

LAPIN YLIOPISTO
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

**KÄYTÄNTÖTEOREETTINEN
LÄHESTYMINEN TAUKOIHIN**

Tauko ja taukotila mahdollistajina ja
yhteisöllisyyden rakentajina

Pro Gradu -tutkielma
Tero Hannula

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Johtaminen
Lapin Yliopisto
2019

LAPIN YLIOPISTO Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn nimi:	Käytäntöteoreettinen lähestyminen taukoihin: Tauko ja taukotila mahdollistajina ja yhteisöllisyyden rakentajina <i>Practice-based Approach for Breaks: Break and Lounge as Enablers and Builders of Community</i>
Tekijä:	Tero Hannula
Koulutusohjelma:	Johtaminen
Työn laji:	Pro gradu -tutkielma
Sivumäärä:	119 sivua ja 2 liitettä (4 sivua)
Vuosi:	2019

TIIVISTELMÄ

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena on tuoda vaihtoehtoista näkökulmaa tieteelliseen keskusteluun tauoista. Taukotutkimusten valtavirta käsittelee taukoja työntekijöiden palautumisen ja työssäjaksamisen, tai työntekijän hyvinvoinnin kautta. Näissä tutkimuksissa on tarkasteltu työntekijän fyysisten ja henkisten resurssien elpymistä käyttäen viitekehysenä palautumiseen liittyviä teorioita, kuten Effort-Recovery -mallia. Näiden tutkimusten taustaolettamana voi samalla olla tehokkuusnäkökulma, kuten mitkä taukotavat palauttavat parhaiten henkilökohtaisia resursseja, sekä kuinka paremmin jaksavan työntekijän oletetaan olevan tuottavampi organisaatiolle. Tällöin sosiaaliset toimet voivat pelkistyä vain tavoiksi irrottautua työstä, jotka palauttavat näitä resursseja, jolloin saatetaan menettää näihin liittyvän yhteisöllisyyden moninainen merkitys.

Tällä tutkielmalla pyritään esittämään kritiikkiä aikaisempia taukotutkimuksia kohtaan sekä samalla tuodaan vaihtoehtoista tapaa taukojen tutkimiseen. Tutkielma tarkastelee taukoja ja taukotilaa käytäntöteorian kautta, jolloin ne käsitteellistetään osaksi taukokäytäntöjä. Käytännöt ovat sosiaalista toimintaa ja toistuvan harjoittamisen sekä osallistumisen kautta muodostuvat hyväksytyiksi tavoiksi toimia tietynlaisissa materiaalisissa tiloissa. Nämä muodostavat väliaikaisia rakenteita, jotka ohjaavat sosiaalisuutta ja rakentavat yhteisöllisyyttä. Tiedonkeruumenetelmänä on käytetty teemahaastattelua ja tutkielman aineistoksi muodostui 5 haastattelua eri palvelualoilta, joita analysoidaan käytäntöteoreettisen linssin kautta. Analyysi on toteutettu aineistopohjaisesti ja haastatteluissa esille nousseet merkittävimmät teemat olivat: työn ja tauon rytmi, tauko ja taukotila mahdollistajina, sekä yhteisöllisyyden rakentajina.

Nämä kolme teemaa eivät ole riippumattomia, vaan sidoksissa toisiinsa. Rytmien kautta tauot ja taukotila tarjoavat ajallisesti erilaisia toiminnan mahdollisuuksia. Rakentaakseen ja ylläpitääkseen yhteisöllisyyttä tulevat tähän liittyvät käytännöt olla mahdollistettuja. Yhteisöllinen taukorytmi auttaa toimijoiden kollektiivista kokoontumista tauolle samanaikaisesti, joka tarjoaa heille mahdollisuutta yhteisöllisten käytäntöjen harjoittamiselle. Taukokäytännöt voivat olla vakiintuneita, jolloin nämä ovat muodostuneet hyväksyttäväksi tavaksi toimia, sekä samalla voivat marginalisoida vaihtoehtoisia tapoja. Tällöin taukoa pidetään ja siihen osallistutaan tietyllä tavalla, joka myös ohjaa toimijan noudattamaa tahtia. Tutkielmassa havaitaan, että tauolle muodostuu toimijuutta sen mahdollistavan ja ohjaavan luonteen vuoksi, sekä etteivät työ, tauko ja vapaa-aika ole toisistaan irrallisia vaan nämä ovat sidoksissa toisiinsa. Tutkielman perusteella ”tauon tekeminen” voi mahdollistaa, rajata ja ohjata toimintaa, sekä ylläpitää valtarakenteita.

Avainsanat: Tauko, Taukotila, Käytäntöteoria, Yhteisöllisyys, Rytmien

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	4
1.1	Tutkielmasta yleensä	4
1.2	Aikaisemmista taukoon liittyvistä tutkimuksista	6
1.3	Tutkielman taustaolettamista.....	8
1.4	Tutkielman rakenteesta	10
2	KATSAUS KÄYTÄNTÖTEORIAAN	11
2.1	Toimijuudesta ja kulttuuriteorioista	11
2.2	Käytäntöteorioista	13
2.3	Erlaisia näkemyksiä käytännöistä	20
2.4	Kehollisuudesta, tietämisestä ja oppimisesta	28
2.5	Materiaalisuus ja teknologia.....	33
2.6	Käytäntöteoria tutkielmassani	38
3	TUTKIMUSMENETELMISTÄ	43
3.1	Aineiston hankintamenetelmistä	43
3.2	Pilottihaastattelusta.....	47
3.3	Haastatteluiden toteuttamisesta	48
3.4	Analyysiprosessista	52
4	TYÖN JA TAUON RYTMISTÄ	54
4.1	Teknologian avustamana.....	54
4.2	Organisaationaliset ja sosiaaliset käytänteet	58
4.3	Työkohtaisista asioista	63
4.4	Kehollisuuden merkitys.....	68
5	TAUOT JA TAUOKTILA MAHDOLLISTAJINA	71
5.1	Mahdollistajana ja rajaajana	71
5.2	Yhteisöllisyyden rakentajana	78
5.3	Yhteisöllisistä käytännöistä.....	82
5.4	Tila ja materiaalisuus	89
5.5	Oppiminen ja perehdytys	96
5.6	Kehollisuudesta	100
6	YHTEENVETO JA POHDINTA	103
6.1	Yhteenveto havainnoista	103
6.2	Johtopäätökset ja pohdinta	107
6.3	Jatkotutkimuksista.....	111
	LÄHTEET	114
	LIITTEET	120

1 JOHDANTO

1.1 Tutkielmasta yleensä

Tutkielmani tausta perustuu huomiolleni siitä, että useimmat tutkimukset tauoista on tehty hyvinvoinnin ja jaksamisen näkökulmasta (esim. Bosch & Sonnentag & Pinck 2018; Sianoja 2018). Tällöin tauolla tapahtuva toiminta nähdään vain tapoina irrottautua työstä, jolla pyritään palauttamaan yksilön resursseja ja siten tehostamaan työssä jaksamista. Haluaisin kyseenalaistaa tätä näkemystä ja ehdotan, että tauon merkitys esiintyy muunakin kuin pelkkänä resurssien palauttamisena. Tässä tutkielmassa tarkastelen erilaisia taukokäytäntöjä ja toimia, sekä miten niissä taukoja merkityksellistetään, kuten yhteisöllisyyden ja oppimisen näkökulmista. Oletan pääasiallisen syyn aikaisempien tutkimusten keskittymiselle työntekijän jaksamiseen olevan se, että tauon lähtökohta on ollut lepo työstä. Suomen työaikalaissa määritetään (TAL 2019) työntekijän päivittäisestä lepoajasta, joka tavallisesti pidetään ruokataukona. Tästä erikseen on työajalla pidettävät kahvitauot, joita ei ole määritelty laissa, mutta ne perustuvat yleensä työehtosopimukseen tai työpaikalla noudatettuun käytäntöön. Toisaalta uskon tutkimusten saavan helpommin ulkopuolista rahoitusta, mikäli tutkimus hyödyttää kohdeyhteisöä, kuten tarkastelemalla miten tauoilla voidaan tehostaa työntekoa.

Taukotiloista määritetään työturvallisuuslain kautta, jossa todetaan, että työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä on oltava työn luonne ja kesto huomioiden riittävät varustukset muun muassa henkilöstön ruokailua ja lepoa varten (TTL 2019). Laki toteaa, että tarkemmat säännökset tiloista ja niiden varustuksista määritetään valtioneuvoston asetuksilla. Esimerkiksi Valtioneuvoston asetuksessa työpaikkojen turvallisuus- ja terveystarpeista (2003) on oltava asianmukaiset laitteet työntekijöiden mukanaan tuomien ruoan ja juoman säilyttämistä ja lämmittämistä varten. Kuitenkin Työturvallisuuskeskuksen oppaan (2018, 12) mukaan useissa työehtosopimuksissa on tarkkojakin määräyksiä näiden tilojen varustuksesta ja käytöstä. En tule tutustumaan työehtosopimusten mukaisiin määräyksiin, koska en välttämättä tiedä minkä työehtosopimuksen piirissä haastateltavat ovat.

Tutkielmani ei lähtökohtaisesti käsittele taukoja jaksamisen tai työhyvinvoinnin näkökulmasta, vaan pyrkii avaamaan erilaisia merkityksiä tauoille ja taukotilalle, sekä millaisia käytäntöjä näissä ilmenee. Hyvinvoinnin näkökulma ja siihen liittyvät käytännöt voivat nousta aineistosta esille, mutta ne eivät ole lähtökohtaisesti tutkielman ensisijainen tarkastelukohta vaan yksi muiden annettujen merkitysten joukossa. Toisen huomion mukaan useimmat taukotutkimukset

ovat käyttäneet kognitiivisia taustaolettamia, jolloin toiminta on pelkistettävissä yksilöiden ominaisuuksiksi, joista poiketen tutkin taukoja käytäntöteoreettisesti. En pyri tarkastelemaan syy-seuraussuhteita vaan merkitysten rakentumista, jolloin tutkimuksella pyrin tuomaan esille vaihtoehtoisia tapoja millä tavoin taukoja ja taukotilaa merkityksellistetään, sekä millaisia käytäntöjä näissä ilmenee. Lisäksi pohdin, miten tauot voivat tarjota tai rajata toiminnan mahdollisuuksia, sekä millaisia valtarakenteita nämä voivat luoda tai ylläpitää.

Tutkielmassa pyrin haastattelemaan työntekijöitä erilaisista työyhteisöistä, joilla voi olla monenlaisia taukokäytäntöjä sekä taukotiloja. Yritän tuoda uusia näkökulmia taukoihin käsittelemällä eri työyhteisöjä, enkä tule haastattelemaan samaan yhteisöön kuuluvia muita henkilöitä, mutta tällöin voin menettää syvällisemmän ymmärryksen kyseisen yhteisön taukokäytännöistä. Päätin kuitenkin rajata tämän tutkielman ulkopuolelle tuodakseni useampia näkökulmia taukoihin. Toisena rajauksena keskityn vain työnaikaisiin taukoihin, eli tällä tavalla rajaan työajan ulkopuoliset tauot pois. Tällöin en ota huomioon virallisen työajan ulkopuolella töitä tekeviä, enkä valinnut haastatteluun etätöitä tekeviä, vaikka nämä voisivat olla mielenkiintoisia tutkimuskohteita.

Aikaisempaan henkilökohtaisena kokemuksena ja havaintona on käytäntö 'valituspiiristä'; kahvitauolla kerrottiin ongelmista, vaikka liittyen omiin asiakkaisiin, mutta ei välttämättä haettu ratkaisua ongelmaan sillä nämä olivat jo työn alla – vaan haluttiin päivitellä 'että tämmöinen tapaus tällä kertaa'. Tämä oli osaltaan vertaistuen hakemista ja oman työtilanteen kertomista, jolla myös tunnusteltiin ovatko muut kohdanneet vastaavaa sekä miten he ovat ratkaisseet sen. Tauko voi toisaalta mahdollistaa 'mikroperehdytystä', esimerkiksi hoiva-alalla myöhemmälle vuorolle tullut työntekijä voi saada lyhyen perehdytyksen asukkaan tilasta aikaisemmin vuoroon tulleilta yhteisellä tauolla. Tämä myös mahdollistaa oikeanlaista varautumista tai asennoitumista, mikäli muun muassa on ennustettavissa hoitajan vastuuasukkaan tilan heikkenemistä.

Tutkielmalla on kulttuurintutkimuksellinen näkökulma tiedon tuottamisessa, ja hermeneuttinen tiedonintressi, jonka tarkoitus on lisätä ymmärrystä taukojen merkityksestä. Tarkoitukseni ei ole kertoa mikä on 'paras' tapa pitää taukoja, tai ovatko jonkin yhteisön taukokäytännöt huonompia kuin toisen. Tarkastelen eri näkökulmia taukokäytäntöihin, sekä pyrin nostamaan esille uudenlaista keskustelua näihin. Osaltaan tämän vuoksi minulla ei ole suoraan valmista tutkimuskysymystä, vaan tarkastelen aineistoa käytäntöteoreettisen viitekehyksen kautta, sekä tutkin mitä asioita ja teemoja haastatteluista nousee esille. Tietenkin tällaisella lähtökohdalla

on mahdollista, etten tutkimuksella tule tuottamaan uusia näkökulmia tai havaintoja, joita pidetään merkityksellisinä tieteellisessä keskustelussa.

1.2 Aikaisemmista taukoon liittyvistä tutkimuksista

Tutkielmaa varten tein katsauksen aikaisemmin tehtyihin taukotutkimuksiin ja julkaisuhaussa etsin niin suomen- kuin englanninkielisiä julkaisuja. Toivoin löytäväni julkaisuja vaihtelevilla näkökulmilla taukoihin varsinkin Suomen kontekstissa, sillä muut kontekstit voivat heijastaa erilaisia kulttuurillisia eroja verrattuna suomalaisiin taukokäytäntöihin. Haussa suomalaisista artikkeleista ja kirjoista tuli vastaan runsaasti taukoliikuntaan liittyvää kirjallisuutta, joiden lähtökohtana oli, miten voidaan harjoittaa hyvinvointia työpaikalla. Nämä eivät olleet tutkimuksellisia, vaan kertoivat normatiivisia tapoja, miten tauoilla tulisi toimia, jotta voit ja jaksat paremmin työssä. Tiedonhaussa vastaan tulivat Ylen (Latva-Teikari 2019) ja Talouselämän (2011) uutisartikkelit, joissa oli keskustelua kahvitaukojen merkityksistä. Nämä käsittelivät kommentteja kahvitaukojen tärkeydestä ja eri näkökulmia siitä, mitä merkityksiä ne voivat sisältää. Uutiset eivät kuitenkaan sisältäneet lähdeviittauksia, jonka vuoksi en päässyt perehtymään tarkemmin kommenttien taustoihin. Mielenkiintoisina kohtina tässä olivat huomiot kahvitauosta viestintäkanavana sekä yhteisöllisyydestä, jotka tuovat eri näkökulmia jaksamiseen ja palautumiseen verrattuna. Ymmärtäisin tiedonhaun perusteella, että muita puolia taukoihin tiedostetaan, mutta niistä ei ole havaintoni mukaan Suomessa tehty akateemisia tutkimuksia.

