

**Viestintäteknologian hallinta työn ja muun elämän rajankäynnissä
media-alalla**

Camilla Suortti
Viestinnän maisterintutkielma
Kevät 2020
Kieli- ja viestintätieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta – Faculty Humanistis-yhteiskuntatieteellinen	Laitos – Department Kieli- ja viestintätieteiden
Tekijä – Author Camilla Suortti	
Työn nimi – Title VIESTINTÄTEKNOLOGIAN HALLINTA TYÖN JA MUUN ELÄMÄN RAJANKÄYNNISSÄ MEDIA-ALALLA	
Oppiaine – Subject Viestintä	Työn laji – Level Maisterintutkielma
Aika – Month and year Kevät 2020	Sivumäärä – Number of pages 80
Tiivistelmä – Abstract Tämän maisterintutkielman tavoitteena oli kuvata ja ymmärtää viestintäteknologian hallintaa sekä viestintäteknologian hallinnan jännitteitä ja paradokseja työn ja muun elämän rajankäynnissä media-alalla. Viestintäteknologian hallinnalla tarkoitettiin viestintäteknologian käyttötapoja tai käytön rajoittamista ja rajankäynnillä puolestaan vuorovaikutuksessa rakentuvia ja ilmeneviä ajallisia, fyysisiä tai psykologisia rajoja työn ja muun elämän välillä. Tutkielman aineisto koostui kahdeksasta puolistrukturoidusta teemahaastattelusta, jotka teemoiteltiin ja luokiteltiin laadullisen sisällönanalyysin keinoin. Haastateltavat olivat erään suomalaisen mediakonsernin työntekijöitä yhteensä neljästä eri toimipisteestä. Media-alan ammattilaiset loivat ja häivyttivät työn ja muun elämän rajoja sekä sovittivat työtä ja muuta elämää strategisesti yhteen hallitsemalla viestintäteknologiaa. Rajojen luominen työn ja muun elämän välille tarkoitti työajan määrittelyä viestintäteknologian käytön mukaan sekä viestintäteknologian käytön rajoittamista tai valikoivaa käyttämistä muun elämän aikana. Työn ja muun elämän rajojen häivyttäminen puolestaan oli tavoitettavuutta työasioissa muun elämän aikana sekä tavoitettavuutta muun elämän kontakteille työajalla. Media-alan ammattilaiset sovittivat työtä ja muuta elämää strategisesti yhteen teknologiavälitteisen työskentelyn joustavan sijainnin ja ajankohdan avulla sekä puhumalla työstä muun elämän vuorovaikutussuhteissa teknologiavälitteisesti. Viestintäteknologian hallinnassa media-alan ammattilaisten työn ja muun elämän rajankäynnissä tunnistettiin kaksi jänniteparia ja kaksi paradoksia. Jänniteparit olivat viestintäteknologian käytön rajoittamisen ja valikoivan käytön jännite sekä teknologiavälitteisen ja fyysisen läsnäolon jännite. Viestintäteknologian hallinnan paradoksit taas olivat tavoitettavuuden odotusten ja vapaaehtoisen tavoitettavuuden paradoksi sekä työn ja muun elämän rajojen luomisen ja häivyttämisen paradoksi. Tämä tutkielma pyrkii lisäämään ymmärrystä viestintäteknologian hallinnasta ja siinä ilmenevästä jännitteisyydestä työn ja muun elämän rajankäynnissä media-alalla. Tuloksia voidaan hyödyntää toimivien viestintäteknologian hallinnan käytänteiden luomisessa digitalisoituneessa työelämässä, jossa viestintäteknologian hallinta kytkeytyy ammatillisten rajojen hallintaan ja sitä kautta myös työhyvinvointiin.	
Asiasanat – Keywords Viestintä, Viestintäteknologia, Viestintäteknologian hallinta, Työ, Elämä, Rajankäynti, Raja, Jännite, Paradoksi, Media-ala	
Säilytyspaikka – Depository Jyväskylän yliopisto / Jyväskylän yliopiston kirjasto	
Muita tietoja – Additional information	

Sisällys

1 JOHDANTO	4
2 TYÖN JA MUUN ELÄMÄN RAJANKÄYNTI	7
3 VIESTINTÄTEKNOLOGIA TYÖELÄMÄSSÄ	10
3.1 VIESTINTÄTEKNOLOGIAN HALLINNAN KESKEISET KÄSITTEET	10
3.2 VIESTINTÄTEKNOLOGIA TYÖN JA MUUN ELÄMÄN RAJANKÄYNNISSÄ	11
3.3 JATKUVA TAVOITETTAVUUS.....	12
3.4 VIESTINTÄTEKNOLOGIAN JÄNNITTEET JA PARADOKSIT	14
4 TYÖELÄMÄN DIGITALISAATIO MEDIA-ALAN TYÖSSÄ	17
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	21
5.1 TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	21
5.2 LAADULLINEN TUTKIMUSOTE JA PUOLISTRUKTUROITU TEEMAHAASTATTELU	22
5.3 AINEISTON JA HAASTATELTAVIEN KUVAUS	23
5.4 AINEISTON KÄSITTELY JA ANALYYSI	25
6.4.1 Luokitusjärjestelmä viestintäteknologian hallinnasta työn ja muun elämän rajankäynnissä.....	27
6.4.2 Luokitusjärjestelmä viestintäteknologian hallinnan jännitteistä ja paradokseista	28
6 TULOKSET	30
6.1 VIESTINTÄTEKNOLOGIAN HALLINTA MEDIA-ALAN AMMATTILAISTEN TYÖN JA MUUN ELÄMÄN RAJANKÄYNNISSÄ.....	30
6.2 VIESTINTÄTEKNOLOGIAN HALLINNAN JÄNNITTEET JA PARADOKSIT TYÖN JA MUUN ELÄMÄN RAJANKÄYNNISSÄ MEDIA-ALALLA.....	46
7 POHDINTA	57
7.1 VIESTINTÄTEKNOLOGIA JA AMMATILLISTEN RAJOJEN HALLINTA.....	57
7.2 VIESTINTÄTEKNOLOGIAN HALLINTA JÄNNITTEISENÄ JA PARADOKSAALISENA ILMIÖNÄ.....	62
8 TUTKIMUKSEN ARVIOINTI	68
9 PÄÄTÄNTÖ	72
9.1 KÄYTÄNNÖN SOVELLUSEHDOTUKSET.....	72
9.2 JATKOTUTKIMUSHAASTEET	73
KIRJALLISUUS	75

1 Johdanto

Viestintäteknologia on saanut aikaan murroksen työelämässä viimeisten vuosikymmenten aikana. Teknologian nopea kehitys ja integroituminen työelämään ovat muuttaneet työskentelyä perustavanlaatuisella tavalla ja kehitys jatkuu yhä edelleen. Esimerkiksi monet ammatit ovat kadonneet ja tilalla on tullut uusia (Hoonakker 2014, 14). Voidaankin väittää, että suurin osa työstä on nykyään enemmän tai vähemmän riippuvaista teknologiasta (Korunka & Hoonakker 2014, 206). Merkittävimpiä viestintäteknologian aikaansaamia muutoksia työelämässä on viestinnän nopeutuminen, työn muuttuminen intensiivisemmäksi, ajan ja paikan merkityksen muuttuminen, mahdollisuus hajautettuun työhön sekä globaaliin verkostoitumiseen (Hoonakker 2014, 9–23). Viestintäteknologia mahdollistaa monia asioita työelämässä, mutta sen aikaansaamat muutokset ovat laaja-alaisia ja ne ulottuvat myös työelämän ulkopuolelle.

Viestintäteknologiaa voidaan käyttää milloin ja missä tahansa, jolloin se mahdollistaa joustavan työskentelyn ajasta ja paikasta riippumatta, nopean yhteydenpidon toisiin sekä jatkuvan tavoitettavuuden. Työ sekoittuu aiempaa helpommin muuhun elämään ja viestintäteknologian käyttö onkin yhdistetty työn ja muun elämän rajojen hämärtymiseen (Demerouti, Derks, Brummelhuis & Bakker 2014, 123–126). Työn ja muun elämän rajankäynti tarkoittaa sitä, että modernissa palkkatyöyhteiskunnassa työ ja vapaa-aika käsitetään toisistaan erillisinä osa-alueina, joiden välillä on ajallisia, fyysisiä tai psykologisia rajoja, joiden avulla todellisuudesta muodostetaan osa-alueita, joilla on jokin merkitys (Ashfort, Kreiner & Fugate 2000). Elämän eri osa-alueille kuuluu erilaisia rooleja, erilainen puhetapa ja käyttäytyminen ja näiden osa-alueiden välillä tehdään päivittäisiä siirtymiä (Clark 2002). Työn ollessa selkeästi aikaan ja paikkaan sidottua, työn ja muun elämän väliset erot ovat helpommin määriteltävissä fyysisten ja ajallisten rajojen ansiosta. Jos työn ja muun elämän rajat hämärtyvät liiaksi, se voi olla ongelmallista, koska rajojen liiallinen hämärtyminen saattaa johtaa esimerkiksi uupumiseen (Ashfort, Kreiner & Fugate 2000). Työn ja muun elämän rajankäynti on viestinnällinen ilmiö, koska rajat tulevat näkyviksi juuri viestinnässä. Työn ja muun elämän rajat rakennetaan sekä ylläpidetään vuorovaikutuksessa ja rajankäynti tarkoittaa jatkuvaa neuvottelua elämän eri osa-alueiden välisen tasapainon saavuttamiseksi (Clark 2002).

Viestintäteknologia on luonteeltaan läpäisevää ja erityisesti mobiiliteknologia kulkeutuu sujuvasti laukussa tai taskussa elämän osa-alueelta toiselle. Viestintäteknologian välityksellä pelkkä työ ei sekoitu muuhun elämään, vaan myös muu elämä voi sekoittua työhön (de Wet & Koekemoer 2016). Esimerkiksi läheisten tai perheenjäsenten kanssa voidaan pitää joustavasti yhteyttä työpäivän tai vaikka työmatkan aikana. Viestintäteknologiaa työn ja muun elämän rajankäynnissä on tutkittu aikaisemmin useilla eri tieteenaloilla, kuten myös viestinnänkin alalla. Aikaisemmassa tutkimuksessa on huomioitu muun muassa työn ja muun elämän rajojen hämärtyminen (Demerouti, Derks, ten Brummelhuis & Bakker 2014; van Zoonen, Verhoeven & Vliegthart 2016), jatkuva tavoitettavuus (Matusik & Mickel 2011; Richardson & Benbunan-Fich 2011; Wajcman & Rose 2011) ja se, miten ja minkälaisiin tarkoituksiin viestintäteknologiaa käytetään työssä ja muussa elämässä (de Wet & Koekemoer 2016; Sayah 2013). Aikaisemmassa tutkimuksessa viestintäteknologiaan työn ja muun elämän rajankäynnissä on yhdistetty sekä hyötyjä että haittoja.

Viestintäteknologiaa käytetään työssä ja muussa elämässä lähes päivittäin, joten sillä on merkittävä rooli ihmisten jokapäiväisessä elämässä. Todennäköisesti viestintäteknologian käyttö tulee kasvamaan tulevaisuudessa entisestään (ks. Valo & Sivunen 2020) ja esimerkiksi Sitra (Sitran selvityksiä 162 – Megatrendit 2020, 38) ennakoii teknologian sulautuvan tulevaisuudessa kaikkeen. Sitran selvityksessä ennakoidaan digitalisaation ”seuraavaa aaltoa”, jolloin vuorovaikutus tapahtuu enenevässä määrin etänä ja virtuaalisissa ympäristöissä. Teknologiavälitteisen vuorovaikutuksen lisääntyessä myös viestintäteknologian ymmärtämisen tarve korostuu. Sitran selvityksessä (Sitran selvityksiä 162 – Megatrendit 2020, 38) mainitaan uudenlaisten teknologiataitojen haltuunotto, kun vuorovaikutus ja yhä useampi asia tulee tapahtumaan digitaalisilla alustoilla. Voidaan siis väittää, että viestintäteknologian hallinta on tärkeä tulevaisuuden taito niin työssä kuin muussakin elämässä.

Viestintäteknologian hallinta työn ja muun elämän rajankäynnissä on ajankohtainen tutkimusaihe, koska viestintäteknologian käyttö on keskeinen osa jokapäiväistä elämää. Viestintäteknologian aikaansaama työn ja muun elämän rajojen hämärtyminen onkin herättänyt keskustelua myös julkisuudessa ja esimerkiksi Helsingin Sanomat uutisoi lokakuussa 2019 työn luikertelevan vapaa-ajalle pikaviesteinä Whatsapp-ryhmissä (HS.fi 28.10.2019). Työelämän digitalisoituessa entisestään ja viestintäteknologian hämärtäessä työn ja muun elämän rajoja, viestintäteknologian hallinnasta tarvitaan lisää tutkimusta. Lisäksi viestintäteknologian hallinnan tutkimisesta tuli yllättäen entistäkin ajankohtaisempaa keväällä 2020 puhjenneen koronaviruspandemian seurauksena, kun useat ihmiset ympäri maailmaa siirtyivät työskentelemään teknologiavälitteisesti

kotoa käsin. Ylen tekemän kyselyn mukaan myös yli miljoona suomalaista siirtyi epidemian seurauksena etätöihin ja heistä noin puolet haluaisi jatkaa etätöitä koronaviruskriisiin jälkeenkkin (Yle.fi 5.4.2020). Koronaviruksen aikaansaaman etätyöbuumin myötä viestintäteknologian hallinta työn ja muun elämän rajankäynnissä on entistään tärkeämpi ja ajankohtaisempi tutkimuskohde.

Media-alan työ tarjoaa kiinnostavan kontekstin viestintäteknologian hallinnan tutkimiselle, koska media-alan työ on tietointensiivistä työtä, jossa viestintäteknologia on vahvasti läsnä (ks. esim. Pöyhkäri, Väliaverronen & Ahva 2014). Media-ala on kokenut valtavan murroksen työympäristöjen digitalisoitumisen myötä ja media-alan ammattilaiset käyttävätkin viestintäteknologiaa aktiivisesti työvälineenä, mutta myös henkilökohtaisiin tarkoituksiin. Media-alan työtä voitaisiin verrata myös muihin tietointensiivisiin asiantuntijatehtäviin, joille on ominaista viestintäteknologian käyttö työvälineenä, digitaalisissa työympäristöissä toimiminen ja vahva ammatti-identiteetti.

Viestintäteknologian hallintaa on siis mielekästä tarkastella media-alan työn kontekstissa. Lisäksi digitaalisten työympäristöjen yleistyttyä media-alan työssä sosiaalisen median käyttö on yhdistetty esimerkiksi toimittajien sosiaaliseen mediaan väsymiseen (*social media fatigue*) sekä työn ja muun elämän sekoittumiseen (Bossio & Holton 2019). Myös muu viestintäteknologia hämärtää työn ja muun elämän rajoja sosiaalisen median lisäksi, joten irrottautumista (*disconnection*) jatkuvasta tavoitettavuudesta voitaisiin pitää tärkeänä työelämätautona media-alalla. Irrottautumisen avulla tasapainotetaan työtä ja muuta elämää, mutta helpotetaan myös työtehtävien hoitamista teknologiavälitteisesti (Bossio & Holton 2019).

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan viestintäteknologian hallintaa työn ja muun elämän rajankäynnissä media-alalla ja tarkasteluun sovelletaan myös jännitteisyyden näkökulmaa (Putnam, Fairhurst & Banghart 2016, 68–77). Jännitteisyys on tapa jäsentää todellisuutta, joten myös viestintäteknologian hallintaa voidaan tarkastella jännitteisenä ilmiönä. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on siis kuvata ja ymmärtää viestintäteknologian hallintaa sekä viestintäteknologian hallinnan jännitteitä ja paradokseja työn ja muun elämän rajankäynnissä media-alalla.

2 Työn ja muun elämän rajankäynti

Tässä luvussa määritellään, mitä tarkoittaa työn ja muun elämän rajat sekä rajankäynti. *Työllä* ja vapaa-ajalla on erilainen merkitys nykypäivänä, kuin niillä oli agraariyhteiskunnassa. Esiteollisena aikana ihmiset elivät ja tekivät töitä kotona, eikä työn ja vapaa-ajan välillä välttämättä nähty suurta eroa (Greenhaus & Powell 2017, 10). Teollistumisen jälkeen työn luonne muuttui palkkatyöksi, jota siirryttiin tekemään kodin ulkopuolella. Modernin yhteiskunnan kehittymisen ja palkkatyöyhteiskunnan syntymisen myötä työ ja vapaa-aika ruvettiin näkemään toisistaan erillisinä elämän osa-alueina (Liikkanen 2009, 7). Tämän lisäksi työelämää on muuttanut perinteisten sukupuoliroolien, perhemuotojen ja elämäntyylien monimuotoistuminen ja se, että myös naiset ovat siirtyneet aiempaa useammin palkkatöihin kodin ulkopuolelle (Greenhaus & Powell 2017, 5–9). Voidaankin väittää, että työ on merkityksellinen osa nykyihmisen elämää, joka koskettaa tavalla tai toisella lähes jokaista. Palkkatyön merkitys on kasvanut yhteiskunnallisesti, mutta myös yksilötasolla. Tästä kertoo esimerkiksi se, että työ voidaan nähdä tärkeänä osana identiteetin rakentumista (Giddens 1991; Kirbyn, Wielandin & McBriden 2013, 393–394 mukaan). Määrittelen työn tässä opinnäytetyössä siten, että tarkoitan sillä kaikkea fyysistä tai henkistä toimintaa, josta maksetaan palkkaa, tapahtui työskentely sitten missä ja mihin aikaan tahansa (myös Sayah 2013, 180).

Moderneissa yhteiskunnissa myös vapaa-aika nähdään arkielämään kuuluvana osa-alueena palkkatyön lisäksi. Vapaa-ajalla tarkoitetaan usein työn vastakohtaa tai työtä täydentäviä, yksilöllisiä ja yksityisen elämänpiirin kuuluvia ajankäytön tapoja. Usein vapaa-aikaan yhdistetään myös perhe-elämä tai läheisten kanssa vietetty aika, ja tästä syystä sitä voidaan arvostaa tai pitää erityisen tärkeänä elämän osa-alueena. (Liikkanen 2009, 7–9.) Vapaa-aika on käsitteenä vakiintunut, mutta käytän tässä opinnäytetyössä käsitettä *muu elämä* kuvaamaan työn ulkopuolisia elämän osa-alueita. Käytän muun elämän käsitettä siitä syystä, että esimerkiksi Liikkasen (2009, 7) mukaan vapaa-aika mielletään usein tarkoittamaan jotain tavoiteltavaa tai iloa tuottavaa. Pyrin kuitenkin huomioimaan kaikki palkkatyön ulkopuoliset elämän osa-alueet, kuten myös työn ulkopuoliset vastuut ja velvollisuudet, jotka eivät välttämättä aina tunnu mieluisilta, mutta ovat kuitenkin osa elämää. Lisäksi haluan huomioida yksinelävät tai perheettömät ihmiset, joten käytän muun elämän käsitettä kuvaamaan työn ulkopuolista elämää, koska se on kattavampi, kuin pelkkä vapaa-ajan tai perhe-elämän käsite. Muu elämän voi siis olla mitä tahansa fyysistä tai henkistä

toimintaa, joka ei ole työtehtävien suorittamista ja josta ei ansaita palkkaa. Sisällytän muun elämän piiriin kuuluvaksi vuorovaikutussuhteet läheisten ja työn ulkopuolisten kontaktien kanssa, perhe-elämän, harrastukset sekä työn ulkopuoliset vastuut ja velvollisuudet. Muu elämä voi siis sisältää mieluisia vapaa-ajanvieton tapoja tai perhe-elämää, mutta en halua rajoittaa sitä koskemaan pelkästään niitä.

Työn ja muun elämän rajankäynnin käsite pohjaa Ashfortin, Kreinerin ja Fugaten (2000) psykologisia rooleja, rajoja ja rajasiirtymiä koskevaan tutkimukseen sekä Sue Campbell Clarkin (2002) tutkimukseen viestinnästä työn ja muun elämän rajojen yli. Työn ja muun elämän *rajoilla* (*border, boundary*) tarkoitetaan mentaalisia raja-aitoja, joiden avulla pyritään muodostamaan osia todellisuudesta, joilla on jokin merkitys. Ashfortin, Kreinerin ja Fugaten mukaan (2000) rajat elämän eri osa-alueiden välillä voivat olla joko fyysisiä, kuten esimerkiksi siirtyminen kotoa työpaikalle, mutta ne voivat olla myös ajallisia tai psykologisia ja ne määrittyvät erilaisten roolien kautta. Rooleja voivat olla esimerkiksi vanhemman, puolison, työntekijän tai vaikka johtajan roolit. Rajankäynti syntyy siitä, että ihmiset tekevät päivittäisiä rajanylityksiä erilaisten roolien ja elämän osa-alueiden välillä (Ashfort, Kreiner & Fugate 2000) ja jokaiseen alueeseen kuuluu omanlaisensa puhetapa ja käyttäytyminen, eivätkä eri alueille kuuluvat ihmiset ole välttämättä tietoisia toisistaan tai siitä, minkälaisia muita alueita toisten ihmisten elämään kuuluu (Clark 2002).

Clark (2002) näkee elämän erilaiset osa-alueet sosiaalisesti rakentuneina, joiden välisiä rajoja neuvotellaan, rakennetaan ja hallitaan vuorovaikutuksessa. Hänen mukaansa ihmiset pyrkivät aktiivisesti tasapainottamaan työtä ja muuta elämää säätelemällä ympäristöään ja luomalla merkityksiä sekä toimintamahdollisuuksia itselleen. Viestintä pyritään mukauttamaan kulloinkin tärkeäksi koettuun elämän osa-alueeseen. Työn ja muun elämän rajankäynti on siis vuorovaikutusprosessi, koska elämän eri osa-alueiden väliset rajat rakentuvat vuorovaikutuksessa ja ne tulevat näkyviksi viestinnän kautta (Clark 2002). Työn ja muun elämän rajat voivat olla joko joustavia (*flexible*), joustamattomia, läpäiseviä (*permeable*) tai läpäisemättömiä (Ashfort, Kreiner & Fugate 2000). Joustavilla rajoilla tarkoitetaan aikaan ja paikkaan liittyvää joustavuutta. Se voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että töissä ollessa vastataan läheiseltä tulevaan puheluun tai esimerkiksi työpuheluihin vastataan myös muun elämän aikana. Joustamattomilla rajoilla tarkoitetaan sitä, että jokin rooli on sidoksissa pelkästään tiettyyn kontekstiin ja tilanteeseen, kun taas rajojen läpäisevyys on sitä, että erilaisten roolien annetaan sekoittua tai tulla toistensa alueille. Rajojen ollessa läpäisemättömät, erilaiset roolit ja elämän osa-alueet pidetään toisistaan erillään. (Ashfort, Kreiner & Fugate 2000.)

Elämän osa-alueiden yhdistämisen tai erottamisen tyylejä voidaan kutsua integroimiseksi tai segmentoimiseksi, jotka voidaan nähdä jatkumona (Nippert-Eng 1996). Se tarkoittaa sitä, että täydellinen elämänalueiden integroiminen tai segmentoiminen on harvinaista. Työn ja muun elämän yhdistämisen tai erottamisen strategiat voivat vaihdella ja joidenkin alueiden rajat voivat olla samanaikaisesti läpäisevät yhteen suuntaan, mutta läpäisemättömät toiseen suuntaan. Ihmisten välillä on eroja siinä, kuinka vahvasti he haluavat erottaa tai yhdistää erilaisia elämän osa-alueita. Vaikka ihmisten välillä on eroja elämän osa-alueiden yhdistämisen ja erottamisen suhteen, rajojen ja roolien liiallinen sekoittuminen saattaa johtaa uupumiseen (Ashfort, Kreiner & Fugate 2000). Tilanteesta riippuen rajojen ylittäminen on haastavampaa toisille ja viestintä työn ja muun elämän rajojen yli on yhteydessä yksilöllisten rajojen läpäisevyyteen ja joustavuuteen (Clark 2002). Ashfort, Kreiner ja Fugate (2000) tai Clark (2002) eivät ota kantaa teknologian välityksellä tapahtuviin rajanylityksiin tai rooliristiriitoihin. Kuitenkin esimerkiksi perheenjäsenen puheluun vastaaminen työpaikalla voitaisiin nähdä eräänlaisena mikrosiirtymänä roolista toiseen, jolloin viestintäteknologia toimii eräänlaisena siltana kahden alueen välillä.

Työn ja muun elämän tasapaino tarkoittaa erilaisia asioita eri ihmisille. Tasapaino voidaan määritellä niin, että se on tyytyväisyyttä siihen, kuinka paljon aikaa ja energiaa käytetään kullekin elämän osa-alueelle (Clark 2002). Työn ja muun elämän erottaminen toisistaan on teoreettista, sillä kaikki elämän osa-alueet voivat olla enemmän tai vähemmän yhteydessä toisiinsa ja näin ollen ne voivat myös läikkyä (*spill-over*) toisiinsa (Krouse & Afifi 2007). Työn ja muun elämän välisten rajojen yli tapahtuvassa viestinnässä on tärkeää kiinnittää huomiota merkityksiin, joita työlle ja muulle elämälle annetaan, eikä keskittyä pelkästään ajallisista vaatimuksista tai velvollisuuksista puhumiseen. Ymmärrys henkilökohtaisista merkityksistä, joita eri elämän osa-alueille annetaan sekä uusien, yhteisten merkitysten luominen voivat helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista (Clark 2002).

3 Viestintäteknologia työelämässä

3.1 Viestintäteknologian hallinnan keskeiset käsitteet

Tieto- ja viestintäteknologialla tarkoitetaan kaikkia teknologisia laitteita, ohjelmistoja, sovelluksia, kanavia tai alustoja, joiden avulla voidaan ottaa vastaan digitaalisessa muodossa olevaa informaatiota ja jakaa, prosessoida, säilyttää, hakea tai analysoida sitä ihmisten, tai ihmisten ja laitteiden välillä. Viestintäteknologialla viitataan laajaan skaalaan langallisia tai langattomia tietokoneperustaisia digitaalisia laitteita, jotka välittävät, prosessoivat ja siirtävät informaatiota verkkoyhteyksien välityksellä. (Rice & Leonardi 2013, 426.) Keskityn tässä opinnäytetyössä viestintäteknologiaan, jota käytetään työskentelyyn sekä teknologiavälitteiseen vuorovaikutukseen työssä ja muussa elämässä.

Kannettavat tietokoneet, älypuhelimet, sosiaalisen median alustat, sähköposti ja erilaiset pikaviestimet sekä digitaaliset työympäristöt ovat monille tärkeä työväline, mutta ne ovat myös merkittävä osa muun elämän vuorovaikutussuhteiden luomista ja ylläpitämistä. Erityisesti mobiiliteknologia on kiinteä osa jokapäiväistä elämää niin työssä kuin myös muun elämän puolella (de Wet & Koekemoer 2016). Mobiiliteknologia on luonteeltaan läpäisevää ja se kulkee sujuvasti taskussa tai laukussa elämän osa-alueelta toiselle (Chen & Castrella 2019; Wajcman, Bittman & Brown 2008). Läpäisevyys tarkoittaa sitä, että työsähköpostiin, kalenteriin ja verkossa käytäviin keskusteluihin pääsee teknologian välityksellä käsiksi missä ja mihin aikaan tahansa, mutta myös läheisiin voidaan pitää yhteyttä esimerkiksi työskentelyn lomassa. Viestintäteknologian läpäisevyys edesauttaa työn ja muun elämän rajojen hämärtymistä (Demerouti, Derks, ten Brummelhuis & Bakker 2014, 130–131).

Viestintäteknologia voidaan nähdä itsessään neutraalina ja ihmiset aktiivisina toimijoina, jotka säätelevät viestintäteknologian käyttöä esimerkiksi rajoittamalla matkapuhelimen käyttöään (Wajcman, Bittman & Brown 2008; Wajcman & Rose 2011). Sosiaalinen todellisuus rakentuu vuorovaikutuksessa (Berger & Luckmann, 1994), joten myös työn ja muun elämän rajat luodaan vuorovaikutuksessa ja ne tulevat näkyviksi viestinnän kautta (Clark 2002). Näin ollen viestintäteknologian hallinta tuotetaan vuorovaikutuksessa, koska vuorovaikutuksessa rakennetaan, neuvotellaan, tuotetaan ja määritellään se, miten ja mihinviestintäteknologiaa käytetään (Kreiner,

Hollensbe & Sheep 2009, 725–726). Määrittelen tässä opinnäytetyössä *viestintäteknologian hallinnaksi* erilaisten viestintäteknologioiden käyttötavat tai käytön rajoittamisen. Tarkoitan sekä harkittuja viestintäteknologian käyttötapoja tai käytön rajoittamista, mutta myös sellaisia käyttötapoja, joita ei ole suunniteltu. Viestintäteknologiaa voidaan hallita tietyillä tavoilla joko tietoisesti harkiten tai sitten tottumuksesta, eli toisten ihmisten tai vaikka työyhteisön esimerkin johdantelemana. Viestintäteknologian hallinta saattaa olla siis harkittua ja suunnitelmallista, tai sitten suunnittelematonta toimintaa.

