"> - Nimi - Puolison koulutus ja työ - Lapsien/huollettavien lukumäärä ja iät - Oma työhistoria/tausta
SISÄLTÖKYSYMYKSET	
1. TEEMA: Työn kuva	<ul style="list-style-type: none"> - Tehtävä - Työkuva, työtehtävät - Kokemukset työstä (jaksaminen, kuormittavuus)
2. TEEMA: Etätyö	<ul style="list-style-type: none"> - Etätyön aloittamisen ajankohta - Etätyön käyttö - Kokemukset etätyön vaikutuksista työtehtävien hoitamiseen
3. TEEMA: Työn ja perheen yhteensovittaminen	<ul style="list-style-type: none"> - Perheen suhtautuminen - Arkielämä - Perheensisäinen työnjako - Epäviralliset ja viralliset käytännöt, epäoikeudenmukaisuus, epätasa-arvo - Perhevapaiden käyttö - Työ- ja perheroolit (kuormittavuus, vahvistavuus, vuorovaikutus) - Kokemukset etätyön ja perheen yhteensovittamisesta
LOPETUS	<ul style="list-style-type: none"> - Etätyön kehittäminen - Vapaa sana

Haastatteluiden apukysymykset

SAAKO HAASTATTELUN NAUHOITTA?**Aloit**

- Tutkijan taustatiedot
- Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää millaisia kokemuksia upseereilla on etätyön ja perhe-elämän yhteensovittamisesta. Tällä tutkimuksella tuotetaan tietoa Puolustusvoimille etätyön ja perheen yhteensovittamisen kokemuksista.
- Kaksi aineistoa: Pääesikunnan erilliskysely ja teemahaastattelut
- Tutkimuseettiset asiat (ml. lomake):
 - o Tietoja kerätään tästä haastattelusta ja niitä käytetään pro gradun aineistona.
 - o Haastattelusta voi missä tahansa vaiheessa kieltäytyä. Myös haastattelun aikana voi keskeyttää osallistumisen tai kieltäytyä vastaamasta kysymykseen.
- Sopiiko sinuttelu?

Taustoituskysymykset

- Haastateltavan nimi
- Minkä ikäinen olet?
- Mikä on siviilisäätysi?
- Onko sinulla puolisoa?
- Minkä ikäinen puoliso on?
- Mikä on puoliso koulutus?
- Mitä puoliso tekee tällä hetkellä (töissä, kotona)?
- Jos puoliso on töissä
 - o Onko hänellä kokoaikatyö, osa- tai määräaikatyö?
 - o Onko hänellä epäsäännölliset (viikonloput, illat, yöt) vai säännölliset työajat (päivisin)?
- Kuinka monta lasta/huollettavaa sinulla on ja minkä ikäisiä he ovat?
- Kerro lyhyesti sinun työhistoriasi
 - o Kuinka kauan olet ollut puolustusvoimilla töissä?
 - o Mitä virkaurakursseja olet käynyt?
 - o Missä kaikkialla olet palvellut?
 - o Koskettiko puolustusvoimauudistus (2012-2015) sinua ja työtehtäviäsi jollakin tavalla?
 - o Oletko ollut reppurina jossakin vaiheessa työelämääsi vai oletko asunut aina perheen kanssa samalla paikkakunnalla?
 - o Miten päädyit tähän työtehtävään, jossa olet nyt?
- Oletko tällä hetkellä reppuri?
- Miten pitkä työmatka sinulla on kotoa töihin (ja asunnosta, jossa asut erillään perheestä)?
- Miksi olet hakeutunut upseerin ammattiin? Minkä takia teet sotilaan työtä?
- Onko sotilaan työ sinulle palkkatyötä vai kutsumustyötä?
 - o Koetko olevasi puolustusvoimilla töissä vai Puolustusvoimien palveluksessa?

SISÄLTÖKYSYMYKSET

1. TEEMA: Työn kuva

- Mikä on työtehtäväsi tällä hetkellä?
- Mitä työtehtäviisi kuuluu?
- Millainen on normaali työpäiväsi, kun teet työtä virkapaikalla ja työpisteellä? Miten tauotat työtä?
- Miten paljon/usein ja millaisia sotaharjoituksia tai virkamatkoja työtehtäviisi kuuluu?
- Teetkö yhteistyötä työpisteesi/virkapaikkakuntasi henkilökunnan kanssa kasvotusten normaalin työpäivän aikana? Jos teet, niin miten paljon?
- Koetko, että työsi on kuormittavaa? Jos koet, niin miksi?
- Joudutko tekemään ylitöitä tai niin kutsuttua harmaata työtä?
- Pääsetkö vaikuttamaan työssäsi esimerkiksi työyhteisön yhteisiin asioihin? Miten koet sen?