Tutkimukset, jotka käsittelevät taukojen vaikutusta jaksamiseen voivat sisältää seuraavanlaista olettaa: paremmin voiva työntekijä on tuottavampi ja siten yhtiölle hyödyllisempi. Tällöisen tutkimuksen taustaolettamana on tehokkuusnäkökulma, joka liittyy talousdiskurssiin. Esimerkiksi Boschin ym. (2018, 134) artikkelissa kirjoittajat tutkivat lounastaukojen vaikutusta työntekijöiden iltapäivän hyvinvointiin. Heidän tutkimuksensa lähtökohtana oli, että palautumiskokemukset (*recovery experience*) vähentävät iltapäiväväsymystä sekä edesauttavat työntekoa iltapäivällä palauttamalla henkilökohtaisia resursseja. Tämän tutkimuksen tutkijalla Sonnentagilta on useita tutkimuksia liittyen työstä palautumiseen sekä työstressiin, joista osa liittyy tauoilla tapahtuvaan palautumiseen. Bloom ym. (2017) tarkastelivat lounastaukoja työstressistä palautumisen näkökulmasta tutkien suomalaisia tietotyöntekijöitä ja palautumiskokemuksia. Heidän tutkimuksensa oli toiminnallinen, jossa tutkittavat oli jaettu kolmeen osaan; yhdet jatkoivat aikaisempia lounaskäytäntöjään, toiset kävivät kävelemässä puistossa, sekä kolmannet tekivät rentoutumisharjoituksia kymmenenä peräkkäisenä

työpäivänä. Torrenten ym. (2017) tutkimuksessa myös tutkittiin lounastaukojen aikaisten puistokävelyjen vaikutusta, mutta tässä fyysisen palautumisen tutkimusmenetelmänä oli verenpaineen ja kortisolin mittaaminen.

Näissä kahdessa aikaisemmassa tutkimuksessa Sianoja on ollut tekijänä mukana, näiden lisäksi hän on kirjoittanut artikkeliväitöskirjan (2018), johon liittyy kolme muuta artikkelia vastaavanlaisilla teemoilla. Lounastaukojen sijaan Zacher, Brailsford ja Parker (2014) ovat kirjoittaneet miten tietyt aktiviteetit mikrotauoilla auttavat palautumisprosessissa, joita myös myöhemmin Bennet (2015) on tutkinut. Hunter ja Wu (2016) ovat pyrkineet ymmärtämään kuinka tauot hyödyttävät työntekijöitä sekä organisaatioita hyvinvoinnilla. Heidän tuloksenaan oli, että tietokoneella työskentelevät saavat parhaimman hyödyn tauoista, kun he osallistuvat mieluiseseen taukotoimintaan, sekä kiinnittävät huomiota taukojen ajoittamiseen. Nykypäivänä ajankohtaisena tutkimuksena Rhee ja Kim (2016) ovat tarkastelleet Korean kontekstissa palautumista vertaamalla 'perinteisten' ja 'älypuhelin' taukojen eroja.

Näissä kaikissa aikaisemmissa tutkimuksissa käsiteltiin niin mentaalisia kuin fyysisiä resursseja, joita tauoilla pyritään palauttamaan. Nämä tutkimukset keskittyvät tällöin keinoihin, millä tavoin näitä resursseja voidaan palauttaa, sekä mitkä ovat parhaita tapoja. Nämä ovat lähtökohtaisesti osallistuneet tieteelliseen keskusteluun 'työstä palautumisesta' ja jaksamisesta. Näille oli myös yhteistä, että nämä käyttivät viitekehystenä psykologisia ja fyysisiä resursseja tarkastelevia malleja, kuten Hobfollin (1989; ks. Zacher ym. 2014, 289) voimavarojen säilyttämisteoriaa tai Effort-Recovery -mallia (Meijman & Mulder 1998, 8-9), jotka heijastavat kognitiivista lähestymistapaa. Meijmanin ja Mulderin (1998) esittämä malli Pennosen (2011, 12-13) mukaan ehdottaa, että työntekijän täytyy ponnistella vastatakseen työn vaatimukseen ja saavuttaakseen tehtävänsä. Palautuminen pystyy tapahtumaan, kun työn vaatimukset eivät enää kohdistu henkilöön. Tällöin kuormitusreaktiot vapautuvat ja psykofyysiset järjestelmät voivat palautua alkuperäiselle tasolle. Mallin mukaan tauolla tapahtuva toiminta nähdään palautumisen kautta, jotka joko palauttavat henkilön fyysisiä tai henkisiä resursseja tai eivät.

Julkaisuhaussa useimpien löytämieni artikkelien lähtökohtana oli tarkastella, miten tauoilla palautetaan henkilön resursseja. Näistä poikkeuksina olivat muun muassa Barmeyer, Mayrhofer ja Würfl (2019), jotka lähestyvät taukoja informaatiokulun kautta; sekä Brassier-Rodrigues (2015), joka on tutkimuksessaan tarkastellut kahvitaukoja epämuodollisina rituaalisina käytäntöinä. Valitettavasti Brassier-Rodriguesin artikkeli on tiivistelmää lukuun ottamatta ranskankielinen tutkimus, jonka vuoksi en pystynyt perehtymään tähän tarkemmin.

Tiivistelmän ja lähdeluettelon perusteella tämä käsittelee taukoja symbolisen vuorovaikutuksen kautta, eikä sovelle käytäntöteoriaa. Näiden lisäksi eräs tutkimus käsittelee työpaikan kahvitaukoja ja sen aikana tapahtuvia juoruja.

Barmeyer ym. (2019) ovat tarkastelleet, kuinka epävirallinen tieto liikkuu organisaatioissa kahvitaukojen aikana. Heidän tutkimuskohteensa ovat olleet italialaiset yhtiöt, joiden työntekijät kokoontuvat yhteen ja edesauttavat tiedon 'luonnollista' kulkeutumista. Kirjoittajat käsitteellistävät tiedon sisältävän myös hiljaista tietoa, jota ei voida dokumentoida, sekä lisäksi he kokevat luottamuksen tärkeäksi osaksi halukkuutta jakaa tietoa. Kahvitauot he ovat käsitteellistäneet sujuvana ja spontaanina organisaationalisena käytäntönä. Barmeyerin ym. (2019) artikkeli on uusi eivätkä kirjoittajat ole viitanneet vastaaviin tutkimuksiin. He ovat myös itse todenneet, että heidän tutkimaansa ilmiötä ei ole riittävästi huomioitu akateemisissa tutkimuksissa (Barmeyer ym. 2019, 796). He ovat pyrkineet tuomaan uutta näkökulmaa tutkimuskenttään laadullisella tutkimuksella, toteuttaen tutkimuksen puolistrukturoiduilla haastatteluilla sekä havainnoinnilla.

Barmeyerin ym. (2019) artikkeli on läheinen omalle tutkielman idealle, sillä se käyttää käytäntöteoreettista lähestymistapaa ilmiön tutkimiseen. Heidän artikkelinsa on uusi ja se on julkaistu oman tutkimusprosessini aikana. Tosin heidän käytäntöteoriensa soveltamistapa on erilainen verraten omaani, pohjaten Brownin ja Duguidin ymmärrykseen sekä Laven ja Wengerin käytäntöyhteisöön. Tämän lisäksi heidän tutkimuksensa käsitteellistää tiedon Polanyian tietokäsityksellä, joka esineellistää tiedon ja jättää tietämisen toisaalle (Orlikowski 2000). He keskittyivät tutkimaan tiedonjakokäytäntöjä, mutta toivat myös esille erilaisia tapoja, miten kahvitauot strukturoivat toimintaa. Näen tämän tutkimuskatsauksen jälkeen, että taukojen käsittäminen muun kuin jaksamisen ja hyvinvoinnin näkökulmasta poikkeaa valtavirrasta. Taukoja ei ole tietääkseni tutkittu käytäntöteoreettisesti Suomen kontekstissa, joten tämä on mielestäni hyvä tutkimuskohde ja antaa tutkielmalleni uutuusarvoa tuomalla esille näkökulmia keskusteluun taukojen merkityksistä.

1.3 Tutkielman taustaolettamista

Ennen kuin kerron käytäntöteoriasta, haluan kertoa tutkielman taustaolettamista. Kyseessä on laadullinen tutkimus, joka tutkii taukoja ja taukotiloja käytäntöteoreettisesti, sekä laadullisena tutkimuksena tavoitteenani on ymmärtää kohdeilmiötä kokonaisvaltaisesti (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2009, 161). Vaikka tutkin taukoja käytäntöteorian kautta, niin tämä tapahtuu

kielen välityksellä. Ensinnäkin haastateltava tulkitsee omia taukojaan, hän kuvailee niitä haastattelussa ja tutkijana teen päätelmiä niistä. Kirjoittaessani rakennan tietynlaista kuvaa haastatteluista ja tuloksista, sekä lopulta lukijana sinä tulkitset mitä minä olen kirjoittanut. (Eskola & Suoranta 2008, 141.) Tällöin taustalla on moninainen kielenkäyttöön pohjautuva tulkintaketju, jonka vuoksi koen myös tärkeäksi kielen käytön, jota en pidä ongelmattomana. Tieteenfilosofisesti ontologinen käsitykseni kumpuaa sosiaalisesta konstruktionismista, jossa todellisuus nähdään sosiaalisesti rakentuneena. Tällöin toimijat rakentavat todellisuutta sosiaalisen toiminnan kautta, eikä siten kahta samanlaista käsitystä ole. Sosiaalisesti rakentuneessa maailmassa ei ole merkityksellistä puhua kaikille yhteisestä todellisuudesta, vaan puhuessamme todellisuudesta kyse on subjektiivisista tulkinnoista. (Berger & Luckmann 1966; ks. 1994; Eriksson & Kovalainen 2008, 13, 14; Hirsjärvi & Hurme 2008, 17.) Tällöin myös tulisi hylätä tutkijasta riippumattoman tiedon tuottaminen, mihin positivistisessa todellisuuskäsityksessä uskotaan. (Eriksson & Kovalainen 2008, 18.)

Realistisessa kielikäsitteessä kieli kuvastaa todellisuutta, kun taas konstruktionistisessa käsityksessä kielen ei nähdä heijastavan todellisuutta, vaan kulttuurin kautta tehtyjä tulkintoja – kieli osana sosiaalista todellisuutta myös tuottaa sitä. (Eskola & Suoranta 2008, 138, 139, 140; Suoninen 1999, 17.) Näin Hirsjärven ja Hurmeen (2008, 17) mukaan fyysikaalista maailmaa lukuun ottamatta ei ole absoluuttista, yhteistä todellisuutta. Heidän mukaansa jo käsitteinä käsitteet ”fyysinen” ja ”maailma” ovat sosiaalisesti rakentuneita ja subjektiivisia tulkintoja. Kun käsityksemme todellisuudesta on sosiaalisesti rakentunutta, niin käsitykset ilmiöistä voivat olla ristiriitaisia ja näin käsitysten eroavaisuuksien takia ehdotonta totuutta ei voida saavuttaa. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 18.) Kuitenkaan käsitys sosiaalisesta rakentumisesta ei pyri kieltämään, etteikö tieteessä ’tapahdu jotain’; vaan kysymys on siitä, etteivät tieteelliset termit ja nimet kuvaile ’jotakin’ todellista. (Gergen 2009, 172.) Tämä myös näkyy siinä, millaista tietoa haastatteluissa pyritään hakemaan. Positivistinen tutkimus pyrkii hakemaan ’faktatietoa’, kun taas konstruktionistinen keskittyy tutkimaan merkitysten rakentumista ja näiden tuottamista. (Eriksson & Kovalainen 2008 79, 80.) Ymmärrettäessä maailman rakentuvan sosiaalisen kanssakäymisen kautta, niin epistemologisesti tulisi tietoa tarkastella interpretivismin, eli tulkinnallisuuden kautta. (Eriksson & Kovalainen 2008 15.)

Sosiaaliseen konstruktionismiin on hyvin läheisesti esillä tieto ja valta, joita muun muassa Foucault on tuonut esille. Foucaultin (1980, 93) mukaan vallankäyttöä ei voi tapahtua, mikäli ei ole tietynlaista ”totuus”-diskurssien taloutta. Oletuksena on, ettei ole totuutta, vaan totuuden

leiman saanutta tietoa. Näin on olemassa useita vaihtoehtoisia käsityksiä totuudesta ja harjoittaessa valtaa ylläpidetään suotuisaa totuuskäsitystä. Foucaultin (1980, 98) mukaan valta ei ole koskaan kenenkään 'käsissä' tai tietty asia, vaan sitä harjoitetaan verkoston kautta. Verkostossa yksilöihin kohdistuu vallankäyttöä, mutta samalla he myös harjoittavat tätä. Kun puhutaan Foucaultin vallan käsityksestä, niin Gergenin (2009) mukaan puhutaan arkielämään vaikuttavasta 'vihjailevasta' vallasta, eikä esimerkiksi väkivallasta.

Tähän valtaan alistuminen ilmenee, kun harjoitamme itsestään selvinä pitämiämme käytäntöjä, kuten koulussa käyminen, ammattiin oppiminen, ostosten maksaminen ja niin edelleen. Me osallistumme valtasuhteisiin ja suostumme tulla leimatuksi, kategorisoiduksi sekä selitettäväksi tietyin termein. Esimerkiksi lääketieteessä voidaan puhua kolesterolitasoista, masennuksesta tai sairaasta. (Gergen 2009, 48.) Tällöin tietyt diskurssit ovat ontologisoituneet, joita pidetään itsestäänselvyyksinä ja todellisuutta kuvaavina asioina. Tällaisina nämä voivat Juhilan (1999, 164) mukaan ylläpitää valtasuhteita eri ryhmittymien välillä. Hänen (1999, 165) mukaansa jotkut tutkijat pyrkivät tutkimuksillaan horjuttamaan kyseisiä valtasuhteita tuomalla nämä esille, kyseenalaistamalla näitä ja antamalla tilaa vaihtoehtoisille diskursseille ja tiedolle. Sosiaalinen konstruktionismi vaatii kriittistä asennetta kohti itsestään selvänä pidettyyn tietoon ja tapoihin ymmärtää maailmaa (Burr 1995, 3).