3.2 Viestintäteknologia työn ja muun elämän rajankäynnissä

Viestintäteknologian avulla säädellään ajallisia, fyysisiä ja psyykkisiä rajoja työn ja muun elämän välillä. Shiva Sayahin (2013) mukaan viestintäteknologiaa käytetään rajojen luomiseen ja häivyttämiseen. Hänen mukaansa rajat voivat olla joustavat ja läpäisevät yhteen suuntaan, mutta joustamattomat ja läpäisemättömät toiseen suuntaan. Rajojen läpäisevyys ja joustavuus on yhteydessä siihen, millä tavalla viestintäteknologiaa hallitaan työn ja muun elämän rajankäynnissä (Sayah 2013). Työn ja muun elämän rajoja säädellään viestintäteknologian avulla siten, että viestintäteknologian käyttöä joko rajoitetaan tai sen avulla luodaan joustavuutta (de Wet & Koekemoer 2016). Joustavuus syntyy siitä, että työtehtäviä voidaan hoitaa missä ja milloin tahansa ja työ voidaan aikatauluttaa muun elämän velvollisuuksien tai vastuiden mukaan.

Eri viestintäteknologioille voidaan määritellä erilaiset rajat ja eri laitteita tai viestintäkanavia voidaan käyttää eri tavoin. Esimerkiksi työpuhelin voidaan käyttää pelkkien työasioiden hoitamiseen ja henkilökohtaista puhelin pelkästään muun elämän tarkoituksiin. Koska eri viestintäteknologioihin voidaan soveltaa läpäisevyydeltään ja joustavuudeltaan erilaisia rajoja, on mahdollista, että muun elämän aikana ei lueta esimerkiksi työsähköpostia, mutta kuitenkin ollaan työyhteisön tavoitettavissa puhelimitse tai pikaviestipalvelun kautta. (Sayah 2013.) Tietotyöläisiä ei välttämättä haittaa työn ja muun elämän rajojen hämärtäminen viestintäteknologian välityksellä, jos heidän käyttämänsä viestintäteknologia mahdollistaa kontrollin viestinnän ajoituksen ja tahdin suhteen, asynkronisen viestinnän sekä riittävästi aikaa prosessoida informaatiota (Chen & Castrella 2019, 90). Viestintäteknologiaa käytetään työn ja muun elämän rajojen säätelyyn, ja rajat voivat olla joko läpäisevät ja joustavat tai läpäisemättömät ja joustamattomat viestintäteknologiasta

riippuen. Lisäksi viestintäteknologian ominaisuudet ovat yhteydessä siihen, miten sitä hallitaan työn ja muun elämän rajankäynnissä.

Kiinnostavaa kyllä, viestintäteknologia voi samanaikaisesti helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista, mutta aiheuttaa myös haittoja työn ja muun elämän rajankäynnissä (Chesley 2014; Tennakoon 2018). Esimerkiksi työskentely joustavasti ajasta ja paikasta riippumatta mahdollistaa etätöiden, mikä voi helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista, koska etätö voi säästää esimerkiksi työmatkoihin käytetyn ajan, jolloin aikaa jää enemmän muulle elämälle (Demerouti, Derks, ten Brummelhuis & Bakker 2014, 130). Toisaalta työ voi kuitenkin tulla viestintäteknologian välityksellä entistä enemmän muun elämän alueille, mikä puolestaan saattaa hämärtää työn ja muun elämän välisiä rajoja (Hoonakker 2014, 19–20) ja liiaksi hämärtyneet rajat saattavat johtaa uupumiseen (Ashfort, Kreiner & Fugate 2000).

3.3 Jatkuva tavoitettavuus

Sen lisäksi, että viestintäteknologia mahdollistaa työskentelyn ajasta ja paikasta riippumatta, se mahdollistaa myös jatkuvan tavoitettavuuden (*constant connectivity*). Jatkuva tavoitettavuus tarkoittaa sitä, että voidaan olla esimerkiksi läheisten tai työyhteisön tavoitettavissa missä ja milloin tahansa (Wajcman, Bittman & Brown 2008; Wajcman & Rose 2011) ja hoitaa tai seurata työasioita viestintäteknologian välityksellä myös muun elämän aikana (Mazmanian 2013). Jatkuva tavoitettavuus työn ja muun elämän rajankäynnissä on siis tavoitettavuutta läheisille työajalla ja tavoitettavuutta työasioille muun elämän aikana, mikä hämärtää ajallisia ja fyysisiä rajoja työn ja muun elämän välillä (Richardson & Benbunan-Fich 2011). Koska viestintäteknologia mahdollistaa jatkuvan tavoitettavuuden, sen käyttö lisää odotuksia myös muiden tavoitettavuudesta ja painetta olla itse jatkuvasti toisten tavoitettavissa (Matusik & Mickel 2011).

Matusik & Mickel (2011) ovat jäsentäneet tavoitettavuuteen suhtautumisen kolmeen ryhmään: innostuneisiin (*enthusiastic*), tasapainoon pyrkiviin (*balanced*) ja niihin, jotka kokevat luopuvansa jostain (*trade-off*) ollessaan jatkuvasti tavoitettavissa. Heidän mukaansa tavoitettavuuteen suhtautuminen on yhteydessä tavoitettavuuden seurauksena koettuihin hyötyihin ja haittoihin, yhteydenottojen määrään sekä siihen, kuinka monelta eri taholta yhteydenottoja tulee. Tavoitettavuuteen innostuneesti suhtautuvat kokevat tavoitettavuuden pelkästään hyödyllisenä,

eivätkä he koe tarvetta vetää sille tiukkoja rajoja. Tästä kertoo esimerkiksi se, että innostuneet saattavat vilkuilla älypuhelintaan usein. Tasapainoon pyrkivät puolestaan näkevät tavoitettavuuden aiheuttavan sekä hyötyjä että haittoja, kun taas ne, jotka kokevat luopuvansa jostain ollessaan jatkuvasti tavoitettavissa, suhtautuvat jatkuvaan tavoitettavuuteen ei-toivottuna ilmiönä. Organisaation ja erityisesti lähijohtajien suhtautumisella jatkuvaan tavoitettavuuteen on iso merkitys työn ulkopuolisen tavoitettavuuden normien syntymiselle työyhteisössä. (Matusik & Mickel 2011.)

Richardson ja Benbunan-Fich (2011) ovat havainneet, että tavoitettavuutta työasioissa muun elämän aikana lisää se, jos työnantaja tarjoaa työntekijöilleen käyttöön viestintäteknologisia laitteita. Kun organisaatio tarjoaa työntekijöilleen käyttöön viestintäteknologiaa, työntekijät kokevat painetta myös käyttää sitä. Näin ollen työnantajan tarjoamien viestintäteknologisten laitteiden käyttäjät saattavat olla enemmän työasioiden tavoitettavissa muun elämänsä aikana, kuin jos laitteet olisivat itse hankittuja. On kuitenkin hyvä muistaa, että vaikka viestintäteknologian tarjoaminen työntekijöille luo painetta olla jatkuvasti tavoitettavissa työasioissa, älypuhelimet ja kannettavat tietokoneet eivät itsessään aja ihmisiä tavoitettavuuteen, vaan tavoitettavuuden normit ja odotukset syntyvät ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa (Richardson & Benbunan-Fich 2011, 157).

Työasioita saatetaan hoitaa joustavasti viestintäteknologian välityksellä muun elämän lomassa, mikä hämärtää työn ja muun elämän rajoja. Esimerkiksi työmatkat julkisessa liikenteessä saatetaan käyttää esimerkiksi sähköpostin lukemiseen älypuhelimella (Richardson & Benbunan-Fich 2011.) Viestintäteknologia ja teknologiavälitteinen työskentely muun elämän aikana voi kuitenkin helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista, mutta se voi myös edistää työn ja muun elämän välisen konfliktin (*work-life conflict*) syntymistä (Kirby, Wieland & McBride 2013; Tennakoon 2018). Esimerkiksi työperäinen sosiaalisen median käyttö työaikojen ulkopuolella on yhdistetty työn ja muun elämän väliseen konfliktiin, mikä voi olla yhteydessä jopa uupumiseen (van Zoonen, Verhoeven & Vliegthart 2016). Russo, Ollier-Malaterre ja Morandin (2019) ovat tutkineet sitä, miten jatkuvaa tavoitettavuutta hallitaan irrottautumalla älypuhelimista. Heidän mukaansa älypuhelimista pyritään irrottautumaan työssä ja muussa elämässä neljästä syystä:

1. Tavoite suoriutua paremmin tietyssä roolissa, esimerkiksi vanhempana tai työntekijänä.
2. Henkilökohtaisen näkemys tai filosofia viestintäteknologiasta ja jatkuvasta tavoitettavuudesta sekä halu näyttää muille esimerkkiä.

3. Ei-toivottujen sosiaalisten seurauksien vähentäminen, kuten esimerkiksi pyrkimys hallita viestintäteknologian aiheuttamia keskeytyksiä vuorovaikutustilanteissa.
4. Henkilökohtaisten prioriteettien suojeleminen työssä ja muussa elämässä, kuten esimerkiksi halu säilyttää kontrolli muun elämän velvollisuuksien tai työtehtävien hoitamiseksi.

Työn ja muun elämän rajojen hallinta on usein myös viestintäteknologian hallintaa, koska viestintäteknologia mahdollistaa jatkuvan tavoitettavuuden ja työskentelyn, milloin ja missä tahansa (Tennakoon, 2018; Wajcman & Rose 2011). Aikaisemmassa tutkimuksessa viestintäteknologiaan työn ja muun elämän rajankäynnissä on yhdistetty haasteita, mutta myös hyötyjä ja mahdollisuuksia elämän eri osa-alueiden yhteensovittamiseksi. Viestintäteknologian aikaansaamat muutokset työelämässä, kuten esimerkiksi mahdollisuus jatkuvaan tavoitettavuuteen, ovat tapahtuneet vasta parin viimeisen vuosikymmen aikana. Koska viestintäteknologian käytön aikaansaama muutos ulottuu myös työelämän ulkopuolelle, viestintäteknologian hallintaa työn ja muun elämän rajankäynnissä on tarpeen ymmärtää paremmin.

3.4 Viestintäteknologian jännitteet ja paradoksit

Teknologia itsessään on luonteeltaan paradoksaalista. Useimpien teknologisten keksintöjen tavoitteena on ollut säästää ihmisten aikaa, mutta teknologian tuomista mahdollisuuksista huolimatta ihmiset kokevat itsensä usein entistäkin kiireisemmäksi (Rosa 2014, 48–51). Viestintäteknologia voi aiheuttaa jännitteitä ja paradokseja ja sitä voidaan myös tarkastella jännitteisenä ilmiönä. Jännitteisyys itsessään ei ole negatiivista, eikä jännitteitä välttämättä edes pyritä ratkaisemaan, vaan niitä pyritään hallitsemaan. Jännitteisyyttä voidaankin ajatella ikään kuin linssinä, joka on yhdenlainen tapa jäsentää sosiaalista todellisuutta. Putnam, Fairhurst ja Banghart (2016, 68–77) ovat määritelleet muun muassa dialektiikan (*dialectics*) jännitteen (*tension*) ja paradoksin (*paradox*) käsitteitä. Heidän mukaansa *dialektiikka* on vuorovaikutuksessa syntyvää jännitteisyyttä vastakkaisten ja toisensa poissulkevien, mutta samalla yhtä aikaa läsnä olevien ja toisistaan riippuvaisten ääripäiden välillä. Dialektisessa jännitteessä tapahtuu jatkuvaa tasapainoilua kahden ääripään välillä, ikään kuin kuminauhassa, joka kiristyy ja venyy liikkeen mukana. Dialektisuus voidaan myös nähdä dynaamisena voimana vuorovaikutuksessa (ks. Baxter & Montgomery 1996).

Putnamin, Fairhurstin ja Banghartin (2016, 68–73) mukaan *jännite* on epämukavuutta, ahdistusta tai kireyttä, kun kyseessä on ristiriitainen tai paradoksaalinen tilanne, jossa pitäisi tehdä valintoja. Jännitteelle on ominaista, että kyseisessä tilanteessa olevat ääripäät tai vaihtoehdot eivät sulje toisiaan pois, vaan ne voivat olla yhtä aikaa läsnä. Jännite syntyy siitä, että aikaa, energiaa ja vaivannäköä käytetään yhteen alueeseen jonkun toisen sijaan, vaikka molemmat alueet koettaisiin tärkeinä. Jännite on tunnetila (*feeling state*), joka kumpuaa usein turhautuneisuudesta, jumiutumisen tunteesta tai epävarmuudesta. Jännitteisyys on laaja ja monitulkintainen ilmiö, joka on osa ristiriitoja, dialektiikkaa ja paradokseja. Putnam, Fairhurst ja Banghart (2016, 75–76) määrittelevät *paradoksin* niin, että se tarkoittaa samanaikaisesti läsnäolevia, pitkäaikaisia jännitteitä, joiden ratkaiseminen tuntuu lähes mahdottomalta. Paradoksissa jännitteen ääripäät sulkevat toisensa pois, mutta ne ovat samaan aikaan myös toisistaan riippuvaisia, jolloin ne ovat usein irrationaalisia tai absurdeja. Paradokseista voi seurata yllättäviä, epäjohdonmukaisia tai ironisia lopputuloksia.

Jännitteisyyden näkökulmaa on hyödynnetty myös viestintäteknologian käytön tutkimuksessa. Esimerkiksi Gibbs, Rozaidi ja Eisenberg (2013) ovat tutkineet vuorovaikutuksessa ilmeneviä dialektisia jännitteitä organisaation sisäisessä sosiaalisessa mediassa, joita säädellään sosiaalisen median toimintamahdollisuuksien avulla. Gibbsin, Rozaidin ja Eisenbergin (2013) havaitsemat kolme jänniteparia organisaation sisäisen sosiaalisen median vuorovaikutuksessa olivat: näkyvyyden ja näkymättömyyden (*visibility-invisibility*) jännite, osallistumisen ja irrottautumisen (*engagement-disengagement*) jännite sekä jakamisen ja kontrollin (*sharing-control*) jännite. Gibbsin, Rozaidin ja Eisenbergin (2013) mukaan jännitteitä hallitaan hyödyntämällä sosiaalisen median toimintamahdollisuuksia, joiden avulla vuorovaikutusta säädellään ja näin ollen mahdollistetaan joustava sekä strateginen osallistuminen vuorovaikutukseen.

Viestintäteknologiaan on yhdistetty myös paradokseja, joista yksi on tavoitettavuuden paradoksi (*connectivity paradox*). Tavoitettavuuden paradoksi syntyy teknologiavälitteisessä etätyössä siitä, että viestintäteknologia mahdollistaa etätyön, mutta se mahdollistaa myös jatkuvat yhteydenotot esimerkiksi työtovereilta tai asiakkailta, mikä aiheuttaa keskeytyksiä ja häiritsee työhön keskittymistä (Leonardi, Treem & Jackson 2010). Teknologiavälitteinen etätyö mielletään usein keskittyneeksi työksi, mutta paradoksaalisesti viestintäteknologia aiheuttaakin keskeytyksiä, mistä syntyy tavoitettavuuden paradoksi. Leonardin, Treemin ja Jacksonin (2010) mukaan tavoitettavuuden paradoksia hallitaan erilaisilla strategioilla viestintäteknologian ominaisuuksia hyödyntäen. Esimerkiksi sähköpostin käyttöä voidaan rajoittaa keskittymisen helpottamiseksi tai itsensä voi laittaa tarkoituksella esimerkiksi offline-tilaan.

Toinen viestintäteknologian aiheuttama paradoksi on autonomian paradoksi (*autonomy paradox*), jota Mazmanian, Orlikowski ja Yates (2013) ovat tutkineet. Autonomian paradoksissa ilmenee paradoksin ironisuus: Mitä enemmän asiantuntijatehtävissä toimiville tietotyöläisille annettiin autonomiaa työntekoon, eli mahdollisuus työskennellä itsenäisesti mobiiliteknologian välityksellä missä ja milloin tahansa, sitä enemmän he tekivät töitä ja päätyivätkin lopulta vähentämään omaa autonomiaansa. Työskentely missä ja milloin tahansa muuttui työskentelyksi koko ajan ja kaikkialla, joten paradoksaalisesti ja ironisesti lisääntynyt autonomia vähensikin asiantuntijatyötä tekevien autonomiaa. (Mazmanian, Orlikowski & Yates 2013.) Voidaan siis todeta, että viestintäteknologia aiheuttaa jännitteitä ja paradokseja, ja viestintäteknologian hallintaa voidaan myös tarkastella jännitteisenä ja paradoksaalisena ilmiönä.

4 Työelämän digitalisaatio media-alan työssä

Digitalisaatio on saanut aikaan merkittäviä muutoksia työelämässä viime vuosikymmenten aikana ja voidaankin puhua jopa työelämän murroksesta. Tieto- ja viestintäteknologian yleistymistä voitaisiin verrata teollistumisen kaltaiseen murrokseen, joka on muuttanut työelämää ja työskentelyn tapoja. Esimerkiksi monet ammatit ovat kadonneet ja uusia ammatteja on tullut tilalle (Hoonakker 2014, 14). Viestintäteknologialla on keskeinen rooli työelämän muutoksessa ja Korunka ja Hoonakker (2014, 205–207) esittävät, että viestintäteknologian kehitys on muuttanut työelämää viimeisen parin vuosikymmenen aikana enemmän kuin mikään muu yhteiskunnallinen tai organisatorinen muutos. He nimeävät keskeisimmiksi viestintäteknologian aikaansaamiksi muutoksiksi työelämässä viestinnän nopeutumisen, uusien viestintäteknologisten laitteiden, alustojen ja kanavien jatkuvan kehityksen, sosiaalisten medioiden aikaansaamat muutokset vuorovaikutuksessa sekä ylipäätään sen, että useita työtehtäviä ei olisi edes mahdollista hoitaa ilman viestintäteknologiaa. Työelämän digitalisoituminen ei osoita väistymisen merkkejä, vaan päinvastoin, todennäköisesti se tulee kasvamaan tulevaisuudessa entisestään (ks. Valo & Sivunen 2020, 194–199).

Erityisesti asiantuntija- ja tietotyö on nykyään suurelta osin riippuvaista viestintäteknologiasta. Viestintäteknologiaa käytetään työpaikoilla viestintään ja työtehtävien hoitamiseen, mutta myös yhteydenpitoon työpaikan ulkopuolelle. Viestintäteknologian käyttö työpaikalla lisää viestinnän näkyvyyttä, säästää aikaa ja auttaa hoitamaan työtehtäviä tehokkaasti, mutta samalla se lisää keskeytyksiä ja yllättävien tai ylimääräisten työtehtävien määrää (Ter Hoeven, van Zoonen & Fonner 2016). Myös Demerouti, Derks, ten Brummelhuis ja Bakker (2014, 127) ovat sitä mieltä, että viestintäteknologiaan käyttöön liittyy haasteita. Heidän mukaansa viestintäteknologia voi lisätä työn kuormittavuutta kolmella tavalla:

1. Lisäämällä informaatiotulvan (*information overload*) mahdollisuutta.
2. Lisäämällä työn määrää ja sitä kautta työn kuormittavuutta (*work overload*).
3. Lisäämällä sosiaalista kuormitusta (*social overload*).

Informaatiotulva syntyy siitä, jos saadun tiedon määrä ylittää kyvyn prosessoida sitä. Työn kuormitus lisääntyy, jos saatujen yhteydenottojen määrä on niin suuri, että aika ei riitä niihin

reagoimiseen ajantasaisesti. Esimerkiksi matala luottamus ja turhien viestien lähettäminen voi lisätä yhteydenottojen määrää ja työn kuormittavuutta. Sosiaalinen kuormitus voi taas syntyä siitä, jos vastaanottaja saa liian monia yhteydenottoja, jotka edellyttävät vuorovaikutusta erilaisissa sosiaalisissa konteksteissa ja useista erilaisista rooleista käsin (Derks & Bakker 2010; Demeroutin, Derksin, ten Brummelhuisin & Bakkerin 2014, 127 mukaan.)

Digitalisaation aikaansaamat muutokset ovat laaja-alaisia ja ne ulottuvat myös työelämän ulkopuolelle (Korunka & Hoonakker 2014, 206). Viestintäteknologian ansioista pelkkä työ ei sekoitu muuhun elämään, vaan myös muu elämä voi sekoittua työhön ja esimerkiksi läheisten tai perheenjäsenten kanssa pidetään yhteyttä myös työpäivän aikana (Wajcman, Bittman & Brown 2008). Viestintäteknologiaa käytetään työssä ja muun elämän aikana samantapaisiin tarkoituksiin, eli sitä käytetään työskentelyyn, rentoutumiseen ja yhteydenpitoon läheisten kanssa molemmilla elämän osa-alueilla (De Wet & Koekemoer 2016).

Media-alan on yksi työelämän tietointensiivisistä aloista, jossa viestintäteknologia on vahvasti läsnä. Media-alan työn tietointensiivisen luonteen ja viestintäteknologian käytön vuoksi työn ja muun elämän rajojen hämärtyminen näkyy media-alalla. Tämän lisäksi viestintäteknologian kehitys, median kuluttajien tuottamien sisältöjen mukaantulo uutistyöhön sekä teknologiavälitteinen vuorovaikutus yleisöjen kanssa ovat muuttaneet media-alan työtä kuluneen vuosikymmenen aikana (Pöyhtäri, Väliverronen & Ahva, 2014 36–37; Snyder, Johnson & Kozimor-King 2019, 10–11). Toimituksellista työtä tehdään digitaalisissa työympäristöissä ja journalistinen työ tapahtuu pitkälti viestintäteknologiaa hyödyntäen. Uutistyötä on luonnehdittu hektiseksi ja luonteeltaan “24/7” jatkuvaksi työksi (Snyder, Johnson & Kozimor-King 2019, 16). Pöyhtäri, Väliverronen ja Ahvan (2014) tutkimusraportin mukaan kilpailu ja tulospaineet ovat lisääntyneet media-alan työssä, mikä on johtanut työaikojen pitenemiseen ja kiireen kasvuun. Lisäksi media-alan ammattilaisten työajat voivat olla vaihtelevia ja epäsäännöllisiä (Snyder, Johnson & Kozimor-King 2019, 15).

Journalistista työtä värittää resurssien rajallisuus ja aikapaineet, mutta siitä huolimatta suomalaista media-alan työskentelyä määrittelee kaksi vahvaa arvoa, eettisyys ja autonomisuus (Pöyhtäri, Väliverronen & Ahva, 2014 36–37). Snyderin, Johnsonin ja Kozimor-Kingin (2019, 17) mukaan toimittajat suhtautuvat intohimoisesti työhönsä tiedonvälittäjinä. Työn ollessa merkittävä osa identiteetin rakentumisesta (Kirby, Wielan & McBride 2013, 393–394) ja eettisyyden sekä autonomisuuden ollessa keskeisiä työskentelyä määrittäviä arvoja media-alalla, voidaan olettaa, että media-alan työntekijöillä on vahva ammatti-identiteetti.

Viestintäteknologia hämärtää työn ja muun elämän rajoja media-alalla juuri työn tietointensiivisyyden ja runsaan viestintäteknologian käytön johdosta. Lisäksi työn vaihtelevat aikataulut, pitkät työpäivät ja digitaaliset työympäristöt edistävät työn läikkymistä muuhun elämään ja haastavat media-alan ammattilaisten työn ja muun elämän yhteensovittamista (Snyder, Johnson & Kozimor-King 2019, 16–17). Bossion ja Holtonin (2019, 5) mukaan toimittajien sosiaalisen median käyttö lisää työn ja muun elämän sekoittumista media-alalla, koska sosiaalista mediaa käytetään työvälineenä, mutta myös muun elämän tarkoituksiin. Media-alan työtä voitaisiin myös verrata esimerkiksi viestinnän alaan tai muuhun asiantuntijatyöhön, jolle on ominaista viestintäteknologian runsas käyttö työvälineenä, intohimoinen suhtautuminen työskentelyyn, hektiset aikataulut ja työn läikkyminen muuhun elämään (vrt. Viestinnän ammattilaiset 2019).

Viestintäteknologian läpäisevyys ja sosiaalisen median luonne jatkuvan läsnäolon mahdollistavana ympäristönä voivat ruokkia odotuksia jatkuvasta yhteydessä olemisesta (*connectedness*) media-alalla. Bossio ja Holton (2019, 5) arvelevat, että toimittajien jatkuva tavoitettavuus ja yhteydessä oleminen voidaan mahdollisesti nähdä työssä menestymisen mittarina media-alalla. Koska media-alalla ilmenee myös työuupumusta (*burnout*), Bossion ja Holtonin (2019) tutkimus valottaa sosiaalisen median käytön yhteyttä media-alan ammattilaisten työuupumukseen, kuten myös strategioita hallita tavoitettavuutta. Heidän mukaansa sosiaalisen median käyttöön voi väsyä (*social media fatigue*) ja jatkuvasta yhteydessä olemisesta sekä tavoitettavuudesta irrottautuminen (*disconnection*) on strategia, joka luo edellytyksiä tasapainottaa työtä ja muuta elämää media-alalla.

Media-alan ammattilaisten tavoitettavuudesta irrottautumisen strategiat ja käytännöt muotoutuvat viestintäteknologian ominaisuuksien, sosiaalisen median toimintamahdollisuuksien ja organisaatioiden sekä sosiaalisten viitekehysten mukaan. Irrottautumalla pyritään luomaan rajoja työn ja muun elämän välille. (Bossio & Holton 2019, 14–15.) Siksi onkin mielenkiintoista, että Snyderin, Johnsonin ja Kozimor-Kingin (2019, 16) tutkimuksen perusteella media-alan ammattilaiset näkevät työn ja muun elämän tasapainottamisen ensisijaisesti henkilökohtaisena yksilön vastuuna, eikä työnantajan tai organisaatioiden vastuuna. Bossio ja Holton (2019, 14–15) ovat sitä mieltä, että media-alan ammattilaiset pyrkivät kuitenkin irrottautumaan sosiaalisesta mediasta strategisesti tarpeen mukaan. Irrottautumisen tavoitteena on tasapainottaa jatkuvaa tavoitettavuutta ja edesauttaa sosiaalisen median käyttöä työvälineenä, mutta myös muussa elämässä, eikä lopettaa sen käyttöä kokonaan. Irrottautuminen sosiaalisesta mediasta voitaisiinkin nähdä tärkeänä työelämätautona media-alalla (Bossio & Holton 2019) ja samaa periaatteita voitaisiin soveltaa koskemaan muunkin viestintäteknologian käyttöä.

Aikaisempi tutkimus huomioi media-alan ammattilaisten jatkuvan tavoitettavuuden ja siitä irrottautumisen sosiaalisessa mediassa. Viestintäteknologian hallinnan tutkiminen media-alalla on mielekästä siksi, että media-alan ammattilaiset käyttävät runsaasti monenlaista viestintäteknologiaa työssään ja muussa elämässä, mikä voi hämärtää työn ja muun elämän välisiä rajoja. Viestintäteknologian hallinnasta media-alalla tarvitaan lisää tutkimusta, joka huomioi useampien viestintäteknologioiden roolin työn ja muun elämän rajankäynnissä sosiaalisen median käytön lisäksi. Vaikka viestintäteknologia on tärkeä työväline media-alalla, siitä ajoittainen irrottautuminen voi vähentää media-alan ammattilaisten työuupumusta (Bossio & Holton 2019, 14–15). Voitaisiin väittää, että viestintäteknologian hallinta on keskeistä työn ja muun elämän rajankäynnissä myös media-alalla, ja tästä syystä sitä on tärkeää ymmärtää paremmin.

5 Tutkimuksen toteutus

5.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tässä luvussa kuvataan tutkimuksen toteutus. Ensin kuvaan tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset, sen jälkeen aineiston ja lopuksi aineiston analyysin vaiheet. Tämän tutkielman tavoitteena on kuvata ja ymmärtää viestintäteknologian hallintaa sekä viestintäteknologian hallinnan jännitteitä ja paradokseja työn ja muun elämän rajankäynnissä media-alalla. Tutkimuksen tavoitteeseen vastatakseni asetin kaksi tutkimuskysymystä: *1. Miten media-alan ammattilaiset hallitsevat viestintäteknologiaa työssä ja muussa elämässä? 2. Minkälaisia jännitteitä ja paradokseja viestintäteknologian hallinnassa on työn ja muun elämän rajankäynnissä media-alalla?*

Viestintäteknologian hallinta tarkoittaa erilaisten viestintäteknologioiden käyttötapoja tai käytön rajoittamista. Viestintäteknologian hallintaa työn ja muun elämän rajankäynnissä voi olla esimerkiksi se, että vapaa-ajalla ei lueta tai vastata työsähköpostiin, mutta ollaan kuitenkin puhelimitse työkontaktien tavoitettavissa. Se voi ilmetä esimerkiksi myös niin, että läheisiin pidetään yhteyttä teknologiavälitteisesti työtehtävien lomassa. Koska erilaisiin viestintäteknologisiin laitteisiin voidaan soveltaa erilaisia rajoja, ja niitä voidaan käyttää eri tavoilla tai erilaisiin tarkoituksiin (Sayah 2013, 192–194), on mielenkiintoista tutkia, miten media-alan ammattilaiset hallitsevat viestintäteknologiaa työssä ja muussa elämässä. Lisäksi on kiinnostavaa tutkia sitä, onko media-alalla jännitteitä tai paradokseja viestintäteknologian hallinnassa työn ja muun elämän rajankäynnissä, ja jos on, niin minkälaisia. Jännite voi syntyä esimerkiksi tilanteessa, jossa halutaan olla työyhteisön tavoitettavissa muun elämän aikana, mutta samaan aikaan halutaan keskittyä myös työn ulkopuoliseen elämään. Jännitteen voi myös aiheuttaa esimerkiksi se, jos yritetään keskittyä työskentelyyn, mutta pidetään samalla teknologiavälitteisesti yhteyttä omiin läheisiin. Viestintäteknologian hallinnan paradoksi voi taas syntyä tilanteessa, jossa viestintäteknologia tai sen ominaisuudet estävät ja mahdollistavat jotakin toimintaa yhtä aikaa.