2. TEEMA: Etätyö

- Miksi olet halunnut aloittaa etätyön tekemisen? Miksi teet etätyötä?
- Millainen prosessi etätyösopimuksen saaminen oli sinun kohdallasi?
- Kuinka kauan olet tehnyt etätyötä? Olitko perheellinen ennen etätyön aloittamista? Miten koit etätyön lisäämisen neljästä päivästä 10 päivään kuukaudessa?
- Miten sovit etätyöpäivien käytöstä esimiehesi kanssa? Kuinka usein teet etätyötä kuukaudessa?
- Missä teet etätyötä?
- Miten sovit etätyöpäivänä tehtävistä töistä esimiehesi kanssa?
- Millaisia töitä teet etätyönä?
- Millaisia laitteita tarvitset etätyön tekemiseen? Millaiset edellytykset (pöytä, tuoli, internet-yhteys ym.) sinulla on kotona työskentelyyn?
- Koetko etätyöpäivän aikana jotain työtehtäviin liittyviä haasteita?
- Mitkä työtehtävistäsi eivät sovellu tehtäväksi etänä?
- Millainen on tyypillinen etätyöpäiväsi? Poikkeako etätyöpäivän aikataulu jotenkin tyypillisestä työpäivästäsi?
- Miten esimies todentaa etätyöpäivän aikana tekemäsi työt?
- Tuleeko sinun olla esimiehesi tavoitettavissa etätyöpäivän aikana? Jos pitää, niin millä tavalla?
- Miten pidät yhteyttä kollegoihin etätyöpäivän aikana?
- Tekeeko muut työyhteisössäsi etätyötä? Miten he suhtautuvat etätyön tekemiseen?
- Miten koet kollegiaalisen ajatustenvaihdon tapahtumisen, kun työyhteisössä henkilöt tekevät etätyötä?
- Millaisia kokemuksia sinulla on etätyön vaikutuksista työtehtäviesi hoitamiseen?
 - o Helpottaa tai vaikeuttaa?
- Millaisia ominaisuuksia sinun mielestäsi työntekijällä tulisi olla, jotta etätyön tekeminen onnistuu? Arvioiko esimies näitä ominaisuuksia jotenkin? Koetko, että sinulla on näitä ominaisuuksia?
- Vaikuttaako etätyön tekeminen työhyvinvointiisi jollakin tavalla?
 - o Parantaa tai heikentää?
- Jos seuraavassa tehtävässäsi et voisi tehdä etätyötä niin miten se vaikuttaisi sinuun?