1.4 Tutkielman rakenteesta

Tulen seuraavassa luvussa kertomaan käytäntöteoriasta aloittamalla ensin toimijuudesta ja kulttuuriteorioista, joihin käytäntöteoria lukeutuu. Tämän jälkeen kerron erilaisia käsityksiä käytäntöteorioista ja käytännöistä, sekä kuinka kehollisuus, tietäminen ja materiaalisuus liittyvät käytäntöihin. Luvun lopussa kerron tutkielman käytäntöteorian käytöstä, sekä kerron käytäntöihin liittyvästä rytmistä, joka ilmeni aineistossa teemana. Luvussa 3 käsittelen aineiston hankintamenetelmiä ja analyysia, sekä kuvailen haastatteluiden toteuttamista, haastateltavia ja heidän työympäristöään. Seuraavassa luvussa käsittelen aineistossa esille noussutta teemaa 'rytmiä', ja kuinka erilaiset materiaaliset asiat ja käytännöt vaikuttavat rytmiin ja miten rytmi vaikuttaa toimintaan. Luvussa 5 käsittelen miten tauko ja taukotila mahdollistavat erilaisia asioita, kuten yhteisöllisyyden rakentumista, sekä kuinka aikaisemmin käsittelemäni rytmi on osana näiden mahdollistamisessa. Loppuyhteenvedossa käsittelen aikaisempia havaintojani, teen johtopäätöksiä ja pohdintaa, sekä vertaan tutkielmaani aikaisempiin tutkimuksiin. Jatkotutkimusideoissa esitän ajatuksia, miten tutkielmaa olisi voitu laajentaa tai tehdä toisin.

2 KATSAUS KÄYTÄNTÖTEORIAAN

2.1 Toimijuudesta ja kulttuuriteorioista

Agentti, eli toimija, on klassisten toimintateorioiden keskiössä oleva kuvitteellinen henkilö (Reckwitz 2002, 256), joka toimii rationaalisesti ja yksin. Tästä on luotu erilaisia nimityksiä liittyen odotettuihin käytöksiin ja maailmankuviin, kuten *Homo Economicus* ja *Homo Sociologicus*. Nämä sanaleikit viittaavat ymmärrykseen, millainen agentin toiminta on oletetussa maailmankuvassa, sekä samalla ne heijastavat tieteenalaa, johon kyseinen kuva agentista liittyy. Taloustieteellisessä näkökulmassa agentin oletetaan pyrkivän toiminnallaan maksimoimaan oman hyötynsä. Talousagentin sosiaalinen maailma on asutettu toisistaan riippumattomilla yksilöillä, jotka kohtaavat toisiaan päätöksenteon merkityksessä, käyttävät resursseja omiin tarkoituksiin ja intresseihin. Sen sijaan sosiaalitieteissä agentin maailma on kollektiivisesti ymmärrettyjen normatiivisten sääntöjen ja odotusten järjestelmä, jossa toimijat noudattavat sääntöjä – tai tulevat ulkopuolisiksi. (Heiskala 2000, 2, 27; Reckwitz 2002, 245, 256.)

Reckwitzin mukaan näitä molempia näkemyksiä, mutta myös lisäksi joitain uudempia kulttuuriteorioita, varjostaa ymmärrys jäykästä ja muodollisesta rationaalisuudesta ihmistoimijuutta ja sosiaalista järjestystä kohtaan. Tämä taipumus heijastaa pitkälti nykyajan intellektuelleja ja heidän maailmaansa, jossa toimijuus on hyvin itseensä suuntautunutta ja järkiperaistä, joko tietoisuuden tai niin sanotun 'henkisen koneen' muodossa. (Reckwitz 2002, 258.) Tällöin mieli on toimijuuden keskipiste ja keho vain instrumentti, jonka voi jättää pois tarkasteltaessa toimijuutta. Nämä liittyvät ontologiseen individualistiseen käsitykseen, jossa sosiaaliset ilmiöt ovat yksittäisten ihmisten konstruktioita.

Molemmat hahmot johtavat siihen ymmärrykseen, että sosiaaliset ilmiöt ovat purettavissa yksittäisten toimijoiden ominaisuuksiin, jotka ovat tutkimusten kohteena. Kulttuuriteoriat pyrkivät tällaista ajattelua vastaan selittämään ja ymmärtämään toimintaa tiedon symbolisten rakenteiden uudelleenrakentamisessa. Tällaisena tämä mahdollistaa ja rajaa toimijoiden tulkintaa maailmasta, sekä vastaavasti mahdollistaa ja rajaa käytöstä. (Reckwitz 2002, 245.) Näillä tavoilla on pyritty siirtymään pois yksilökeskeisyydestä, mutta Schatzkin (2005) mukaan sosiologit eivät ole kuitenkaan päässeet yhteisymmärrykseen, mitä tulee analysoida selittääkseen sosiaalisia ilmiöitä (Schatzki 2005, 467). Tämä on johtanut erilaisiin käännteisiin, kuten käytäntöjen käänne, jotka ovat tuoneet uudenlaisia tapoja tutkia ja ymmärtää ilmiöitä.

Organisaatiotutkimuksissa käytäntöjen käänne on ymmärretty kohdistuvan kritiikiksi organisaatioiden: i) positivistista, ii) kognitivistista, ja iii) rationalistista käsitteellistämistä kohtaan, jolloin arvostelu kohdistuu hyperrationaaliseen ihmistoimijakuvaan sekä sosiaaliseen maailmaan, mitä klassiset ja nykyajan yhteiskuntateoriat tarjoavat. (Reckwitz 2002, 259.)

Käytäntöteoriassa, sekä muissa kulttuuriteorioissa sosiaalisen järjestyksen ei nähdä olevan seurausta keskinäisesti hyväksytyjen normatiivisten odotusten noudattamisesta, vaan se sisältyy kollektiiviskognitiivisiin ja symbolisiin rakenteisiin, kuten jaettuun tietämiseen (*shared knowledge*), joka mahdollistaa sosiaalisesti jaetun tavan ymmärtää maailmaa. Tämä ei ole Reckwitzin (2002) mukaan mahdollista klassisilla hahmoilla, sillä nämä sivuuttavat implisiittisen, hiljaisen tai tiedostamattoman tiedon – mitkä taas mahdollistavat todellisuuden symbolisen ymmärtämisen. (Reckwitz 2002, 246.) Samoin kuin käsitellessäni aikaisemmin taustaolettamiani, niin mikäli tieto käsitteellistetään kulttuurin kautta, se on samalla sosiaalisen kontrollin, vallan ja intressien kohde. Tällöin kun hylkäämme positivistisen lähtökohdan tiedolle, myös tieteellistä tietoa on kohdeltava muun tiedon tavoin, joka tarkoittaa senkin olevan myös altis vallankäytölle, kontrollille ja sosiaalisille intresseille. (Gherardi 2001, 136.)

Reckwitz (2002) tunnistaa neljä erilaista suuntausta kulttuuriteorioille, joita ovat: kulttuurinen mentalismi, tekstualismi, intersubjektivismi ja käytäntöteoria. Yksinkertaisimmillaan nämä eroavat siinä, mikä on analyysin 'pienin yksikkö': mieli, diskurssit, interaktiot ja käytännöt. (Reckwitz 2002, 245, 247.) Samanaikaisesti valittu tapa myös määrittää, missä sosiaalisuuden (*the social*) oletetaan sijaitsevan (Reckwitz 2002, 246). Seuraavaksi kerron hieman näistä suuntauksista, joiden avulla lukija voi hahmottaa paremmin tutkielmani asemoitumista tutkimuskentällä. Lisäksi huomautan, että eri suuntaukset asettavat erilaisia oletuksia agentille ja sen toiminnalle. Joten kun puhun agentista, tarkoitan kyseessä olevan suuntauksen mukaista toimijaa, enkä siten viittaa vain taloustieteelliseen toimijakäsitykseen.

Suuntauksista 'kulttuurinen mentalismi' voidaan jakaa objektivistiseen ja subjektivistiseen suuntaukseen. Näissä molemmissa suuntauksissa sosiaalisuus ymmärretään olevan ihmisten 'pään sisällä', mentaalisisissä rakenteissa. (Reckwitz 2002, 247.) Kulttuurinen tekstualismi sen sijaan sijoittaa symboliset rakenteet ja sosiaalisuuden pois mielestä, sekä samalla myös pois toimijasta. Nämä puolestaan sijaitsevat ulkoisesti merkityksissä, symboleissa, diskursseissa, kommunikaatiossa ja teksteissä. Tällöin kommunikaatiotoimet ilman psykologisia ominaisuuksia ovat sosiaalisuuden paikka, jolloin tieto on diskursiivisten tapahtumien piirre, jotka määrittävät subjekteja. (Reckwitz 2002, 248, 249.)

Reckwitzin mukaan intersubjektivismi sijoittaa sosiaalisuuden interaktioihin, vuorovaikutukseen, joihin myös kielenkäyttö kuuluu. Tässä agenttien toiminta viittaa merkityksiin ja näiden käytön pragmaattisiin sääntöihin, joita käytetään ylisubjektiiivisesti. Sosiaalisuus on tällöin symbolisten interaktioiden maastossa. (Reckwitz 2002, 249.) Verraten myös klassisiin hahmoihin, niin talousagentin näkökulmasta sosiaalisuus on joko intressien tarkoituksellinen tai tarkoitukseton tuotos, yhteinen tahto tai markkina-arvojen jakautumista. Sosiaaliagentti sen sijaan sijoittaa sosiaalisuuden normien ja roolien yhteisymmärrykseen. (Reckwitz 2002, 246.) Käytäntöteoriassa puolestaan sosiaalisuuden nähdään sijaitsevan käytännöissä ja näiden toisintamisessa (Reckwitz 2002, 249; Schatzki 1996, 13; Watson & Shove 2008, 70), mutta ymmärtääkseen tätä syvällisemmin on selvennettävä mitä käytännöt ovat (Reckwitz 2002, 249). Geigerin (2009) mukaan organisaatiotutkimuksen lähestymistavat, jotka ymmärtävät käytäntöjä yksinkertaisesti asioina ”mitä toimijat tekevät”, eivät osoita samanlaista kriittistä voimaa kuin käytäntöjen episteemis-normatiiviset käsitteet. Tällaisena nämä avaavat mahdollisuuksia analysoida organisaatioita muuten kuin kognitiivisesti, positivistisesti ja rationalistisesti. (Geiger 2009, 129.)

2.2 Käytäntöteorioista

2.2.1 Käytäntöteoreettisesta lähestymistavasta

Käytäntöteorian alkuperänä voidaan pitää filosofista kritiikkiä tieteellisen rationaalisuuden logiikkaa kohtaan, joka on ollut monien organisaatiotutkimusten ja sosiaalitieteiden taustalla. Tämän kritiikin kohteena ovat olleet ensinnäkin oletus maailmankuvasta, jonka mukaan se koostuu toisistaan erotettavien entiteettien tai kokonaisuuksien yhteissummasta. Tässä kuvassa entiteetit omaavat selvästi havaittavia ominaisuuksia. Toinen oletus johon kritiikkiä kohdistetaan, on epistemologiset subjekti-objekti suhteet, jotka pohjaavat kaikelle ihmistiedolle: riippumattomat subjektit (*tutkijat*) koittavat tietää entiteettien ominaisuuksia, jotka muodostavat maailman. Kolmantena kritisoidaan tiedon käsitystä, joka kehittyy näiden suhteiden mukana, on kuvaavaa ja kognitiivisen toiminnan kautta esittävät objektin ominaisuuksia. (Mir & Willmott & Greenwood 2016, 185.) Tämän kritiikin lisäksi käytäntöteorian kehittymiseen sekä sosiologiseen käytäntö-käsitteen syntyyn ovat merkittävästi myötävaikuttaneet Bourdieu, Giddens, Latour, Vygotski ja Garfinkel, sekä myöhemmin Schatzki, joka on lähestynyt käytäntöteoriaa Wittgensteiniläisen filosofian kautta. Filosofista pohjaa on lisäksi haettu fenomenologiasta, marxismista, pragmatismista. (Gherardi 2010, 504; Mir & Willmott & Greenwood 2016, 188; Reckwitz 2002, 245; Schatzki 1996.)

Käytäntöteorian tausta heijastaa siten monia eri tutkimustraditioita, painotuksia ja intressejä. Näiden yhdistäminen on vaikeaa, eikä käytäntöteorialla ole yhtenäistä näkökulmaa tai kenttää. (Geiger 2009, 133; Gherardi 2008, 518; Halkier & Jensen 2011, 103; Nicolini 2007, 892; Valtonen 2013, 200.) Sen sijaan käytäntöteoriaa tulisi ajatella sateenvarjoterminä, joka kattaa useita erilaisia lähestymistapoja ja ymmärryksiä siitä, kuinka sosiaalinen toiminta toteutetaan (Rantala & Valtonen & Markuksela 2011, 287). Näiden lähestymistapojen yhteisenä tekijänä on uskomus siitä, miten käytännöt muodostavat kentän, jossa sosiaalinen toiminta saa merkityksen. Vaikka tavoilla onkin eroavaisuuksia riippuen millaisiin intresseihin ja traditioihin ne pohjaavat, niin ne uskovat toiminnan, lausahdusten, käytösten ja rutiinien saavan merkityksen käytäntöjen kautta. (Geiger 2009, 133; Halkier & Jensen 2011, 103; Nicolini 2007, 892.) Nicolinin (2007) mukaan käytännöt sisältävät kaikki nämä mainitut elementit, mutta niitä ei voi pelkistää yhdeksikään niistä. Samalla hänen mukaansa ne muodostavat keskinäisiä riippuvuussuhteita paikallisesti sekä globaalisti. (Nicolini 2007, 892.)

Schatzkin (1996) mukaan käytäntöteoriat ovat yksi kulttuuriteorioiden muodoista, joka ei ole individualistinen tai holistinen. Käytäntöteoria esittää sosiaalisen organisaation muuna kuin yksilöiden solmimina sopimuksina, kuitenkin olematta riippuvainen holistisesta ajatuksesta kulttuurisesta tai yhteiskunnallisesta totaalisuudesta. Tämä muiden kulttuuriteorioiden tapaan painottaa tiedon, merkitysten ja ymmärrysten muodostamien rakenteiden tärkeyttä, jotta toimintaa ja sosiaalisuutta voidaan ymmärtää. Käytäntö viittaa tässä yksinkertaisimmillaan tekemisten ja sanomisten väliaikaisesti muotoutuvaan, tilallisesti hajautettuihin yhteyksiin, joita organisoii yhteinen ymmärrys. (Schatzki 1996, 89-90; Valtonen 2013, 200; Warde 2005, 136.) Käytäntöä määritellään kuitenkin eri suuntauksissa eri tavoin.