5.2 Laadullinen tutkimusote ja puolistrukturoitu teemahaastattelu

Laadullinen tutkimusote on mielekäs, kun tavoitteena on kuvata ja ymmärtää jotakin ilmiötä, eikä mitata sitä (esim. Rubin & Rubin 2005, 3). Tämän opinnäytetyön aineisto on kerätty laadullisesti puolistrukturoituina haastatteluina eli teemahaastatteluina (esim. Tuomi & Sarajärvi 2009, 75). Haastattelu voidaan määritellä henkilökohtaiseksi tiedonannoksi, jonka avulla pyritään saamaan mahdollisimman paljon tietoa etukäteen määritellystä aiheesta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73). Haastattelu soveltui tässä opinnäytetyössä käytettävän aineiston keruumenetelmäksi esimerkiksi määrällistä kyselytutkimusta paremmin, koska määrällisten menetelmien tuottama numeerinen tieto ei vastaa siihen, miten haastateltavat itse merkityksentävät heiltä kysytyjä asioita (esim. Rubin & Rubin 2005, 2–4). Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä mahdollisti sen, että voitiin valita haastateltavia, joilla on tietoa tutkimuksen kohteena olevasta aiheesta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 74). Esimerkiksi tässä opinnäytetyössä tutkimuksen kohteena olevat media-alan ammattilaiset hyödyntävät viestintäteknologiaa työssään ja työn ulkopuolella, joten heillä on tietoa viestintäteknologian hallinnasta työn ja muun elämän rajankäynnissä.

Teemahaastattelu tuottaa tietoa haastateltavien asioille antamista merkityksistä ja tulkinnoista (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75). Suhtaudun tässä tutkielmassa haastateltavien käsityksiin ja kokemuksiin siten, että kielen avulla ei pelkästään kuvaa sosiaalista todellisuutta, vaan se myös tuotetaan vuorovaikutuksessa (Berger & Luckmann 1994, 45–57; Haslett 2011, 102). Tuomen ja Sarajärven (2009, 75) mukaan teemahaastattelu korostaa vuorovaikutuksessa syntyneitä käsityksiä. Teemahaastattelun tuottama tieto on relevanttia tutkimuksen tavoitteen kannalta silloin, kun oletetaan, että lähtökohtaisesti eri ihmisillä voi olla erilaisia ja jopa keskenään ristiriitaisia käsityksiä ja kokemuksia samasta ilmiöstä ja pyritään kuvaamaan tai ymmärtämään niitä. Laadullisen tutkimusotteen mukaisesti kaikki käsitykset ja kokemukset viestintäteknologian hallinnasta työn ja muun elämän rajankäynnissä ovat keskenään yhtä arvokkaita, vaikka ne olivatkin toisistaan poikkeavia ja jopa ristiriitaisia. (Rubin & Rubin 27–28.)

Haastatteluaineisto on haastattelijan ja haastateltavan välisessä vuorovaikutuksessa syntyneitä verbaalista materiaalia ja haastattelutilanne on aina vuorovaikutustilanne, olipa se sitten kuinka avoin tai strukturoitu tahansa (Ruusu vuori & Tiittula 2005, 29). Aineiston luotettavuutta saatetaan joskus pyrkiä lisäämään sillä, että yritetään minimoida haastattelijan vuorovaikutus

haastattelutilanteessa. Kuitenkaan haastattelijan ja haastateltavan välisen vuorovaikutuksen merkitystä haastattelun etenemiseksi ei voida sivuuttaa, joten tutkimuksen tulosten luotettavuuden kannalta vuorovaikutuksen minimoimista olennaisempaa on se, että haastateltava ymmärtää hänelle esitetyt kysymykset tarkoituksenmukaisella tavalla. (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 31.) Merkitysten tavoittamiseksi haastattelutilanteessa on tärkeää kysyä mahdollisimman avoimia kysymyksiä, eikä pelkkiä kyllä tai ei-vastauksen mahdollistavia kysymyksiä (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 48). Tämän tutkielman kannalta teemahaastattelu oli joustava aineistonkeruumenetelmä, koska se mahdollisti sen, että haastattelut voitiin toteuttaa keskustelunomaisesti ja haastateltavat saivat kertoa omin sanoin työn ja muun elämän rajankäynnistä ja viestintäteknologian hallinnasta. Joustavuutta lisäsi myös se, että haastattelijan oli mahdollista esittää vielä tarkentavia kysymyksiä haastattelun aikana haastattelun teemoihin liittyen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73).

5.3 Aineiston ja haastateltavien kuvaus

Tämän tutkielman aineisto on osa CoCoDigi (Communication and Collaboration on Digital Platforms) tutkimusryhmän aineistoa, jonka hankkeessa työskentelin tutkimusavustajana syksyllä 2019. CoCoDigi tutkimusryhmä toimii Jyväskylän yliopistossa kieli- ja viestintätieteiden laitoksella. Tutkimusryhmään kuuluu tohtorikoulutettavia, suomalaisia ja kansainvälisiä professoreja sekä post doc tutkijoita. Ryhmässä työskentelee myös projektitutkija ja yksittäisiin tutkimushankkeisiin palkataan välillä tutkimusavustajia eri pituisiin työsuhteisiin. CoCoDigi:n tutkimushankkeiden teemat keskittyvät viestintään, viestintäteknologiaan, vuorovaikutussuhteisiin, tiedon jakamiseen digitaalisilla alustoilla, ammatillisten rajojen hallintaan ja sosiaalisen median alustoihin työelämässä. CoCoDigi:n hankkeissa tehtävä tutkimus, jonka aineistoa on hyödynnetty myös tässä opinnäytetyössä, kohdistuu erityisesti työn ja muun elämän rajankäynnin sekä viestintäteknologian tutkimukseen. Kyseisten tutkimusten tuloksia voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin sekä työn ja muun elämän tasapainon tukemisessa. CoCoDigi:n hankkeiden aineistoja kerätään laadullisin ja määrällisin menetelmin. Tässä tutkielmassa käytetty aineisto koostuu kahdeksasta puolistrukturoidusta teemahaastattelusta, jotka toteutettiin loka- marras- ja joulukuussa 2019. Hankkeessa työskentelevä tohtorikoulutettava keräsi aineiston, eli suunnitteli haastattelurungon ja toteutti tutkimushaastattelut. Haastattelut toteutettiin pääosin teknologiavälitteisesti yhtä kasvokkaishaastattelua lukuun ottamatta ja kaikki haastattelut äänitallennettiin ja litteroitiin.

Tämän opinnäytetyön kaikissa vaiheissa noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä (https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf). Hyvän tieteellisen käytännön mukaisia tutkimuseettisiä periaatteita noudattaen haastatteluun osallistuminen oli vapaaehtoista ja kaikille haastateltaville kerrottiin etukäteen haastattelujen tarkoitus sekä haastattelurungon teemat. Tässä tutkielmassa kaikkien haastateltavien tunnistetiedot on häivytetty tai pseudonymisoitu haastateltavien yksityisyyden suojaamiseksi. Haastateltaviin otettiin yhteyttä kohdeorganisaation, eli suuren suomalaisen mediakonsernin kautta. Haastateltavia tavoiteltiin niin kutsutun lumipallo otannan avulla, eli haastateltavilta pyydettiin myös heidän lähijohtajiensa yhteystiedot, joihin myös otettiin yhteyttä ja pyydettiin osallistumaan tutkimushaastatteluun.

Kaikki haastateltavat suhtautuivat haastattelutilanteeseen positiivisesti ja avoimin mielin äänitallenteiden perusteella. Haastattelurungon jokainen tema-alue sisälsi useita kysymyksiä, jotka käytiin läpi keskustelunomaisesti. Tutkimushaastattelujen teemat oli suunniteltu etukäteen ja haastattelukysymykset koskivat työn ja muun elämän rajankäyntiä ja siihen liittyviä neuvotteluja työyhteisössä tai läheisten kanssa. Haastatteluissa kysyttiin tarkempia kysymyksiä seuraavista tema-alueista: haastateltavan perustiedot, työpäivän aloittaminen ja lopettaminen, vuorovaikutussuhteet, käsitykset työn ja muun elämän rajoista ja yhteensovittamisesta sekä viestintäteknologian roolista työn ja muun elämän rajankäynnissä. Media-alan työ edellyttää viestintäteknologian käyttöä, joten haastateltavat puhuivat siitä useiden haastattelun tema-alueiden yhteydessä, eikä pelkästään siitä kysyttäessä. Koska viestintä ja viestintäteknologia limittyvät erottamattomasti toisiinsa, eikä teknologiavälitteistä viestintää ei voida erottaa muusta viestinnästä (Rice & Leonardi 2013, 426–427), myös viestintäteknologian käyttö oli osa haastateltavien käsityksiä ja kokemuksia työn ja muun elämän rajankäynnistä. Teemahaastattelu antoi haastateltaville mahdollisuuden kertoa ja määritellä omin sanoin, miten he hallitsevat viestintäteknologiaa ilman, että tutkija olisi etukäteen määritellyt sitä heille (Rubin & Rubin 2005, 23).

Kaikki kahdeksan haastateltua media-alan ammattilaista työskentelivät toimituksellisissa tehtävissä. He olivat saman mediakonsernin palveluksessa, mutta neljästä eri toimituksesta, jotka sijaitsivat eri paikkakunnilla. Kolme haastateltavista työskenteli uutistuottajina, yksi uutispäällikkönä ja loput toimittajina. Haastateltavien iät vaihtelivat 38-56 ikävuoden välillä. Yksi haastateltavista oli mies ja seitsemän naisia. Haastateltavien työnkuvaan kuului työtehtävästä ja roolista riippuen juttujen ideointia, haastattelujen tekemistä, uutisjuttujen kirjoittamista,

kuvaamista, editointia ja työtehtävien sekä työntekijöiden koordinoimista. Joillakin haastateltavista oli kokonaistyöaika ja osalla taas kiinteät työvuorot. Joillakin haastateltavista oli joustava työaika ja he pystyivät itse määrittelemään milloin he aloittavat tai lopettavat työpäivänsä. Kaksi haastateltavaa työskenteli verkkotoimituksessa, jonka työntekijät olivat eri paikkakunnilla ja toimituksen yhteydenpito tapahtui pelkästään teknologiavälitteisesti. Lisäksi yksi haastateltavista työskenteli lähes yksinomaan etänä ja loput pitivät etäpäiviä silloin tällöin.

Haastatteluiden perusteella media-alan työtehtäviä suoritetaan lähestulkoon yksinomaan viestintäteknologian avulla. Koska tämän tutkielman tavoite on kuvata ja ymmärtää viestintäteknologian hallintaa työn ja muun elämän rajankäynnissä media-alalla, CoCoDigi:n hankkeita varten kerätty haastatteluaineisto soveltui hyvin myös tämän tutkielman aineistoksi. Laadullinen teemahaastattelu tuottaa tietoa haastateltavien käsityksistä ja kokemuksista (esim. Rubin & Rubin 27–28), joten tässä tutkielmassa käytetty aineisto mahdollistaa myös viestintäteknologian hallinnan jännitteiden ja paradoksien tarkastelun työn ja muun elämän rajankäynnissä media-alalla.

5.4 Aineiston käsittely ja analyysi

Aineistoa kertyi runsaasti ja se oli luonteeltaan rikasta ja monipuolista. Tutkimusavustajan roolissa minä litteroin kaikki kahdeksan haastattelua, eli tässä opinnäytetyössä käytettävän aineiston. Aineisto on litteroitu sanatakkaisesti, eli kaikki puheenvuorot litteroitiin, mutta puheessa olleiden taukoja pituuksia ei merkitty ja jätin joitain yksittäisiä “mm” äänneitä litteroimatta. Aloitin aineiston käsittelyn ja aineistoon tutustumisen litteroimalla kaikki kahdeksan tutkimushaastattelua, eli muunsin äänitallenteina olevan haastatteluaineiston tekstimuotoon. Litteroitua tekstiä kertyi yhteensä 166 sivua fontilla Calibri, koko 12 ja rivivälillä 1. Litteroidun tekstin sivumäärää lisäsi se, että jätin haastattelijan ja haastateltavan puheenvuorojen väleihin tyhjän rivin litteraatin lukemisen helpottamiseksi.

Tämän tutkielman analyysimenetelmänä on käytetty laadullista aineistolähtöistä sisällönanalyysiä, eli induktiivista aineiston analyysiä (esim. Tuomi & Sarajärvi 2009, 108–109). Olen soveltanut analyysissä myös grounded theory-menetelmän piirteitä (Eskola 2015, 188–189), eli tutkielman teoreettinen taustoituminen on auttanut tietopohjan luomisessa viestintäteknologian käytöstä ja

ammattillisten rajojen hallinnasta. Tutkielman teoreettinen tausta on auttanut tutkimustehtävän ja tutkimuskysymysten muodostamisessa, jotka ohjasivat aineiston analyysiä. En ole kuitenkaan analysoinut aineistoa ennalta määriteltyjen kategorioiden tai teorian perusteella, vaan lähestyin aineistoa mahdollisimman avoimesti. Tavoitteenani oli teemoitella ja luokitella aineisto mahdollisimman aineistolähtöisesti. Seuraavaksi kuvaan aineiston analyysin vaihe vaiheelta.

Aineiston litterointia seuraavaa vaihetta voidaan kutsua aineiston redusoimiseksi, eli pelkistämiseksi (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108–109). Tässä vaiheessa rajasin tutkimuskysymysten kannalta epäolennaiset asiat pois, joten huomioin aineistosta vain ne keskustelun kohdat, joissa oli viestintäteknologiaa koskevia puheenvuoroja. Viestintäteknologia ei ollut haastattelujen ainoa teema, mutta aineistossa oli kuitenkin monipuolisesti puheenvuoroja viestintäteknologiasta työn ja muun elämän rajankäynnissä. Siirsin litteraateista kaikki viestintäteknologiaa koskevat puheenvuorot erilliselle dokumentille. Aineiston rajaaminen tutkielman tavoitteiden mukaisesti viestintäteknologiaa koskeviin puheenvuoroihin vähensi litteroidun tekstin määrää 60 sivuun fontilla Calibri, koko 12 ja rivivälillä 1,15. Seuraavaksi määrittelin analyysiyksikön, ennen kuin ryhdyin teemoittelemaan ja ryhmittelemään aineistoa tarkemmin (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108–110). Määrittelin analyysiyksiköksi merkityskokonaisuuden. Merkityskokonaisuus voi olla puheenvuoro, puheenvuoron osa, virke tai mikä tahansa muu tekstiaineiston osa, joka muodostaa itsenäisen kokonaisuuden, jolla on jokin merkitys. Seuraava aineistoesimerkki havainnollistaa analyysiyksikköä, eli merkityskokonaisuutta:

H7: ”No tuota, tietokoneen ja sähköpostin avaaminen määrittää [työpäivän alkamisen]. ...mä alotan työpäiväni niinku kattomalla sähköpostit. Ja ja usein soittamalla esimiehelleni. Se on niinku tänäki aamuna, mä avasin sähköpostin ja soitin, soitin tota uutispäällikölle päivän asiat. Siitä alkaa käytännössä mun työpäivä.”

Tutustuin aineistoon syvällisemmin käymällä rajatun tekstiaineiston huolellisesti läpi useita kertoja. Tein aineistoon merkintöjä tekstinkäsittelyohjelman kommenttitoiminnon avulla ja alleviivaamalla sekä värikoodaamalla itsenäisiä merkityskokonaisuuksia (esim. Tracy 2013, 186–187). Koska tässä tutkielmassa on kaksi tavoitetta ja kaksi tutkimuskysymystä, toteutin aineiston analyysin siten, että huomioin molemmat tavoitteet aineiston teemoittelussa. Alustavan teemoittelun yhteydessä kirjoitin ylös huomioita, havaintoja ja mieleen nousseita ajatuksia aineistosta (Rantala, 2015, 110–112). Teemoittelu on aineiston jäsentämistä ja sitä voidaan kutsua myös aineiston koodaamiseksi Rantalan (2015, 110) mukaan. Hänen mukaansa laadullisen tutkimuksen laatu riippuu usein juuri siitä, miten hyvin aineiston jäsentämisessä eli koodaamisessa

tai teemoittelussa on onnistuttu. Aineiston teemoittelu perustuu aina tutkijan tekemiin tulkintoihin aineistosta ja se mitä aineistosta havaitaan, riippuu tutkijan ”analyysilinsseistä” (Rantala 2015, 111).

Aineiston alustavan teemoittelun jälkeen jatkoin klusteroimalla eli ryhmittelemällä teemoiteltua aineistoa. Tässä vaiheessa kävin aineiston alkuperäiset puheenvuorot vielä tarkasti läpi ja ryhmittelin aineiston teemoittain siten, että muodostin samaan aihepiiriin teemoitelluista merkityskokonaisuuksista luokkia. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109–110.) Tutkimustulosten luokittelu syntyi tämän analyysivaiheen tuloksena. Nimesin muodostetut ”ryhmät” siten, että ne kiteyttivät tai tiivistivät kyseiseen ryhmään teemoiteltujen merkityskokonaisuuksien sisällön (Eskola 2015, 196–197). Sen jälkeen yhdistelin vielä joitakin teemoiteltuja ryhmiä keskenään ja muodostin tämän pohjalta alaluokkia. Lopuksi muodostin alaluokista vielä kolme pääluokkaa. Myös toinen tutkimuskysymys ohjasi aineiston analyysia ja tutkimuskysymyksen tavoitteiden mukaisen luokitusjärjestelmän muodostamista.

Vastauksena toiseen tutkimuskysymykseen tarkastelin jo teemoiteltua aineistoa jännitteiden ja paradoksien ”linssien” läpi. Hyödynsin jännitteiden ja paradoksien tarkastelussa jo teemoitellun aineiston lisäksi myös ensimmäisen tutkimuskysymyksen pohjalta muodostettua luokitusjärjestelmää. Kun aineisto oli luokiteltu tällä tavoin fokusoidusti molempien tutkimuskysymysten ohjaamana, analyysin tuloksena syntyi kaksi luokitusjärjestelmää. Seuraavissa alaluvuissa kuvaan analyysin tuloksena syntyneet luokitusjärjestelmät siten, että ensimmäisessä alaluvussa kuvaan ensimmäiseen tutkimuskysymykseen vastaavan luokittelun ja toisessa alaluvussa kuvaan toiseen tutkimuskysymykseen vastaavan luokittelun.

6.4.1 Luokitusjärjestelmä viestintäteknologian hallinnasta työn ja muun elämän rajankäynnissä

Jäsensin vastauksen ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, eli miten media-alan ammattilaiset hallitsevat viestintäteknologiaa työssä ja muussa elämässä, kolmeen pääluokkaan: *rajojen luominen työn ja muun elämän välille, rajojen häivyttäminen työn ja muun elämän väliltä* sekä *työn ja muun elämän strateginen yhteensovittaminen*. Jokaisen pääluokan alle on luokiteltu vielä kaksi alaluokkaa ja niiden alla kuvataan viestintäteknologian käyttötapa. Ohessa on Taulukko 1, joka havainnollistaa analyysin tuloksena syntyneitä luokkia. Esittelen jokaisen luokan Taulukon 1. mukaisesti ensimmäisessä tulosluvussa.

Taulukko 1. Viestintäteknologian hallinta työn ja muun elämän rajankäynnissä

Pääloukka	Alaluokka	Viestintäteknologian käyttötapa
Rajojen luominen työn ja muun elämän välille	Työajan määrittelyminen	Työpäivän aloittaminen viestintäteknologiaa käyttämällä
		Työpäivän keston määrittely viestintäteknologian käytön mukaan
		Työpäivän päättäminen lopettamalla viestintäteknologian käyttö
	Muun elämän erottaminen työstä	Viestintäteknologian käytön rajoittaminen työasioihin muun elämän aikana Viestintäteknologian valikoiva käyttäminen työasioihin muun elämän aikana
Rajojen häivyttäminen työn ja muun elämän väliltä	Tavoitettavuus työasioissa muun elämän aikana	Tavoitettavuuden odotukset työyhteisössä
		Vapaaehtoinen tavoitettavuus ja teknologiavälitteinen työskentely vapaa-ajalla
	Muun elämän asiat työajalla	Tavoitettavuus ja yhteydenpito muun elämän kontaktien kanssa
		Muusta elämästä kertominen teknologiavälitteisesti työyhteisössä
Työn ja muun elämän strateginen yhteensovittaminen	Työskentelyn joustava sijainti ja ajankohta	Teknologiavälitteinen etätyö
		Työtehtävien limittäminen toisiinsa ja muuhun elämään viestintäteknologian avulla
	Puhe työstä muun elämän vuorovaikutussuhteissa	Työn ja muun elämän aikataulujen koordinointi teknologiavälitteisesti
		Työasioiden ja työkuormituksen purkaminen viestintäteknologian välityksellä

6.4.2 Luokitusjärjestelmä viestintäteknologian hallinnan jännitteistä ja paradokseista

Vastauksena toiseen tutkimuskysymykseen, eli minkälaisia jännitteitä ja paradokseja viestintäteknologian hallinnassa on työn ja muun elämän rajankäynnissä media-alalla, tunnistin analyysin tuloksena kaksi jänniteparia ja kaksi paradoksia. Viestintäteknologian hallinnan jännitteet

ja paradoksit on kuvattu Taulukossa 2. Viestintäteknologian hallinnan jännitteitä media-alan ammattilaisten työn ja muun elämän rajankäynnissä ovat: *viestintäteknologian käytön rajoittamisen ja valikoivan käytön jännite* sekä *teknologiavälitteisen ja fyysinen läsnäolon jännite*.

Viestintäteknologian hallinnan paradoksit ovat: *tavoitettavuuden odotusten ja vapaaehtoisen tavoitettavuuden paradoksi* sekä *työn ja muun elämän välisten rajojen luomisen ja häivyttämisen paradoksi*. Toinen tulosluku on jäsennetty Taulukossa 2. esitettyjen luokkien mukaisesti.

Tulosluvuissa esittelen analyysin tulokset yksityiskohtaisesti. Käytän tulosten raportoinnissa käsitteitä *muu elämä*, *vapaa-aika* ja *työn ulkopuolinen elämä* toistensa synonyymeina, koska haastateltavat itse käyttivät esimerkiksi vapaa-ajan käsitettä haastatteluiden aikana.

Taulukko 2. Viestintäteknologian hallinnan jännitteet ja paradoksit

Pääluokka	Alaluokka
Jännitteet	Viestintäteknologian käytön rajoittamisen ja valikoivan käytön jännite
	Teknologiavälitteisen ja fyysinen läsnäolon jännite
Paradoksit	Tavoitettavuuden odotusten ja vapaaehtoisen tavoitettavuuden paradoksi
	Työn ja muun elämän välisten rajojen luomisen ja häivyttämisen paradoksi

6 Tulokset

6.1 Viestintäteknologian hallinta media-alan ammattilaisten työn ja muun elämän rajankäynnissä

Tämän tutkielman tavoitteena on kuvata ja ymmärtää viestintäteknologian hallintaa sekä viestintäteknologian jännitteitä ja paradokseja työn ja muun elämän rajankäynnissä media-alalla. Kuvaan tutkielman tulokset tutkimuskysymysten mukaisessa järjestyksessä. Ensin raportoin, miten media-alan ammattilaiset hallitsevat viestintäteknologiaa työssä ja muussa elämässä ja sen jälkeen raportoin, minkälaisia jännitteitä ja paradokseja viestintäteknologian hallinnassa on työn ja muun elämän rajankäynnissä media-alalla.

Viestintäteknologian hallinta työn ja muun elämän rajankäynnissä tarkoitti kolmea asiaa: rajojen luomista työn ja muun elämän välille, työn ja muun elämän rajojen häivyttämistä sekä työn ja muun elämän strategista yhteensovittamista. Työn ja muun elämän välille luodaan rajoja siten, että työaika voidaan määritellä viestintäteknologian käytön mukaan ja vapaa-aika erotetaan työstä käyttämällä viestintäteknologiaa valikoivasti tai viestintäteknologian käyttöä rajoittamalla. Rajojen luomisen lisäksi viestintäteknologian hallinnalla myös häivytetään työn ja muun elämän välisiä rajoja. Työn ja muun elämän välisiä rajoja häivytetään olemalla vapaa-ajalla tavoitettavissa työasioissa ja olemalla työajalla muun elämän kontaktien tavoitettavissa. Rajoja voidaan myös häivyttää kertomalla muusta elämästä työyhteisössä. Kolmanneksi viestintäteknologian hallinnalla sovitetään työtä ja muuta elämää yhteen strategisesti. Työn ja muun elämän strateginen yhteensovittaminen on sitä, että viestintäteknologian avulla voidaan työskennellä joustavasti ajasta ja paikasta riippumatta, tai työasioista puhutaan teknologiavälitteisesti muun elämän vuorovaikutussuhteissa aikataulujen koordinoimiseksi tai työkuormituksen purkamiseksi.

Pääloukka	Alaluokka	Viestintäteknologian käyttötapa
Rajojen luominen työn ja muun elämän välille	Työajan määrittelyminen	Työpäivän aloittaminen viestintäteknologiaa käyttämällä
		Työpäivän keston määrittely viestintäteknologian käytön mukaan
		Työpäivän päättäminen lopettamalla viestintäteknologian käyttö
	Muun elämän erottaminen työstä	Viestintäteknologian käytön rajoittaminen työasioihin muun elämän aikana
		Viestintäteknologian valikoiva käyttö työasioihin muun elämän aikana

Rajojen luominen työn ja muun elämän välille. Viestintäteknologian hallinnalla luodaan rajoja työn ja muun elämän välille siten, että *työaika määritellään viestintäteknologian käytön mukaan ja muu elämä erotetaan työstä*. Työajan määrittelyminen viestintäteknologian hallinnalla tarkoittaa työpäivän aloituksen, keston ja lopetuksen määrittelyä viestintäteknologian käytön mukaan. Työpäivän voidaan aloittaa viestintäteknologiaa käyttämällä ja työpäivän voi kestää sen aikaa, kun käytetään viestintäteknologiaa. Työpäivä voidaan katsoa päättyneeksi silloin, kun viestintäteknologian käyttö lopetetaan siltä päivältä. Muu elämä erotetaan työstä viestintäteknologian hallinnalla siten, että viestintäteknologian käyttöä rajoitetaan tai teknologiaa käytetään valikoivasti työajan ulkopuolella.

Työajan määrittelyminen. Media-alan ammattilaisten työ ei välttämättä ole aikaan ja paikkaan sidottua, jolloin työpäivän kesto voidaan määrittellä viestintäteknologian käytön mukaan. Haastateltavat kertoivat, että työpäivä voidaan aloittaa viestintäteknologiaa käyttämällä esimerkiksi niin, että soitetaan puhelu uutispäällikölle, luetaan lehti tabletilta tai avataan työtietokone: ”*Sillon ku kone aukee, ni alkaa työpäivä*” (H2). Työpäivän voidaan katsoa kestävänsä niin kauan, kun käytetään viestintäteknologiaa ja ollaan teknologiavälitteisesti yhteydessä työyhteisöön. Työyhteisöön voidaan olla yhteydessä esimerkiksi puhelimitse tai pikaviestipalvelussa, kuten virtuaalitoimituksessa työskentelevä haastateltava kertoi:

H1: ”*No mehä ollaan siis semmonen virtuaalitoimitus, et koko sakki istuu periaattees eri paikkakunnilla ja meillähän ei oo sillai niinku pakollista työaika. Että me ollaan kyllä niinku kaikki*

lähdetty siitä, että me ollaan [pikaviestipalvelun kautta yhteydessä] suurin piirtein varmaan yheksästä viiteen.”

Viestintäteknologian hallinnalla voidaan määritellä myös työpäivän päättyminen. Työpäivä voidaan katsoa päättyneeksi silloin, kun lopetetaan viestintäteknologian käyttäminen siltä päivältä. Työpäivä voidaan päättää esimerkiksi niin, että valmis juttu lähetetään toimitukseen, työpuhelin laitetaan äänettömälle tai tietokone suljetaan: ”...kun mä saan koneen siinä kiinni, nii ni mä oon ikään kuin vapaalla. Työpäivä tehty” (H7). Viestintäteknologian hallinnalla voidaan siis määritellä työpäivä aloitus ja työpäivän kesto sekä katsoa työpäivä päättyneeksi, kun viestintäteknologian käyttö lopetetaan.

Muun elämän erottaminen työstä. Työajan määrittelemisen lisäksi muu elämä erotetaan työstä viestintäteknologiaa hallitsemalla. Muu elämä erotetaan työstä siten, että viestintäteknologian käyttöä rajoitetaan työn ulkopuolella tai sitä käytetään valikoivasti. Haastatteluiden perusteella media-alan ammattilaiset rajoittavat viestintäteknologian käyttöä muun elämän aikana esimerkiksi niin, että he pitävät työpuhelimen ja henkilökohtaisen puhelimen erillisinä. Työpuhelin voidaan myös laittaa äänettömälle tai pois näkyviltä työpäivän jälkeen. Lisäksi viestintäteknologian käyttöä voidaan rajoittaa esimerkiksi niin, että ei vastata työpuhelimeen tai sähköposteihin:

H1: ”kyllä ku mä lähden töistä ja oven laitan kiinni ni, mä pyrin niinkun ainaki siis semmoset konkreettiset asiat jättää niinku sähköposteihin vastaamisen, työpuheluihin vastaamisen ja ja tota tämmöset asiat. Et, et se mitä mitä tapahtuu sitte kun tän paikan ovi sulkeutuu, ni mä koen että se on enemmän tai vähemmän sitte mun omaa aikaa.”