3. TEEMA: Etätyn ja perheen yhteensovittaminen

- Onko sinulla on jossain urasi vaiheessa haasteita yhteensovittaa työ ja perhe? Jos on, niin missä vaiheessa ja millaisia ne haasteet ovat olleet?
- Mitä perhe merkitsee sinulle? Millaisena koet perheen kanssa vietetyn ajan?
- Millä tavalla perhe suhtautuu työhösi Puolustusvoimien upseerina? Onko etätyn tekeminen vaikuttanut tähän suhtautumiseen jotenkin?
- Millainen on perheenne arkipäivä? Poikkeako tämä etätypäivänä jotenkin?
- Onko Puolustusvoimat sinun mielestäsi perhemyönteinen työpaikka? Onko etätyn tekemisen mahdollistaminen vaikuttanut tähän kokemukseen jollakin tavalla?
- Miten koet työn ja perheen yhteensovittamisen Puolustusvoimissa? Onko se helppoa vai vaikeaa? Onko etätyn tekeminen vaikuttanut tähän kokemukseen?
- Onko työn ja perheen yhteensovittamisessa havaittavissa epäoikeudenmukaisuutta tai epätasa-arvoisuutta yksilöiden, työtehtävien, työpisteiden, virkapaikkakuntien vast. välillä? Oletko itse kokenut tällaista? Miten se on ilmennyt?
- Millaisia epävirallisia tai virallisia käytäntöjä työn ja perheen yhteensovittamiseksi Puolustusvoimissa on sinun mielestäsi? (esim. työajan järjestelyt) Millä tavalla ne ovat vaikuttaneet työn ja perheen yhteensovittamiseen?
- Miten työn ja perheen yhteensovittamisen kokemus vaikuttaa sinuun?
- Oletko käyttänyt työurasi aikana perhevapaita, kuten äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaita tai osittaisia hoitovapaita? Jos olet, niin koitko sen vaikuttavan itseesi, perheeseesi tai työhösi/uralla etenemiseesi jollakin tavalla?
- Koetko työroolisi (upseeri) ja perheroolisi (vanhempi, puoliso) välillä rooliristiriitaa? Millaista on mukautua näihin erilaisiin rooleihin? Koetko olevasi töissä ja kotona samanlainen?
- Koetko ristiriitoja työstä perheeseen vai perheestä työhön? Asettaako jompi kumpi enemmän vaatimuksia: työ vai perhe? Miksi? Onko etätyn tekeminen vaikuttanut näihin ristiriitoihin jotenkin?
- Kumpi joustaa tarvittaessa: työ vai perhe? Millaisissa tilanteissa?
- Kumman tulisi sinun mielestäsi joustaa? Miksi?
- Vaikuttavatko työssä koetut myönteiset tai kielteiset asiat perheeseen? Vaikuttavatko perheessä koetut myönteiset tai kielteiset asiat työhön?
- Miten etätyn on vaikuttanut työn ja perheen yhteensovittamisen kokemukseesi?
 - o Millaisia myönteisiä vaikutuksia etätynällä on ollut?
 - o Millaisia kielteisiä vaikutuksia etätynällä on ollut?

LOPETUS

- Mikä on etätyn suurin myönteinen vaikutus sinulle? Entä kielteinen?
- Millaisena koet etätyn kärkevät normit? Kehittäisitkö etätyn tai etätyn kärkeviä normeja jollakin tavalla? Jos kehittäisit, niin miten?
- Haluatko vielä tuoda ilmi jotain tästä aihepiiristä?

LOMAKE YLIL NIINA PÄRNÄN OPINNÄYTETYÖN (PRO GRADU) HAASTATTELUUN SUOSTUMISESTA**Upseerien kokemuksia etätyön ja perheen yhteensovittamisesta**

Opinnäytetyön nimi: Upseerien kokemuksia etätyön ja perheen yhteensovittamisesta. Maanpuolustuskorkeakoulu (MPKK) 2017-2019.

Minua on pyydetty osallistumaan yliluutnantti Niina Pärnän opinnäytetyön (pro gradu) haastatteluun etätyön ja perheen yhteensovittamisesta. Olen saanut opinnäytetyöstä riittävän selvityksen ennen haastattelupyyntöön vastaamista. Olen tietoinen miten tutkimuksen tietoja kerätään, käsitellään ja luovutetaan.

Olen saanut esittää tutkimuksesta kysymyksiä ja olen saanut niihin riittävän vastauksen. Minulla on ollut aikaa ja tarvittavat tiedot harkita ja päättää osallistumisestani tutkimuksen haastatteluun.

Annan tutkijalle luvan kerätä tutkimuksen kannalta tarpeellisia tietoja haastattelun kautta. Olen tietoinen, että haastattelussa kerättyjä tietoja kerätään ja käsitellään luottamuksellisesti ja ne koodataan siten, ettei henkilöllisyyttäni voida selvittää.

Tiedän, että osallistuminen tähän opinnäytetyöhön on vapaaehtoista. Ymmärrän, että voin perua suostumukseni tai voin keskeyttää tutkimukseen osallistumiseni missä vaiheessa tahansa ennen, kun tutkimus päättyy.

Annan luvan käyttää tätä tutkimusta varten kerättyä aineistoa myös jatkotutkimuksiin Puolustusvoimien kontekstissa.

Annan luvan

En anna lupaa

Vahvistan osallistumiseni ja suostun osallistumaan tutkimukseen vapaaehtoisesti.