Koska käytäntöteoriaan on useita lähestymistapoja sekä sitä kautta metodologisia implikaatioita, tutkimuksessa tulisi käydä ilmi käytettävä teoriapohja ja miten tutkija itse ymmärtää käytännöt. (Gherardi 2010, 504; Halkier & Jensen 2011, 103; Reckwitz 2002, 244.) Tämän vuoksi tuon esille luvun lopussa ymmärryksen käytäntöteoriasta tutkielmassani. Kuten aikaisemmin mainitsin Geigeriin viitaten, mikäli tutkimus ei esitä teoreettista ymmärrystä käytännöstä niin sillä viitataan vain ja ainoastaan prosessiin, joka sellaisenaan vie pohjan käsitteen kriittiseltä tarkoitukselta (Geiger 2009, 130). Käsittelemällä käytäntöjä kriittisemmin, voidaan Gherardin (2010) mukaan välttää ensinnäkin ongelmallisia dualismeja (*toiminta/rakenne, ihminen/ei-ihminen*), toiseksi välttää ajattelun olevan vain sisäistä henkistä kykyä, sekä kolmanneksi kyseenalaistaa yksilöiden toiminta ja asema sosiaalisuuden

rakennuspalikoina. (Gherardi 2010, 504.) Verrattuna tekstualismiin, niin käytäntöteoriassa diskurssit ja kieli ovat osana käytäntöjä, eivätkä ole totaalisia tekstualismin tapaan. Tässä sosiaalinen maailma ja institutionaaliset rakenteet nähdään olevan vain ja ainoastaan rakennettu diskurssien ketjutusten, symbolien ja kommunikaation kautta. (Reckwitz 2002, 254, 258, 259.)

Laven ja Wengerin (1991) mukaisessa ymmärryksessä käytäntöteoria painottaa suhteellisiin, keskinäisiin riippuvaisuuksiin toimijan ja maailman, toiminnan, tarkoituksen, oppimisen ja tietämisen välillä. Tällöin myös tietäminen, oppiminen ja ajattelu ovat suhteessa muihin toiminnan kautta, jotka nousevat sosiaalisesti ja kulttuurillisesti rakentuneesta maailmasta. Samalla näiden merkitykset toimijoilla ja heidän suhteensa ovat toiminnan tuotosta, uudelleentoisintamista sekä muuttuvat toiminnan kautta. Ymmärtäminen ja kokeminen ovat silloin jatkuvassa vuorovaikutuksessa, sekä keskenään muodostuneita. (Lave & Wenger 1991, 50-52.) Lisäksi toiminta nähdään sijaitsevana tapahtumana, osana toimintayhteyksien verkkoa sekä yhteydessä elettyyn maailmaan (Gherardi 2009, 115). Warden (2005, 140) mukaan käytäntöteorian pääasiallinen seuraus on, että muuttuneen käytöksen lähde on käytäntöjen kehittymisessä itsessään, jonka vuoksi se luontaisesti ottaa huomioon toisintamisen ja innovaation.

Organisaatiotutkimuksessa tällä lähestymistavalla on tarkoitus saada otetta syvälle juurtuneisiin tekemisen ja toiminnan prosesseihin. Näin pyritään valaisemaan jokapäiväisiä aktiviteetteja, sekä tuomaan ymmärrystä, kuinka sosiaalisuutta toisinnetaan ja ylläpidetään. (Geiger 2009, 129; Gherardi 2008, 524.) Geigerin (2009) mukaan lupaavin alue käytäntötutkimuksille on sosiaalisuuden ja kategorioiden erojen selittäminen ja analysointi. Hän viittaa Bourdieuhun (1987; ks. Geiger 2009, 133), kuinka sosiaaliset käytännöt voivat perustaa ja heijastaa luokkaeroja. Tässä sosiologisessa näkökulmassa käytännöt viittaavat ajan kanssa ilmestyneeseen sosiaaliseen konstruktion, joka samalla heijastaa, ylläpitää sekä toisintaa normeja, arvoja ja tietoa. Tällöin käytännöt voivat olla välineitä institutionalisoinnille: mitä yhteisössä voidaan sanoa, mitä hyväksytään ja mitä ei, joilla samalla järjestetään sosiaalista maailmaa. (Geiger 2009, 133.) Tällöin käytäntöihin osallistuminen ilmaisee normatiivisia ja moraalisia ehtoja, sekä sitouttaa käytäntöjen osallistujaa näihin. (Nicolini 2007, 894.)

Tietynlainen vaara on olemassa, mikäli käytäntöteoriaa vähättelee, sillä ensinäkemällä lähestymistapa voi vaikuttaa tavalliselta keskustelulta agenteista ja heidän käytöksestään. (Reckwitz 2002, 250.) Yksittäisen toimijuuden sijaan käytäntöteoriat painottavat kulttuurillista arvaamattomuutta ja historiallisuutta, sekä vastustavat yleistäviä malleja. Ottamalla huomioon

lisäksi ihmistoiminnan kehollisuuden ja käytännöllisen tiedon, vältetään modernistisia sosiaalisuuden ja agentin malleja. (Reckwitz, 2002, 261.) Käytäntöteoriassa agentti – toimija ei ole pelkkä mieli talousagentin tapaan, joka tekee rationaalisia päätöksiä; vaan toimija on niin sanotusti yhtenäinen *kehomieli*, joka kantaa ja ylläpitää sosiaalisia käytäntöjä. Tällöin sosiaalinen maailma on ennen kaikkea asutettu monimuotoisilla sosiaalisilla käytännöillä, joita agentit kantavat. Agentit koostuvat siten käytäntöjen toteuttamisesta, johon liittyy sekä mentaaliset ja keholliset rutiinit. (Reckwitz 2002, 256.) Täsmennän kehon ja mielen yhteenkuuluvuutta myöhemmin toisessa alaluvussa. Käytin terminä kehomieltä, jotta kiinnittäisin lukijan huomion käytäntöjen toteuttamiseen, johon ei liity vain tahto tai ajatus vaan kehollinen toiminta. Samalla keho vaikuttaa kuinka asiat koetaan tai voidaan tehdä.

Käytäntöteorian mukaan toiminnan käsitetään olevan riippuvaista ja organisoitua niihin liittyvien sosiaalisten käytäntöjen kautta. Yksilö toimii tällöin käytäntöjen kantajana, johon liittyy kehollista toimintaa, rutiininomaisia tapoja ajatella, ymmärtää ja tahtoa. Nämä kaikki ajatellaan olevan käytäntöjen eikä yksilöiden ominaisuuksia. Valtosen mukaan oikeastaan useimmat yksilöiden ominaisuudet nousevat esille, kun ihmiset liitetään osaksi sosiaalisia käytäntöjä, jolloin ihmiset myös muodostavat identiteettejensä käytäntöjen kautta. (Reckwitz 2002, 250; Valtonen 2013, 200.) Toimijuus on aina kehkeytyvä ominaisuus ihmisten, asioiden, symbolien, artefaktien ja muiden käytäntöjen heterogeenisestä järjestäytymisestä – vaikka käytännöt ovat riippuvaisia ihmistoimijoista refleksiivisinä kantajina, joiden kautta ne tapahtuvat ja säilyvät. (Nicolini 2007, 893.) Käytäntöjen ja agenttien monipuolisuus tekee yksilöistä uniikkeja käytäntöjen kohtaamispaikkoja, koska jokainen toimija kantaa monia erilaisia käytäntöjä. (Reckwitz 2002, 256.) Refleksiivisyys viittaa sosiaalisen vuorovaikutuksen dynaamiseen itseorganisointiin, sekä toiminta heijastaa luonteensa kautta merkityksellisyyttä toimijoille. Tämän kautta myös käytäntöjen ulkopuoliset, kuten tutkijat sekä muut havainnoijat, voivat analysoida ja tarkkailla käytäntöjen merkitystä. (Gherardi 2008, 519-520.)

Etno-metodologisesti orientoituneet tutkijat painottavat, että käytäntöihin osallistuminen vaatii toimijalta käytäntöön kuuluvien tekemisten ja sanomisten rutiininomaista ja pätevää suorittamista, sekä edistää toiminnan tuottamisen järjestämistä. (Nicolini 2007, 894.) Schatzkin (1996) mukaan vaikka erilaiset lähestymistavat käytäntöteorioilla eroavat toisistaan paljon, näillä on kuitenkin yhteistä niiden pluralistisen ja joustavan kuvan esittäminen sosiaalisen elämän rakentumisesta. Nämä juurtavat järjestyksen paikallisiin konteksteihin, joilla sovitetaan monimutkaisuuksia, eroavaisuuksia ja yksilöllisyyksiä. Käytännöt ovat Schatzkin mukaan alue,

missä ymmärrys rakentuu ja artikuloituu. Käytäntöteoreetikot eivät hänen mukaansa ole kuitenkaan samaa mieltä näiden luonteesta. (Schatzki 1996, 12.)

Actor-Network teoria (ANT) on läheinen käytäntöteorioiden kanssa, jonka vuoksi kerron tästä lyhyesti. Tähän teoriaan liittyy, että jätetään pois perinteiset jaottelut sosiaalisuuden ja todellisuuden, tai ihmisten ja teknologian välillä. Sen sijaan kuka tahansa osapuoli suhteiden kokonaissysteemissä voidaan määritellä aktantiksi (*actant*). Ihmiset ja ei-ihmiset ovat samanlaisia ja niitä tulee käsitellä yhtäläisinä aktanteina. (Geels 2010, 502; Gergen 1999, 57; Gherardi 2001, 137.) Lawin (1999) mukaan ANT on miltei 'häikäilemätöntä semiotiikan soveltamista', joka kertoo, kuinka entiteetit ottavat muotonsa ja saavat ominaisuutensa suhteessa muihin entiteetteihin. Tällöin tämä muun muassa myös tarkoittaa, ettei ihmisillä ja artefakteilla, aktanteilla, ole luontaisia tai perimmäisiä ominaisuuksia. Silloin erilaiset jaottelut, kuten suuri-pieni, materiaalisuus-sosiaalisuus, toimijuus-rakenne, eivät ole entiteettien olemuksia vaan ovat seurauksia suhteista muihin. (Law 1999, 3-4.) ANT on siten suhteellinen näkemys, jossa ihmiset eivät vain muovaa artefakteja, vaan artefaktit myös muovaavat ihmisiä. (Geels 2010, 502.)

2.2.2 Käytäntöjen tutkimisesta

Valtonen ym. (2010, 376) ovat kirjoittaneet aikaisempiin tutkimuksiin viitaten, että käytäntölähtöinen ajattelu edustaa kulttuuriteorian tyyppiä, joka pohjaa tietylle tavalle selittää ja ymmärtää sosiaalista toimintaa sekä sen järjestystä. Gherardi (2010) on tutkimuksessaan lähtenyt liikkeelle erilaisista käytäntöjen tutkimusten analyysitasoista. Hän (2009) on maininnut kuinka objektivistinen ja subjektivistinen, tai Everedin ja Lovisin mukaiset 'inquire from outside' ja 'inquire from inside' -käsitteet tutkimisesta kantavat erilaisia näkemyksiä käytännöistä sekä siten erilaisia metodeja niiden tutkimista varten. Gherardi on myöhemmin ehdottanut kolmatta analyysin tasoa käytäntötutkimuksiin: ekologinen tapa (*ecological mode*), jolla hän viittaa käytäntöjen tuottamisen ja toisintamisen eroon. (Gherardi 2009, 117; 2010, 505.) Väärinkäsityksen ehkäisemiseksi avaan, miten itse ymmärrän termin "ekologinen" tässä yhteydessä. Tämä ei viittaa ympäristöystävällisyyteen, vaan se tulee käsittää miten käytännöt 'elävät', lokeroituvat ja poistuvat uusien käytäntöjen tieltä. 'Ekologisella' haetaan siten analogiaa eliölajien ekologisista lokeroista. Käytännön poistuminen tarjoaa tilaa muille mahdollisille käytännöille, sekä käytännöt 'kilpailevat' keskenään ja mukautuvat vallitseviin tilanteisiin, jolloin käsitan tämän käytäntöjen ekosysteeminä. Ulkoista, sisäistä ja ekologista tapaa tarkastella käytäntöjä olen havainnollistanut seuraavalla kuviolla 1.

Analyysin tasot	Käytännön määritelmä	Tutkimuskysymys
Käytäntö 'ulkoa' käsin	Toimintamallit, yhteisöllisesti tunnistetut ja normatiivisesti ylläpidetyt	Mikä on käytännön tavoite?
Käytäntö 'sisältä' käsin	Tieto kollektiivisena toimintana	Miten 'knowing-in-practice' ilmenee?
Käytäntö sosiaalisena käytäntönä	Sosiaalisuus on toisiinsa yhteyksissä olevien käytäntöjen ja niiden toisintamisen tulosta	Mitä käytännön tekeminen tekee?

Kuvio 1. Gherardin käytäntölähtöisen analyysin viitekehys. (Ks. Gherardi 2010, 507.)

Käytäntö ulkoa käsin

Tulkitessaan käytäntöjä ulkoa käsin tutkimus keskittyy käytäntöjen toistuvuuksiin, yleistettävyyteen, säännönmukaisuuksiin, sekä ilmeneviin kaavoihin. Nämä organisoivat toimintaa johtaen enemmän tai vähemmän yhteiseen ymmärrykseen, joka sallii käytäntöjen toistamisen. Käytäntöjen rekursiivisuus sallii käytännön harjoittajien ja tutkijoiden tunnistaa käytännöt käytännöiksi, sekä tavan ylläpitää ymmärrystä hyvästä käytännöstä, sisältäen normatiivisen vastuun, sekä käytäntöjen esteettisyyttä. Käytäntö on tällöin ymmärretty sosiaalisesti olevan institutionaalinen toimi. (Gherardi 2009, 117; Gherardi 2010, 505.) Tällä tasolla analyysin tarkoituksena on pyrkiä käsittämään käytännön teoreettista ymmärrystä, mitä Reckwitz (2002) nimittää ”Praktik”, josta kerron myöhemmin tarkemmin.

Sisältä käsin

Tämän näkökulman kautta käytäntöjen harjoittajat ja toteutettava toiminta ovat väliaikaisia ja prosessuaalista, samalla kehkeytyvää ja neuvoteltua toiminnan järjestystä. Käytäntö nähdään asiantuntevana kollektiivisena toimintana, joka muovaa suhteita ja yhteyksiä kaikilta mukana käytössä olevilta resursseilta rajoitukset huomioiden. Käytännön suorittaminen vaatii siten ihmisten ja artefaktien kohdistamista sosio-tekniseksi kokonaisuudeksi. Samalla tulee tietää, kuinka rakentaa ja ylläpitää toimintaverkkoa. Nämä ovat yhteen punoutunutta ja samalla käyttöönotettua, jolloin jokaisella elementillä on paikka ja tarkoitus vuorovaikutuksessa. Tämän määritelmän kautta tietäminen on sijaitsevaa toimintaa, jolloin 'knowing-in-practice' on käytännön toteutus. (Gherardi 2009, 117; Gherardi 2010, 505.)

Tietäminen vaatii, että harjoittaja kykenee osallistumaan riittävällä kompetenssilla ihmisten, materiaalistien artefaktien ja toimien monitahoiseen suhteiden verkkoon. Pätevä harjoittaja on siten samamerkityksellinen sen kanssa, kuinka harjoittaja tietää miten tähän verkkoon sukellaan. Epistemologisesti tämä voidaan nähdä post-humanistisena, joka pyrkii siirtämään ihmishenkilön pois tutkimusten keskiöstä tai määrittämään toimijuutta uudelleen. Empiiriset tutkimukset, jotka tarkastelevat käytäntöjen tiedon organisointia, ottavat myös käyttöön hyväksi aistillisia tapoja tutkiakseen ihmis- ja ei-ihmisen elementtejä. (Gherardi 2009, 118.) Esimerkiksi Gherardi (2010) näki tutkimuksessaan telekonsultaation olevan virtuaaliympäristössä diskursiivisten käytäntöjen kautta tapahtuvaa kollektiivista toimintaa.