Työpuhelin voidaan myös jättää kokonaan työpaikalle: ”...[kun työpuhelin on] erillinen fyysinen laite, niin se on helppo jättää tänne [työpaikalle], ku sitä ei oo pakko pitää mukana. Tavallaan se on yks keino välttää ne [työyhteydenotot]” (H1). Viestintäteknologian käyttöä voidaan rajoittaa muun elämän aikana esimerkiksi myös niin, että työkonetta ei avata kotona: ”...sitte ku tuun kotiin ni en sitte enää kotona avaa konetta ja mieti työasioita, et sitte oon erottautunu siitä työstä” (H5). Haastateltavat myös kertoivat, että he voivat rajoittaa työyhteisön pikaviestisovelluksen käyttöä, työsähköpostin lukemista ja uutissivustojen seuraamista erottaakseen työn ja vapaa-ajan toisistaan. Pidemmällä lomilla työsähköpostiin voidaan laittaa automaattivastaaja viestien rajoittamiseksi.

Viestintäteknologian käytön rajoittamisen lisäksi viestintäteknologiaa kuitenkin käytetään myös työajan ulkopuolella. Muu elämä voidaan pyrkiä erottamaan työstä käyttämällä viestintäteknologiaa valikoivasti työajan ulkopuolella. Viestintäteknologian valikoiva käyttö tarkoittaa sitä, että

viestintäteknologiaa käytetään vapaa-ajalla eri tavoilla tai erilaisiin tarkoituksiin kuin työssä. Esimerkiksi eräs haastateltavista kertoi, että vaikka hän pitäisikin työpuhelimen äänettömällä työpäivän jälkeen, hän on kuitenkin työyhteisön tavoitettavissa henkilökohtaisesta puhelimestaan. Työsähköpostia voidaan seurata muun elämän aikana henkilökohtaisesta kännykästä työpuhelimen tai työtietokoneen sijaan:

H6: *"Mulla on työpuhelin yleensä vapaa-ajalla tota, no, vähintään laukussa, jos ei äänettömänä, mutta silleen niinku poissa näkyvistä. Mut sitte mul on toi sähköposti tässä mun omassaki puhelimesta, et se nyt on tietysti sellanen et, jos siihen tulee ilmoituksia nii voi olla kiusaus katsoa niitä."*

Haastateltavat myös kertoivat, että he eivät välttämättä lue työsähköpostia vapaa-ajallaan, paitsi siinä tapauksessa, jos he odottavat jotain tiettyä viestiä, kuten vaikka vastausta haastattelupyyntöön. Muun elämän aikana voidaan myös välttää "ruutujen tuijottelua", mutta kuitenkin selata oma suosikkiuutissivusto kännykällä läpi ennen nukkumaanmenoa:

H8: *"En mä työajan ulkopuolella hirveesti jaksu sitä ruutua tuijottaa...mä en niinku jaksu. ...Mä en jaksu enkä halua hirveesti sitte tuijottaa varsinkaa sitte tietokonetta. Et illalla yleensä sit sängyssä ennen nukkumaanmenoa katon vielä Hesarin feedin läpi."*

Viestintäteknologian valikoivaa käyttöä voi olla myös se, että lomilla rajoitetaan tai vältetään uutisten lukemista itse, mutta päivän uutiset voidaan kuitenkin kysyä puolisolta, joka seuraa niitä: *"Mä en lue [lomalla uutisia] ollenkaa ja mä vältän muutenki median seuraamista sillee, et mä annostelen sen...mä kysyn niinku siipalta, ku hän seuraa tarkkaan lehtiä...Et sillee mä suojelen itteeni lomalla kyllä"* (H8). Jos samaa puhelinta käytetään sekä työpuhelimenä että henkilökohtaisena puhelimenä, siihen voidaan asettaa lomavastaaja pitkien vapaiden ajaksi estämään työyhteydenottoja. Viestintäteknologian valikoivaa käyttöä voi kuitenkin olla se, että lomavastaajaan asetetaan mahdollisuus päästä sen ohi nappia painamalla ja tietyt kontaktit voidaan asettaa pääsemään vastaajan läpi, milloin tahansa:

H7: *"Mulla on tämä yksi puhelin ja sitte ku mä oon pois pitemmillä vapailla tai lomalla, nii mä laitan siihen lomavastaajan, jonka ohittaa vaan ne tietyt numerot, joilla on niinku oikeesti asiaa mulle. Ja sitte jotain nappia numeroa yksi painamalla pääsee sen ohittamaan, jos jollain on oikeesti asiaa mulle."*

Rajojen luominen työn ja muun elämän välille viestintäteknologian hallinnalla oli työajan määrittelyä viestintäteknologian käytön mukaan ja muun elämän erottamista työstä. Viestintäteknologian hallinnalla voidaan määritellä työpäivän aloitus, kesto ja lopetus. Muu elämä erotetaan työstä viestintäteknologian valikoivalla käyttämisellä ja käytön rajoittamisella. Media-

alan ammattilaiset säätelevät tai rajoittavat viestintäteknologian käyttöönsä työn ulkopuolella erottaakseen työn ja vapaa-ajan toisistaan.

Päälukokka	Alaluokka	Viestintäteknologian käyttötapa
Rajojen häivyttäminen työn ja muun elämän väliltä	Tavoitettavuus työasioissa muun elämän aikana	Tavoitettavuuden odotukset työyhteisössä
		Vapaaehtoinen tavoitettavuus ja teknologiavälitteinen työskentely vapaa-ajalla
	Muun elämän asiat työajalla	Tavoitettavuus ja yhteydenpito muun elämän kontaktien kanssa
		Muusta elämästä kertominen teknologiavälitteisesti työyhteisössä

Rajojen häivyttäminen työn ja muun elämän väliltä. Viestintäteknologiaa hallitsemalla häivytetään työn ja muun elämän välisiä rajoja niiden luomisen lisäksi. Rajojen häivyttäminen työn ja muun elämän väliltä tarkoitti kahta asiaa: *tavoitettavuutta työasioissa ja muun elämän asioita työajalla*. Muun elämän asiat työajalla ovat tavoitettavuutta ja yhteydenpitoa muun elämän kontaktien kanssa sekä muun elämän asioista kertomista työyhteisössä teknologiavälitteisesti. Haastatteluiden perusteella tavoitettavuus työasioissa oli sekä tavoitettavuuden odotuksia työyhteisössä että vapaaehtoista tavoitettavuutta ja teknologiavälitteistä työskentelyä muun elämän aikana.

Tavoitettavuus työasioissa. Tavoitettavuus työasioissa tarkoitti kahta asiaa: työyhteisön odotuksia tavoitettavuudesta ja vapaaehtoista tavoitettavuutta työasioissa. Työskentely ja työasioiden seuraaminen muun elämän aikana ovat osa vapaaehtoista tavoitettavuutta. Media-alan ammattilaisten mukaan heiltä ei välttämättä odoteta tavoitettavuutta työajan ulkopuolella. Haastatteluiden perusteella tavoitettavuuden odotukset media-alalla ovat yhteydessä työtehtävien luonteeseen ja työrooleihin. Poikkeuksena ovat ne henkilöt, joilla on kokonaistyöaika, jolloin tavoitettavuus kuuluu heidän työnkuvaansa ja lisäksi johtavissa tehtävissä tai uutistyydyssä työskenteleviltä media-alan ammattilaisilta saatetaan odottaa tavoitettavuutta joissakin tilanteissa.

Ne media-alan ammattilaiset, joilla ei ole kokonaistyöaika kertovat, että heidän mielestään heiltä ei odoteta tavoitettavuutta työajan ulkopuolella: ”No mun mielestä on kuitenkin erotettu se työ ja

vapaa-aika, et kyllä niinku vapaalla ei ole pakko olla tavoitettavissa toimittajan...sille annetaan niinku arvo ja kunnioitetaan sitä toimittajan vapaa-aikaa” (H6). Media-alan ammattilaisten mukaan työyhteisö ei odota heidän vastaavan kiireellisiin puheluihin työajan ulkopuolella, eikä heiltä odoteta tavoitettavuutta pikaviestipalveluissakaan. Verkkotoimituksessa työskentelevä haastateltava kiteytti tavoitettavuuden odotukset työyhteisössään näin: ”Ei multa edellytetä 24/7 läsnäoloo” (H1).

Tavoitettavuutta työajan ulkopuolella saatetaan kuitenkin odottaa niiltä media-alan ammattilaisilta, jotka työskentelevät johtavissa asemissa. Haastateltavat kertoivat, että työnkuva on yhteydessä tavoitettavuuden odotuksiin työyhteisössä: ”Se [tavoitettavuus työn ulkopuolella] liittyy mun mielestä tosi paljon työnkuvaan” (H1). Esimerkiksi joissain tilanteissa myös uutistystä tekevät media-alan ammattilaiset saattavat kokea, että heiltä voidaan odottaa tavoitettavuutta ennen työvuoron alkua, esimerkiksi työvuoron tehtäviin liittyen. Joissain tapauksissa lähijohtajat saattavat kokea ristiriitaa, jos tavoitettavuus työn ulkopuolella ei kuulu heidän työnkuvaansa, mutta työtehtävien hoitaminen kuitenkin edellyttää sitä. Eräs lähijohtajista kertoi, että hänen vastuullaan on järjestää sairastapauksissa sijainen viikonloppuisin, vaikka hän itse onkin vapaalla:

H6: ”Että työpuhelimessaki mulla on se...vähän kaks piippunen, että kun mulla on täällä alaisia viikonloppuna töissä, ni sit just jos niit sairastumisia tulee, et vaikka mulla ei oo kokonaistyöaika, ni se on periaatteessa minä joka, jolle sitä soitettas siitä. Ni sit mul pitäs olla se yhteys niinku auki.”

Toisilla johtavissa asemissa työskentelevillä media-alan ammattilaisilla saattaa olla kokonaistyöaika, jolloin tavoitettavuus kuuluu heidän työnkuvaansa ja silloin heiltä odotetaan sitä: ”No mun työ on sen tyyppistä, että mun työaika on vähän semmonen kokonaistyöaika...mä oon tavoitettavissa aina. Myös toimittajien tavoitettavissa, tavoitettavissa ja sitte ulkopuolisten tahojen tavoitettavissa.” (H3). Haastateltavien mukaan heiltä ei odoteta tavoitettavuutta työyhteisössä muun elämän aikana, lukuun ottamatta johtavissa tehtävissä tai uutistyössä työskenteleviä media-alan ammattilaisia.

Tavoitettavuuden odotuksista ei välttämättä ole keskusteltu työyhteisöissä, koska tavoitettavuuden odotukset saattoivat olla haastateltaville epäselviä. Eräs uutistyössä oleva media-alan ammattilainen toivoi, että osa lähijohtajista kunnioittaisi hänen vapaa-aikaansa ennen työvuoron alkamista:

H8: ”Sitte osa [lähijohtajista] ei niinku tajua sitä, et mä en haluais ennen kello kahta reagoida, et mulla on oikeus siihen vapaa-aikaan. Et osa ei niinku tajua, eikä välitä eikä näin. Ja sit on niinku

semmonen porukka, joka sanoo että, et kai sä ny vaan kattonu sitä [viestiä], et ei ois tarvinnu kattoo sitä.”

Siitä huolimatta, että media-alan ammattilaisia tavoitellaan aika ajoin vapaa-ajalta, kaikkien työyhteidenottojen tarpeellisuudesta ei oltu yksimielisiä työyhteisöissä:

H4: ”Jos on pakko, nii sitte soitetaan, mutta täst on varmaa vähän erilaisia tapoja. Muistan kerran aikasemmin, ku jonkun muun toimittajan jutussa oli ollu virhe, ja sitte toinen sano hälle, nii että varmaahan sulle, et varmaan tiesitkin tämän, sulle varmaan soitettiin, ku olit lomalla. Ja sitte niinku minä ja pari muuta vähän ihmeteltiin, et ei kai nyt lomalla soitella tollasista”.

Media-alalla saatetaan olettaa, että työyhteisössä vallitsee yhteinen ymmärrys tavoittavuuden odotuksista. Eräs haastateltava toi esiin, että tavoitettavuuden odotuksista ei ole sovittu työyhteisössä virallisesti ja tavoitettavuus ”kuuluu media-alan työn luonteeseen”. Hän kuitenkin epäili, että vaikka tavoitettavuuden odotuksista neuvoteltaisiin yhteisesti, media-alan ammattilaiset haluaisivat silti olla vapaaehtoisesti tavoitettavissa tietyissä työasioissa vapaa-ajallaan:

H3: ”... ’sopiiko sinulle, että sitte voin joskus soittaa sinulle kotiisi tästä jutusta’, nii ei oo käyty tämmöstä läpi. ...mutta et ei oo nyt kukaan tullu siitä pyytämään, että me käytäs niinku yt-neuvottelut, jotta me voitäs käydä nämäki asiat kaikki ja panna kirjaa ja koodistoo, koska se kuuluu tähän niinku työn luonteeseen. Mutta ilman muuta, jos joku tän esittäis niin sitte me käytäs ne yt:t ja kerrottas että, että onko niin, et sitten ei soiteta perää ja varmaa moni vastaisi että, ’ei todellakaa, vaan että pitää soittaa.’ ”

Tavoitettavuus työasioissa oli työyhteisön odotusten lisäksi vapaaehtoista tavoitettavuutta työajan ulkopuolella. Kiinnostavaa kyllä, haastatteluista ilmeni, että nekin media-alan ammattilaiset, joilla ei ollut kokonaistyöaika, eikä heiltä edellytetty tavoitettavuutta työajan ulkopuolella, olivat kuitenkin vapaaehtoisesti työyhteisön tavoitettavissa ja hoitivat työtehtäviä teknologiavälitteisesti muun elämänsä aikana. Haastatteluiden perusteella media-alan ammattilaiset haluavat olla vapaaehtoisesti tavoitettavissa työajan ulkopuolella ainakin seuraavissa tilanteissa: Tavoitettavissa halutaan olla vapaaehtoisesti silloin, jos media-alan ammattilaisen kirjoittamaan juttuun ollaan tekemässä muutoksia. Haastateltava kertoi, että hän vastaa työpuheluihin vapaa-ajallaan juuri tästä syystä: ”Sit mä sanon, et mun on pakko nyt kattoo tää, ettei ne turaa siellä jotain mun juttuja” (H8). Myös johtavassa tehtävässä työskentelevä haastateltava vahvisti, että media-alan ammattilaiset haluavat olla vapaaehtoisesti työyhteisön tavoitettavissa silloin, kun heidän kirjoittamiinsa juttuihin tehdään muutoksia: ”Ennemmin niin päin, että et jos me ei soiteta, eikä

kerrota, et me tehtii merkittäviä muutoksia tällä toimittajalle, niin siitä seuraa kysymyksiä, et miks ei mulle soitettu. Näin päin se on” (H3).

Juttuja koskevien muutosten lisäksi media-alan ammattilaiset saattavat haluta olla työyhteisön tavoitettavissa merkittävien tapahtumien varalta, joista voi tulla hälytys lähteä työkeikalle: *”Jos tapahtus omalla alueella ja omalla kulmalla, nii ois jotenki tosi hankalaa, että mä en olisi herätettävissä. Mutta huom, kukaan ei vaadi siis sulta sitä, ku minä itte (H7).* Tavoitettavissa voidaan olla myös ennen työvuoron alkua työaikataulujen muutosten varalta tai työvuoron sisältöä koskien: *”...mulla on sellanen tunne, et mun täytyy kattoo se sähköposti ennen ku mä meen töihin, et mä tyyliin tiedän, mitä mä laitan päälle...joskus tulee sitte viestiä, että voitko tulla jo kahteentoista töihin” (H8).* Toimittajien lisäksi lähijohtajat, joilla ei ole kokonaistyöaikaa, voivat olla vapaaehtoisesti tiiminsä tavoitettavissa esimerkiksi lomillaan siltä varalta, että tiimin jäsenillä tulee kysyttävää työasioista, joista muilla ei ole antaa tietoa: *”Kun minusta se ei oikeen voi olla niin, että [en ole lomalla tavoitettavissa], ku sitte taas, jos on semmosia kysymyksiä, johon ne ei tiää vastausta, nii sit kuka se sit on, jos minä en vastaa...koska muut ei tunne meidän käytäntöjä sillä tavalla” (H4).*

Vapaaehtoinen tavoitettavuus oli myös teknologiavälitteistä työskentelyä ja työasioiden seuraamista vapaa-ajalla. Työskentely ja työasioiden seuraaminen viestintäteknologian avulla oli työyhteydenottoihin vastaamista ja työasioiden hoitamista muun elämän aikana. Media-alan ammattilaiset kertoivat saavansa työyhteydenottoja muun elämänsä aikana esimerkiksi sellaisissa tilanteissa, jos työvuoro piti aloittaa aikaisemmin tai heidän kirjoittamaansa juttuun tehtiin muutoksia. Johtavissa tehtävissä työskentelevä haastateltava kuvasi työntekijöiden tavoittelemista vapaa-ajalta näin:

H3: ”Onhan meillä täällä henkilökohtaset numerot, ja mulla on kännykässä kaikkien henkilökohtaset numerot. Et jos semmonen tilanne tulee, että juttu vaatii korjausta tai haastateltava haluaa, että joku muutetaan, niin aina me yritetään saada se toimittaja kiinni ja tehdä se muutos sen toimittajan tieteen...ja joskus soitan perään. Kun esimerkiks toimittaja tulee viikonloppuna töihin...ja sillä on juttukeikka, niin joko mä teen niin, et mä laitan sähköpostia odottamaan, tai jossain poikkeuksellises tapauksessa, jos vaaditaan vaikka et työvuoro alkaa 14.30 virallisesti, ja pitäis olla jo 14, nii sit mä soitan ja kysyn...moni on toivonu et mieluummin sit niin, et soitettas etukäteen et se ei tulis yllätyksenä...Et mieluummin ilmoitan etukäteen sitte, jos tämmönen tilanne tulee, ja silloin vaivataan vapaa-ajalta.”

Työyhteisöstä voidaan tavoitella työntekijöitä myös silloin, kun tarvitaan äkillisesti joku kirjoittamaan uutisjuttua: *”...kun saattaa tulla joku onnettomuus, tai tällane, ja sitte soitetaan viis ihmistä läpi...ja pitäis äkkiä saaha joku sieltä töihi” (H1).* Lisäksi työyhteisöstä voidaan ottaa

yhteyttä vapaalla oleviin työntekijöihin sellaisissa tilanteissa, jos pitää sopia juttukeikka työntekijän vapaapäivän aikana. Tällöin työntekijöitä voidaan tavoitella sosiaalisen median kautta tai ottaa yhteyttä työntekijän henkilökohtaiseen puhelinnumeroon: *”Joskus on tosiaan ollu just tämmönen toimittajan kanssa, et on pitäny sopia vapaapäivältä joku keikka tai muuta, niin mä oon tainnu käyttää tota Facebookin messengeriä tai Whatsappia”* (H5).

Kiireellisissä työasioissa työntekijöitä tavoitellaan puhelimitse ja kiireettömät asiat hoidetaan sähköpostilla tai tekstiviestillä: *”Kyl mä sanoisin, et jos nopeasti halutaan, niin se ensisijaisesti soitetaan puhelimella toimittajalle perään ja sillohan sen saa samantien, mikäli hänet saa puhelimella kiinni. Mutta jos ei saa, ni sit varmaa laitetaan viesti tai sähköposti perään”* (H6).

Vapaalla olevien työntekijöiden tavoittelemiseen työasioissa suhtauduttiin yleisenä toimintakulttuurina: *”Se on toimintakulttuuri, mikä on ainaki meidän talossa ja yleisemminki, niin oon ymmärtäny, että tämmönen on”* (H3). Haastateltavat olivat sitä mieltä, että työyhteisöstä muun elämän puolelle tulevat yhteydenotot olivat useimmiten aiheellisia ja turhista asioista ei oteta yhteyttä vapaalla olevaan työntekijään:

H7: ”Et mä tiedän, et sillon ku [uutispäällikkö] soittaa vapaalla, niin sillon yleensä on niinku joku tilanne, joka vaatii oikeasti reagointia. Et kyllä meillä niinku vapaata kunnioitetaan työpaikan puolesta niinku äärimmäisyyksiin et, jos tulee töistä soitto vapaalla, niin sillon tietää, että tää on kyllä todella aiheellinen, turhia ei kyllä soitella ikinä.”

Media-alan ammattilaiset saattoivat myös ottaa oma-aloitteisesti yhteyttä työyhteisöön ja seurata pikaviestejä sekä työsähköpostia työajan ulkopuolella. Eräs haastateltava kertoi, että hän seuraa työyhteisön pikaviestipalvelua vapaa-ajallaan siltä varalta, että lehden nettisivuille on tullut virhe, ja siitä tulee ilmoitus pikaviestipalveluun. Toinen haastateltava kertoi seuraavansa lehden verkkosivuja viikonloppuisin ollessaan vapaalla ja lähettävänsä juttuvinkkejä verkkotoimitukseen: *”Meillä on verkkotoimitus töissä viikonloppuna, ni saatan laittaa jotain [viestiä], jos tulee jotain juttuideaa mieleen. Tai sitte huomaan verkkosivuilta jotain, että nyt tuolla on tommonen hassu asia, viittitekö korjata”* (H6).

Työsähköpostia saatetaan seurata työajan ulkopuolella silloin, jos odotetaan jotain viestiä: *”No mä luen lähinnä sillon, jos on joku posti, jota mä odotan. Että luen sähköpostia [vapaa-ajalla] sillon, kun odotan jotain postia, jonka sisällön haluaa saada heti tietää”* (H1). Odotetut viestit voivat olla sisällöltään esimerkiksi varmistus siitä, että valmiiseen juttuun ei tarvitse tehdä enää korjauksia tai vastaus haastattelupyynnöön. Työsähköpostia saatetaan seurata vapaa-ajalla myös positiivisen

lukijapalautteen varalta: *”Jos on ollu semmonen juttu, joka on ollu omasta mielestä tosi hyvä ja siinä ei oo ehkä nyt vaaraa, että joku mielensäpahottaja on liikkeellä, ni saatan kurkata, et oisko kukaan laittanu jotain kivaa”* (H1). Työasioita voidaan hoitaa teknologiavälitteisesti muun elämän aikana siten, että vapaa-ajalle tulevat työtehtävät delegoidaan toisille. Haastateltava kertoi esimerkiksi tilanteesta, jolloin työntekijä tarvitsi apua työasian ratkaisemisessa työaikansa päätyttyä ja delegoi sen työyhteisölle: *”...hän laitto sähköpostilla itse, että tällästä ja tällästä tuli, mutta että hän nyt mielellää alottas viikonlopun, että ratkoka, miten haluatte”* (H6).

Viestintäteknologia, jonka välityksellä työyhteydenotto tuli, oli yhteydessä siihen, miten yhteydenottoon suhtauduttiin tai reagoitiin. Sähköpostin välityksellä tuleviin yhteydenottoihin suhtauduttiin siten, että niiden seuraaminen on vapaaehtoista, eikä niihin tarvitse reagoida muun elämän aikana, jos itse ei halua: *”Sähköpostia tulee tietysti...mutta se nyt on aivan tavallista ja yks työkalu muihin joukossa. Se on ihan oma valinta, että katotko sä niitä sähköposteja sitte vapaa-ajalla”* (H2). Työsähköpostia saatetaan kuitenkin seurata vapaaehtoisesti vapaa-ajalla, vaikka sitä ei tarvitsisikaan lukea: *”...jos on jotain keskeneräisiä asioita, niin mä ihan niinku omasta mielenkiinnosta saattaa olla kiva nähdä, että mitä sinne [sähköpostiin] on tullu”* (H7).

Haastatteluiden perusteella media-alan ammattilaiset kokivat, että heiltä ei välttämättä odoteta tavoitettavuutta työajan ulkopuolella. Tavoitettavuuden odotuksista ei mahdollisesti ole keskusteltu tai sovittu työyhteisöissä. Media-alan ammattilaiset saavat työyhteydenottoja vapaa-ajallaan ja haluavat olla vapaaehtoisesti tavoitettavissa tietyissä työasioissa muun elämänsä aikana. Työyhteydenottoihin suhtaudutaan eri tavoin riippuen yhteydenotosta ja viestintäteknologiasta, jonka välityksellä yhteydenotto tulee.

Muun elämän asiat työajalla. Työn ja muun elämän välisiä rajoja voidaan häivyttää olemalla muun elämän asioiden tavoitettavissa työajalla. Muun elämän asiat työajalla tarkoittaa kahta asiaa: tavoitettavuutta ja yhteydenpitoa työn ulkopuolisten kontaktien kanssa sekä muun elämän asioista kertomista työyhteisölle teknologiavälitteisesti. Tavoitettavuus ja yhteydenpito muun elämän kontaktien kanssa on yhteydenpitoa läheisten ja perheenjäsenten kanssa työpäivän aikana. Etätöitä tekevät tai virtuaalitoimituksessa työskentelevät media-alan ammattilaiset voivat kertoa muusta elämästään teknologiavälitteisesti työtovereilleen.

Media-alan ammattilaiset kertoivat pitävänsä teknologiavälitteisesti yhteyttä puolison, kumppanin, lasten tai muiden läheistensä kanssa työajallaan. Läheisiin pidetään yhteyttä puhelimitse tai

pikaviestien välityksellä. Läheisten yhteydenotot olivat haastateltavien mukaan luonteeltaan sekä asia- että suhdekeskeisiä. Asiakeskeiset yhteydenotot hoidettavia asioita, kuten kauppaliistoja tai kyytien ja aikataulujen koordinoitua, ja suhdekeskeiset yhteydenotot olivat esimerkiksi hauskoja videoita ja emojiä. Ystävien kanssa saatettiin hoitaa esimerkiksi yhteisen matkan järjestelyjä työpäivän aikana: ”...jossain Whatsapp ryhmässä meil on pieni porukka, jotka tykätään tehdä jotain pieniä reissuja, ni on saatettu joskus näitä lippuasioita esimerkiks keskellä päivääki siellä vähä järjestellä, että kyllä ne joskus tunkeutuu työajalle.” (H1). Läheisiltä työajalle tulevien yhteydenottojen toivottiin olevan mieluiten asiakeskeisiä: ”No kyllä mä jotenki sen niinku toivosin että se [yhteydenotot työajalle] ois niinku semmosta et niinku tavallaan kiireellisten asioiden hoitoa, mut ei ei niinku semmosta lörpöttelyä” (H1). Lisäksi muun elämän verkostoja voidaan hyödyntää juttuihin liittyvien taustatietojen hakemisessa. Media-alan ammattilaiset kertoivat saavansa läheisten lisäksi muiltakin työn ulkopuolisilta kontakteilta yhteydenottoja työajallaan, kuten esimerkiksi lasten kouluterveydenhoitajalta. Kiireisessä työtilanteessa läheisiltä tulevia yhteydenottoja voidaan hallita niin, että ilmoitetaan etukäteen, jos ei voida olla tavoitettavissa seuraavien tuntien aikana. Yhteydenottoja voidaan myös hallita laittamalla puhelin äänettömälle ja pois näköpiiristä:

H2: ”Jos tarvii oikeesti työrauhan ja on kiire ja häsä tilanne, ni se on siellä laukussa se puhelin. Ja saatan vaikka ilmottaa, että no nii, että nyt on seuraavat viis tuntia sitä ja tätä ja tuota että, että ei tarvii niinku ajatella mitää, huolestua tai muuta. Että jos en vastaa, ei tarvii pommittaa ainakaa kauppaliistoilla, ku en oo katsonu sitä [puhelin].”

Yhteydenpidon lisäksi muun elämän kontaktien kanssa työn ja muun elämän rajojen häivyttäminen oli muusta elämästä kertomista teknologiavälitteisesti työyhteisössä. Esimerkiksi etätöitä tehdessä tai virtuaalitoimituksessa yhteydenpito työtovereiden kanssa tapahtuu teknologiavälitteisesti, jolloin työasioiden hoitamisen lisäksi voidaan kertoa myös muun elämän asioista. Virtuaalitoimituksessa työskentelevä haastateltava koki muun elämän asioista puhumisen teknologiavälitteisesti tärkeänä osana virtuaalitoimituksen vuorovaikutusta:

H4: ”Must on niinku kivaa et me...pidetään yhteyttä paljon [Teamsissa]. ...et oon koittanu silleen...pitää huolta siitä että, että kukaan ei tuntuu silleen oloaan yksinäiseks, vaikka ollaan eri paikkakunnilla. Et silleen must on tärkeä toi keskustelu, mitä tuolla käydään ja myös se niinku semmonen, myös semmonen niinku höpö höpö keskustelu. Tavallaan että ei kaiken tarvii olla työasioita, että et myös se muu on sellasta niinku ryhmäytymisen kannalta tosi tärkeitä, et et voidaan niinku kertoo vaikka jotaki, ihan niinku mitä tehdään lomalla ja tämmösiä.”