Allekirjoitus

Paikka ja aika

Nimen selvennys

Vastaanotan tämän suostumuksen

Allekirjoitus

Paikka ja aika

HAASTATTELUAINEISTON ANONYMISOINTISUUNNITELMA

(Mukaiilu Kuula-Luumi, A. & Ranta, J. 2017. Haastattelun keruun ja käsittelyn ABC. Teoksessa Hyvärinen, M. & Nikander, P. & Ruusuvoori, J. (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino. 413-425.)

P = poistaminen K = karkeistaminen (kategorisointi) M = muuttaminen	Suora tun- niste	Vahva epäsuora tunniste	Epäsuora tunniste	Anonymisointi- tekniikka
Informantin nimi	X			P
Informantin ikä			X	(K)
Informantin sukupuoli			X	P
Informantin siviilisääty			X	-
Informantin työtehtävä/työpiste		(X)	X	K/M
Informantin aselajitiedot		(X)	X	P
Asuinkunta			X	K
Kaupunginosa			X	P/K
Tarkasti nimetyt tapahtumapaikat/- ajankohdat (esim. joukko-osastot, teh- tävät, sotaharjoitukset, virkamatkat, lasten koulupaikat)			X	P/K/M
Kollegoiden/vast. nimet		X		P/M
Puolison/lasten nimet	X			P/M
Puolison/lasten/huollettavien ikä			X	(K)
Puolison/lasten/ huollettavien suku- puoli			X	(P/K)
Puolison ammatti/työpaikka			X	K
Terveyttä koskevat tiedot		X		P/K

Aineiston analyysiesimerkit

1. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen haasteet

Alkuperäinen merkitys	Pelkistetty merkitys	Aineistolähtöinen alaluokka	Teoriaohjaava yläluokka	Yhdistävä luokka
Joka päivä työmatkaan kuluu 2,5 tuntia. Reppurointi - asuminen erillään muusta perheestä Useat virkamatkat, jotka eivät liity varsinaiseen työhöni haittaavat siviilielämää. Kahden vuoden opiskelu YE-kurssilla, jolloin ei ollut mahdollisuutta minkäänlaiseen joustavaan työaikaan. 120-150 vuorokautta poissa kotoa vuosittain	Matkustaminen Reppuruus Virkamatkat Virkaurakurssit Sotaharjoitukset	Poissaolot kotoa	Työperäiset ristiriidat	Ajankäytön ristiriidat
Turha "kiire" ja "osallistuttaminen" osastollamme, joka estää keskittymisen omiin tärkeimpiin tehtäviin Valmiusvuorot on pitkiä ja niitä on paljon. Vaikka työaika ei kirjanpitoon sen enempää kerrykään, niin viikko kestää silti sen 168 tuntia... Liian lyhyt suunnittelusykli.	Kiire Valmius Pikatilanteet	Epäsäännöllisyys		
Läsnäolovelvoite Osastopäällikön erittäin kielteinen ja syyllistävä suhtautuminen etätöihin.	Työtehtävä Esimiestoiminta	Joustamattomuus		
Päiväkodin aukioloajat. Urasuuntautuneen puolison työt ja lastenhoidon järjestäminen haittaavat toisinaan tai ainakin vaativat hyvin tarkkaa ja reilusti ennakoivaa suunnittelua liian suuri työkuorma ja siitä aiheutunut stressi ja jaksaminen	Lasten hoitojärjestelyt Puolison työ	Kodin järjestelyt	Perheperäiset ristiriidat	
Työpaikkakiusaaminen (4v kestoinen) johti avioeroon.	Työn määrä Henkilökohtaiset	Työssäjaksaminen	Työperäiset ristiriidat	Psykkisen kuormittavuuden ristiriidat
Jatkuva pakkosiirtouhka. Elämää ei voi suunnitella yli vuoden päähän, kun ei tiedä missä koskakin palvelee. Yksityiselämän haasteet (eroproessi).	Siirrot Kotiasiat	Joustamattomuus Yksilölliset	Perheperäiset ristiriidat	
"...tääl on tietyt normit ja systeemit minkä mukaan toimitaan et onhan se tietenki eri asia ku sä oot työpaikalla ku kotona"	Hallitsevuus	Rooli työssä	Työperäiset ristiriidat	
"...mut, että tietysti odotukset on erilaisia ja sitte ku niihin tarpeisiin vastaa puolisona tai vanhempana tai työntekijänä, niin onhan ne tietysti vähän erilaisii ne tehtävät..." "...ja sitte aatellaan mun muuta sosiaalista toimintaa tuolla armeijan ulkopuolella, niin ei mun ei tarvii pyrkiä mihinkää johtotehtävi. Mä saan ihan tarpeeks johtaa (työssä). Mä tykkään mieluummin istua ja kattoo ja seurata sivusta, että joku muu toimii, johtaa, häääää ..."	Erilaiset odotukset Taustavaikuttaja	Rooli perheessä Rooli harrastuksissa	Perheperäiset ristiriidat	Käyttäytymisen ristiriidat