Ekologinen tapa

Gherardi (2009) on nimittänyt kolmatta ehdottamaansa tapansa ekologiseksi tavaksi, jolloin käytäntö voidaan määritellä ja analysoida toiminnassa olevien yhteyksien tekstuurina (*texture of connections in action*). Tämä sisältää käytäntöjen analysoinnin ottaen huomioon niiden tarkoitukselliset ja tarkoituksettomat seuraukset ja missä näitä harjoitetaan. Tällöin käytännön nähdään samalla 'tekevä' yhteisöä, joka on tulosta yhdessä tekemisen yhteenliittymistä toiminnassa. Tämä ottaa huomioon yksittäisten käytäntöjen sosiaaliset vaikutukset suhteessa sen harjoittamiseen yhteisössä. (Gherardi 2009, 118.) Fynn (1991, 28; ks. Gherardi 2009, 118.) on kirjoittanut, että refleksiivisyys viittaa sosiaalisten suhteiden dynaamiseen itseorganisoiutuvaan taipumukseen tuottaessaan oman muodostelman huomioon ottamiskäytäntöjen (*practice of accountability [taking into account]*) ja näyttämöllisen esittämisen (*scenic display*) kautta.

Bourdieu (1972; ks. Gherardi 2009, 118; Gherardi 2010, 506) on puhunut toisintamisten kehistä (*circuits of reproduction*), jotka ovat vastavuoroisia, kehämäisiä suhteita, joiden kautta käytännöt luovat sekä toisintavat objektivoituja sosiaalisia rakenteita ja tiloja, joissa ne ilmenevät. Tällä analyysin tasolla tutkija kysyy: ”Mitä käytännön toteuttaminen tekee?”, johon liittyvät muun muassa eettiset kysymykset, sekä sosiaalisten käytäntöjen emansipatoriset tai hyväksikäyttävät vaikutukset. (Gherardi 2009, 118-119.) Verraten kriittiseen diskurssianalyysiin, niin myös tässä pyrkimyksenä on tuoda esille sosiaaliset rakenteet ja valtasuhteet (Eriksson & Kovalainen 2008, 235). Diskurssianalyysissä pääpaino on kielessä ja diskursseissa, kun Gherardin ekologisessa tavassa tarkastellaan näitä käytäntöjen kautta. Näin kysymyksenä voi olla, miten tietynlaiset käytännöt diskriminoivat tai voimaannuttavat. Nicolinin (2007, 916) mukaan käytännöissä valta ja mikropoliittiset prosessit ovat

sisäänrakennettuja ominaisuuksia, jolloin kaikki toiminta sisältää ja ylläpitää tietynlaista valtajärjestelmää.

Ekologisessa tavassa toimijuus nähdään olevan jaettu ihmisten ja ei-ihmisten, kuten artefaktien ja ympäristön kanssa. Tällöin tutkimusten kohteena voivat olla suhteellisuus sosiaalisen sekä materiaalisen maailman välillä. (Gherardi 2009, 115.) Tällöin toimijuus ei ole vain kiinni ihmisistä, vaan se on myös osaltaan ympäristössä. Gherardi (2009) on samaisessa artikkelissa kirjoittanut, että toimintateoriat tavallisesti ottavat lähtökohdaksi yksilöt ja heidän aikomuksellisuutensa toiminnassa, käytäntöteoriat näkevät toiminnan tapahtuvan, suoritettavan toiminnan yhteyksien verkoston kautta. (Gherardi 2009, 115.) Tämä verkosto sisältää Gherardin mukaisessa kolmannessa tarkastelutavassa myös ei-ihmistoimijat aikaisemmin mainitun mukaan. Samalla tämä tapa ymmärtää käytäntöjen koskevan yhteiskunnan uudelleentuottamista ja ottaa huomioon yksittäisten käytäntöjen sosiaaliset vaikutukset suhteessa yhteisöön ja yhteiskuntaan, jossa sitä toteutetaan. (Gherardi 2010, 506.)

Käytäntöjen tutkimiseen liittyen Gherardi (2009, 116) on huomauttanut, että käytäntö-termillä on ristiriitainen konnotaatio, että se olisi siirrettävissä, opetettavissa, välitettävissä tai toisinnettavissa. Samanaikaisesti käytännöt ovat kuitenkin vaikeasti saavutettavissa, havainnoitavissa, mitattavissa, tai esitettävissä, sillä ne sisältävät piilevää hiljaista tietoa. Hiljainen tieto puolestaan on kielellisesti vaikeasti artikuloitavissa. Esimerkiksi Strati (2012) on haastatellut kattotyöntekijöitä purkutyössään ja saanut vastauksia, kuinka tulee 'tuntea katto jaloillaan' ja siten varmistua omasta jalansijasta tai havaita onko jokin vialla, sekä kuinka nämä asiat on tultava luonnostaan. Hiljaisesta tiedosta tulen kertomaan myöhemmin lisää.

2.3 Erilaisia näkemyksiä käytännöistä

Strati (2007) on painottanut, että 'käytännöstä' on olemassa monia eri käsityksiä ja tulen tässä alaluvussa esittelemään eri tutkijoiden näkemyksiä käytäntöjen käsitteellistämisestä. Aloittamalla Schatzkin (2005) artikkelista, hän käsittää käytännöt ei-yksilöllisinä ilmiöinä, jotka muodostuvat ihmisten toteuttaman toiminnan kautta. Hänen mukaansa käytännön organisointi ei ole kokoelma yksittäisten ihmisten ominaisuuksia, vaan käytännön ominaisuutena se ilmenee avoimina joukkoina tapoina toimia, mitkä toiminnassa muodostavat käytännön. (Schatzki 2005, 480.) Schatzki (1996) on myös aikaisemmin kirjoittanut kirjan käytäntöteorioista, jossa hän mainitsee kaksi erilaista käsitettä käytännöille: käytäntö koordinoituna kokonaisuutena (*coordinated entity*), sekä käytäntö suorituksena (*as*

performance). Käytäntö suorituksena viittaa käytännön täytäntöön panemiseen, tekemisten ja sanontojen toteuttamiseen, jotka aktualisoivat ja ylläpitävät käytäntöjä. (Schatzki 1996, 89-90.)

Schatzki (1996) on jakanut käytännöt myös toisin: hajautuneisiin ja integroiviin käytäntöihin (*dispersed & integrative practices*). Hajautuneet käytännöt ovat käytäntöjä, jotka ovat hajautuneet useille eri sosiaalisen elämän alueille, kuten käytännöt liittyen selittämiseen, järjestämiseen ja sääntöjen noudattamiseen. Integroivat käytännöt ovat Schatzkin mukaan monimutkaisia käytäntöjä, jotka ovat olennaisia tietyillä sosiaalisilla osa-alueilla. Näitä voivat olla maatilalan hoito, liiketoiminta, opettaminen, sekä muut tietyt käytännöt. (Schatzki 1996, 91, 98.) Valtosen ym. (2010) mukaan tekemiset ja sanomiset on organisoitu neljän ilmiön kautta; käytännön ymmärtäminen, säännöt, teleoaffektiivinen rakenne, sekä yleinen ymmärrys. Näistä ensimmäinen viittaa kykyihin ylläpitää toimintaa. Säännöt ovat käytäntökohtaisia ohjeistuksia ja vaatimuksia käytännön toteuttamiseen. Teleoaffektiivinen rakenne viittaa sellaisiin lopputulemiin, projekteihin sekä tehtäviin, jotka ovat käytännön harjoittajien kesken hyväksytyjä tai määrättyjä. (Valtonen ym. 2010, 376.)

Geiger (2009) on nähnyt käytännön käsitteen jakautuvan seuraavanlaisesti kahteen erilaiseen käsitykseen organisaatiotutkimuksissa, joita ovat i) Prosessinäkökulma, kuten näkemykset käytännöistä rutiineina ja 'strategy-as-practice', sekä ii) episteemis-normatiivinen näkökulma, joka käsittää oppimisen, tietämisen sekä institutionaalistumisen ymmärtämistä organisaatioissa. (Geiger 2009, 130.) Käytäntö rutiininomaisena käytöksenä sisältää Reckwitzin (2002) mukaan useita elementtejä, jotka ovat kytköksissä toisiinsa: keholliset ja mentaaliset toiminnat, asiat ja niiden käyttö, taustatieto ymmärtämisen muodossa, tunnetilat sekä motivoiva tietäminen. Miten nämä linkittyvät toisiinsa muodostaakseen käytännön voivat vaihdella eri ryhmien välillä. Käytäntö, kuten kuluttaminen tai ruuanlaitto, muodostaa siten 'lohkon' joka on olemassa näiden elementtien yhteyksien kautta, eikä sitä voi pelkistää yhdeksikään näistä elementeistä. Tätä Reckwitz nimittää saksankielisellä nimellä "*Praktik*". (Reckwitz 2002, 249-250; Warde 2005, 139.)

Reckwitz tekee eron 'käytännön' sekä 'käytäntöjen' välillä. Hän käyttää kahta eri sanaa saksaksi näille käsitteille (*Praktik / Praxis*), joille ei löydy suoraa vastaavuutta suomeksi tai englanniksi, vaan on yksi yhteinen sana: käytäntö eli practice. Tämä voi Markukselan (2018) mukaan hankaloittaa Reckwitzin mukaisen käsityksen ymmärtämistä ja aiheuttaa väärinkäsityksiä, mutta on tarpeellista erottaa toisistaan (Reckwitz 2002, 249). Aikaisemmin kuvatussa 'käytännöt' (*Praktik*) kuvastaa rutiininomaista toimintaa, joka sisältää useita

eri elementtejä. Verrattuna 'käytäntöön' (*Praxis*), tämä kuvastaa yksittäistä ihmistoimintaa (Reckwitz 2002, 249), jolloin omin sanoin kuvattuna Praxis on tilanteessa kyseisellä hetkellä tapahtuva käytäntö, ja Praktikenin olevan 'teoreettinen' käsitys kyseisestä käytännöstä. Käytäntöä voidaan toteuttaa monella tavalla, mutta Praktik käsittää ymmärryksen siitä, mitä käytäntö vaatii toteutuakseen, sen tavoitteet, moraaliset ymmärrykset sekä muut elementit.

Reckwitzin näkemyksen mukaan käytännöillä on aina kantajat (*carrier*) ja kantajilla voi olla useita erilaisia käytäntöjä. Kantajat eivät ole vain toimijoita, joilla on vain kehollisia toimintatapoja, vaan myös tietynlaisia rutiininomaisia tapoja ymmärtää, tietää ja haluta. Hän vielä tähdentää, että 'mentaaliset' toiminnat ovat käytäntöjen, eivät yksilön ominaisuuksia. (Reckwitz 2002, 250.) Kertoakseni aikaisemmin mainitsemastani 'strategy-as-practice' käsitteestä, niin Corradi ym. (2010, 273) ovat kirjoittaneet, että tätä näkökulmaa noudattavan tutkimuksen tavoitteena on tutkia, kuinka yrityksen henkilökunta tulkitsee johdon ohjeita ja kääntää ne arkisiin käytäntöihinsä toteuttaakseen strategiaa. Tällöin strategia nähdään olevan toteutettu käytäntöjen kautta, eikä ole vain johdon itsenäisesti päättämä asia.

Tapahtuvien toiminnallisten käytäntöjen lisäksi voidaan puhua erikseen diskursiivisista käytännöistä, jotka ovat yksi käytännön tyypeistä muiden joukossa. Nämä Reckwitzin (2002) mukaan korostavat erilaisia tapoja, joilla maailmaa rakennetaan kielen tai muun merkkijärjestelmän kautta. Diskursiiviset käytännöt sisältävät niin kehollisia (*muun muassa käden liikkeitä*), rutinoituja mielellisiä toimintoja, tapoja ymmärtää sekä tietää (*sisältäen kieliopin ja säännöt arjessa*), että näihin kytköksissä olevia artefakteja. Reckwitz korostaa, etteivät diskursiiviset käytännöt ole eriarvoisia muiden käytäntöjen kanssa, sekä käytäntöteoriassa kielikin on vain olemassa jatkuvan käytön kautta. (Reckwitz 2002, 254-255.)

Corradin ym. (2010, 271) mukaan eräs tapa harkita käytäntöjä empiirisenä asiana, on ajatella käytännön käsitteen käsittävän ”*as what people do*” – Mitä ihmiset tekevät? Tätä voidaan ymmärtääkseni myös verrata aikaisemmin mainitsemani Gherardin (2009; 2010) analyyttiseen viitekehykseen, jossa ulkoisella tasolla tarkastellaan mitä käytäntöjä ihmiset tekevät ja miksi. Sen sijaan hänen ekologisella tasollansa tarkastellaan mitä ihmisten toteuttamat käytännöt tekevät sosiaalisella kentällä, miten ne mahdollistavat ja rajaavat toiminnan mahdollisuuksia, tai eriarvostavatko ne ihmisiä. Gherardi (2006, 34) itse on määrittänyt käytännön tapana, joka on suhteellisen vakaa ajan myötä ja yhteisöllisesti tunnistettu, joka järjestää heterogeenisiä asioita koherentiksi joukoksi. Hänen (2008, 518) mukaansa käytännön käsitteessä sosiaalinen

toiminta ja sosiaalinen tieto tulee ajatella olevan toisiinsa erottamattomasti sitoutuneita aktiviteetteja, jolloin tietämistä ei voi pitää vain pelkkänä tietoisena toimintana.

Gherardi (2009) on lisäksi kirjoittanut, että käytäntöjen uudelleenesittäminen on aina heikkoa, sillä me tiedämme enemmän kuin voimme kertoa, koska kielellä on rajoitteensa. Artikkelissaan hän jatkaa tästä, että ihmistietäminen on siten myös aistillista ja kehollista, muutakin kuin diskursiivista. (Gherardi 2009, 124.) Aikaisemmin Wenger (1998) on esittänyt samanlaista käsitystä, konsepti käytännöstä sisältää eksplisiittisen ja implisiittisen eli hiljaisen (*tacit*). Se sisältää mitä sanotaan ja mitä jätetään sanomatta, mitä esitetään ja oletetaan. Eksplisiittisenä se sisältää kielen, työkalut, dokumentit, kuvat, symbolit, tarkkaan rajatut roolit, määritetyt kriteerit, säännöstelyt ja sopimukset, joita monet käytännöt tuovat esille erilaisin tarkoituksin. Mutta sosiaalisena se sisältää myös implisiittiset suhteet, hiljaiset sopimukset, hienovaraiset vihjeet, ääneen lausumattomat säännöt, kehollisen ymmärryksen, taustalla olevat oletukset ja jaetut näkemykset. 'Käytäntö' on Wengerin mukaan aina sosiaalista, sen käsite sisältää tekemistä historiallisessa ja sosiaalisessa kontekstissa, joka antaa sille rakennetta ja merkitystä mitä teemme. (Wenger 1998, 47.)