Virtuaalitoimituksessa työyhteisö pidetään ajan tasalla pikaviestipalvelun välityksellä silloin, jos työpäivän hoidetaan aikana muun elämän asioita, eikä olla sillä välin työtovereiden tavoitettavissa:

”Kerron vaan tossa pikaviestipalvelussa, että lähdän käymään kaupungilla ja sitte venytän sinä päivänä tai seuraavana päivänä työaika vähän” (H1). Pikaviestipalvelussa saatetaan kertoa muistakin muun elämän asioista työyhteisölle tai lähijohtajalle, kuten esimerkiksi omista läheisistä tai vaikka lemmikeistä. Henkilökohtaisista asioista voidaan kertoa pikaviestipalvelun yksityisellä chat-kanavalla:

H1: ”Tossa Teamsissä on mahdollista lähettää näitä yksityisviestejä ni kyllä me, me niin kun, tuottajalla on ollu ongelmia koiriensa kanssa ja mä oon koiraihminen, nii hän kertonu niitä että nyt hän joutuu lähteen sinne ja tänne viemään koiraa, ja mä oon taas kertonu mieheni terveysongelmista ja hän on puhunu isänsä terveysongelmista...mä oon joskus kertonu hänelle että että että nyt oon väsynyt tänään, tai nyt oon pahalla tuulella että toivottavasti ei näy sinne päin mutta että mulla on nyt kotona tämmönen tilanne.”

Pikaviestien lisäksi virtuaalitoimituksen yhteydenpito tapahtuu myös puhelimitse tai videopalavereissa, joissa voidaan puhua muun elämän asioista työtehtävien hoitamisen lisäksi. Haastateltavat kuitenkin kokivat teknologiavälitteisen yhteydenpidon vähentävän henkilökohtaisista asioista puhumista työyhteisössä:

H4: ”Käydään tuolla Teamsissa sitä keskustelua eniten ja sit just nää muut välineet. Ni se vielä sillee rajoittaa sit ehkä. Eri jos me ollaan jossain niinku palaverissa ja nähdään ja istutaa iltoja ja muuta, ni sitte ehkä tulee vielä helpommin puhuttua sitä jotaki muutaki tai vähä sivuttua ehkä vielä sillee niinku henkilökohtasempia asioita.”

Virtuaalitoimituksessa työskentelevä haastateltava oli havainnut, että työyhteisön jäsenten välillä on eroja sen suhteen, kuinka paljon toivovat yhteydenpitoa ja kuinka paljon he haluavat kertoa muusta elämästään työyhteisölle teknologiavälitteisesti:

H4: ”Et se [vapaamuotoinen keskustelu Teamsissa] on sillee sen porukan kannalta musta olennaista ja sit just sen et on niinku huomannu, et ihmiset tarvii eri tavalla sitä kommunikaatioo, että...toisille riittää se vähempi yhteydenpito ja toiset haluu selkeesti olla enemmän tekemisissä ja kertoa enemmän niinku just muita asioitaki ku työasioita. Nii silleen, sen oon huomannu et ihmiset on sillee erilaisia kyllä.”

Työn ja muun elämän välisiä rajoja häivytetään viestintäteknologiaa hallitsemalla siten, että ollaan muun elämän kontaktien tavoitettavissa työajalla ja kerrotaan muun elämän asioista työyhteisössä teknologiavälitteisesti. Työpäivän venymisestä tai kiireisestä työtilanteesta voidaan ilmoittaa läheisille. Media-alan ammattilaisten mukaan muun elämän asioista kertominen teknologiavälitteisesti on tärkeä osa virtuaalitiimin vuorovaikutusta. Haastatteluiden perusteella henkilökohtaisista asioista kerrotaan työtovereille pikaviestipalvelussa yksityisviesteillä ja

työyhteisön jäsenten välillä on eroa siinä, että kuinka paljon he haluavat pitää yhteyttä tai kertoa muun elämän asioistaan teknologiavälitteisesti.

Pääloukka	Alaluokka	Viestintäteknologian käyttötapa
Työn ja muun elämän strateginen yhteensovittaminen	Työskentelyn joustava sijainti ja ajankohta	Teknologiavälitteinen etätyö
		Työtehtävien limittäminen toisiinsa ja muuhun elämään viestintäteknologian avulla
	Puhe työstä muun elämän vuorovaikutussuhteissa	Työn ja muun elämän aikataulujen koordinointi teknologiavälitteisesti
		Työasioiden ja työkuormituksen purkaminen viestintäteknologian välityksellä

Työn ja muun elämän strateginen yhteensovittaminen. Työtä ja muuta elämää sovitetaan strategisesti yhteen viestintäteknologian hallinnalla. Työn ja muun elämän strateginen yhteensovittaminen viestintäteknologiaa hallitsemalla on *työskentelyn sijainnin ja ajankohdan määrittelyä joustavasti ja työstä puhumista teknologiavälitteisesti muun elämän vuorovaikutussuhteissa*. Työskentelyn sijainnin ja ajankohdan joustavuus tarkoitti kahta asiaa: teknologiavälitteistä etätyötä ja työtehtävien limittämistä toisiinsa ja muuhun elämään viestintäteknologian avulla. Puhe työstä muun elämän vuorovaikutussuhteissa on työaikataulujen tai lastenhoidon koordinoitua viestintäteknologian välityksellä ja työasioiden sekä työkuormituksen purkamista esimerkiksi pikaviestiryhmissä.

Työskentelyn joustava sijainti ja ajankohta. Media-alan ammattilaiset kertoivat, että he voivat kirjoittaa juttuja missä tahansa tai työskennellä kotoa käsin viestintäteknologian avulla. Kaikilla haastateltavilla ei ollut mahdollisuutta tehdä jatkuvasti etätöitä, kun taas toiset työskentelivät melkein koko ajan etänä. Etänä voidaan työskennellä teknologiavälitteisesti missä tahansa toimituksen ulkopuolella: ”[Teen töitä] kotoa, mutta mutta myöski paljo sitte juttukeikoilta ja saatan kirjottaa läppärille missä vaan. Ja sitte mähän kuvaan myöskin, että myöskin kuvat pystyn lähettämään mistä vaan” (H7). Haastateltavat kertoivat, että etätyö helpottaa työhön keskittymistä ja tuo joustoa esimerkiksi lievissä sairastapauksissa. Etätyön koettiin myös säästävän aikaa, jos työt voi aloittaa aamulla suoraan omassa kodissa tai jutun voi kirjoittaa valmiiksi tapahtumapaikalla sen

sijaan, että täytyisi välillä siirtyä toimituksen tiloihin. Media-alan ammattilaisten olivat sitä mieltä, että etätyö tekee työn ja muun elämän yhteensovittamisesta sujuvaa:

H8: ”No etätyö ehdottomasti [helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista]. Mä tykkään siit tosi tosi paljon. Siis must se on ihanaa alottaa aamu, työpäivä vaikka pyjamassa, aamutakissa tukka pysytys istuu siihen koneen ääreen kahvin kanssa ja alkaa heti hommiin.”

Joissain työyhteisössä saatetaan kuitenkin suhtautua etätyöhän epäilevästi ja yksi haastateltavista kertoi saavansa etäpäivien aikana tavallista enemmän yhteydenottoja työyhteisöstään. Haastateltava toivoi etätyömahdollisuutta useamminkin ja huomautti, että viestintäteknologia mahdollistaa nopean reagoinnin työasioihin sijainnista riippumatta:

H8: ”Haluaisin tehdä enemmänki [etätöitä], mutta, mutta meidän talo on ehkä vähän vanhanaikanen siinä asiassa, että se ehkä nähdään just sellanena, että mä siellä olen varpaat pöydällä. Ei kaikki nää sitä niin, mut jotkut näkee. Että ne ei osaa aatella sitä sillee, että tää työ on nykyään niin digitaalista ja semmosta, että se on ihan sama missä mä olen. Mä pystyn myös reagoimaan tarvittaessa äkillisiin uutisiin. Et eihän se nyt siitä ole kiinni, missä mä fyysisesti olen.”

Toisaalta kaikki haastateltavat eivät halunneet tehdä etätöitä, vaikka heillä olisikin ollut siihen mahdollisuus. Töitä saatetaan haluta tehdä mieluummin työyhteisössä kollegoiden ympäröimänä, kuin yksin kotona. Etätyö edellyttää riittävän hyviä työvälineitä, joten riittävän teknologian tai riittävän hyvien yhteyksien puute voi haitata etätyöskentelyn onnistumista.

Etätyön lisäksi työskentelyn joustava sijainti ja ajankohta oli sitä, että työtehtäviä voidaan limittää toisiinsa ja muuhun elämään viestintäteknologian avulla. Työtehtävien limittäminen toisiinsa tarkoittaa sitä, että työtehtäviä pyritään hoitamaan mahdollisimman joustavasti ja sujuvasti viestintäteknologian avulla. Haastateltava kertoi esimerkiksi pyrkivänsä minimoimaan turhat siirtymät ja osallistuvansa joihinkin palavereihin Skype:n välityksellä automatkalla juttukeikoille. Hän kertoi myös hoitavansa haastattelupuheluita autosta käsin:

H7: ”...mä teen töitä silleen et ku mä ajan autoa, niin mä hoidan haastattelupuheluita nauhurin kanssa ja korvakuulokkeiden kanssa ja ja niinku pyrin niinku järkeistämään sen. Kirjotan jutun aina siellä missä mä olenkin, enkä aja jonnekin kirjottamaan sitä juttua tai muuta, et tavallaan niinku yrittäny luoda arkeni sellaseks että mä keskityn siihen olennaiseen työssä ja kotona.”

Sen lisäksi, että työtehtäviä voidaan limittää toisiinsa viestintäteknologian avulla, työtehtäviä voidaan limittää myös muuhun elämään. Työtehtävien limittäminen muuhun elämään viestintäteknologian avulla tarkoittaa sitä, että työtä hoidetaan muun elämän lomassa. Töitä voidaan tehdä esimerkiksi kannettavalla tietokoneella lasten harrastuksissa. Työtehtäviä voidaan limittää

viestintäteknologian avulla muuhun elämään esimerkiksi myös niin, että pidetään työyhteisön pikaviestipalvelu päällä aamusta iltaan, ja töiden lomassa hoidetaan välillä muun elämän asioita:

H1: ”mä tiedän et ainaki yks tyyppi [meidän virtuaalitoimituksessa] on sellane, joka hyvin luovasti, ni hän voi pitää sitä pikaviestipalvelua päällä siellä kotona vaikka 12 tuntia ja välillä käydä leipomassa ja sitte jatkaa työntekoo, et tota niin tämmösiä mahdollisuuksia on, kunhan se työ vaan tulee tehdyks.”

Työn limittäminen muuhun elämään voi tarkoittaa myös sitä, että työpuhelinta pidetään vapaa-ajalla mukana siltä varalta, että satutaan näkemään tai kuulemaan jotain mielenkiintoista ja halutaan lähettää siitä tieto toimitukseen:

H2: ”Työpuhelin on mulla aina kyllä kanssa mukana että, kyllä sitä joskus on jotai tarviiki...et se on semmone, niinku sillä tavalla tippuu se aina kyllä se työrooli, että ainahan sä oot valmis niinku sitte reagoimaa, jos näät jottai erikoista tai kuulet.”

Haastatteluiden perusteella media-alan ammattilaiset pyrkivät sovittamaan työtä ja muuta elämää strategisesti yhteen viestintäteknologian avulla. Teknologiavälitteinen etätö ja työtehtävien limittäminen toisiinsa tai muuhun elämään viestintäteknologian avulla helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista sekä elämän eri osa-alueiden yhdistämistä.

Puhe työstä muun elämän vuorovaikutussuhteissa. Työskentelyn joustavan ajankohdan ja sijainnin lisäksi työtä ja muuta elämää sovitetaan strategisesti yhteen puhumalla työstä teknologiavälitteisesti muun elämän vuorovaikutussuhteissa. Työstä puhuminen muun elämän vuorovaikutussuhteissa tarkoittaa työn ja muun elämän aikataulujen koordinoitua viestintäteknologian avulla sekä työasioista puhumista ja työkuormituksen purkamista teknologiavälitteisesti. Haastattelujen perusteella media-alan ammattilaiset koordinoivat työn ja muun elämän aikatauluja viestintäteknologian avulla siten, että läheisille ilmoitetaan esimerkiksi työpäivän venymisestä: *”Ilmotan...sitte jos menee pitemmälle...että nytte tuun vähä myöhemmin kotiin”* (H5). Työn aikatauluja voidaan koordinoita myös lastenhoitovurojen mukaan yhteishuoltajuustilanteissa. Haastateltava kertoi koordinoivansa pikaviestien välityksellä lastenhoitoa ja työn aikatauluja lasten toisen huoltajan kanssa:

H7: ”...tai sit se, et mä oon työreissulla Helsingissä ja juna on myöhässä ja mä en ookaan hakemassa lapsia, niin sillohan mä joudun laittamaan hänelle [toiselle huoltajalle] viestiä, et nyt on tää tilanne et töiden takia näin. Ja myöski siinä ringissä, niinku viittasin, et mähän ajotan pitkät juttukeikkani niille päiville, ku hän on lasten kanssa.”

Työn ja lastenhoidon aikataulujen koordinoimisen lisäksi puhe työstä muun elämän vuorovaikutussuhteissa oli työasioiden ja työkuormituksen purkamista viestintäteknologian välityksellä. Haastateltavien mukaan työasioiden ja työkuormituksen purkaminen oli esimerkiksi työssä tapahtuneiden sattumusten jakamista Whatsapp-ryhmissä: ”Se on lähinnä jotain kokemuksia tai sattumuksia tai joku saattaa haukkua pomoonsa tai jotain” (H1). Haastateltava kuvasi näitä pikaviestipalvelussa käytyjä keskusteluja ”terapeuttisiksi”:

H1: ”Mulla on paljon työkavereita, jotka on myös ystäviä ja meillä on eri näköisiä Whatsapp-ryhmiä ja niissä saatetaan joskus puida jotain. Joku saattaa purkautua, et olipa muute erikoine haastateltava tänään ja sit saatetaan niinku illalla vähä käydä jotain keskustelua...se on semmosta, emmä tiä, terapeuttista. ...se on ehkä vaan niinku ihmisten tuntemuksia, joita saatetaan sitte käydä läpi. Ja niihän ei oo nyt pakko ees vastata, jos ei halua.”

Työasioista puhuminen teknologiavälitteisesti oli myös sitä, että yhteishuoltajuustilanteissa toiselta huoltajalta saatetaan tarkistaa suostumus yhteisiä lapsia koskevien juttujen julkaisemiseen. Työstä puhuminen teknologiavälitteisesti muun elämän vuorovaikutussuhteissa on työn ja muun elämän strategista yhteensovittamista. Työn ja muun elämän aikataulujen koordinointi viestintäteknologian avulla helpottaa työn ja muun elämän yhdistämistä, kuten myös työasioista puhuminen ja työkuormituksen purkaminen teknologiavälitteisesti.

Viestintäteknologian hallinta työn ja muun elämän rajankäynnissä on rajojen luomista ja häivyttämistä työn ja muun elämän väliltä sekä työn ja muun elämän strategista yhteensovittamista. Työ pyritään erottamaan muusta elämästä siten, että työaika määritellään viestintäteknologian käytön mukaan ja vapaa-aika erotetaan työstä joko rajoittamalla tai käyttämällä viestintäteknologiaa valikoivasti. Työn ja muun elämän välisiä rajoja häivytetään olemalla työasioiden tavoitettavissa muun elämän aikana ja muun elämän asioiden tavoitettavissa työajalla. Työtä ja muuta elämää sovitetaan strategisesti yhteen viestintäteknologian avulla siten, että työskentelyn sijainti ja ajankohta voidaan määritellä joustavasti ja työstä puhutaan muun elämän vuorovaikutussuhteissa teknologiavälitteisesti.

6.2 Viestintäteknologian hallinnan jännitteet ja paradoksit työn ja muun elämän rajankäynnissä media-alalla

Viestintäteknologian hallinnassa työn ja muun elämän rajankäynnissä media-alalla oli haastatteluiden perusteella havaittavissa ainakin kaksi jännitettä ja kaksi paradoksia. Ensimmäinen jännite syntyy *viestintäteknologian käytön rajoittamisesta ja valikoivasta käytöstä muun elämän aikana*. Toinen jännitepari viestintäteknologian hallinnassa on *fyysisen ja teknologiavälitteisen läsnäolon jännite*. Viestintäteknologian hallinnan paradoksit työn ja muun elämän rajankäynnissä media-alalla olivat *tavoitettavuuden odotusten ja vapaaehtoisen tavoitettavuuden paradoksi*, sekä *työn ja muun elämän välisten rajojen luomisen ja häivyttämisen paradoksi*. Kuvaan ensin viestintäteknologian hallinnan jännitteet ja sen jälkeen viestintäteknologian hallinnan paradoksit.

Päälouokka	Alaluokka
Jännitteet	Viestintäteknologian käytön rajoittamisen ja valikoivan käytön jännite
	Teknologiavälitteisen ja fyysinen läsnäolon jännite

Viestintäteknologian käytön rajoittamisen ja valikoivan käytön jännite. Viestintäteknologian käytön rajoittamisen ja valikoivan käytön välille syntyy jännite, koska media-alan ammattilaiset rajoittavat viestintäteknologian käyttöään muun elämänsä aikana, mutta samaan aikaan he kuitenkin käyttävät sitä vapaa-ajallaan itse valittuihin työasioihin. Media-alan ammattilaiset kertoivat, että he pyrkivät erottautumaan työstä rajoittamalla viestintäteknologian käyttöään työn ulkopuolella: ”...se työkönykkä heti äänettömälle, ku tulee [kotiin], laskee sen laukun lattialle ja sit sen jälkee sitä ei katota. Ja sit justii tää välittömät toimenpiteet et saa nollattua sen nupin” (H8). Myös esimerkiksi työsähköpostin ja työpuheluiden rajoittaminen muun elämän aikana merkitsi haastateltaville työstä erottautumista:

H1: ”Kyllä ku mä lähden töistä ja oven laitan kiinni ni, mä pyrin niinkun ainaki siis semmoset konkreettiset asiat jättää niinku sähköposteihin vastaamisen, työpuheluihin vastaamisen ja ja tota tämmöset asiat. Et se mitä mitä tapahtuu sitte kun tän paikan ovi sulkeutuu, ni mä koen että se on enemmän tai vähemmän sitte mun omaa aikaa.”

Siitä huolimatta, että viestintäteknologian käyttöä rajoitetaan työn ulkopuolella, sitä kuitenkin myös käytetään tiettyihin työasioihin. Viestintäteknologiaa käytetään työasioihin vapaa-ajalla esimerkiksi

silloin, jos jonkin työasian hoitaminen koetaan tarpeelliseksi: ”...jos on ollu kotona jotain asiaa, niin mä oon sitten lähestyny tuottajaa puhelimella tai sähköpostilla.” (H1). Viestintäteknologian käytön rajoittamisen ja valikoivan käytön välinen jännite ilmenee esimerkiksi siten, että viestintäteknologian käyttöä kyllä pyritään rajoittamaan vapaa-ajalla, mutta samalla sitä kuitenkin käytetään, jos itse halutaan. Haastateltava kertoi, että toisinaan voi olla jopa kiusaus käyttää viestintäteknologiaa työasioihin muun elämän aikana:

H6: ”Sähköpostin saatteena saattaa jo lukea, että lue tämä vasta maanantaina, vaikka se olis lähetetty viikonloppuna.”

Tutkija: ”Pystytkö sä sitte odottamaan maanantaihin?”

H6: ”Riippuu tilanteesta. Joskus pystyn, joskus kiusaus on liian suuri avata.”

Työsähköpostia voidaan lukea viikonloppuisin, vaikka sen seuraamista ei edellytettäisikään, ja toisinaan haastateltavat jättävät työsähköpostien lukemisen työajalle. Viestintäteknologian käytön rajoittamisen ja valikoivan käytön välillä on jännite, jonka kanssa tasapainoillaan työn ja muun elämän rajankäynnissä. Jännitteen hallitsemiseksi elämän eri osa-alueiden tärkeysjärjestystä arvioidaan jatkuvasti ja viestintäteknologian ominaisuuksia hyödynnetään kekseliäästi:

Tutkija: ”Laitatko puhelinta äänettömälle iltasin?”

H7: ”No, oikeestaan niinku en. Että no välillä nykyään laitan koska tää mun uus kumppani on iha hirveen herkkäuninen. Niin tuota, mä oon niinku, hänen takiaan nyt laittanu usein puhelimen yöksi äänettömäksi. Niin tuota, mut että muuten normaalisti en laittaisi. Koska kyllähän joskus sillon tällön harvoin ni hälytys saattaa tulla myöski keskellä yötä. Ja mä tavallaan haluan ammatillisesti olla kuulolla sillon, jos tapahtuu jotain suurta. Nii mä tiedän, et mua harmittas ihan kauheesti se, että yöllä tulis soitto jollekki isolle uutiskeikalle ja mä oon nukkumassa. Että että, et siinä mielessä et mulla saattaa olla äänettömällä, mutta sitte mulla äänettömän ohittaa lastennumerot ja uutispäällikkö.”

Haastateltava kertoi, että hän rajoittaa viestintäteknologian käyttöönsä vapaa-ajalla laittamalla puhelimensa yöksi äänettömälle kumppaninsa herkkäunisuuden takia. Kuitenkin häntä harmittaisi, jos yöllä tulisi kutsu jollekin suurelle uutiskeikalle, mutta hän ei saisikaan siitä tietoa puhelimen ollessa äänettömällä. Haastateltava oli ratkaissut asian hyödyntämällä viestintäteknologian ominaisuuksia siten, että uutispäällikön puhelut pystyivät ohittamaan puhelimen äänettömän tilan koska tahansa. Viestintäteknologian käytön rajoittamisen ja valikoivan käytön välillä on jännite, jota hallitaan esimerkiksi keksimällä luovia ratkaisuja viestintäteknologian ominaisuuksia hyödyntäen.

Teknologiavälitteisen ja fyysisen läsnäolon jännite. Viestintäteknologia mahdollistaa sen, että voidaan olla fyysisesti läsnä jossain, mutta samaan aikaan teknologiavälitteisesti läsnä jonnekin muualle. Teknologiavälitteisen ja fyysisen läsnäolon välinen jännite syntyy media-alan

ammattilaisten työn ja muun elämän rajankäynnissä siitä, että viestintäteknologian avulla suoritetaan työtehtäviä, mutta pidetään myös yhteyttä sekä työyhteisöön että läheisiin. Jännite on läsnä työssä ja vapaa-ajalla, koska viestintäteknologia mahdollistaa työskentelyn ja yhteydenpidon missä ja milloin tahansa. Teknologiavälitteisen ja fyysisen läsnäolon välisen jännitteen syntymistä edesauttaa se, että työtä ja muuta elämää voidaan molempia pitää tärkeänä, ja niille halutaan olla läsnä. Haastateltava kertoi, että teknologiavälitteinen yhteydenpito läheisten kanssa työajalla mahdollistaa ”läsnäolon” niissäkin tilanteissa, kun itse ei olla fyysisesti läsnä tai pystytäkään vastaamaan puhelimeen:

H7: *”Esimerkiksi eilen illalla, ku mä olin juttukeikalla, ni lapset laitto whatsappia että tuutko hakee sieltä ja sieltä siihe aikaa ja niin edelleen, että et tavallaan se nimeomaan se viestintäteknologia mahdollistaa sen läsnäolon sellasiksi tilanteissa kun puhelimeen ei pystytä vastaamaan.”*

Hän myös kertoi olevansa joskus teknologiavälitteisesti läsnä työasioille muun elämänsä aikana ja työskentelevänsä viestintäteknologian välityksellä lastensa harrastuksissa: *”Mä teen välillä jäähallilla töitä sitte läppärillä sinä [lasten harrastusten] aikana”* (H7). Media-alan ammattilaisten mukaan viestintäteknologia mahdollistaa teknologiavälitteisen läsnäolon myös työyhteisölle. Media-alan työ voi olla liikkuvaa tai sitä voidaan tehdä etänä: *”Ja mulla on semmonen tekniikka et mä pystyn esimerkiksi niinku tekemään juttua...paikan päällä. Että mä teen käytännössä kaiken mitä mä teen, siellä missä mä olen”* (H7). Viestintäteknologia mahdollistaa sen, että voidaan olla läsnä fyysisesti sekä teknologiavälitteisesti yhtä aikaa ja haastateltava arveli, että teknologiavälitteinen työ media-alalla tulee kasvamaan tulevaisuudessa entisestään: *”...faktahan on, että jonain päivänä, jos tää lehti on vielä pystyssä niin, tää on pelkkä nettilehti. Siis näinhän se on. Ja tavallaan silloinhan se työnteonpaikka ei ole enää silläkään tavalla merkityksellinen.”* (H8). Jos ei olla fyysisesti läsnä toimituksessa, yhteistyö edellyttää yhteydenpitoa ja vuorovaikutusta viestintäteknologian välityksellä. Haastateltavien mukaan läsnäolontuntu toimitukseen on tärkeää myös silloin, kun työskennellään erillään muusta työyhteisöstä:

H3: *”...Nii seki vaatii sit omansa että, kuitenkin itse kukin, jos työskentelee yksin ja kuitenkin tehdään niinku yhteistyötä niinku lehtitalo mitä suurimmassa määrin tekee, tämmönen toimitus niin tota, puhelin on se, et miten pidetään sitä yhteyttä. Et me ollaan tässä samassa toimituksessa, et se läsnäolontuntu tähän toimitukseen on tärkeä.”*

Läsnäolo koetaan tärkeäksi, vaikka se tapahtuisi teknologiavälitteisesti. Yhteyttä saatetaan pitää työyhteisön kanssa monenlaisen viestintäteknologian välityksellä. Työtehtävien lomassa voidaan olla yhteydessä muuhun työyhteisöön esimerkiksi digitaalisessa työympäristössä: *”Teams, joo teams on käytössä, ihan tota jatkuvassa käytössä se on, mul on kaks näyttöä, ni se on toisella*

näytöllä koko ajan auki. ” (H1). Teknologiavälitteisen läsnäolon työyhteisölle voidaan kokea helpottavan työtehtävien hoitamista:

H7: *”Sit ku meillä on isompia palavereja tai koulutuksia, saatan olla paikalla tai Skypessä. ...Mikä helpottaa valtavasti mun työtä koska mä pystyn esimerkiks hyvin, rutiini on torstaiamuna, ne on yhdeksältä, mä oon silloin usein menossa jonnekki juttukeikalle ajamassa, mä pysähdyn johonki levikkeelle ja kuuntelen levikkeellä. Mulla on läppäri ja puhelin ja mä istun autossa ja tavallaan hoidan sen työpalaverin siinä, ja sit pystyn jatkaa matkaa, minne oonkaa menossa.”*

Haastateltava kertoi, että aika ajoin hän osallistuu työpalaveriin Skypen välityksellä ollessaan autossa. Kuitenkin hänen on pysähdyttävä esimerkiksi levikkeelle voidakseen osallistua palaveriin, mutta siitä huolimatta hän kokee teknologiavälitteisen läsnäolon mahdollisuuden helpottavan työtään. Teknologiavälitteistä läsnäoloa työyhteisölle voidaan pitää tärkeänä myös toimituksen suhdetason rakentamisen kannalta ja nähdä ehkäisevän työyksinäisyyttä: *”Must on niinku kivaa...et pietään yhteyttä paljon [Teamsissa]. ...et oon koittanu...pitää silleen huolta siitä että, että kukaan ei tuntis oloaan yksinäiseks, vaikka ollaan eri paikkakunnilla”* (H4). Vaikka teknologiavälitteistä läsnäoloa arvostetaan ja sitä pidetään hyödyllisenä, se voi kuitenkin aiheuttaa jännitteen fyysisen ja teknologiavälitteisen läsnäolon välille. Jännite voi syntyä esimerkiksi silloin, kun on tarve keskittyä omaan työskentelyyn: *”Mutta harvemmin oikeestaan niin päin, että minä otan aktiivisesti yhteyttä muihin. Et enemmän se on sitä, että että mä reagoin sitte muitten viesteihin, et jotenki mulla on kuitenkin tarve keskittyä niihin omiin töihini”* (H1).

Teknologiavälitteisen ja fyysinen läsnäolon välinen jännite voi ilmetä myös silloin, kun joudutaan olemaan läsnä teknologiavälitteisesti usealle eri taholle:

H8: *”...ehkä turhauttaa, kun välillä joutuu olemaan just niin moneen ihmiseen yhteydessä ennen työvuoroa tai työvuoron aikana että, et hallinnolliselle esimiehelle ilmoitetaan että, eeh, olen vaikka 15 minuuttia myöhässä tai what ever ja sitte taas tälle uutispäällikön kanssa pitäis sumplia sitte ne, ne niinku päivän töihin liittyvät asiat ja sit saattaa vielä kuvapäällikön kans pitää vielä sumplia sit se että kuka kuvaaja tulee ja ehtiikö kuvaaja ja mihin aikaan.”*

Haastateltava koki sen turhauttavana, että hän joutuu olemaan yhteydessä lähijohtajaan, uutispäällikköön ja vielä mahdollisesti kuvapäällikköön joko ennen työvuoroa, tai työvuoronsa aikana. Läsnäolon jakaminen teknologiavälitteisesti usealle eri taholle voi olla haastavaa, jos samaan aikaan yritetään keskittyä omien työtehtävien hoitamiseen. Myös muun elämän aikana voidaan olla toisaalle läsnä teknologiavälitteisesti: *”Mul on tiettyjä, tiettyjä toimittajia et oikeestaa yks semmonen hyväkin ystävä täällä, jonka kanssa niinku sitten viestitään vapaa-ajalla. Et ei juurikaa välttämättä nähdä mutta viestitään”* (H6).

Siitä huolimatta, että viestintäteknologian koetaan helpottavan yhteydenpitoa ja mahdollistavan läsnäolon myös silloin, kun ei olla fyysisesti läsnä, se voi aiheuttaa jännitteen. Eräs haastateltavista huomautti, että toisinaan olisi helpompaa olla samassa paikassa toisten kanssa teknologiavälitteisen yhteydenpidon sijaan: ”...sit jos ois samassa samassa paikassa ni ois, vois olla jopa niinku sillee helpompaa tavallaa tietysti” (H4). Läsnäolo teknologiavälitteisesti ja fyysisesti edellyttää huomion jakamista, joka edesauttaa jännitteen syntymistä.