2. Etätöiden ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Alkuperäinen merkitys	Alkuperäinen merkitys tutkijan yleiselle kielelle käännettynä	Pelkistetty merkitys	Aineistolähtöinen alaluokka	Teoriaohjaava yläluokka	Yhdistävä luokka
<p>"...ku on lapsia ja lapsilla harrastukset ni se helpottaa aivan suunnattomasti sitä että sä pystyt niinku ne etäpäivät ajottamaan semmosille päiville kun on joku tärkeempi juttu tai sitte on joku lapsen joku mitä näit nyt on mikä tää on no se tilaisuus mis käydään koululla kuuntelemassa..."</p> <p>"...nyt mul on mahdollisuus käydä heidän kanssaan tekemässä joku juttu käydä kaupassa ostamassa nappulakenkiä viedä harjoituksiin käydä kattomassa esimerkiks joku peli jos se on päivällä tai iltapäivällä tota ..."</p>	<p>Kun on lapsia ja lapsilla harrastukset, niin se helpottaa aivan suunnattomasti sitä, että sä pystyt ne etäpäivät ajottamaan semmosille päiville, kun on joku tärkeempi juttu tai sitte on joku keskustelutilaisuus koululla.</p> <p>...nyt mul on mahdollisuus käydä perheen kanssa tekemässä joku juttu. Käydä kaupassa ostamassa nappulakenkiä, viedä harjoituksiin, käydä kattomassa esimerkiks joku peli, jos se on päivällä tai iltapäivällä.</p>	<p>Etätöiden sijoittaminen tärkeille päiville</p> <p>Mahdollisuus viettää enemmän aikaa perheen kanssa</p>	<p>Parempi ajankäyttö</p> <p>Yhteisen ajan lisääntyminen</p>	<p>Työn ja muun elämän yhteensovittaminen</p> <p>Työn ja muun elämän yhteensovittaminen</p>	Ajankäytön ristiriidat
<p>"Mä alotan kyl aika paljon aikasemmin ku normaalisti jotta mä pystyn taas lopettaa lopettaa aikasemmin se saattaa alkaa 6.30 tai seittemältä ja sit se päättyy joskus 15 mulla on enempi aikaa sitte taas illasta ..."</p>	<p>Mä alotan etätöiden aika paljon aikasemmin, kuin normaalisti, jotta mä pystyn taas lopettaa aikasemmin. Se päivä saattaa alkaa 06.30 tai 07 ja sit se päättyy joskus 15, jollon mulla on enempi aikaa sitte taas illasta.</p>	<p>Mahdollistaa joustavan aloittamisen ja lopettamisen</p>	<p>Joustava ajankäyttö</p>	<p>Työn joustavuus</p>	
<p>"Käytännössä se mahdollistaa mulle sen että että mun ei tarvii ajaa ajomatka on yks mikä pudottaa pois eli eli käytännössä tota jos me mietitään mun normaalia työviikkoa ni noin puolitoista työpäivää ni mä istun autossa ..."</p>	<p>Käytännössä se mahdollistaa mulle sen, että mun ei tarvii ajaa. Ajomatka on yks, minkä etätö pudottaa pois eli käytännössä, jos me mietitään mun normaalia työviikkoa, niin noin puolitoista työpäivää mä istun autossa.</p>	<p>Työmatkustamiseen kuluu viikossa puolitoista työpäivää</p>	<p>Tehokkaampi ajankäyttö</p>	<p>Työmatkojen väheneminen</p>	