Palatakseni Corradin ym. (2010) esittämään tapaan 'käytäntö on mitä ihmiset tekevät' – sellaisenaan käsite on hyvin laajasti, mutta pintapuolisesti esitetty. Kirjoittajat ovatkin avanneet tätä tarkemmin kolmella eri ulottuvuudella, joista heidän mukaansa käytännön käsite rakentuu:

- i) Yhteen liitettyjen aktiviteettien joukko. Jos käytäntö on yhteisöllisesti tunnistettu, niin se järjestää, että vakauttaa kollektiivista toimintaa sekä yhteistä suuntaa.
- ii) Tapojen ymmärtämisprosessit. Nämä tukevat ja ottavat huomioon yhdessä toimimista sekä mahdollistavat käytännön harjoittajien välisen käytäntöjen merkitysten jatkuvan neuvottelun.
- iii) Yhteisölliset vaikutukset, joita käytännöt tuottavat yhteydessä muihin käytäntöihin.

Näistä jälkimmäisin liittyy myös käytännön toisintamiseen ja vastaa myös siihen, mitä käytännön tekeminen tekee (Corradi ym. 2010, 277) koskien muun muassa yhteisöllisiä vaikutuksia. Näin ymmärrettynä tämä on lähellä aikaisemmin mainitsemaani Gherardin ekologista analyysitasoa. Corradin ym. (2010, 277) mukaan riippuen siitä mitä ulottuvuutta painottaa, antaa se erilaisia ymmärryksiä siihen mitä käytäntö on, sekä näiden kautta myös millainen on organisaationaalinen todellisuus. Antaakseni lyhyen esimerkin yhteisöllisistä vaikutuksista, jonottamiskäytäntö on tunnistettu aktiviteetti, jota yhteisöllisesti noudatetaan sekä se ohjaa toiminnan suuntaa. Jonottaminen voi myös vaikuttaa muun muassa

kulutuskäytäntöihin: kuluttaakseen voi joutua ensin jonottamaan ja välttääkseen jonottamista voidaan kulutusta ajoittaa, sekä siten käytännöt ovat yhteydessä. Samalla verraten Schatzkin (1996) ymmärrykseen, niin jonottaminen on hajautunut käytäntö, joka on voimassa useilla eri elämän osa-alueilla.

Warde on kirjoittanut, että käytännöt ovat sisäisesti eriytetty, jolloin henkilöt eri tilanteissa tekevät samaa toimintaa eri tavoin (Warde 2005, 146). Ottaakseni esimerkiksi metsästyskäytännöt, niin ihmiset suurin piirtein tietävät mitä tämä sisältää, mutta tätä voidaan toteuttaa monella eri tavalla, erilaisia materiaaleja ja välineitä käyttäen, sekä vaihtelevissa ympäristöissä. Näiden lisäksi oma keho vaikuttaa millä tavalla voidaan metsästä ja siten tulee sovittaa itsensä näihin tilanteisiin. Valtonen ym. (2010) ovat kirjoittaneet urheilukalastuksesta ja heidän mukaansa tämä käytäntönä vaatii ymmärrystä, kuinka eri käytännöt ovat kollektiivisesti toteutettu toimijoiden välillä. Tällöin kalastus ei ole vain rutiininomainen käytännön toteuttaminen vaan tietoista, tietävää ja päämääräistä toteuttamista, joka vaatii useita taitoja ja kompetensseja, sekä käytäntökohtaista harjoittelua. (Valtonen ym. 2010, 377.)

Gherardin (2008) mukaan eräs tapa ymmärtää käytäntöjen tilannesidonaisuutta on käsittää niiden suorituksen olevan riippuvainen tavasta, miten indeksikaalisuus on paikallisesti ratkaistu. Sosiaalisten toimintojen indeksikaalisuus viittaa siihen, kuinka toimijoilla ei yleensä ole ongelmia ymmärtääkseen toisiaan, pääosin koska ymmärrys on heidän tulkintatyönsä jatkuvaa ja ylläpidettyä saavutusta. Tilannekohtaisten käytäntöjen ymmärtäminen vaatii siten ymmärrystä, kuinka yksilöt onnistuneesti käyttävät indeksikaalisia tapoja ja ilmaisuja, joiden merkitykset ovat jatkuvasti neuvoteltuja vuorovaikutusten aikana. (Gherardi 2008, 519.) Tilannesidonaisuuteen liittyen Warden (2005, 139) mukaan käytännöillä on kehityssuunta (*trajectory / path of development*) ja historia, sekä käytännöt ovat ehdollisia institutionaalisille järjestyksille, jotka ovat luonteenomaisia ajalle, paikalle ja sosiaaliselle kontekstille. Tilanteen tietäminen vaatii toiminnan luonteen ja kohtausten ymmärtämistä, jolloin toimija voi tunnistaa toiminnan suunnan ja siten voi edistää sen toteuttamisessa (Hindmarsh & Pilnick 2007, 1404).

Gherardi (2000) on kirjoittanut aikaisemmin vastaavaa, kuinka käytännöt ovat aina tiettyjen historiallisten tilojen tuote, jotka johtuvat aikaisemmista käytännöistä ja ovat muovautuneet nykyisiksi. Hänen mukaansa käytäntö on meidän tuotostamme maailmasta sekä tämän prosessin tulosta, jolloin ne ovat toimintojen järjestelmä, jossa tietäminen ei ole erotettu tekemisestä. Gherardi painottaa käytäntökäsityksessään, että oppiminen on sosiaalista ja osallistavaa toimintaa, eikä pelkästään kognitiivista. (Gherardi 2000, 215.) Myöhemmassä

artikkelissaan Gherardi mainitsee myös, että käytäntö koostuu monesta eri asiasta, kuten materiaalisuudesta, mentaalisuudesta, sosiaalisuudesta että kulttuurillisista resursseista. (Gherardi 2001, 137.) Hänen (2008) mukaansa ihmiset jakavat käytäntöä, mikäli heidän toimintansa voidaan nähdä vastaavan normeihin oikeasta ja väärästä käytännöstä, esteettisestä ymmärryksestä ja oikeudenmukaisuudesta. Käytännön käsite tällöin oleilee tottumusten ja toiminnan välillä, siten että käytännöillä on tavanomaisia piirteitä koska ne perustuvat toistuviin toimintoihin, mutta myös sisältävät tarkoituksenmukaista toimintaa. (Gherardi 2008, 523.)

Rantala ym. (2011) ovat tutkimuksessaan käsitelleet eräoppaiden käytäntöjä ja sään vaikutusta näihin. Heidän käsityksensä mukaan käytännöt tarjoavat oppaille tavan strukturoida toimintaa, sekä ajatusmalleja, kokemusta, puhetta sekä tietämystä kuinka tehdä jotakin. Tällöin ne ovat organisoitu aktiviteettien ja tietämisen järjestelminä, jotka tarjoavat tietyn tavan tulkita maailmaa. Tästä näkökulmasta kirjoittajien mukaan merkitykset johtuvat ja ovat ylläpidettyjä aktiviteettien ja käytäntöjen organisoinnissa. (Rantala ym. 2011, 288.) Schatzki (2005) ja Warde (2005) ovat kirjoittaneet, että käytännöt eivät ole staattisia, vaan ne kehittyvät tilanteiden muuttuessa, mahdollisuuksien ja ongelmien noustessa, sekä sisältävät mahdollisuuden jatkuvaan muutokseen. Ihmiset sopeuttavat käytäntöjä, improvisoivat ja kokeilevat, sekä ottavat vaikutteita uusista ideoista. Käytäntöjen muovaantuminen voi olla tarkoituksellista tai tahatonta toimintaa käytännön harjoittajilta. Näitä voivat olla tietoiset väliin puuttumiset yhteisön sisältä tai ulkopuolelta, joilla uudelleen työstetään tavoitteita, muunnetaan sääntöjä, tai pyritään uudistumaan. Käytännöillä on myös erottuvia, institutionalisoituja ja kollektiivisesti sovittuja säännöksiä kuinka käytäntöä harjoitetaan, nämä voivat myös eristää ihmisiä käytäntöjen ulkopuolelle. (Schatzki 2005, 475, 476; Warde 2005, 141.) Tällöin tuntematta käytäntöä ja sen säännöksiä ei voi osallistua käytännön toteuttamiseen, vaikka tahtoisi, sekä samalla käytännön harjoittajat voivat myös eristämällä estää osallistumista.

Gherardin (2010, 505) mukaan vakautunut tapa muodostuu käytännöksi, kun se institutionalisoituu ja on tehty normatiiviseksi huomioitavaksi käytännönharjoittajille ja ulkopuolisille. Geigerin (2009) mukaan vakautuneilla käytännöillä voi olla institutionalisoitunutta valtaa tehdä ja ylläpitää normeja, arvoja ja tietämystä. Tämä normatiivinen ja institutionaalisoiva ulottuvuus käytännöissä on hänen mukaansa olennainen osa organisaatiokäytäntöjen tutkimista sosiologiassa. Käytännöt ovat siten Geigerin mukaan käsitteellistetty normatiivisinä rakennelminä, jotka toisaalta määrittävät tietyn yhteisön tai ryhmän normeja, mutta samalla toisintavat näitä normeja käytännön harjoittamisen kautta.

Mikäli toimintaa ei reflektoida, käytäntöjen toisintaminen johtaa kyseisten käytäntöjen institutionalisoitumiseen, jolloin ne alkavat määrittämään ja hallinnoimaan hyväksytyjä tapoja toimia ja toteuttaa asioita. Tämä samalla Geigerin mukaan osoittaa käytäntöjen olevan ainakin tilapäisesti vakaita toimintarakenteita, joiden tulee olla elettyjä ja tehtyjä, jotta ne olisivat sosiaalisesti tunnistettuja. (Geiger 2009, 133.)

Stratin (2007) käsityksen mukaan käytäntö ei erota mentaalista aineellisesta (*corporeal*), rutiinia improvisaatiosta, tai perinteitä luovuudesta. Sen sijaan käytäntö korostaa sosiaalisen ja jälkeis-sosiaalisen (*post-social*) vuorovaikutusta, kollektiivista neuvottelua ja kollektiivista oikeuttamisen rakentamista organisaationaalisessa ympäristössä. (Strati 2007, 65.) Myös Geels (2010, 502) on käsitteellistänyt käytännöt sisältämään ja ymmärtämään materiaalien asioiden, teknologioiden, symbolisten merkitysten, kuvien ja käyttäjien taitojen ja kompetenssien juoksevana, vakiintumattomana kerääntymänä.

Orlikowski (2002) on tehnyt käytäntöteoreettisia teknologiaan liittyviä tutkimuksia, joissa hänen analyysiyksikkönänsä ovat olleet sosiaaliset käytännöt. Nämä hän on käsittänyt toistuvina, materiaalisesti sidottuina ja sosiaaliseen toimintaan sijoittuvina, joita yhteisön jäsenet toteuttavat. Tällöin käytäntöjä toteutetaan yksilöiden kautta osana jatkuvaa strukturointiprosessia, jossa instituutiot ja organisaatiot tuotetaan ja toisinnetaan. Käytännöt ovat Orlikowskin mukaan sekä yksilöllisiä, sillä ne toteutetaan toimijoiden päivittäisen toiminnan kautta, mutta samalla ne ovat institutionaalisia, sillä ne muokkaavat ja muokkaantuvat organisatoristen normien ja rakenteiden kautta. (Orlikowski 2002, 256.) Käytännöt ovat hänen mukaansa lisäksi toisistaan riippuvaisia, päällekkäisiä sekä risteäviä yksilöiden toteuttaman toiminnan kautta (Orlikowski 2002, 267). Käsittelen myöhemmässä alaluvussa, miten Orlikowski käsittää käytäntöihin liittyvät artefaktit ja teknologiat.

Eräänä tapana ymmärtää organisaatioita on käsittää tämä rakentuvan joukosta järjestettyjä käytäntöjä, jolloin Schatzkin (2005) mukaan organisaatio on olemassa olevien ja säilyneiden käytäntöjen toteutumisen tulosta, joka jatkaa olemassaoloa käytäntöjen jatkuvuudella ja niiden järjestelyitä ylläpitämällä. Tämä käytäntöjen verkko sisältää yhdistelmiä uusista ja vanhoista materiaalisista järjestelyistä, sekä samalla suo tilaa kehittymiselle ja tarkoituksellisille muutoksille, kun käytännöt vaihtelevat, muuttuvat ja täydentyvät uusilla käytännöillä. (Schatzki 2005, 476.) Näin nähtynä, organisaatio on jatkuvasti ehdollista tietäväisten ihmistoimijoiden uudelleentoisintamiselle (Orlikowski 2002, 271). Ajatellessa organisaation työkäytäntöjä sosiaalisina ja materiaalisina saavutuksina, sen ominaisuutena on resurssien

yhteen kutominen normatiivisten käsitteiden mukaan. Tämä on jatkuvasti tuotettua ja uudelleentoistettua käytännön harjoittajien toimesta, jolloin heidän välillään muodostuu käsitys siitä, mistä 'hyvä käytäntö' rakentuu, sekä miksi toinen käytäntö on parempi kuin toinen. (Gherardi 2008, 523.)

Orlikowskin (2002) mukaan organisaation 'parhaita käytäntöjä' (*best practices*) ei kuitenkaan voi yksinkertaisesti jakaa tai siirtää, sillä jo määritelmältään käytännöt ovat tilannesidonnaisia. Ne eivät ole objekteja, joita voi vaihtaa keskenään, tai pysyviä prosesseja, joita voi paketoita ja siirtää toisaalle. Käytännöt tuotetaan ihmisten arkipäiväisen toiminnan kautta, jonka vuoksi käytäntöjen siirtämisen sijaan tulisi kehittää ihmisten kykyä toimia heidän paikallisen tilanteensa mukaan. (Orlikowski 2002, 271.) May ja Finch (2009) ovat kirjoittaneet, kuinka johtamiskirjallisuuden "implementointi" on poliittisesti väritynyt, hyvin tarkoituksenperäistä ja ohjattua toimintojen joukkoa. Kuitenkin heidän mukaansa ulkopuolisen suunnan antamisen sijaan tulisi ymmärtää kuinka käytännöt rutinoituvat ja tulevat osaksi sosiaalista kontekstia, sekä kuinka ne normalisoituvat tai eivät. (May & Finch 2009, 537.)