Pääluokka	Alaluokka
Paradoksit	Tavoitettavuuden odotusten ja vapaaehtoisen tavoitettavuuden paradoksi
	Työn ja muun elämän välisten rajojen luomisen ja häivyttämisen paradoksi

Tavoitettavuuden odotusten ja vapaaehtoisen tavoitettavuuden paradoksi.

Viestintäteknologian hallinnassa työn ja muun elämän rajankäynnissä media-alalla oli haastatteluiden perusteella ainakin kaksi paradoksia. Ensimmäinen paradoksi on tavoitettavuuden odotusten ja vapaaehtoisen tavoitettavuuden paradoksi. Paradoksi syntyy siitä, että media-alan ammattilaisilta, joilla ei ole kokonaistyöaikaa, ei edellytetä tavoitettavuutta muun elämän aikana, mutta samaan aikaan haastateltavat kuitenkin kertoivat olevansa vapaaehtoisesti tavoitettavissa työajan ulkopuolella. Media-alan ammattilaisten mielestä heiltä ei odoteta tavoitettavuutta työasioissa muun elämän aikana: ”...mä en koe, että mun pitää olla kehenkää yhteydessä työajan jälkeen” (H1). Kun haastateltavilta kysyttiin, että odotetaanko heidän reagoivan vapaa-ajalla työyhteydenottoihin, he vastasivat esimerkiksi näin: ”Eei, siis ei tää lähiesimies [odota reagointia yhteydenottoihin]” (H8).

Siitä huolimatta, että haastatteluiden perusteella media-alan ammattilaisilta ei odotetta tavoitettavuutta muun elämän aikana, samaan aikaan he kuitenkin kertoivat olevansa vapaaehtoisesti työyhteisön tavoitettavissa vapaa-ajallaan: ”Oman esimieheni kanssa, et jos hänelle nyt tulis joku asia, että hän haluis sen kertoa mulle illalla, ...ni ei oo mitään ongelmaa mun puolesta, et se soittaa mulle” (H1). Haastateltavien mukaan heiltä ei odoteta tavoitettavuutta muidenkaan kanavien kautta, kuten sähköpostiin vastaamista tai pikaviesteihin vastaamista. Tavoitettavuuden odotusten ja vapaaehtoisen tavoitettavuuden paradoksaalisuus tuli esiin useissa

puheenvuoroissa. Haastateltavat saattoivat kertoa saman puheenvuoron aikana, että tavoitettavuutta ei odoteta heiltä, mutta he ovat kuitenkin tavoitettavissa:

Tutkija: *"Onko sulle tullu semmonen olo, että sun odotetaan vastaavan esimerkiks kiireellisiin puheluihin vapaalla?"*

H5: *"Mm ei. Ei oo tullu. Siis ei oo tullu koskaan. Että, että joskus ei tietysti heti pääse vastaamaan ja soittaa takas vaikka tunnin päästä, mut ei siitä oo semmosta, tullu mitään kielteistä palautetta ja sitte mä nyt tietysti pyrin aina vastaamaan jos tulee [puhelu] ja huomaan että on puhelu tullu ni vastaan kyllä."*

Haastateltava kertoi, että hänelle ei ole koskaan tullut sellaista tunnetta, että hänen odotettaisiin vastaavan kiireellisiin työpuheluihin työajan ulkopuolella. Samalla hän kuitenkin kertoi vastaavansa työpuheluihin aina vapaa-ajallaan, kun se vain on mahdollista. Muutkin haastateltavat toivat esiin, että heidän ei oleteta vastaavan työpuheluihin vapaa-ajalla, mutta tarvittaessa heidät saa kuitenkin kiinni: *"Toimittajat tietää, että mäkin oon vapaa-ajalla. Että he ei oletta, että mä vastaan samana iltana...jos tarvii tavottaa, yleensä se puhelu on paras"* (H6). Media-alan ammattilaiset kertoivat, että akuuteissa työasioissa heihin otetaan yhteyttä ja heitä tavoitellaan työaikojen ulkopuolella:

Tutkija: *"Miten teidän odotetaan vastaavan yhteydenottoihin vapaa-ajalla?"*

H2: *"Ei odoteta. Että ellei oo sitte tosi akuutti, mut sillon kyllä se puhelin soi ja voi tulla mesen kautta sitte vaikka. Et sä niinku joka tapauksessa näät sen, et jos on joku semmonen tosi tärkeä. Ja onhan meillä tietysti esimiehillä tiedossa kaikkien omatki numerot."*

Vapaalla olevaa työntekijää saatetaan tavoitella työasioissa sosiaalisen median pikaviestipalveluiden kautta tai vaikka henkilökohtaisesta puhelinnumerosta: *"Tottakai kaikilla pomoilla on mun yksityispuhelimien numero, et jos ne haluaa mut välttämättä kiinni, niin ne saa mut kiinni"* (H1). Haastateltavien mukaan se on jokaisen oma asia, vastataanko vapaa-ajalle tuleviin työyhteydenottoihin vai ei: *"Pyrin et mahollisimman vähän vapaa-ajalla joutus laittamaan viestiä, mut sitte ku laittaa, ni jokaisen oma asia sitten mitenkä vastaa siihen"* (H5). On mielenkiintoista, että vapaa-ajalle tuleviin työyhteydenottoihin reagoimista pidetään vapaaehtoisena ja samaan aikaan media-alan ammattilaiset saattoivat toivoa, että heihin otetaan yhteyttä työaikojen ulkopuolella:

H7: *"Tää on taas tämmönen asia mitä mä oon toivonut, että mä mieluummin sitä mieltä, et jos mun jutun kanssa, tietkö vaikka iltavuoron taitto miettii, et no mitähän se on tällä kohdalla tarkottanu, ni arvostan suuresti et ne mieluummin soittaa mulle ku ratkasee sen tilanteen itte."*

Media-alan ammattilaiset toivoivat, että heihin otetaan yhteyttä ainakin silloin, jos heidän kirjoittamiinsa juttuihin oltiin tekemässä muutoksia. Toinen työasia, jonka puitteissa saatiin toivoa työyhteydenottoja vapaa-ajalle, oli kutsu lähteä äkilliselle uutiskeikalle: *"Mutta ajatellaan*

ny, joku onnettomuus tapahtuis, ihan kauheeta ois, ois niinku että olis tavottamattomissa sen takia, että puhelin on äänettömällä” (H7). Työyhteisön tavoitettavissa voidaan haluta olla myös lomaaikoina vapaaehtoisesti: ”Meillähän on Pirkko ja toi Antti on tuurannu minua, ku oon ollu lomilla ja oon sanonut, että et jos on niinku jotain kysymistä, ni sit pitää ja saa ottaa yhteyttä” (H4). Lisäksi haastateltava koki, että työyhteisön tavoitettavissa oleminen lomalla ei sotke hänen vapaa-aikaansa: ”Et jos vaan voin tollee olla avuks, nii sit se on musta niinku hyvä. Et ei se just sotke niinku sillee mun vapaata” (H4). Media-alan ammattilaiset kertoivat olevansa tavoitettavissa vapaa-ajallaan:

H4: ”Kyllä mä sillee katon tavallaa, et mun niinku pitää olla tavotettavissa silleen, et jos ei oo tietenkää tarvii olla aina vastaamassa puhelimee, eikä voikkaa olla, mut et niinku kuitenki. Mut pitää periaattees saaha kiinni kohtuullisessa ajassa.”

Haastateltavat kertoivat, että muun elämän puolella tuleviin työyhteydenottoihin reagoidaan myös viikonloppuisin: ”Yleensä kyllä ihmiset...jos on joku vaikka...tarvii viikonloppuna joku, niin ihmiset sitte...vastaa kyllä puhelimeen tai tekstiviesteihin” (H5). Työyhteydenottoihin reagoimista saatettiin perustella niin, että on ”oma etu” reagoida niihin:

Tutkija: ”Millä perusteella sä sitte päätät vastata niihin viesteihin, vaikka sä oot vapaalla?”
H8: ”Mmmh, no, usein ne on sellasia, niin älyttömiä, että mun oma etu on vastata niihin heti että, että se tavallaan se jutun kehittäminen täällä toimituksen päässä ei ehi paisua aivan aivan niinku älyttömiin tai väärin mittoihin tai väärään suuntaan, sanotaan näin.”

Haastateltava perusteli, että hänen on parempi vastata toimituksesta tuleviin yhteydenottoihin vapaa-ajallaan, jotta hän voisi ehkäistä mahdollisten väärinkäsitysten syntymisen. Media-alan ammattilaisen toivat haastattelussa esiin, että työyhteisössä on totuttu siihen, että he ovat tavoitettavissa:

Tutkija: ”Odottaako uutispäällikkö et sä vastaat nopeasti tai reagoit nopeasti yhteydenottoihin vapaa-ajalla?”
H7: ”Aaa hän on varmaan tottunu siihen, et reagoin nopeesti, koska tota meillä on tämmönen käytäntö. Et tietysti pakko ei oo vastata, ja toisaalta hän ei ota muhun yhteyttä, ellei oo oikeesti syytä.”

Haastateltava kertoi, että uutispäällikkö on tottunut siihen, että hänet saa aina kiinni. Hän kuvasi sitä niin, että tavoitettavuus on ”käytäntö” ja toisaalta haastateltavan mielestä uutispäällikkö otti yhteyttä vain silloin, kun siihen oli hyvä syy. Media-alan ammattilaisten mielestä heidän ei ole pakko olla tavoitettavissa vapaa-ajallaan, mutta samalla työyhteisöissä on kuitenkin totuttu siihen, että työntekijät reagoivat työyhteydenottoihin nopeasti. Eräs haastateltavista ilmaisi asian näin: ”Hätäkontaktit ja uutispäällikkö pääsee aina läpi” (H7). Haastatteluiden perusteella media-alan

ammattilaisten ei ole pakko olla tavoitettavissa muun elämänsä aikana, mutta samaan aikaan he kuitenkin ovat vapaaehtoisesti työyhteisön tavoitettavissa myös työaikojen ulkopuolella. Tästä syystä tavoitettavuuden odotukset ja vapaaehtoinen tavoitettavuus työasioissa synnyttää paradoksin media-alan ammattilaisten työn ja muun elämän rajankäynnissä. Eräs haastateltavista kiteytti kuvaavasti media-alan ammattilaisten kokemuksen tavoitettavissa olemisesta työaikojen ulkopuolella: *”Tää on semmosta työtä, että tulee käytännössä välillä katsottua työaikojen ulkopuolellakin kännykkää”* (H8).

Työn ja muun elämän välisten rajojen luomisen ja häivyttämisen paradoksi. Toinen viestintäteknologian hallinnan paradoksi media-alan ammattilaisten työn ja muun elämän rajankäynnissä on työn ja muun elämän välisten rajojen luomisen ja häivyttämisen paradoksi. Paradoksi syntyy siitä, että samaa viestintäteknologiaa käytetään työn ja muun elämän välisten rajojen luomiseen ja häivyttämiseen. Viestintäteknologia mahdollistaa sen, että työn ja muun elämän välinen raja voi olla joustava tai läpäisevä molempiin suuntiin. Se tarkoittaa sitä, että viestintäteknologian välityksellä muun elämän asiat voivat tulla työajalle ja työasiat voivat tulla muun elämän puolelle. Media-alan ammattilaiset pyrkivät luomaan rajaa työn ja muun elämän välille rajoittamalla viestintäteknologian käyttöä sekä töissä että vapaa-ajalla. Tästä huolimatta viestintäteknologiaa kuitenkin käytetään työasioiden hoitamisen muun elämän aikana ja yhteydenpitoon muun elämän kontaktien kanssa työajalla. Viestintäteknologia on luonteeltaan paradoksaalista, koska työn ja muun elämän välisiä rajoja luodaan ja häivytetään saman viestintäteknologian avulla.

Viestintäteknologia mahdollistaa työasioiden tulemisen vapaa-ajalla ja yhteydenpidon muun elämän kontaktien kanssa työajalla. Haastateltavien mukaan yhteydenpito muun elämän kontaktien kanssa voi aiheuttaa keskeytyksiä työntekoon: *”...joo, kyl se [yhteydenotto työajalle] siis on semmonen keskeytys ja semmonen. Mut sit tietysti erikseen on sit jos on, jos on lupposampi hetki töissä, niin eihän se sit haittaa ja näin”* (H8). Toisaalta yhteyttä voidaan kuitenkin haluta pitää muun elämän kontaktien kanssa työajalla silloin, kun sen ei koeta häiritsevän työntekoa. Viestintäteknologian käyttöä rajoittamalla työaikana luodaan rajoja työn ja muun elämän välille. Viestintäteknologian käytön rajoittaminen voi olla esimerkiksi fyysisten laitteiden laittamista äänettömälle tai siirtämistä kokonaan pois näköpiiristä. Kiireisissä työtilanteissa voidaan pyrkiä luomaan raja työn ja muun elämän välille myös siten, että ilmoitetaan läheisille etukäteen, jos ei voida olla tavoitettavissa tiettyyn aikaan. Myös henkilökohtaisten keskusteluryhmien seuraamista pikaviestipalveluissa voidaan rajoittaa työajalla.

Rajoja luodaan työn ja muun elämän välille myös työaikojen ulkopuolella. Muun elämän aikana viestintäteknologian käyttöä voidaan rajoittaa esimerkiksi niin, että pidetään henkilökohtainen puhelin ja työpuhelin erillään: *”Meil on työpuhelin erikseen ja sitte on kotipuhelin ja mä en edes pidä työpuhelin aina mukana kotona”* (H1). Lisäksi työasioita voidaan rajoittaa muun elämän aikana rajoittamalla esimerkiksi työsähköpostin seuraamista:

H1: *”Mä en lue [sähköpostia vapaalla] niinku varmuuden vuoks. Ensinnäki jo ihan sen takia et mä haluun suojella itseäni siltä, et jos siellä on jotain juttupalautetta. Jotain, jotain suoraan sanottuna paskaa, niin mä en haluu lukee sitä vapaa-ajalla, koska mä oon tosi herkkä ja sitte mä mietin sitä yöllä ja viikonloppusi ja siinä menee sitte se oma-aika ihan hukkaan. Mutta et mä en lue esimerkiks viikonloppusin enkä kesälomalla enkä talvilomalla sähköpostia, et sitä on tehny aikasemmin mutta oon opetellu siitä eroon.”*

Haastateltava kertoi opetelleensa eroon työsähköpostin seuraamisesta viikonloppuisin ja lomillaan, koska hän pyrkii suojelemaan vapaa-aikaansa kuormittavilta työasioilta, kuten esimerkiksi negatiiviselta juttupalautteelta. Työsähköpostia voidaan rajoittaa loma-aikoina esimerkiksi myös niin, että asetetaan automaattivastaaaja sähköpostiin: *”Sähköposti-ilmotusta joo käytän pitempien vapaiden aikana, ilman muuta.”* (H7). Myös digitaalisten työympäristöjen tai pikaviestipalveluiden käyttöä voidaan rajoittaa työaikojen ulkopuolella: *”Tosiaan tätä Teamsia mä nyt en pidä auki [vapaa-ajalla]”* (H1). Media-alan ammattilaiset pyrkivät luomaan rajoja työn ja muun elämän välille rajoittamalla viestintäteknologian käyttöä muun elämän asioihin työajallaan ja työasioihin vapaa-ajallaan.

Viestintäteknologian avulla voidaan häivyttää työn ja muun elämän välisiä rajoja niiden luomisen lisäksi. Työn ja muun elämän välisiä rajoja hävytetään pitämällä yhteyttä muun elämän kontaktien kanssa työajalla ja hoitamalla työasioita tai olemalla työyhteisön tavoitettavissa vapaa-ajalla. Työskentely muun elämän aikana voi esimerkiksi olla työsähköpostien seuraamista vapaa-ajalla: *”Se on niinku yks napin painallus tosta, ni se on niin kätevä, et siinä ei niinku mee ikä ja terveys. Eikä se tunnu sillä tavalla työltä, ku se on helppo”* (H2). Haastateltavat eivät välttämättä mieltäneet työsähköpostien seuraamista puhelimestaan työnteoksi ja työsähköposteihin voidaan myös reagoida vapaa-ajalla: *”Joskus sitte ku oon vastannu [sähköpostiin], ni ovat saattaneet sanoa, että minkä takia sinä vastasit kello 23! Luulee että olen töissä”* (H6). Paradoksaalisesti saman viestintäteknologian avulla voidaan luoda ja häivyttää työn ja muun elämän välisiä rajoja. Toiset haastateltavista käyttivät työsähköpostin rajoittamista vapaa-ajallaan työn ja muun elämän välisten rajojen luomiseen rajojen häivyttämisen sijaan: *”...jos mä haluan nähä ne sähköpostiviestit, niin*

mun pitää aktiivisesti valita se, et mä avaan, näpyttelen salasanan työpuhelimeen ja avaan sen sähköpostin sieltä” (H8). Työsähköpostin seuraamisen tai rajoittamisen avulla muun elämän aikana voidaan joko luoda tai häivyttää työn ja muun elämän välisiä rajoja. Lisäksi työn ja muun elämän välisiä rajoja voidaan häivyttää tai luoda olemalla työyhteisön tavoitettavissa tai rajoittamalla tavoitettavuutta muun elämän aikana.

Työn ja muun elämän välisiä rajoja häivytetään myös työajalla. Rajoja häivytetään viestintäteknologian avulla työpäivän aikana esimerkiksi pitämällä yhteyttä läheisten tai muun elämän kontaktien kanssa. Yhteyttä voidaan pitää puhelimitse tai pikaviestien välityksellä:

H8: *”...kyllä tulee melkein päivittäin [viestejä työajalle]. Että ja siis viestittelen myös puolisoni kanssa myös Whatsapissa, Whatsapp viestejä lähinnä. Ja joskus lapsi soittaa sitte ja puolisonkin tietysti, jos on asiaa mihin pitää heti reagoida niin joo, kyllä.”*

Haastateltavat kertoivat pitävänsä yhteyttä perheenjäseniinsä työpäiviensä aikana: *”Pidän pidän [yhteyttä lapsiin työpäivän aikana]. Joo siis...kyllä lapsiin pidän ja tuota puolisooni pidän, ja sillä tavalla et kyllä niinku hyvin paljon teknologiaa käyttää arjessa”* (H7). Media-alan ammattilaisten mukaan teknologiavälitteinen yhteydenpito läheisten tai perheenjäsenten kanssa onnistuu helposti työskentelyn lomassa:

Tutkija: *”Pystytkö sä pitämään perheenjäseniin yhteyttä työpäivän aikana tarvittaessa?”*
H2: *”Kyllä pystyn. Aivan todella helposti. Liian helposti!”*

Rajojen häivyttäminen viestintäteknologian avulla työn ja muun elämän väliltä voi olla tietoinen valinta. Työn ja muun elämän välisiä rajoja voidaan häivyttää tietoisesti esimerkiksi siten, että samaa puhelinta käytetään sekä työpuhelimenä että henkilökohtaisena puhelimenä:

H7: *”Tää on siis semmonen valinta minkä mä oon tehny toisin kuin useimmat. Meillä useimmilla, varmaan likimain kaikilla muilla on työpuhelin ja henkilökohtanen puhelin erikseen, mulla ei ole, koska, mulla oli alun perin ja mä koin, että se rasittaa pitää huolta niistä molemmista ja pitää selvillä että, kun mä nyt elän elämäni tälle, niin mulla on tämä yksi puhelin.”*

Haastateltava kertoi, että hänestä oli ollut rasittavaa huolehtia työpuhelimesta ja henkilökohtaisesta puhelimesta erikseen, joten hän oli valinnut käyttää samaa puhelinta molempiin tarkoituksiin. Myös työpuheluihin vastaaminen muun elämän aikana voi olla tietoinen valinta. Vaikka rajoja työn ja muun elämän väliltä häivyttäisiinkin tietoisesti esimerkiksi vastaamalla työpuheluihin vapaa-ajalla, rajojen luomista voidaan kuitenkin pohtia samaan aikaan: *”Tottakai mä vastaan puhelimeen, soitetaanpa mulle koska tahansa, mut et pidän sen niinku, jotenki mun mielessä se raja. Että tiedän,*

että sit tää on niinku sijalla kaksi tässä vaiheessa, ja sit tämä muu asia on sijalla yksi” (H7). Työn ja muun elämän välisten rajojen häivyttäminen viestintäteknologian avulla voidaan kokea hyödylliseksi:

H7: ”Sen takiahan mä en haluu sitä niinku rajatakkaa, koska...mähän hyödyn niin valtavasti siitä verkostosta, niinku uutisvinkkien ja kaiken muun kanssa. Ja se ei tarkoita sitä, että et verkostot tuottas mulle vaan uutisvinkkejä, vaan ne verkostot tuottaa mulle myöskin skuuppivinkkejä laajemmin...se on tän työn rikkaus...tottakai sitä jokainen vetää sen rajan itse, ja se on vedettävä siihen missä täytyy olla, mutta mulle se on niin paljon isompi plussa ku miinus kaikessa, että mää sen ilomielin avaan.”

Haastateltava kertoi hyötyvänsä verkostoidensa tuottamista uutisvinkeistä niin paljon, että hän ei halunnut rajoittaa työpuheluja tai viestejä vapaa-ajallaan, vaan koki ne media-alan työn rikkaudeksi. Työn ja muun elämän välisten rajojen häivyttämien tapahtuu usein juuri mobiiliteknologian avulla, koska sen kuljettaminen elämän osa-alueelta toiselle on helppoa. Henkilökohtainen puhelin voidaan ottaa mukaan töihin ja työpuhelinta voidaan pitää mukana vapaa-ajalla tai samaa puhelinta voidaan käyttää työpuhelimenä ja henkilökohtaisena puhelimenä. Mobiiliteknologia tekee työn ja muun elämän rajapinnan häilyväksi:

Tutkija: ”Mikä tekee työn ja muun elämän yhteensovittamisen erityisen sujuvaksi?”

H2: ”Tää ei vaadi mitää laitteistoo mukana, eikä mitää hitsauskoneita (nauraa), että sit sä rupeet hommi. Et se on aina ne aivot ja tyyliin kännykkä mukana, jos tarvii muistiinpanna jotai...sehän tässä varmaan on niin sujuvaa ja silleen se rajapinta on niin häilyvä.

Haastateltavien mukaan viestintäteknologia voi tehdä työn ja muun elämän välisen rajan häilyväksi, mutta samalla viestintäteknologia voi myös helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista. Haastatteluiden perusteella media-alan ammattilaiset käyttävät viestintäteknologiaa sekä rajojen luomiseen että häivyttämiseen työn ja muun elämän väliltä. Saman viestintäteknologian hyödyntäminen työn ja muun elämän välisten rajojen luomiseen, mutta myös häivyttämiseen on paradoksi media-alan ammattilaisten työn ja muun elämän rajankäynnissä.

7 Pohdinta

7.1 Viestintäteknologia ja ammatillisten rajojen hallinta

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kuvata ja ymmärtää viestintäteknologian hallintaa ja siinä olevia jännitteitä ja paradokseja media-alan ammattilaisten työn ja muun elämän rajankäynnissä. Viestintäteknologian hallinta media-alan ammattilaisten työn ja muun elämän rajankäynnissä on *rajojen luomista työn ja muun elämän välille, rajojen häivyttämistä työn ja muun elämän väliltä sekä työn ja muun elämän strategista yhteensovittamista*. Viestintäteknologian ansiosta työtä voidaan tehdä ajasta ja paikasta riippumatta (Demerouti, Derks, ten Brummelhuis & Bakker 2014, 130–131), joten työn ja muun elämän välille ei välttämättä synny selkeää ajallista ja fyysistä rajaa esimerkiksi työn ja kodin välisten siirtymien ansiosta. Lisäksi viestintäteknologia on luonteeltaan läpäisevää, eli sitä voidaan käyttää työasioihin muun elämän aikana (Chen & Castrella 2019) ja muun elämän asioihin työajalla (de Wet & Koekemoer 2014). Koska viestintäteknologia hämärtää työn ja muun elämän välisiä rajoja, rajojen luominen viestintäteknologiaa hallitsemalla on tapa erottaa työ ja muu elämä toisistaan. Viestintäteknologian hallinnalla on keskeinen rooli työn ja muun elämän rajojen hallinnassa viestintäteknologian läpäisevyyden ja sen monien käyttötarkoitusten takia.

Erilaiseen viestintäteknologiaan voidaan soveltaa erilaisia rajoja (Sayah 2013). Rajojen läpäisevyys ja joustavuus vaihtelevat eri ihmisten välillä, mutta myös viestintäteknologian ominaisuuksien mukaan. Saman organisaation työntekijöiden välillä voi olla eroja siinä, miten viestintäteknologiaa hallitaan ja miten esimerkiksi tavoitettavuutta säädellään (Richardson & Benbunan-Fich 2011). Sayahin (2013) mukaan työn ja muun elämän rajoja hallitaan viestintäteknologian avulla siten, että laitteista erottaudutaan kokonaan tai niitä käytetään valikoivasti, mikä tukee myös tämän tutkielman tuloksia. Media-alan ammattilaiset saattoivat rajoittaa viestintäteknologisten laitteiden käyttöä ja tavoitettavuuttaan esimerkiksi lehden lukijoille muun elämänsä aikana, mutta kuitenkin he käyttivät viestintäteknologiaa tiettyihin tärkeiksi katsomiinsa työasioihin muun elämänsä aikana, kuten esimerkiksi työsähköpostien seuraamiseen tai työyhteisön tavoitettavissa olemiseen ilman rajoituksia. Sayahin (2013) mukaan työn ja muun elämän rajat voivat olla joustavat ja läpäisevät yhteen suuntaan, mutta joustamattomat ja läpäisemättömät toiseen suuntaan, mikä näkyy esimerkiksi tavassa reagoida puheluihin ja sähköposteihin. Viestintäteknologian käytön

rajoittaminen ja valikoiva käyttäminen vaihteli myös media-alan ammattilaisten kohdalla yksilökohtaisesti, koska toiset saattoivat rajoittaa tavoitettavuuttaan lukijoita kohtaan, kun taas toiset rajoittivat esimerkiksi pelkän työsähköpostin seuraamista. Lisäksi media-alan ammattilaiset saattoivat seurata työasioita valikoivasti muun elämänsä aikana eri laitteelta kuin työajalla, mikä voi mahdollisesti toimia eräänlaisena psykologisena rajana työn ja muun elämän välillä, samaan tapaan kuin laitteiden käytön rajoittaminen.

Työn ja muun elämän integroiminen tai segmentoiminen voidaan nähdä jatkumona (Nippert-Eng 1996), mikä voi näkyä myös media-alan ammattilaisten viestintäteknologian hallinnassa. Tämän tutkielman tulokset antavat viitteitä siitä, että media-alan ammattilaisten henkilökohtaiset prioriteetit ovat yhteydessä rajojen läpäisevyyteen ja joustavuuteen, ja sitä kautta siihen, miten rajoja luodaan työn ja muun elämän välille viestintäteknologiaa hallitsemalla. Media-alan työn erityispiirteet asettavat mielenkiintoisen haasteen viestintäteknologian hallinnalle työn ja muun elämän rajankäynnissä, koska printtimedia on siirtynyt vahvasti verkkoon ja uutisten lukeminen internetistä muun elämän aikana voi olla vapaa-ajan viettoa, mutta samalla se voi kytkeytyä myös media-alan ammattilaisten työhön. Media-alan työtä on luonnehdittu jatkuvaksi, koska uutisoitavia asioita tapahtuu ympäri vuorokauden (Snyder, Johnson & Kozimor-King 2019, 16) ja viestintäteknologia mahdollistaa ajankohtaisten tapahtumien seuraamisen tauotta. Media-ala onkin muuttunut kiireisemmäksi viimeisen vuosikymmenen aikana digitalisaation myötä (Pöyhtäri, Väliverronen & Ahva 2014) ja mahdollisesti tästä johtuen media-alan ammattilaiset pyrkivät luomaan rajoja työn ja muun elämän välille rajoittamalla viestintäteknologian käyttöään. Media-alan ammattilaisten työn ja muun elämän rajojen läpäisevyys ja joustavuus sekä viestintäteknologia ja sen ominaisuudet ovat siis yhteydessä siihen, miten sitä hallitaan. Rajojen luomisen tavoitteena on tasapainottaa työtä ja muuta elämää digitalisoituneessa arjessa, jossa viestintäteknologia on keskeinen osa media-alan työtä, mutta myös muuta elämää (Bossio & Holton 2019). Työn ja muun elämän rajojen hallinta edellyttää irrottautumista viestintäteknologiasta aika ajoin.

Rajojen luomisen lisäksi media-alan ammattilaiset häivyttävät työn ja muun elämän rajoja viestintäteknologiaa hallitsemalla. Työn ja muun elämän rajojen häivyttäminen näkyy läpäisevinä rajoina niin työssä, kuin muun elämänkin aikana. Läpäisevät ja joustavat rajat ilmenevät tavoitettavuutena työn ja muun elämän rajojen yli. Viestintäteknologia mahdollistaa muun elämän asioiden hoitamisen työpäivän aikana ja työasioiden hoitamisen muun elämän aikana, jolloin työn ja muun elämän rajat hämärtyvät (Demerouti, Derks, ten Brummelhuis & Bakker 2014, 130–131). Vaikka rajoja häivytetäänkin viestintäteknologian avulla, media-alan ammattilaisten rajojen

läpäisevyydessä ja joustavuudessa on silti yksilöllisiä eroja. Vapaaehtoinen tavoitettavuus työasioissa muun elämän aikana voi olla yhteydessä henkilökohtaiseen arvo- tai tärkeysjärjestykseen, mikä saattaa ohjata media-alan ammattilaisten viestintäteknologian hallintaa. Mahdollisesti myös vahva ammatti-identiteetti voi selittää media-alan ammattilaiset vapaaehtoista tavoitettavuutta työasioissa muun elämän aikana (esim. Snyder, Johnson & Kozimor-King 2019).