Alkuperäinen merkitys	Alkuperäinen merkitys tutkijan yleiselle kielelle käännettynä	Pelkistetty merkitys	Aineistolähtöinen alaluokka	Teoriaohjaava yläluokka	Yhdistävä luokka
<p>"...kyllähän se niinku lapsiperheessä keventää sitä että jos niinku ensimmäisenä tulet kotiin ni pitäis tyhjentää astianpesuu ja muuta ni kyllähän näillä saa kevennettyä niinku tosi paljon..."</p> <p>"...se nyt voi olla lapselleki ihan hyvä et aikuinen vie ensimmäisenä koulupäivänä hänet kouluun..."</p> <p>"...tavallaan sillä liennytettiin sitä järkytystä tavallaan siitä pakkosiirrosta..."</p>	<p>...kyllähän se niinku lapsiperheessä keventää sitä, että jos ensimmäisenä tulet kotiin, niin pitäis tyhjentää astianpesukone ja muuta, niin kyllähän näillä saa kevennettyä niinku tosi paljon.</p> <p>...se nyt voi olla lapselleki ihan hyvä, että aikuinen vie ensimmäisenä koulupäivänä hänet kouluun.</p> <p>...tavallaan sillä liennytettiin sitä järkytystä siitä pakkosiirrosta.</p>	<p>Arkiaskareiden tekeminen päivän aikana keventää</p> <p>Lapsen saattaminen kouluun</p> <p>Pakkosiirrosta johtuvan järkytyksen väheneminen</p>	<p>Arkielämän helpottuminen</p> <p>Lasten tukeminen</p> <p>Siirron helpottuminen</p>	<p>Työn ja muun elämän yhteensovittaminen</p> <p>Työn ja muun elämän yhteensovittaminen</p> <p>Työn ja muun elämän yhteensovittaminen</p>	Psyykkisen kuormittavuuden ristiriidat
<p>"...sit ei tarte tarte siellä pimeessä räntäsateessa mennä liikentees siel on muutenki hirviä ja paljon onnettomuuksia tapahtuu joku kuolintapauski on ollu siinä teosuudella..."</p>	<p>...sit ei tarte siellä pimeessä räntäsateessa mennä liikentees, kun siel on muutenki hirviä ja paljon onnettomuuksia tapahtuu. Joku kuolintapauski on ollu siinä teosuudella.</p>	<p>Pimeässä ja räntäsateessa hirvien keskellä vaarallista ajaa</p>	<p>Turvallisuuden tunne</p>	<p>Työmatkojen väheneminen</p>	
<p>"...se on enemmänki sitä että et jos tiäksä työpaikka tulee puoleenväliin vastaan ni sit voi mennä itte tavallaan niinku teoriassa vähän pidemmälle vielä..."</p>	<p>...se on enemmänki sitä, että jos tiäksä työpaikka tulee puoleen väliin vastaan, niin sit voi mennä itte tavallaan niinku teoriassa vähän pidemmälle vielä.</p>	<p>Työorganisaatio tulee vastaan, niin on valmis itse menemään vielä vähän pidemmälle</p>	<p>Vuorovaikeus</p>	<p>Sitoutuminen työorganisaatioon</p>	
<p>"...vaikuttaahan se heti siihen sitten niinkun omaankin tietää että kyllä pystyn tässä tukemaan tuota toista puoli kumppania nyt sitten että hänkin saa vähän helpotusta tähän arkeen..."</p>	<p>Se vaikuttaa heti siihen omaankin hyvinvointiin, kun tietää, että pystyn tässä tukemaan tuota kumppania nyt sitten, että hänkin saa vähän helpotusta tähän arkeen.</p>	<p>Kyky tukea puolisoa vaikuttaa omaankin hyvinvointiin</p>	<p>Sosiaalinen hyvinvointi</p>	<p>Kokonaisvaltainen hyvinvointi</p>	
<p>"...se (etätyö) on semmonen pieni buusti että mikä mikä luo niinku mahdollisuuksia mitkä on ihan järkeviä mahdollisuuksia ja mä koen että se antaa mulle mulle niinko pienen buustin mut mä koen myös sen et se antaa järjestelmälle et mä pystyn olemaan tehokkaampi sen pienen ihan pienen tota lisän avulla eli pystyn tekemään enemmän töitä kuitenkin niinko samassa työajassa..."</p>	<p>...se (etätyö) on semmonen pieni buusti, että mikä mikä luo niinku mahdollisuuksia ja mitkä on ihan järkeviä mahdollisuuksia. Mä koen, että se antaa mulle niinko pienen buustin, mutta mä koen myös sen, että se antaa järjestelmälle. Mä pystyn olemaan tehokkaampi sen pienen lisän avulla eli pystyn tekemään enemmän töitä kuitenkin niinko samassa työajassa.</p>	<p>Pystyy tekemään enemmän samassa ajassa</p>	<p>Työn tehokkuus</p>	<p>Tuottavuus, luovuus</p>	
<p>"Se on totuus että niinku sen mä oon huomannu että kuussa tunnissa etäpäivänä tai sitte hajapäivänä semmonen työskentelytila missä olet yksin ni sä teet käytännössä helposti sen mitä sä teet täällä kahdeksas tunniss..."</p>	<p>Sen mä oon huomannu, että kuussa tunnissa etäpäivänä tai sitte hajapäivänä semmonen työskentelytila, missä olet yksin, niin sä teet käytännössä helposti sen, mitä sä teet täällä kahdeksas tunniss. Se on totuus.</p>	<p>Etätöissä pystyy lyhyemmässä ajassa tekemään enemmän töitä, koska on rauhallisessa työtilassa yksin</p>	<p>Rauhallinen työtila</p>	<p>Häiriötekijöiden väheneminen</p>	