Laven ja Wengerin (1991) mukaan kun liitämme käsitteet käytäntö ja yhteisön yhteen, se antaa käytännöille mukautuvamman luonteen, sekä määrittelee tietyytyyppisen yhteisön: käytäntöyhteisön (*community of practice*). (Lave & Wenger 1991; Wenger 1998, 72.) Tämä heidän mukaansa muodostuu ihmissuhteiden joukosta, toiminnasta ja maailmasta missä se toimii, sekä on samalla ajan kanssa muuttuva ja suhteessa muihin sivuaviiniin, että päällekkäisiin käytäntöyhteisöihin. (Lave & Wenger 1991, 98.) Käytäntöyhteisö voidaan nähdä omana organisoitumisena, joka ei vastaa organisaationaalaisia rajoja tai ystäväpiirejä. Sen sijaan tämä perustuu käytännön harjoittajien sosiaalisuuteen ja yhteisten käytännön toimintojen jakamiseen. (Corradi ym. 2010, 267; Strati 2012, 21.) Käytäntöyhteisöihin kohdistuvat tutkimukset ovat Corradin ym. (2010) mukaan toimineet suunnannäyttäjinä tuomalla keskusteluun käytäntöjen tilannekohtaisuutta ja sosiaalisuutta, käytännön 'know-how':n tärkeyttä työssä, kollektiivisten identiteettien olemassaoloa, sekä oppimisprosessien tärkeyttä käytännön harjoittajien yhteisössä. (Corradi ym. 2010, 267.) Toisaalta heidän mukaansa käsite 'community of practice' on nostanut monenlaista kritiikkiä ja näiden edessä on ehdotettu yhteisöjen ja käytäntöjen kääntämistä toisinpäin: "*practices of community*" – yhteisön käytännöt. (Corradi ym. 2010, 268.)

2.4 Kehollisuudesta, tietämisestä ja oppimisesta

Ensimmäisenä tulen kertomaan kehon ja mielen välisyydestä, jonka jälkeen keskustelen tietämisestä ja oppimisesta, sekä kehon ja aistien vaikutuksesta tietämiseen ja olemiseen. Nämä ovat sinänsä huomioitavia asioita, sillä toimimme kehojemme ja aistiemme avulla fyysisessä maailmassa, sekä sitä kautta viestimme toisillemme. Käytäntöteoreettisesti Viteretin (2013) mukaan kehollinen toiminta ja käytännöt vaikuttavat toimijaan ja tietämiseen, eivätkä siten ole vain mielen vastakohtana tai välineenä, keho tietävänä ja oppivana rakentaa suhteita muihin materiaaliin entiteetteihin (Viteretti 2013, 368). Verrattuna muihin kulttuuriteorioihin, niin näissä kehoa ei pidetä osana sosiaalisuutta, vaan pikemminkin instrumenttina tai seurannaisilmiönä (Reckwitz 2002, 251). Käsittelemällä kehoa muuna kuin pelkkänä apukeinona jota agentin tulee käyttää toimiakseen, niin rutiininomaiset toimet ovat itsessään kehollisia suorituksia. Näin käytäntöteorialla voidaan ymmärtää toimijoita rutiininomaisten käyttötapojen kantajina, jotka sisältävät kehollisten liikkeiden yhdistelmiä, tulkintamuotoja, tietämistä ja tahtomista. (Reckwitz 2002 251, 259.) Kehollisuutta voidaan tietenkin ymmärtää monella tavalla riippuen teoreettisesta viitekehystä ja taustaolettamuksista (Gärtner 2013).

Sosiaalisissa käytännöissä kehon tekniikkoihin liittyvät asentojen yksilölliset ja systemaattiset muodot kertovat toisille, kuinka kehoa ja työkaluja käytetään. Nämä käyttötavat ovat myös latautuneet sosiaalisilla merkityksillä ja arvoilla, jotka ovat harjoitetun kehon tulosta: oppiessamme käytäntöä opimme olemaan kehollisesti tietyllä tavalla. Käytännön harjoittaminen myös muovaa kehoa suhteessa tekniikkoihin ja materiaaleihin, jolloin keho harjaantuu tietyille asennoille, liikkeille ja ammatillisille näkemyksille, jotka muodostavat keskeisen osan käytäntöä. (Bourdieu 1980, 87; Reckwitz 2002, 251; Viteretti 2013, 372.) Nämä sisältävät samalla mielellisiä toimia, jotka vihjaavat rutiininomaisista tavoista ymmärtää maailmaa, haluta, sekä tietää miten tehdä jotakin. (Reckwitz 2002, 251.)

Gherardin (2000) mukaan kehon ja mielen välinen dikotomia implikoi tiedon oleskelevan ihmisten pään sisällä: jolloin sitä käytetään, siirretään ja säilytetään mentaalisten prosessien avulla. Hänen mukaansa kyseinen ajattelutapa olettaa tiedon olevan olemassa ennen ja riippumattomana tietävästä subjektista, joka ei silloin luo tietoa omaksumistoimissaan. Tiedon tuottaminen, kiertäminen ja käyttäminen on nähty siten autonomisina toimina. Sen sijaan käytäntölähtöisesti tieto luodaan käytännön harjoittamisessa, joka sisältää samanaikaisesti kehollista ja mielellistä toimintaa. Koska näin ajateltuna tieto lepää käytännöissä, sitä ei Geigerin mukaan voida erottaa harjoittavasta kehosta ja se sisältää aina aistejamme ja esteettistä

arvostelukykyä. Keholliset ja mielelliset toimintatavat ovat molemmat osa sosiaalisia käytäntöjä ja siten osa sosiaalisuutta, jolloin tietäminen välittyy ihmisten vuorovaikutusten ja materiaalien järjestelyiden kautta maailmassa. (Geiger 2009, 134; Gherardi 2000, 212; Gherardi 2008, 523; Reckwitz 2002, 251, 252.)

Esimerkiksi Hindmarsh ja Pilnick (2007) ovat tutkineet miten anestesiahuoneessa sairaanhoitajat tuottavat tai uudelleentuottavat rutiineja tai normatiivisia aktiviteetteja orientoitumalla ja toimimalla kanssatyöskentelijöiden toiminnan suunnan mukaisesti. Työssään hoitajat orientoivat itsensä kehollisesti ja pienillä liikkeillä tukevat tähdystimen asettamista nukutetun potilaan hengitysteihin. Häiriöt tavanomaisessa toiminnan suunnassa tekevät prosessista kömpelömpää ja ennalta-arvaamattomampaa. (Hindmarsh & Pilnick 2007, 1406, 1411.) Lisäksi poikkeavissa tilanteissa tietämisen ja asiantuntemuksen välinen suhde tulee esille, esimerkiksi kun kokematon henkilö osallistuu toimintaan. Kun anestesiahuoneessa työhön osallistuu vähemmän kokenut, niin hiljaisen tiedon tähdittämä sujuva tiimityö saattaa häiriintyä. Harjoittelijalle tulee esittää pyynnöt eksplisiittisesti sekä antaa enemmän ohjeita, kun taas kokenut työntekijä voi pienin vihjein valmistautua ennalta toiminnan seuraaviin vaiheisiin. (Hindmarsh & Pilnick 2007, 1414.)

Polanyi (1962; ks. Strati 2012, 5) on tehnyt eron näkyvän ja hiljaisen tiedon välillä, joista näkyvä tieto voidaan artikuloida ja määrittää tieteellisillä termeillä. Jälkimmäinen muodostuu tietämisestä, kuinka toteuttaa asia ilman että pystyy antamaan riittävää analyttistä selitystä sille. Hiljaista tietoa on tällöin tieto, jota ei pystytä kääntämään muotoon, joka on muodollista ja yleistä. Ihmisiä voidaan pitää tietäväisinä ja refleksiivisinä, sekä heillä on taipumus tietää enemmän kuin he osaavat kertoa. Stratin mukaan tässä hiljaisessa tiedon muodossa esteettinen ymmärrys on perustavanlaatuisia. (Orlikowski 2002, 255; Strati 2012, 5, 13.) Tämä näkökulma tietoon on organisaatiotutkimuksissa vaikuttanut muun muassa työkäytäntöjen tutkimiseen, tarkastelemalla työtä tukevaa käytännöllistä ja hiljaista tietämistä (Corradi ym. 2010, 267).

Vaikka ajatus hiljaisesta ja näkyvästä tiedosta voi olla hyödyllistä, se kuitenkin Orlikowskin (2002) mukaan olettaa, että hiljainen tieto on erillistä ja erotettavissa tietämisestä, sekä siten toiminnasta. Orlikowski itse on omaksunut lähtökohdan, jossa hiljainen tieto on tietämisen muoto ja siten erottamattomissa toiminnasta sillä se muodostuu sen kautta. Ongelmaksi hän kokee Polanyin jaottelussa tietämisen esineellistymisen, jolloin se tulee asiaksi, jota voi varastoida, tai pitää joukkona erillisiä elementtejä. (Orlikowski 2002, 250, 251.) Muun muassa Brown ja Duguidin (1991) toteavat monien organisaatioiden haluavan olettaa, että

monimutkaiset tehtävät voidaan onnistuneesti kartoittaa joukkoon yksinkertaisia, Tayloristisia, säännönmukaisia (*canonical*) askeleita, joita seuraamalla voidaan tehtävä toteuttaa ilman merkityksellistä ymmärrystä tai oivaltamista. Tällöin myös säännöstä poikkeavat käytännöt ovat vääriä. Luottamalla näihin tehtävien kaanonisiin kuvauksiin, organisaatioiden johtajat saattavat kehittää käsitteellisiä näkemyksiä toiminnasta, jotka eivät ymmärrä poikkeavien käytäntöjen tärkeyttä. (Brown & Duguid 1991, 42.) Tätä ajattelua vastaan lähestymistapa 'strategia käytäntönä' tarkastelee, miten johdon antama strategia kääntyy toimijoiden kautta jokapäiväisiin käytäntöihin (Corradi ym. 2010, 273). Tämä ei ole strategian olevan suoraan sovellettavissa, vaan se tulee toimijoiden tulkintatyön kautta osaksi käytäntöjä.

Käytäntöjen osin kehollisen ja hiljaisen luonteen vuoksi se sisältää ei-reflektoivaa ja sisältävät useita ääneen lausumattomia periaatteita, joita harjoitetaan tietyissä tilanteissa yhteisöjen toimesta tiedostamatta. Tällöin tietäminen sisältää esteettistä ja aistillista tietämistä, joka poikkeaa paradigmaattisesta rationaalisuudesta. (Geiger 2009, 134.) Muun muassa eräoppaan kyky 'lukea' säätä on esimerkki tavanomaisesta, esirefleksiivisestä (*pre-reflexive*) käytännöstä, jota voidaan pitää kehollisena ja elämäntaitona (Rantala ym. 2011, 291), joka samalla voi olla vaikeasti artikuloitavissa. Stratin (2012) mukaan esteettinen ymmärrys organisaatioelämästä korostaa käytännöllistä, hiljaista ja aineellista (*corporeal*) tietämistä käytännöissä. Muun muassa 'ollakseen silmää' asiasta liittyy omaan aistilliseen kykyyn toimia, mutta samalla se muovautuu suhteessa organisaationaaliseen ympäristöön ja yhteisöön. (Strati 2012, 4, 18)

Käytäntö yhdistää 'tietämisen' tekemisen kanssa, jotka Burrin (1998, 23) mukaan eivät voi olla olemassa toisistaan riippumatta. Tieto ei siten nouse tieteellisistä löydöksistä, vaan se on muodostunut tilannekohtaisista tiedon tuottamisen käytännöistä ja niiden toisintamisesta, käyttäen esittämistapojen teknologioita ja se on laitettu liikkeelle tieteentekijöiden toimesta. (Gherardi 2001, 136.) Tällöin tietäminen on jotakin mitä ihmiset tekevät yhdessä, jokapäiväisessä toiminnassa, organisaatioissa, joissa ihmiset toimivat yhdessä sekä myös akateemisella kentällä. Ymmärtäminen on kollektiivista, jaettua tietämistä, eikä se ole vain yksittäisten mielen sisällön summa. Se on jatkuvaa sosiaalista saavutusta, vastavuoroisesti rakennettua ja toisinnettua, minkä vuoksi tietämistä ei voi myös käsittää vakaana tai pysyvänä. (Gherardi 2010, 505; Orlikowski 2002, 250, 252; Reckwitz 2002, 253.) Käytännöt ja tietäminen ovat siten paikallisia ja tilannesidonnaisia.

Tilannesidonnaisuudella – sijaitsevuudella – paikallisuudella (*situated*), on moninaisia merkityksiä, kun otamme huomioon tietämisprosessit osana työkäytäntöjen suoritusta. Sijaiten

kehossa, dynaamisissa vuorovaikutuksissa, kielessä ja fyysisessä kontekstissa. Materiaalinen keho, joka tekee työtä, olettaa tietynlaista muotoa ja paikkaa käytäntöjen joukoilta, jotka muodostavat työympäristön. Käytännön toteuttaminen sijaitsee jossain, mutta sijainnin tulee mahdollistaa käytäntöä. Käytännössä tietäminen artikuloi kehkeytyvää ja tilannekohtaista tietämisen luonnetta vuorovaikutuksissa. Toiminnan tilanne määrittyy joukkona käytettävissä olevia resursseja, jotka välittävät merkitystä henkilön toiminnalle ja tulkitakseen toisiaan. Esteettinen tietäminen antaa perustan tietyille kompetenssien muodoille. Näitä tavanomaisesti pidetään tiettyjen yksilön tai yksiköiden vakaina ominaisuuksina, joita voidaan ottaa esiin tarvittaessa eri tilanteissa. (Gherardi 2008, 521; Orlikowski 2002, 270.)

Käsittämällä asiantuntemus taitoina ennakoida toimintaa, sisältää tämä kykyä tunnistaa tapahtuvan tilanteen 'toiminnan suunnan' ja ajoittaa oma toiminta tämän suunnan mukaisesti edistääkseen käytännön toteuttamista. Tämä on hyvin tilannesidonnaista ja riippuu ammatillisesta näkemyksestä, sekä henkilöt tuovat näitä taitoja ja kykyjä koordinoissaan uusia ja uniikkeja tilanteita. (Hindmarsh & Pilnick 2007, 1413.) Kun käytännöt on määritelty ihmistoimijoiden paikallisesti toistuvina toimintoina, niitä ei voi yksinkertaisesti levittää ympäriinsä kuin kiinteitä ja pysyviä objekteja. Ihmisten jatkuva osallistuminen sosiaalisiin käytäntöihin toisintaa tietämystä, joka ylläpitää tietämistä ajan kanssa ja yli kontekstien. Tietäminen rakentuu myös suhteessa objekteihin – artefakteihin, joiden kanssa ihmiset ovat vuorovaikuttavat osana käytäntöjä. Kompetenssi käytännössä on siten Orlikowskin mukaan saavutettua ei annettua. Se on toistuva, mutta paikallinen ja tilannekohtainen saavutus, jota ei voida olettaa ja tällöin kompetenssin status on väliaikaista. Katsomalla tietämistä käytännöissä tapahtuvana johtaa siihen, ettei kompetenssiakaan voi nähdä siirrettävissä olevana asiana, jolloin yhtiöiden ajatus 'best practices' muodostuu ongelmalliseksi. (Corradi ym. 2010, 267; Orlikowski 2002, 253.)