Henkilökohtaisen tärkeysjärjestyksen ja ammatti-identiteetin lisäksi on mahdollista, että media-alan työyhteisöjen vuorovaikutus ja kulttuuri ovat yhteydessä vapaaehtoiseen tavoitettavuuteen, koska tutkielman tuloksista ilmenee, että jatkuva tavoitettavuus nähdään media-alalla ”yleisenä toimintakulttuurina” (myös Snyder, Johnson & Kozimor-King 2019). Derks, Duin, Tims ja Bakker (2014) ovat tutkineet työpuhelimien käyttöä muun elämän aikana ja heidän mukaansa tavoitettavuuden normit syntyvät lähijohtajien ja työyhteisön vuorovaikutuksessa muodostuneiden odotusten perusteella. Lähijohtajien tai työtovereiden säännölliset yhteydenotot työaikojen ulkopuolella synnyttävät odotuksen jatkuvasta tavoitettavuudesta, josta voi muodostua työyhteisön normi. Bossio ja Holton (2019) ovat samaa mieltä siitä, että normi jatkuvasta tavoitettavuudesta ja työasioiden seuraamisesta muun elämän aikana rakentuu organisaatioissa sosiaalisten viitekehysten mukaan. Yksilöllisillä viestintäteknologian hallinnan tavoilla voi siis olla kollektiivisia seurauksia (Mazmanian, Orlikowski & Yates 2013).

Käsitykset tavoitettavuuden odotuksista media-alan työyhteisöissä saattavat olla epäselviä, tai niistä ei välttämättä ole keskusteltu. Snyderin, Johnsonin ja Kozimor-Kingin (2019, 16) tutkimustuloksista ilmenee, että media-alan ammattilaisten mielestä vastuu tavoitettavuuden säätelystä on yksilöllillä, ja tämän tutkielman tulokset ovat samansuuntaisia. Tämän tutkielman tulosten perusteella media-alan ammattilaisten mielestä on jokaisen ”oma asia”, kuinka muun elämän puolelle tuleviin työyhteydenottoihin reagoidaan. Tästä syystä onkin ristiriitaista, jos puheiden perusteella työyhteisössä ei odoteta tavoitettavuutta muun elämän aikana, mutta käytännön tasolla siihen kuitenkin rohkaistaan. Myös media-alan työyhteisöjen vuorovaikutuksessa syntyneet tavoitettavuuden normit voivat selittää sitä, miksi media-alan ammattilaiset ovat vapaaehtoisesti tavoitettavissa muun elämänsä aikana.

Työn imu saattaa ehkäistä jatkuvan tavoitettavuuden aiheuttamaa kuormitusta, joten kaikkia työyhteisön jäseniä tavoitettavuus ei välttämättä kuormita, vaikka toisia se saattaa kuormittaa (Derks, Duin, Tims & Bakker 2014). Työaikojen ollessa vaihtelevia, on mahdotonta olettaa, että kaikille sopisi samanlaiset aikataulut ja tavoitettavuuden käytänteet. Snyderin, Johnsonin ja

Kozimor-Kingin (2019, 16) mukaan media-alan ammattilaiset suhtautuvat epäillen siihen, että media-alan hektisen työn luonteen huomioiden organisaatiot pystyisivät luomaan vahvoja normeja tavoitettavuuden rajoittamiseksi muun elämän aikana. Kuitenkin Ter Hoeven, van Zoonen ja Fonner (2016, 257) ovat sitä mieltä, että tavoitettavuuden käytänteistä on mahdollista sopia organisaatioissa ilman vahvoja rajoituksia, kuten ”ei-sähköpostia perjantaisin”. Richardson ja Benbunan-Fich (2011) esittävät, että viestintäteknologian käyttötavat ovat ihmisten aktiivisen toimijuuden tulos, jolloin viestintäteknologian ominaisuudet itsessään eivät aja ihmisiä olemaan jatkuvasti tavoitettavissa. Samassa organisaatiossa työskentelevillä ihmisillä voi olla erilaisia tapoja hallita viestintäteknologiaa, joten Richardson ja Benbunan-Fich (2011, 157) suosittelevatkin, että organisaatiot loisivat selkeitä käytänteitä työn ulkopuolisen tavoitettavuuden suhteen sen sijaan, että nojattaisiin pelkästään työntekijöiden henkilökohtaisiin viestintäteknologian hallinnan normeihin. Työntekijöiden olisi tärkeää ymmärtää riittävän selkeästi, mitä organisaatiossa todella odotetaan työntekijöiltä tavoitettavuuden suhteen muun elämän aikana.

Lisäksi työtä ja muuta elämää sovitetaan strategisesti yhteen viestintäteknologiaa hallitsemalla. Viestintäteknologian käytön yleistymisen myötä työnteon aika ja paikka ovat menettäneet merkityksensä (Demerouti, Derks, ten Brummelhuis & Bakker 2014, 130–131), joten viestintäteknologiaa hallitsemalla luodaan toimintamahdollisuuksia työn ja muun elämän rajojen säätelemiseen. Työskentely joustavasti ajasta ja paikasta riippumatta mahdollistaa esimerkiksi etätyön, jolloin työtä voidaan tehdä lähes missä tahansa. Media-alan ammattilaiset voivat mahdollisesti tehdä juttuja suoraan juttukeikoilla tai kotoa käsin sen sijaan, että toimitukseen meneminen olisi pakollista työn edistymisen kannalta. Mahdollisuus määritellä työnteon aika ja paikka itse voi tuoda joustoa työn ja muun elämän yhteensovittamiseen. Kuitenkin elämän eri osa-alueiden koordinoiminen edellyttää vuorovaikutusta. Koska viestintäteknologia mahdollistaa nopean viestinnän ajasta ja paikasta riippumatta, myös työn ja muun elämän vastuiden ja velvollisuuksien koordinoiminen tapahtuu teknologiavälitteisesti. Tällöin puhe työstä muun elämän vuorovaikutussuhteissa helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista.

Työstä puhuminen viestintäteknologian välityksellä voi auttaa myös työn aiheuttaman kuormituksen purkamisessa. Chesley (2014) on tutkinut viestintäteknologian työikäytön ja henkilökohtaisen käytön yhteyttä kuormituksen lisääntymiseen, ja hänen mukaansa viestintäteknologian käyttö henkilökohtaisiin tarkoituksiin on yhteydessä työkuormituksen vähenemiseen. Tämä johtuu siitä, että viestintäteknologian välityksellä voidaan esimerkiksi hakea tukea toisilta, mikä auttaa kuormituksen purkamisessa. Lisäksi tiedonhakeminen

viestintäteknologian välityksellä voi auttaa työtehtävien hoitamisessa, mikä voi myös vähentää kuormitusta. (Chesley 2014, 605.) Viestintäteknologiaa hallitsemalla koordinoidaan siis työn ja muun elämän velvollisuuksia sekä haetaan tukea toisilta, mikä auttaa sovittamaan työtä ja muuta elämää strategisesti yhteen.

Työn ja muun elämän strategista yhteensovittamista viestintäteknologiaa hallitsemalla voidaan ymmärtää myös sitä kautta, että viestintäteknologian yleistymisen myötä viestintä on muuttunut nopeammaksi (Hoonakker 2014, 10) ja elämänrytmiä on kiihtynyt (*acceleration*). Hartmut Rosa (2014, 49) selittää, että viestintäteknologian avulla yritetään tehostaa erilaisia toimintoja “puristamalla kokemuksia kasaan” vähentämällä taukoja erilaisten toimintojen välistä. Taukojen vähentäminen ja pyrkimys “puristaa kasaan” työtä ja muuta elämää voisi selittää sitä, että viestintäteknologiaa hallitsemalla limitetään työtehtäviä toisiinsa ja muuhun elämään. Työtehtävien limittämällä toisiinsa ja muuhun elämään pyritään mahdollisesti lyhentämään siirtymiä ja säästämään aikaa, jotta työhön käytetty aika tehostuisi ja aikaa jäisi enemmän muulle elämälle, mikä puolestaan voidaan nähdä työn ja muun elämän strategisena yhteensovittamisena.

Chen ja Castrella (2019) ovat tutkineet viestintäteknologian ominaisuuksien yhteyttä työtehtävien toisiinsa ja muuhun elämään limittämiseen. Heidän mukaansa työtehtäviä limitetään viestintäteknologian avulla toisiinsa ja muuhun elämään silloin, jos viestintäteknologia mahdollistaa asynkronisen viestinnän ja työtehtävien hoitamisen itse valittuun tahtiin. Tällöin useamman asian tekeminen limittäin onnistuu, kuten esimerkiksi uutisjutun kirjoittaminen lasten harrastuksissa tai perheenjäsenten kanssa viestittely työtehtävien hoitamisen lomassa. Richardson ja Benbunan-Fich (2011) tuovat esiin, että työmatkat julkisessa liikenteessä ja odotteluajat käytetään usein älypuhelimien selailuun tai työsähköpostin lukemiseen. Viestintäteknologian mahdollisuudet ovat tässä suhteessa kaksijakoisia, eli työn ja muun elämän limittäminen toisiinsa voi auttaa sovittamaan työtä ja muuta elämää strategisesti yhteen, mutta samalla se saattaa lisätä paineita pyrkiä suorittamaan entistäkin enemmän työtehtäviä tai muun elämän asioita entistä lyhyemmässä ajassa (Rosa 2014).

7.2 Viestintäteknologian hallinta jännitteisenä ja paradoksaalisena ilmiönä

Viestintäteknologian hallinnassa työn ja muun elämän rajankäynnissä media-alalla on tämän tutkielman tulosten perusteella ainakin kaksi jänniteparia ja kaksi paradoksia. Jänniteparit ovat *viestintäteknologian käytön rajoittamisen ja valikoivan käytön välinen jännite* sekä *teknologiavälitteisen ja fyysisen läsnäolon välinen jännite*. Viestintäteknologian hallinnan paradoksit työn ja muun elämän rajankäynnissä ovat *tavoitettavuuden odotusten ja vapaaehtoisen tavoitettavuuden paradoksi* sekä *työn ja muun elämän välisten rajojen luomisen ja häivyttämisen paradoksi*. Dialektiikka (esim. Baxter & Montgomery 1996; Putnam, Fairhurst & Banghart 2016, 68–77) on kiinnostava tapa tarkastella vuorovaikutusta, joten jännitteisyyden näkökulma tarjoaa mielenkiintoisen lähestymistavan myös viestintäteknologian hallinnan tutkimiselle työn ja muun elämän rajankäynnissä.

Viestintäteknologian hallinnan ensimmäinen jännitepari syntyy viestintäteknologian käytön rajoittamisen ja valikoivan käytön välille. Putnamin, Fairhurstin & Banghartin (2016, 68–73) mukaan jännite syntyy siitä, että aika ja energia joudutaan jakamaan useamman osa-alueen kesken, jotka koetaan tärkeiksi. Media-alan työtehtäviä hoidetaan viestintäteknologian välityksellä ja sen lisäksi viestintäteknologiaa käytetään myös muun elämän aikana vapaa-ajan viettoon sekä työtehtävien hoitamiseen (de Wet & Koekemoer 2016). Viestintäteknologia on luonteeltaan läpäisevää ja tekee työasioiden hoitamisesta tai seuraamisesta helppoa ajasta ja paikasta riippumatta (Demerouti, Derks, ten Brummelhuis & Bakker 2014, 130–131). Media-alan ammattilaiset luovat psykologisen rajan työn ja muun elämän välille rajoittamalla viestintäteknologian käyttöään muun elämänsä aikana (esim. Sayah 2013), mutta samaan aikaan he kuitenkin käyttävät viestintäteknologiaa valikoivasti työasioihin. Viestintäteknologian valikoiva käyttö on sitä, että media-alan ammattilaiset rajoittavat tiettyjä työasioita muun elämänsä aikana, kuten esimerkiksi lukijapalautteen lukemista, mutta samalla he kuitenkin seuraavat ja hoitavat itse valitsemiaan työasioita ja ovat työyhteisön tavoitettavissa ilman rajoituksia.

Työ ja muu elämä voivat molemmat olla tärkeitä osa-alueita media-alan ammattilaisille, jolloin intohimoinen suhtautuminen työhön voi lisätä sitä, että työasioita halutaan seurata valikoivasti muun elämän aikana (Snyder, Johnson & Kozimor-King 2019). Samaan aikaan voidaan kuitenkin pyrkiä irrottautumaan työstä viestintäteknologian käyttöä rajoittamalla, jolloin viestintäteknologian

käytön rajoittaminen ja valikoiva käyttäminen voivat kertoa tasapainoilusta kahden tärkeäksi koetun osa-alueen välillä. Bossion ja Holtonin (2019, 8) mukaan media-alan ammattilaiset saattavat olla huolissaan sosiaalisen median mahdollistamasta jatkuvasta läsnäolosta ja sitä kautta ammatillisesta maineenhallinnasta. Sosiaalisen median tavoin myös muu viestintäteknologia mahdollistaa jatkuvan tavoitettavuuden (Wajcman, Bittman & Brown 2008; Wajcman & Rose 2011) ja ”läsnäolon”, jolloin media-alan ammattilaiset saattavat pyrkivät tasapainoilemaan psykologisen työstä irrottautumisen ja ammatillisen maineen hallinnan välillä muun elämänsä aikana.

Lisäksi viestintäteknologian käytön rajoittamisen ja valikoivan käytön jännite voi mahdollisesti olla yksi media-alan työn erityispiirteistä, koska esimerkiksi ajankohtaisten asioiden seuraaminen viestintäteknologian välityksellä voi olla vapaa-ajan vietto, mutta kytkeytyä myös tiiviisti media-alan työhön. Työn ja muun elämän tasapainottaminen on haaste media-alan työn luonteen ja viestintäteknologian mahdollistaman jatkuvan tavoitettavuuden takia (Bossio & Holton 2019; Snyder, Johnson & Kozimor-King 2019), mistä johtuen viestintäteknologian käyttöä saatetaan pyrkiä rajoittamaan, mutta myös käyttämään valikoivasti työasioihin muun elämän aikana. Viestintäteknologia on sulautunut tärkeäksi osaksi jokapäiväistä elämää, jolloin viestintäteknologiasta kokonaan irrottautuminen estäisi ajankohtaisten asioiden seuraamisen, mutta myös muun elämän vuorovaikutussuhteiden ylläpitämisen, mikä voi olla tärkeää työn kuormituksen purkamisen ja hyvinvoinnin kannalta (Chesley 2014).

Toinen jännite viestintäteknologian hallinnassa on teknologiavälitteisen ja fyysisen läsnäolon jännite. Jännite ilmenee siten, että media-alan ammattilaiset saattavat olla teknologiavälitteisesti läsnä esimerkiksi perheenjäsenilleen suorittaessaan työtehtäviä tai palaverissa läsnä teknologiavälitteisesti siirtyessään samalla paikasta toiseen. Digitaalisissa ympäristöissä tapahtuvan vuorovaikutuksen ollessa kiinteä osa työtä ja muuta elämää, voitaisiin jopa kyseenalaistaa, tarvitseeko teknologiavälitteistä ja fyysistä läsnäoloa edes erottaa toisistaan, vai pitäisikö molempiin suhtautua yhtä lailla läsnäolona. Tämä voi nousta tulevaisuudessa entistä merkittävämmäksi kysymykseksi, jos työelämän vuorovaikutus siirtyy enenevässä määrin digitaalisille alustoille (Valo & Sivunen 2020). Tässäkin jänniteparissa näkyy jännitteen perusluonne, eli tasapainoilu resurssien välillä, mikä ilmenee tässä tapauksessa huomioon jakamisena kahden tärkeäksi koetun osa-alueen kesken.

Hartmut Rosan (2014) näkemys viestintäteknologian aikaansaamasta elämänrytmin kiihtymisestä voi auttaa ymmärtämään paremmin teknologiavälitteisen ja fyysisen läsnäolon jännitettä. Hänen

mukaansa taukojen jättäminen pois toimintojen välistä ja kokemusten puristaminen kasaan voi lisätä niin sanottua multitaskingia, tai ainakin yritystä suorittaa useita tehtäviä samanaikaisesti. Myös viestintäteknologian ominaisuudet voivat kannustaa useiden toimintojen suorittamiseen samanaikaisesti (Chen & Castrella 2019), mikä voi edesauttaa fyysisen ja teknologiavälitteisen jännitteen syntymistä. Fyysisen ja teknologiavälitteisen läsnäolon välillä tasapainottelu voi olla media-alan ammattilaisille mahdollisuus, mikä helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista, mutta sitä voi pohtia myös siltä kannalta, että onko läsnäolon keskittäminen vain yhteen osa-alueeseen kerrallaan tietyissä tilanteissa tehokkaampaa tai jopa tarpeellista. Teknologiavälitteinen läsnäolo voi olla etu, joka helpottaa useiden työtehtävien hoitamista lyhyessä ajassa tai työn ja muun elämän yhteensovittamista, mutta myös irrottautuminen teknologiavälitteisestä läsnäolosta voi olla joskus tarpeen, kuten Bossio & Holton (2019) tuovat esiin.

Ryhmän tai työyhteisön tasolla vuorovaikutus ja kulttuuri ovat yhteydessä viestintäteknologian käyttötapojen normittumiseen (Derks, Duin, Tims & Bakker 2014; Richardson & Benbunan-Fich 2011) ja sitä kautta viestintäteknologian hallinnan jännitteiden syntymiseen. Kulttuuri rakentuu vuorovaikutuksessa ja työyhteisössä saatetaan luoda ja ylläpitää kulttuuria, mikä edesauttaa viestintäteknologian hallinnan jännitteiden syntymistä. Esimerkiksi kiirediskurssi ja odotukset saada aikaan entistäkin enemmän entistä lyhyemmässä ajassa voivat olla yhteydessä viestintäteknologian hallinnan jännitteisiin. Pöyhtäri, Väliaverron ja Ahva (2014) mainitsevat, että kiire ja tulospaineeet ovat lisääntyneet media-alan työssä ja media-alan ammattilaisten odotetaan saavan aikaan entistä enemmän aikaisempaa vähäisemmällä resursseilla. Media-alan työpaineet voivat myös olla osa teknologiavälitteisen ja fyysisen läsnäolon jännitteen syntymistä, jos työskentelyä yritetään nopeuttaa viestintäteknologian avulla. Tämä saattaa kytkeytyä myös laajempaan yhteiskunnalliseen työelämän muutokseen. Organisaatioissa vallitsevat odotukset tavoitettavuudesta ja yksilöiden omat normit tavoitettavuuden suhteen voivat aiheuttaa jännitteen työntekijöiden ajankäytölle. Jos teknologiavälitteisen ja fyysisen läsnäolon samanaikaisuudella pyritään tehokkuuteen, seurauksena voi olla, että jatkuva laskelmointi ja teknologiavälitteinen läsnäolo fyysisen läsnäolon ohessa saattaa aiheuttaa niin sanottua teknologiastressiä (*technostress*), joka lopulta vähentääkin tuotteliaisuutta (Richardson & Benbunan-Fich 2011).

Pitkittyessään jännitteet voivat muuttua paradokseiksi, jotka saavat aikaan irrationaalisia tai absurdeja lopputuloksia (Putnam, Fairhurst & Banghart 2016, 75–76). Media-alan ammattilaisten työn ja muun elämän rajankäynnissä tavoitettavuuden odotukset ja vapaaehtoinen tavoitettavuus synnyttävät paradoksin. Paradoksi syntyy siitä, että media-alan ammattilaisten mukaan heiltä ei

odoteta tavoitettavuutta työajan ulkopuolella, mutta käytännössä kaikki heistä kuitenkin olivat vapaaehtoisesti työyhteisön tavoitettavissa muun elämänsä aikana. Media-alan ammattilaisten intohimoinen suhtautuminen työhön (Snyder, Johnson & Kozimor-King 2019) ja mahdollinen vahva ammatti-identiteetti voivat olla yhteydessä vapaaehtoiseen tavoitettavuuteen. Ehkä tästä syystä media-alan ammattilaiset suorastaan toivoivat, että heille soitetaan työaikojenkin ulkopuolella, jos heidän kirjoittamaansa juttuun tehdään muutoksia tai tulee kutsu lähteä mielenkiintoiselle juttukeikalle, vaikka samaan aikaan heidän mukaansa työyhteisössä ei odoteta tavoitettavuutta muun elämän aikana. On mielenkiintoista, että jatkuvan tavoitettavuuden aikaansaama työn ja muun elämän rajojen hämärtyminen muistuttaakin aikaa, jolloin elämän eri osa-alueiden välillä ei nähty suurta eroa, kuten modernissa palkkatyöyhteiskunnassa. Tämä saattaa aiheuttaa jännitteen, jos media-alan ammattilaisten käsitys palkkatyön ja muun elämän erillisyydestä on ristiriidassa viestintäteknologian käyttötapojen kanssa (esim. Richardson & Benbunan-Fich 2011).

Tavoitettavuuteen suhtaudutaan media-alan työyhteisöissä ”jokaisen omana asiana”, vaikka lähijohtajilla ja työyhteisöllä onkin merkittävä rooli tavoitettavuuden normien ja odotusten syntymisessä (Derks, Duin, Tims & Bakker 2014). Tavoitettavuuden odotusten ja vapaaehtoisen tavoitettavuuden paradoksia voitaisiin verrata myös autonomian paradoksiin. Autonomian paradoksi syntyy Mazmanianin, Orlikowskin ja Yatesin (2013) mukaan siitä, että mobiiliteknologia mahdollistaa työskentelyn autonomisesti, missä ja milloin tahansa, mutta autonominen työ muuttuukin työskentelyksi aina ja kaikkialla, jolloin paradoksaalisesti lisääntynyt autonomia vähentääkin tietotyöläisten autonomiaa. Autonomian paradoksin syntymisessä on huomioitava yhteisön taso, yksilön taso ja mobiiliteknologian ominaisuudet, jotka kannustavat tarttumaan viestintäteknologisiin laitteisiin esimerkiksi notifiikaatioiden aiheuttamien ilmoitusten myötä. Mazmanianin, Orlikowskin ja Yatesin (2013) mukaan yksilöt voivat omaksua ja sisäistää yhteisön vuorovaikutuksessa syntyneitä normeja ja rakenteita, joiden perusteella määritellään, mitä on olla ”hyvä työntekijä” aikakaudella, jossa viestintäteknologia mahdollistaa jatkuvan tavoitettavuuden, jolloin yksilöllisellä toiminnalla on myös kollektiivisia seurauksia.

Media-alan ammattilaisten keskuudessa saattaa olla vuorovaikutuksessa rakentuneita normeja tai ihanteita ”hyvästä” ja ”ammattimaisesta” toimittajuudesta sekä media-alan työntekijänä olemisesta. On mahdollista, että media-alan ammattilaiset ovat omaksuneet ihanteen, johon kuuluu 24/7 tavoitettavuus työasioissa. Media-alan ammattilaiset saattavat rakentaa omaa identiteettiään työn kautta (Giddens 1991; Kirbyn, Wielandin & McBriden 2013, 393–394 mukaan) ja olla siitä syystä

aina tavoitettavissa, mikä puolestaan ylläpitää ja rakentaa jatkuvan tavoitettavuuden kulttuuria media-alalla entisestään. Lisäksi yhteiskunnassa vallitsee muitakin ihanteita ”hyvän” työntekijyyden lisäksi, kuten esimerkiksi vapaa-ajan arvostaminen (Liikkanen 2009, 7–9). Tämä voi selittää sitä, että media-alan ammattilaiset kertoivat kuitenkin arvostavansa vapaa-aikaansa. Tämän tutkielman tulosten perusteella media-alan työyhteisöissä ei ole tehty selkeitä linjauksia tai suoranaisesti sovittu tavoitettavuuden käytänteistä, vaikka on mahdollista, että tavoitettavuuden normit media-alalla ovat rakentuneet työyhteisöjen vuorovaikutuksessa, jotka on sisäistetty osaksi ammatti-identiteettiä, mikä kytkeytyy myös viestintäteknologian ominaisuuksiin, kuten mahdollisuuteen olla työasioiden tavoitettavissa missä ja milloin tahansa.

Toinen paradoksi viestintäteknologian hallinnassa oli työn ja muun elämän rajojen luomisen ja häivyttämisen paradoksi. Tämä paradoksi syntyy siitä, että viestintäteknologia on itsessään paradoksaalista, koska se mahdollistaa yhtä aikaa kaksi toisensa poissulkevaa toimintoa, kuten rajojen luomisen ja häivyttämisen. Viestintäteknologiaan on yhdistetty useita ominaisuuksia, jotka paradoksaalisesti mahdollistavat toisensa poissulkevia tai positiivisia ja negatiivisia lopputuloksia samanaikaisesti. Kuten esimerkiksi mahdollisuus päästä käsiksi kaikenlaiseen informaatioon, milloin ja missä tahansa, mutta samanaikaisesti informaation jatkuvasta olemassaolosta ei pääse eroon (Carayon & Smith 2014, 112). Viestintäteknologian paradoksaalisuus tulee esiin myös tavoitettavuuden paradoksissa, mikä tarkoittaa sitä, että sama viestintäteknologia mahdollistaa etätöskentelyn, mutta myös estää sitä jatkuvien keskeytysten takia (Leonardi, Treem & Jackson 2010).

Työn ja muun elämän rajojen luomisen ja häivyttämisen paradoksia voi mahdollisesti ymmärtää viestintäteknologian ominaisuuksien kautta. Tämän tutkielman tuloksissa tuli esiin, että jos viestintäteknologian käyttäminen on helppoa, se ei välttämättä tunnu työltä, jolloin rajoja on myös helppoa häivyttää. Tämä voi olla yksi syy sille, miksi media-alan ammattilaiset saattavat lukea työsähköpostia älypuhelimestaan työajan ulkopuolella. Rajojen luominen edellyttää usein viestintäteknologiasta irrottautumista (Bossio & Holton 2019) tai viestintäteknologian toimintamahdollisuuksien hyödyntämistä (Gibbs, Rozaidi & Eisenberg 2013). Koska sama viestintäteknologia mahdollistaa sekä rajojen luomisen ja häivyttämisen, siihen voidaan suhtautua deterministisesti, mikä tarkoittaa sitä, että oletetaan tietynlaisen teknologian saavan aikaan tiettyjä lopputuloksia. Viestintäteknologian käyttöön voidaan kuitenkin suhtautua myös sosiaalisena konstruktiona, mikä viittaa siihen, että viestintäteknologian hallinta rakentuu vuorovaikutuksessa ja teknologian käyttötavat ja tarkoitus ovat määriteltävissä, eivätkä ne tuota automaattisesti tietynlaisia

lopputuloksia. (Rice & Leonardi 2013, 425–426.) Tämä tarkoittaa sitä, että viestintäteknologian hallintaan voidaan suhtautua aktiivisen toimijuuden kautta (esim. Kreiner, Hollensbe & Sheep 2009, 725–726; Richardson & Benbunan-Fich 2011, 157). Todellisuuden rakentuessa sosiaalisesti (Berger & Luckmann 1994) vuorovaikutus muokkaa sitä, minkälaisiin tarkoituksiin viestintäteknologiaa käytetään ja miten sitä hallitaan työn ja muun elämän rajankäynnissä. Vuorovaikutus muokkaa myös sitä, mihin suuntaan viestintäteknologian ominaisuuksia tai toimintamahdollisuuksia tulevaisuudessa kehitetään.

8 Tutkimuksen arviointi

Tämän opinnäytetyön tutkimusote on laadullinen. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen tekijä on tutkimusasetelman luoja ja tulkitsija (Tuomi & Sarajärvi 2009, 136), joten yhtenä tutkimuksen luotettavuuden kriteerinä voidaan pitää itse tutkijaa (Tracy 2013, 245). Tällöin laadullisen tutkimuksen arvioinnissa on syytä ottaa huomioon koko tutkimusprosessin tarkastelu ja sen eettinen kestävyys (Tuomi & Sarajärvi 2009, 127). Arvioin tämän tutkielman *uskottavuutta* ja *luotettavuutta* (Tuomi & Sarajärvi 2009, 134–149) ja lisäksi sovellan arvioinnissa seuraavia Tracyn (2013, 227–250) laadullisen tutkimuksen arviointikriteerejä: *uskottavuus (credibility)*, *vilpittömyys (sincerity)*, *tutkimusasetelman perusteellisuus (rich rigor)*, *johdonmukaisuus (meaningful coherence)*, *huomionarvoinen aihe (worthy topic)* ja *resonanssi (resonance)* sekä *eettisyys*.