Alkuperäinen merkitys	Alkuperäinen merkitys tutkijan yleiselle kielelle käännettynä	Pelkistetty merkitys	Aineistolähtöinen alaluokka	Teoriaohjaava yläluokka	Yhdistävä luokka
"...(tehtäviä) jotka ei edellytä sitä että on uniformu päällä ja jäkätät täällä vaan voin vaikka sohvalla maata ja lukea jotain näin niinku näinhän se on se on miellyttävämpää..."	(Tehtäviä), jotka ei edellytä sitä, että on uniformu päällä ja jäkätät täällä vaan voin vaikka sohvalla maata ja lukea jotain. Näinhän se on miellyttävämpää.	Voi maata omissa vaatteissa sohvalla ja lukea jotain	Vaatetuksen valitseminen	Omaehtoisuuden tunne	Käyttätymisen ristiriidat
"...se minkä siinä ehkä menettää ni on tällanen niinkö sosiaaliset suhteet ja kahvipöytäkeskustelut niissä kuitenkin jaetaan tietoo jollain tavalla vaikkei se olis sellanen palaveri niin aina jotain jotain epävirallisestiki siel käsitellään et sen siin ehkä menettää..."	...se minkä siinä ehkä menettää, niin on tällanen niinkö sosiaaliset suhteet ja kahvipöytäkeskustelut. Niissä kuitenkin jaetaan tietoo jollain tavalla vaikkei se olis sellanen palaveri, niin aina jotain epävirallistaki siel käsitellään, että sen siin ehkä menettää.	Etätyön kautta menetetään sosiaaliset suhteet ja kahvipöytäkeskustelut	Epäviralliset tilaisuudet	Sosiaalisten suhteiden heikentyminen	
"...siinä voi olla ehkä sellanen haaste että et ne jotka ei tee etätöitä itse ni ne ei välttämättä koe sitä ne ei ehkä oo niin tottunu siihen tavallaan lyncillä tavottamiseen samalla tavalla ku ne jotka tekee sitä meilläki ehkä henkilöstö jakaantuu niin että on niitä jotka tekee sitä etätyötä ja sit niitä jotka ei oo kertaakaan tehny tai sillä tavalla et ois niinkö sinut sen niinkö työskentelytavan kanssa ehkä se näkyy siinä..."	...siinä voi olla ehkä sellanen haaste, että ne, jotka ei tee etätöitä itse, niin ne ei välttämättä ehkä oo niin tottunu siihen tavallaan lyncillä tavottamiseen samalla tavalla, kun ne jotka tekee sitä. Meilläki ehkä henkilöstö jakaantuu niin, että on niitä, jotka tekee sitä etätyötä ja sit niitä, jotka ei oo kertaakaan tehny tai sillä tavalla, että ois niinkö sinut sen työskentelytavan kanssa ehkä se näkyy siinä.	Muut työyhteisössä ei välttämättä ole tottuneet teknologialla tavoittamiseen päivän aikana	Työyhteisön tottumattomuus	Sosiaalisten suhteiden heikentyminen	