Uskottavuus viittaa siihen, vastaavatko tutkijan tekemät tulkinnat ja käsitteellistäminen tutkittavien käsityksiä ja onko esimerkiksi aineisto ja tutkittavat kuvattu riittävällä tarkkuudella (Tuomi & Sarajärvi 2009, 138). Olen pyrkinyt kuvaamaan haastateltavia ja aineistoa riittävän tarkasti, mutta samalla myös huolehtimaan haastateltavien anonymiteetista. Tracyn (2013, 235–238) määritelmä uskottavuudesta (*credibility*) tutkimuksen arvioinnin kriteerinä tarkoittaa todellisuuden kuvaamista luotettavasti rikkaiden yksityiskohtien avulla. Havainnollistin aineistoesimerkkien avulla analyysin tuloksia ja pyrin osoittamaan, että tavoitteenani on ollut haastateltavien käsitysten ja kokemusten kuvaaminen mahdollisimman totuudenmukaisesti, eikä sattumanvaraisesti. Tracyn (2013, 237–238) mukaan tutkimuksen luotettavuutta lisää tutkittavien moniäänisyys. Tutkittavien moniäänisyys tarkoittaa sitä, että raportointiin sisällytetään riittävästi tiedonantajien erilaisia ja monipuolisia näkemyksiä, vaikka ne olisivatkin keskenään ristiriitaisia, ja tähän olen pyrkinyt tuomalla esiin haastateltavien erilaisia käsityksiä ja kokemuksia mahdollisimman monipuolisesti. Uskottavuutta lisää myös se, että tutkielman tuloksissa on ollut yhteneväisyyksiä aikaisempien tutkimustulosten kanssa.

Luotettavuuden arvioiminen laadullisessa tutkimuksessa edellyttää, että havaintojen luotettavuus ja puolueettomuus pitäisi pystyä erottamaan toisistaan (Tuomi & Sarajärvi 2009, 135). Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa on syytä huomioida se, että sosiaalinen todellisuus koostuu useista erilaisia konstruktioista, eikä ole olemassa yhtä objektiivista konkreettista todellisuutta, jota tutkimuksessa tavoitellaan. Olen myös siitä tietoinen, että haastateltavien kertomukset suodattuvat

aina tutkijan oman kehysten läpi, joten täydellistä objektiivisuutta ei ole mahdollista saavuttaa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 136.) Tracyn (2013, 233) nimeämä *vilpittömyyden (sincerity)* arviointikriteeri tarkoittaa tutkijan avoimuutta, läpinäkyvyyttä ja itsereflektiota tutkimuksen tavoitteiden ja toteutuksen vaiheiden suhteen. Olen pyrkinyt kuvaamaan tarkasti ja huolellisesti tutkimusprosessin kaikki vaiheet. Olen tehnyt raportissa näkyväksi sen, miten ja millä perusteella tutkielman keskeiset käsitteet määritellään ja millaisia ratkaisuja olen tehnyt aineiston analyysissa. Olen myös pyrkinyt vilpittömyyteen tulosten pohdinnassa esittäessäni tutkimusprosessin aikana heränneitä kysymyksiä ja pohdintoja.

Sovellan arviointiin Tracyn (2013, 231–233) tutkimusasetelman *perusteellisuuden (rich rigor)* ja *johdonmukaisuuden (meaningful coherence)* arviointikriteereitä. Tutkimusasetelman perusteellisuus viittaa tutkimuksen huolelliseen toteuttamiseen ja riittävän kompleksisiin ratkaisuihin tutkimuksen kaikissa vaiheissa. Johdonmukaisuus tarkoittaa sitä, tutkimus on johdonmukaisesti rakennettu ja saavuttaa sille asetetut tavoitteet (Tracy 2013, 245–246). Tutkielman teoreettinen viitekehys on pyritty rakentamaan mahdollisimman huolellisesti tukemaan tutkimusasetelmaa. Tässä tutkielmassa on käytetty jonkin verran kirjallisuutta myös muilta tieteenaloilta, mutta Tracyn (2013, 245) mukaan siitä ei ole haittaa, jos käytetty kirjallisuus on perustellusti valittua ja tukee tutkimuksen johdonmukaisuutta. Tutkimusasetelman perusteellisuutta tukee se, että haastateltavat olivat neljästä eri työyhteisöstä ja eri puolilta Suomea. Toisaalta he olivat saman media-alan konsernin työntekijöitä, mikä saattaa myös horjuttaa tutkimusasetelman perusteellisuutta. Haastattelemalla media-alan ammattilaisia myös muista mediakonserneista olisi mahdollisesti voitu saavuttaa kattavampi käsitys media-alan ammattilaisten viestintäteknologian hallinnasta. Tutkimusasetelman perusteellisuuden arvioinnissa on syytä huomioda se, että tutkielman aineistona on käytetty CoCoDigi tutkimusryhmän aineistoa, jota en ole kerännyt itse. Siitä huolimatta, että en kerännyt aineistoa itse, tutkimusasetelman perusteellisuuden takaamiseksi olen perehtynyt aineistoon ja tutustunut siihen huolellisesti. Esimerkiksi aineiston litteroinnin parissa vietetty aika auttoi aineistoon tutustumisessa.

Huomionarvoinen aihe (Tracy 2013, 231) tarkoittaa sitä, että tutkimuksen aihetta voidaan pitää merkittävänä esimerkiksi sen ajankohtaisuuden tai muun ominaisuuden ansiosta, joka tuo todellisuudesta esiin jotain erityisen huomionarvoista. Arvioin, että tämän tutkielman aihetta voidaan pitää huomionarvoisena viestintäteknologian käytön yleisyyden ansiosta. Työn ja muun elämän rajankäynti on konteksti, jota voidaan pitää merkityksellisenä siitä syystä, että työ ja muu elämä koskettavat suurta väestönosaa heidän jokapäiväisessä kokemusmaailmassaan.

Viestintäteknologia on muuttanut merkittävästi työtä ja muuta elämää (Korunka & Hoonakker 2014, 205–207) ja muuttaa niitä edelleen, joten viestintäteknologian hallintaa voidaan pitää huomionarvoisena tutkimusaiheena. Tracy (2013, 238–239) tuo esiin myös *resonanssin* käsitteen laadullisen tutkimuksen arvioinnissa. Resonanssilla tarkoitetaan tutkimuksen merkittävyyttä. Merkittävyys voi syntyä siitä, että tutkimuksen tulokset ovat erityisen merkityksellisiä tietylle ihmisryhmälle, tai raportoinnissa on onnistuttu kuvaamaan jotakin ilmiötä erityisen koskettavasti, samaistuttavasti tai liikuttavasti. Toivon, että tutkimustulokset olisivat samaistuttavia ja herättäisivät resonanssia media-alan ammattilaisten tai muiden vastaavissa työolosuhteissa työskentelevien keskuudessa. Pyrin herättämään resonanssia lukijoissa myös tekemällä johtopäätöksiä ja käytännönsovellusehdotuksia viestintäteknologian hallinnasta työn ja muun elämän rajankäynnissä.

Lopuksi arvioin vielä tutkielman *eettisyyttä*. Olen pyrkinyt huomioimaan tutkimusprosessin eettisen kestävyuden sen kaikissa vaiheissa. Tutkijaa itseään ja tutkijan moraalia voidaan pitää tutkimusetiikan kannalta keskeisenä, jolloin “hyvää” tutkimusta ohjaa eettinen sitoutuneisuus tutkimusprosessin jokaisessa vaiheessa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 125–127). Pidän hyvään tieteelliseen käytäntöön sitoutumista tärkeänä, kuten esimerkiksi tutkimustyön rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta, avoimuutta ja vastuullisuutta. Lisäksi tiedonhankintamenetelmien täytyy olla kestäviä, tutkimukseen osallistumisen on oltava vapaaehtoista eikä tutkimukseen osallistumisesta saa aiheutua haittaa. Muiden työlle on annettava sille kuuluva arvo ja merkitys, joten tässä opinnäytetyössä on pidetty huolta asianmukaisesta viittaustekniikasta. Suhtaudun tutkimusetiikkaan niin, että se ei ole pelkästään tutkimustoiminnan tekninen normi, jossa pyritään huomioimaan tutkittavien yksityisyydensuoja, menetelmien luotettavuus tai tutkimustulosten hyväksyttävä esittämistapa. Ajattelen, että eettisyys on merkittävä osa tutkimuksen kaikkia vaiheita tutkimusaiheen valinnasta lähtien. Sillä on merkitystä, millä tavalla todellisuutta päätetään kuvata ja miten sitä käsitteellistetään, koska se myös luo sosiaalista todellisuutta. Näin ollen on syytä kiinnittää huomioita siihen, kenen ehdoilla tutkimusaihe valitaan, mitä tutkitaan ja miksi sitä tutkitaan (Tuomi & Sarajärvi 129).

Tästä syystä olen pyrkinyt siihen, että opinnäytetyöni tutkimusasetelma ei arvottaisi viestintäteknologian hallintaa, vaan olen pyrkinyt suhtautumaan siihen mahdollisimman avoimesti. Ei ole “oikeaa” tai “väärää” tapaa käyttää viestintäteknologiaa, vaan viestintäteknologian hallinta voi olla monenlaista. Lisäksi olen tietoinen siitä, että viestintäteknologian hallinnan tutkiminen media-alan ammattilaisten työn ja muun elämän rajankäynnissä voi jättää jonkinlaisen jäljen media-

alan ammattilaisiin. Tarkoitan jäljen jättämisellä sitä, että tutkielma voi synnyttää pohdintaa, keskustelua tai mielipiteiden muodostumista. Mielestäni keskustelun herättäminen viestintäteknologian hallinnasta on suotavaa, enkä pidä sitä negatiivisena asiana. Suhtaudun media-alan työntekijöihin kunnioittavasti ja pyrkimyksenäni on ollut tuottaa tietoa, joka saisi aikaan rakentavaa keskustelua ja uusien yhteisten merkitysten syntymistä media-alan työyhteisöissä.

9 Päätäntö

9.1 Käytännön sovellusehdotukset

Seuraavaksi esitän käytännön sovellusehdotuksia viestintäteknologian hallinnasta työn ja muun elämän rajankäynnissä tutkielman tulosten pohjalta. Viestintäteknologian hallinnalla media-alan ammattilaisten työn ja muun elämän rajankäynnissä toteutetaan monenlaisia tehtäviä ja viestintäteknologiaa hallitaan yksilöllistä tarpeista käsin, mutta kuitenkin myös yhteisöllisten normien ohjaamana. Samanlainen tapa hallita viestintäteknologiaa ei sovi kaikille, joten työyhteisön jäsenten erilaiset työtehtävät ja muun elämän tilanteet olisi hyvä huomioida viestintäteknologian hallinnasta keskusteltaessa. Keskustelu viestintäteknologian hallinnasta työyhteisössä voi avata uusia mahdollisuuksia löytää toimivampia tapoja sovittaa yhteen työtä ja muuta elämää, mikä voi ehkäistä jopa uupumusta (ks. Bossio & Holton, 2019; Ter Hoeven, van Zoonen & Fonner 2016; van Zoonen, Verhoeven & Vliegthart 2016).

Ajoittainen irrottautuminen sosiaalisesta mediasta voidaan nähdä tärkeänä työelämätautona media-alalla, mikä voi auttaa suorittamaan työtehtäviä paremmin sekä helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista (Bossio & Holton, 2019). Samaa periaatetta voidaan soveltaa myös viestintäteknologian hallintaan työn ja muun elämän rajankäynnissä, koska media-alan ammattilaiset irrottautuvat työstä rajoittamalla viestintäteknologian työkäyttöä muun elämänsä aikana. Organisaatiot voisivat huomioida ajoittaisen irrottautumisen tärkeyden ja ottaa asian puheeksi työyhteisössä. Yhteisten merkitysneuvottelujen tuloksena organisaatioissa voitaisiin luoda viestintäteknologian hallinnan käytänteitä työn ja muun elämän rajankäyntiin, jotka palvelevat kyseisen työyhteisön jäseniä parhaiten. Erityisesti lähijohtajien olisi tärkeää kiinnittää huomioita siihen, minkälaisia tavoitettavuuden odotuksia he luovat omalla viestintäteknologian käytöllään ja yhteydenotoillaan työyhteisön jäseniin (Derks, Duin, Tims & Bakker 2014). Keskustelun avulla voidaan luoda selkeämpiä rakenteita esimerkiksi sen suhteen, mitä viestintäkanavia käytetään, mihin tarkoitukseen niitä käytetään, milloin tavoitettavuutta odotetaan ja milloin sitä ei odoteta.

Aikaisemman tutkimuksen perusteella tavoitettavuuden ja irrottautumisen normit syntyvät viestintäteknologian ominaisuuksien, teknologian toimintamahdollisuuksien, työyhteisöjen vuorovaikutuksen ja kulttuurin ohjaamana (Bossio & Holton 2019, 14–15; Derks, Duin, Tims &

Bakker 2014), joten ei voida olettaa, että jatkuva tavoitettavuus tai siitä irrottautuminen olisi pelkästään yksilöiden henkilökohtainen vastuu. Viestintäteknologiaa hallitaan henkilökohtaisista elämäntilanteista ja tarpeista käsin, mutta yksilöiden ulkopuoliset sosiaaliset ja kulttuuriset rakenteet ovat yhteydessä viestintäteknologian hallinnan normien rakentumiseen. On hyvä tiedostaa, että jatkuva tavoitettavuus voi sopia toisille, mutta toisia se voi kuormittaa.

Tietyt työtehtävät voivat edellyttää asynkronista viestintää ja ihmisten työ- tai loma-ajat vaihtelevat työtehtävistä, organisaatioista ja kansallisista lomapäivistä riippuen. Lisäksi on otettava huomioon, että globaalissa työssä pienetkin aikaerot voivat aiheuttaa eritahtisen tarpeen tavoitettavuudelle (Sivunen, Nurmi & Koroma 2016). Jokaisen työntekijän tarpeet olisi tärkeää huomioida viestintäteknologian hallinnan käytänteiden suunnittelussa ja on hyvä muistaa, että ihmisten elämäntilanteet voivat muuttua, jolloin viestintäteknologian hallinnasta voi olla tarpeen käydä keskustelua aika ajoin. Organisaatioiden on tärkeää olla tietoisia siitä, että heillä on mahdollisuus rakentaa ja luoda tavoitettavuuden normeja työyhteisöissä, jotka tukevat työntekijöiden työn ja muun elämän yhteensovittamista.

Yhteisen ymmärryksen lisääminen työyhteisön jäsenten elämäntilanteista ja tarpeista voi auttaa viestintäteknologian hallinnan tavoitteiden selkeyttämistä, mikä helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista (Clark 2002). Yhteiset merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa, joten viestintäteknologian hallinnasta keskustellessa olisi tärkeää puhua eri elämänalueiden vastuista ja velvollisuuksista, mutta myös kuunnella, minkälaisia merkityksiä työyhteisön jäsenet antavat elämänsä eri osa-alueille ja mikä koetaan tärkeäksi. Viestintäteknologian hallinnasta keskustellessa olisi hyvä huomioida myös mahdolliset viestintäteknologian hallinnan jännitteet ja paradoksit, joita työn ja muun elämän rajankäynnissä voi olla. Ymmärryksen lisääminen puolin ja toisin sekä yhteinen merkitysneuvottelu voi helpottaa myös viestintäteknologian jännitteiden ja paradoksien hallintaa.

9.2 Jatkotutkimushaasteet

Viestintäteknologian hallinnasta työn ja muun elämän rajankäynnissä tarvittaisiin jatkotutkimusta monipuolisemman ymmärryksen saavuttamiseksi. Jatkotutkimushaasteeksi nousee viestintäteknologian hallinnan tutkiminen myös muiden ammattiryhmien työn ja muun elämän

rajankäynnissä laajemman ymmärryksen saavuttamiseksi. Laadullisen haastatteluaineiston avulla saatiin kuvailevaa ja ymmärtävää tietoa media-alan ammattilaisten käsityksistä ja kokemuksista viestintäteknologian hallinnasta, joten erilaisia tutkimusmenetelmiä soveltamalla voitaisiin saavuttaa monipuolisempaa tietoa. Esimerkiksi havainnointi tai työyhteisön jäsenten ryhmähaastattelu tutkimusmenetelmänä voisi tuottaa uudenlaista ymmärrystä viestintäteknologian hallinnasta. Havainnointi voi kuitenkin olla haastava tutkimusmenetelmä viestintäteknologian hallinnan tutkimisessa muun elämän aikana, vaikka se voisikin tuottaa objektiivisempaa tietoa viestintäteknologian hallinnasta työn ja muun elämän rajankäynnissä, kuin pelkkien haastattelutilanteessa syntyneiden käsitysten ja kokemusten tutkiminen. Erilaisia käsityksiä ja kokemuksia viestintäteknologian hallinnasta voisi myös kerätä esimerkiksi internetissä sosiaalisen median tai keskustelupalstojen kautta, millä tavalla voisi tavoittaa useampien erilaisten ammattiryhmien edustajia. Viestintäteknologian hallintaa työn ja muun elämän rajankäynnissä voisi lähestyä myös kyselytutkimusten avulla, joiden perusteella siitä voitaisiin myös tehdä jonkinasteisia yleistyksiä.

Toinen jatkotutkimushaaste, joka nousi kiinnostavaksi teemaksi tämän opinnäytetyön tekemisen aikana, on tavoitettavuuden odotusten ja vapaaehtoinen tavoitettavuuden tutkiminen.

Vapaaehtoinen tavoitettavuus ja tavoitettavuuden odotukset olivat mielenkiintoinen osa viestintäteknologian hallintaa media-alan ammattilaisten työn ja muun elämän rajankäynnissä, joka kaipaa jatkotutkimusta. Jatkotutkimushaasteeksi nousee tutkia vapaaehtoisen tavoitettavuuden ja tavoitettavuuden odotusten rakentumista media-alalla. Jatkotutkimuksessa voisi huomioida vuorovaikutuksen ja työkuulttuurin lisäksi myös ammatti-identiteetin sekä viestintäteknologian toimintamahdollisuuksien yhteyden jatkuvaan tavoitettavuuteen. Tavoitettavuuden odotuksia ja vapaaehtoista tavoitettavuutta media-alalla voitaisiin tutkia laadullisin menetelmin kuvailemaan ja ymmärtämään pyrkivän tiedon tuottamiseksi.

Lopuksi tässä opinnäytetyössä tunnistetut viestintäteknologian hallinnan jännitteet ja paradoksit ansaitisivat jatkotutkimusta. Jatkotutkimusta tarvittaisiin siitä, minkälaisia muita jännitteitä ja paradokseja viestintäteknologian hallinnassa työn ja muun elämän rajankäynnissä voi olla tässä opinnäytetyössä tunnistettujen lisäksi. On mahdollista, että erilaisten ammattiryhmien työn ja muun elämän rajankäynnissä voi olla erilaisia jännitteitä ja paradokseja, kuin tämän opinnäytetyön tuloksissa oli. Viestintäteknologian hallinnan jännitteiden ja paradokseja voitaisiin tutkia jatkossa myös viestinnän eri tasoilla, kuten yksilötasolla, interpersonaalisisella tasolla tai ryhmien ja organisaatioiden tasolla.

Kirjallisuus

- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *The Academy of Management Review*, 25(3), 472–491. doi:10.2307/259305
- Baxter, L. A. & Montgomery, B. M. (1996). *Relating: Dialogues and dialectics*. New York: Guilford Press.
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1994). *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen: Tiedonsosiologinen tutkielma*. 2. painos. (Suom. & toim.) Raiskila, V. Helsinki: Gaudeamus.
- Bossio, D. Holton, A. E. (2019). Burning out and turning off: Journalists' disconnection strategies on social media. *Journalism*, 1–18. <https://doi.org/10.1177/1464884919872076>
- Carayon, P. & Smith, M. J. (2014). The balance concept revisited: finding balance to reduce stress in a frantic world of IT. Teoksessa Korunka, C. & Hoonakker, P. (toim.) *The impact of ICT on quality of working life*. Dordrecht: Springer. 105-122. doi:10.1007/978-94-017-8854-0
- Chen, A. & Castrella, G. I. (2019). After-hours work connectivity: Technological antecedents and implications. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 62(1), 75-93.
doi:10.1109/TPC.2018.2867129
- Chesley, N. (2014). Information and communication technology use, work intensification and employee strain and distress. *Work, Employment & Society*, 28(4), 589-610. 589-610.
doi:10.1177/0950017013500112
- Clark, S. C. (2002). Communicating across the work/home border. *Community, Work & Family*, 5(1), 23-48. doi:10.1080/13668800020006802
- CoCoDigi tutkimusryhmä. Communication and Collaboration on Digital platforms. Haettu osoitteesta: <https://cocodigiresearch.com> [Viitattu: 15.1.2020]

- Demerouti, E., Derks, D., ten Brummelhuis, L. L. & Bakker, A. (2014). New ways of working: Impact on working conditions, work–family balance, and well–being. Teoksessa Korunka, C. & Hoonakker, P. (toim.) *The impact of ICT on quality of working life*. Dordrecht: Springer. 123-142. doi:10.1007/978-94-017-8854-0
- Derks, D., Duin, D., Tims, M. & Bakker, A. B. (2015). Smartphone use and work–home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 155-177. doi:10.1111/joop.12083
- Dufva, M. (2020). *Sitran selvityksiä 162 – Megatrendit 2020*. Haettu osoitteesta: <https://media.sitra.fi/2019/12/15143428/megatrendit-2020.pdf> [Viitattu: 14.4.2020]
- de Wet, W. & Koekemoer, E. (2016). The increased use of information and communication technology (ICT) among employees: Implications for work-life interaction. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 19(2), 282-201. doi:10.17159/2222-3436/2016/v19n2a7
- Eskola, J. (2015). Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin. 2, näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. 4. painos. Jyväskylä: PS-kustannus. 185-206.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (2014). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. 10. painos. Tampere: Vastapaino.
- Gibbs, J. L., Rozaidi, N. & Eisenberg J. (2013). Overcoming the “Ideology of openness”: Probing the affordances of social media for Organizational knowledge sharing. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 19(1), 102-120. doi:10.1111/jcc4.12034
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2017). *Making work and family work: From hard choices to smart choices*. New York: Routledge.
- Haslett, B. B. (2012). *Communicating and organizing in context: The theory of structural interaction*. New York: Routledge/Taylor and Francis Group.

- Hoonakker, P. (2014). Information and communication technology and quality of working life: backgrounds, facts, and figures. Teoksessa Korunka, C. & Hoonakker, P. (toim.) *The impact of ICT on quality of working life*. Dordrecht: Springer. 9-24. doi:10.1007/978-94-017-8854-0
- Kirby, E. L., Wieland, S. M. B., McBride, M. C. (2013). Work–life conflict. Teoksessa Oetzel, J. G. & Ting-Toomey, S. (toim.) *The SAGE handbook of conflict communication: Integrating theory, research, and practice*. Thousand Oaks: SAGE Publications. 327-358.
- Korunka, C. & Hoonakker, P. (2014). The future of ICT and quality of working life: Challenges, Benefits, and Risks. Teoksessa Korunka, C. & Hoonakker, P. (toim.) *The impact of ICT on quality of working life*. Dordrecht: Springer. 205-219. doi:10.1007/978-94-017-8854-0
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C. & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *The Academy of Management Journal*, 52(4), 704-730. doi:10.5465/AMJ.2009.43669916
- Krouse, S. S. & Afifi, T. D. (2007). Family-to-work spillover stress: Coping communicatively in the workplace. *Journal of Family Communication*, 7(2), 85-122. doi:10.1080/15267430701221537
- Leonardi, P. M., Treem, J. W. & Jackson, M. H. (2010). The connectivity paradox: Using technology to both decrease and increase perceptions of distance in distributed work arrangements. *Journal of Applied Communication Research*, 38(1), 85-105. doi:10.1080/00909880903483599
- Liikkanen, M. (toim.) (2009). *Suomalainen vapaa-aika: Arjen ilot ja valinnat*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Matusik, S. F. & Mickel A. E. (2011). Embracing or embattled by converged mobile devices? users' experiences with a contemporary connectivity technology. *Human Relations*, 64(8), 1001-1030. doi:10.1177/001872671140555
- Mazmanian, M., Orlikowski, W. & Yates, J. (2013). The autonomy paradox the implications of mobile email devices for knowledge professionals. *Organization Science: A Journal of the Institute for*

Operations Research and the Management Sciences; Bridging Disciplines to Advance Knowledge of Organizations, 24(5), 1337-1357. doi:10.1287/orsc.1120.0806

Nippert-Eng, C. E. (1996). *Home and work: Negotiating boundaries through everyday life*. Chicago: University of Chicago Press.

ProCom ry, Viesti ry, Julkisen alan tiedottajat ry (JAT), Kirkon viestijät. (2019). *Viestinnän ammattilaiset 2019*. Haettu osoitteesta <http://procom.fi/wp-content/uploads/2019/10/12924-Viestinnän-ammattilaiset-2019-FINAL.pdf> [Viitattu: 8.10.2019]

Putnam, L. L., Fairhurst, G. T. & Banghart, S. (2016). Contradictions, dialectics, and paradoxes in organizations: A constitutive approach. *The Academy of Management Annals*, 10(1), 65-171. doi:10.1080/19416520.2016.1162421

Pöyhtäri, R., Väliverronen, J. & Ahva, L. 2014. Mistä on suomalainen toimittaja tehty? *Worlds of journalism -surveyyn tuloksia suomesta*. University of Tampere: Tampereen yliopisto. Haettu osoitteesta: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9506-9>

Rantala, I. (2015). Laadullisen aineiston analyysi tietokoneella. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin. 2, näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. 4. painos. Jyväskylä: PS-kustannus. 108-133.

Rice, R. E. & Leonardi, P. M. (2013). Information and communication technology in organizations, 2000-2011. Teoksessa Putnam, L. & D. K. Mumby (toim.) *the SAGE handbook of organizational communication*. 3. painos. Thousand Oaks, CA: Sage, 425-448.

Richardson, K. & Benbunan-Fich, R. (2011). Examining the antecedents of work connectivity behavior during non-work time. *Information and Organization*, 21(3), 142-160. doi:10.1016/j.infoandorg.2011.06.002

Rosa, H. (2014). From work–life to work–age balance? Acceleration, alienation and appropriation at the workplace. Teoksessa Korunka, C. & Hoonakker, P. (toim.) *The impact of ICT on quality of working life*. Dordrecht: Springer. 43-62. doi:10.1007/978-94-017-8854-0

- Rubin, H. J. & Rubin, I. S. (2005). *Qualitative interviewing: The art of hearing data*. 2. painos. Thousand Oaks: Sage.
- Russo, M., Ollier-Malaterre, A. & Morandin, G. (2019). Breaking out from constant connectivity: Agentic regulation of smartphone use. *Computers in Human Behavior*, *98*, 11-19.
doi:10.1016/j.chb.2019.03.038
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (2005). *Haastattelu: Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Tampere: Vastapaino
- Sayah, S. (2013). Managing work–life boundaries with information and communication technologies: The case of independent contractors. *New Technology, Work and Employment*, *28*(3), 179-196.
doi:10.1111/ntwe.12016
- Sivunen, A., Nurmi, N., Koroma, J. (2016). When a one-hour time difference is too much: Temporal boundaries in global virtual work. *Proceedings of the 49th Hawaii International Conference on System Sciences*, 511–520. doi:10.1109/HICSS.2016.70
- Snyder, I., Johnson, K. & Kozimor-King, M. L. (2019). Work–life balance in media newsrooms. *Journalism*, 146488491984175. 1-18. doi:10.1177/1464884919841759
- Tennakoon, U. S. (2018). Crossing the work/life boundary with ICT: Moderating effect of ICT perception on the relationship between cross-domain ICT use and work/life conflict. *South Asian Journal of Human Resource Management*, *5*(2), 194-215. doi:10.1177/2322093718788712
- Ter Hoeven, C. L., van Zoonen, W., Fonner, K. L., (2016). The practical paradox of technology: The influence of communication technology use on employee burnout and engagement. *Communication Monographs*, *83*(2), 239-263. doi:10.1080/03637751.2015.1133920
- Tracy, S. J. (2013). *Qualitative research methods: Collecting evidence, crafting analysis, communicating impact*. Chichester: Wiley-Blackwell.

- Treem, J. W. & Leonardi, P. M. (2013). Social media use in organizations: Exploring the affordances of visibility, editability, persistence, and association. *Annals of the International Communication Association: Communication Yearbook 36*, 36(1), 143-189. doi:10.1080/23808985.2013.11679130
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. 6.painos. Helsinki: Tammi.
- Työ luikertelee vapaa-ajalle pikaviesteinä – ammattiliitot huolestuivat Whatsappista, luokanopettajan mitta täyttyi. Toim. L. Kauppinen. Helsingin Sanomat, (28.10.2019). Haettu osoitteesta: <https://www.hs.fi/talous/art-2000006287666.html?share=7cdcc64677fcf62312dcfc647ff11f47> [Viitattu: 11.11.2019]
- Valo, M. & Sivunen, A. (2020). Future directions in workplace communication. Teoksessa Mikkola, L. & Valo, M. (toim.). *Workplace communication*. New York: Routledge. 193-206.
<https://doi.org/10.4324/9780429196881>
- van Zoonen, W., Verhoeven, J. W., Vliegenthart, R. (2016). Social media's dark side: Inducing boundary conflicts. *Journal of Managerial Psychology*, 31(8), 1297-1311. doi:10.1108/JMP-10-2015-0388
- Wajcman, J., Bittman, M. & Brown, J. E. (2008). Families without borders: Mobile phones, connectedness and work-home divisions. *Sociology*, 42(4), 635-652.
doi:10.1177/0038038508091620
- Wajcman, J. & Rose, E. (2011). Constant connectivity: Rethinking interruptions at work. *Organization Studies*, 32(7), 941-961. doi:10.1177/0170840611410829
- Ylen kysely: Yli miljoona suomalaista siirtynyt etätöihin koronakriisin aikana – heistä noin puolet haluaa jatkaa etätöissä koronan jälkeenkin. Toim. P. Pantsu. Yle Uutiset, (5.4.2020). Haettu osoitteesta: <https://yle.fi/uutiset/3-11291865> [Viitattu. 5.4.2020]