Onnistunut suoritus tällöin nähdään yksilöiden dynaamisessa kohtaamisessa maailmassa tietyssä ajassa ja paikassa, jossa onnistumisen läsnä- ja poissaolo on ymmärretty kehkeytyvän paikallisista käytännöistä. Fokus on siten olosuhteiden ymmärtämisessä, joissa menestyksekkäs suoritus todennäköisemmin voi tapahtua. (Orlikowski 2002, 270.) Toisaalta tähän liittyy kysymys toiminnan mahdollisuuksista kyseisessä olosuhteessa. Rantalan ym. (2011) mukaan toimijan sosio-kulttuurisen taustan rooli on nostettu keskusteluun affordanssien havaitsemisessa ja toteutumisessa. (Rantala ym. 2011, 293.) Affordanssit viittaavat havaittuihin merkityksellisiin yksiköihin ympäristössä ja olosuhteissa, joita voidaan määrittää niiden

suhteessa havainnoijaan. Näkemyksessä ihmiset eivät havaitse erilaisia ympäristön ominaisuuksia, kuten liukasta reittiä, lumen syvyyttä, lämpötilaa, erillisinä ilmiöinä vaan merkityksellisinä yksiköinä: lumi mahdollistaa hiihtämisen, kelkkailun tai lumipallosodan. Tämä havainnointiprosessi on suhteessa havainnoijan kykyihin ja taitoihin, mutta samanaikaisesti affordanssit ovat jaettu useiden havainnoijien kesken. (Gherardi 2008, 521; Rantala ym. 2011, 291.) Affordanssi on siten mitä toiminnan mahdollisuuksia ympäristössä toimija tulkitsee olevan, sekä siten mitä käytäntöjä hän pystyy toteuttamaan.

Teoreetikot eivät Rantalan ym. (2010, 294) mukaan ole yhtä mieltä tavasta, kuinka reflektiivinen toiminta tapahtuu. Kirjoittajien mukaan on kuitenkin tärkeää tiedostaa affordanssien aktualisoituminen sekä muutokset affordanssien suhteissa havainnoijan ja ympäristön välillä. Nämä molemmat ovat riippuvaisia havainnoinnin sosio-kulttuurillisesta tilanteesta ja uudelleenjärjestelyistä. Toimijuutta voidaan myös Rantalan ym. (2010) nähdä olevan muillakin kuin ihmisentiteeteillä, jota käsittelem myöhemmin kertoessani Latourin käsityksestä artefakteista. Viteretin (2013) mukaan käytäntöön osallistumisen kautta ilmaistaan myös aikomus oppimisesta. Tieto ei ole hänen mukaansa kerääntyvää, tai mahdollista levittää, vaan yksilön oppimis- ja opetusprosessien tulosta. Oppiminen on tällöin sosio-kulttuurinen käytäntö, joka on kehollista sekä kollektiivisesti jaettua ja muovattua, aloittaen paikallisesta ja väliaikaisesta immersioista materiaalistien käytäntöjen maailmassa. (Viteretti 2013, 368.) Oppiminen on olennainen osa yhteisöllistä toimintaa eletyssä maailmassa, eikä sitä ei voi esineellistää tietyssä paikassa tapahtuvaksi itsenäiseksi prosessiksi. Silloin oppiminen ei sijaitse päänsisäisesti tai ole hyödykettä; vaan se on prosessi, joka tuottaa tietämistä tilannekohtaisesti ihmisten yhdessä toimimisen kautta, kuten organisaationaalisissa käytännöissä (Corradi ym. 2010, 274; Gherardi 2008, 516; Lave & Wenger 1991, 35; Strati 2007, 66).

Stratin mukaan ajatus oppimisesta esineellistetyn tiedon kerääntymisenä tai mieli tiedon sijaintina epäonnistuu kertomaan oppimisesta organisaatioissa (Strati 2012, 22). Toisaalta oppivan organisaation olemassaolo on Gherardin (2001, 131) mukaan institutionalisoitu sekä sosiaalisesti rakennettu kvasiobjekti. Organisaatio ei siten ole oppiva, vaan organisaatiossa toimivat ja käytäntöjä harjoittavat ihmiset. Samalla kun ihmiset uudelleenrakentavat tietämystään ajan kanssa ja eri konteksteissa, he myös muovaavat tietämystään samalla kun käytännöt muuttuvat. Ihmiset improvisoivat uusia käytäntöjä, kun he keksivät tai oppivat uusia tapoja tulkita ja kokea maailmaa. Improvisaatio käytännössä on Barretin (1998) ja Weickin (1993) mukaan voimakas väline lisätä organisaationaalista innovaatiota, oppimista ja muutosta.

Täten kun ihmiset muuttavat käytäntöjään, myös heidän tietämisensä muuttuu. (ks. Orlikowski 2002, 253.) Osallistuminen yhteisöihin on Stratin mukaan olennainen osa oppimista, koska sillä tavalla sosiaaliset vuorovaikutukset määrittävät mistä kompetenssi muodostuu (Strati 2012, 20), sekä yhteisö mahdollistaa ja ohjaa miten oppimista voi tapahtua. Käytäntöjen oppiminen liittyy tulemista osaksi ammattiyhteisöä, jolloin ammatti-identiteetit linkittyvät joukkoon institutionaalisia käytäntöjä, mutta niitä myös suoritetaan ammatin ulkopuolella (Gherardi 2008, 520).

Laven ja Wengerin (1991, 29) mukaan osa oppimista on tuleminen osaksi käytäntöyhteisöä. He kutsuvat tätä vaihetta myös termillä *legitimate peripheral participation*, jossa aloittelija kasvavassa määrin osallistuu käytäntöyhteisöön, saaden enemmän kompetenssia ja tullen osaksi yhteisöä (Nicolini ym. 2003, 15). Tämä osallistamisjakso koskee aikaa, jolloin uusi työntekijä osallistuu toimintaan, mutta hänelle ei niinkään anneta vastuita, jotta hänen ei tarvitse pelätä virheitä. (Brown & Duguid 1991, 50.) Tällöin aloittelija saa kokemusta ja muodostaa arviota siitä, millaista on täysi osallistuminen yhteisöön. Toteuttamistapoja on useita sekä vaihtelevasti ja siihen voi liittyä selityksiä ja tarinoita, jotka osallistavat aloittelijaa ja tarjoavat ymmärrystä yhteisön toimintatavoista. Tämän jakson aikana aloittelija käy läpi useita vaiheita ja tarvitsee oikeutusta ollakseen potentiaalinen osa yhteisöä. (Lave & Wenger 1991, 36; Nicolini ym. 2003, 15; Wenger 1998, 100-101.)

2.5 Materiaalisuus ja teknologia

Nicolinin (2007, 893) mukaan useimmat nykyajan käytänteoreetikot pitävät käytäntöjä aina materiaalisesti välittyneinä ja käytännöt tapahtuvat useiden erilaisten artefaktien ja objektien kautta, että niiden keskellä. Muun muassa Reckwitz (2002) pitää objekteja välttämättömänä osana monia käytäntöjä, jotka ovat yhtä tarpeellisia kuin keholliset ja mielelliset toiminnat. Käytännön harjoittaminen vaatii usein tiettyjen asioiden käyttämistä tietyllä tavalla (Reckwitz 2002, 252). Esimerkiksi Watsonin ja Shoven (2008) ovat käsitelleet 'tee-se-itse' rakentamista ja remontoimista, jossa he huomauttavat, että henkilöiden erilaisten pätevyyksien vuoksi objektit epäsuorasti strukturoivat mahdollisia käytäntöjä ja tapoja kuluttaa. (Watson & Shove 2008, 85.) Vaikka henkilö haluaisi rakentaa jotakin itse, se ei välttämättä ole mahdollista, jos siihen muun muassa liittyy tuntemattomia työkaluja ja materiaaleja. Tämä rajaa toimintaa, sillä työkalun väärinkäyttö voi olla vaarallista tai pilata materiaalin.

Wengerin (2003) mukaan kaikki käytäntöyhteisöt muodostavat omia artefaktejaan: dokumentit, työkalut, tarinat, symbolit sekä vastaavat, olivat ne sitten materiaa, ideoita, teknologiaa. Käytäntöyhteisöt harkitsevat, mitkä artefaktit ovat tarpeellisia ja kenellä on jaksamista tuottaa ja ylläpitää niitä, jotta ne pysyvät hyödyllisinä samalla kun yhteisö kehittyy. (Wenger 2003, 83.) Latourin näkemyksen mukaan ihmiset luovat tärkeitä ja symmetrisiä suhteita objektien ja artefaktien kanssa, mitä he käyttävät käytännössään (ks. Viteretti 2013, 368). Watson ja Shove (2008) ovat kirjoittaneet Latourin näkemyksen käsittävän ihmiset ja ei-ihmiset samatasoisina, jolloin voidaan myös nähdä materiaalisuus ja esimerkiksi kulutustuotteet aktiivisina toimijoina määrittämässä ja jakamassa kompetenssia ja käytäntöjä. (Watson & Shove 2008, 71-72.)

Käytäntöteoriat Gherardin (2010) mukaan sisältävät paljon käsitteitä, jotka liittyvät post-humanistisuuteen, sillä ne pyrkivät siirtämään ihmissubjektin keskiöstä ja kohdentamaan mielenkiinnon suhteisiin. Tällöin fokus sosiaalisissa käytännöissä painottaa suhteelliseen ajatteluun kuten subjektin ja objektin, henkilön ja maailman, verkostojen ja yhteiskunnan keskinäisiin riippuvuuksiin. Nämä saavat ominaisuutensa vain suhteessa toisiin subjekteihin, sosiaalisiin ryhmiin ja verkostoihin. (Gherardi 2010, 504.) Watson ja Shove (2008) ovat ottaneet esimerkiksi ihmisen ja ei-ihmisen yhdistelmän, ihminen työkalun kanssa on hyvin erilainen ilman työkalua – tai työkalu ilman ihmistä. Ihminen työkalun kanssa on entiteetti, joka omaa erilaiset valmiudet ja kyvyt toimia maailmassa verrattuna ihmiseen ilman työkalua. Tämän vuoksi Watsonin ja Shoven mukaan vasaroivaa toimijaa tulisi ajatella yhtenä henkilön ja työkalun hybridinä, eikä irrallisena ihmissubjektina. (Watson & Shove 2008, 78.) Nicolinin (2007) telelääketeeseen liittyvässä tutkimuksessa työntekijöillä oli kolmenlaisia käytännön ongelmia, kun he pyrkivät selviämään laajenevista työtehtävistään: i) työn ja tehtävien uudelleenjakaminen ihmis- ja ei-ihmisen elementtien kesken, ii) toiminnan vastuullisuuden uudelleenmuotoilu, sekä iii) valtasuhteiden uudelleenjäsentäminen kaikkien osallisten kanssa. (Nicolini 2007, 889, 894.)

Reckwitz (2002) on kirjoittanut esimerkkejä materiaalisuudesta, kuten muun muassa pelatakseen jalkapalloa tarvitaan pallo ja maalit välttämättöminä resursseina, jotka mahdollistavat jalkapallokäytännön harjoittamisen. Lisäksi materiaaliset artefaktit voivat mahdollistaa laajoja sosiaalisia käytäntöjä, kuten kirjoittaminen, painatus ja elektroninen media. Nämä ovat sallineet ja rajanneet tietynlaisia kehollisia ja mielellisiä toimintoja, sekä siten mahdollistaneet tietynlaisia ymmärtämisen ja tietämisen tapoja. (Reckwitz 2002, 253.) Vaikka käytännöt ovat paikallisia ilmiöitä, niin monimutkaisia toimintoja voidaan ylläpitää,

kun ne ovat osana suurempaa diskursiivista ja materiaalista verkostoa (Nicolini 2007, 916), kuten erilaiset kulutuskäytännöt.

Dale (2005) on keskustellut artikkelissaan sosio-materiaalisuudesta, kuinka sosiaaliset ja materiaaliset prosessit, sekä näiden rakenteet esiintyvät yhdessä. Tällöin materiaalisuus ei ole vain asioita maailmassa, vaan sisältää sosiaalisia merkityksiä. Lisäksi hän on nostanut esille, kuinka sosio-materiaalisuudella on organisaationaalista valtaa tuottamalla sosiaalista tilaa. Tällöin itse tila tulee nähdä rakentuneen materiaalisten ja sosiaalisten yhteisistä vuorovaikutuksista. Näihin liittyy myös toimijan kehollisuus, josta aikaisemmin olen kirjoittanut. (Dale 2005, 651, 652.)

Latour (1992) on myös pohtinut, kuinka artefakteille voidaan delegoida toimijuutta, korvata ihmistoimija, sekä samalla rajoittaa toiminnan muotoja. Hänen mukaansa teknologia voi muokata toimintaamme ja miten olemme maailmassa. Latour (1992, 153) puhuttelee ihmisistä ja ei-ihmisistä (*non-human*), jälkimmäinen käsittää artefaktit sekä kaiken muun kuin ihmiset, kuten nimikin kertoo. Latour (1992) on lähestynyt toimijuutta ja sen delegointia erilaisilla esimerkeillä, joista kerron oven sulkemista koskevan esimerkin. Oven voi avata ja sulkea, sen läpimenemiseen on tarpeellista avata ovi, mutta sulkeminen ei ole välttämätöntä vaikkakin toivottua. Tämä esimerkki etenee, kuinka jokainen kulkija voidaan kouluttaa sulkemaan ovi perässään, mutta kun joukossa on yksikin tottelematon, niin ovi jää auki. Tällöin kylmä ilma, tai mikä tahansa muu ei-toivottu, pääsee nyt kulkemaan ovesta. (Latour 1992, 154-155.)

Ensinnäkin oven sulkemisen voi usealta ihmistoimijalta delegoida yhdelle ainoalle, kuten palkkaamalla ovipojan, joka sulkee tai jopa avaa oven muiden puolesta. Tällöin resursseja tarvitsee käyttää vain yhden henkilön kouluttamiseen. Mutta kurittomuus, äkillinen sairastuminen, tai muu tapahtuma, voivat aiheuttaa sen, että ovi jää jälleen auki. Tämän lisäksi, vaikka toiminta on jatkunut samanlaisena pitkään, ei se takaa samaa tulevaisuudessa. Ovensulkemisen delegointi ihmiseltä ei-ihmiselle, mekaaniselle ovensulkijalle, voi ratkaista toiminnan epävarmuutta, mutta samalla menetetään erilaisiin tilanteisiin reagoiminen. Toiminnan delegointi vaatii sen tunnistamista ja kääntämistä oikeanlaiseksi, jolloin se ilmaisee suunnittelijan valitsemia piirteitä. Passiivinen ovensulkija vaatii voimaa avatakseen ja käyttää samaa voimaa sulkeutuakseen ja saadaan toivottu toiminta tapahtumaan toistuvasti samanlaisena. Mutta liian jäykkänä se voi implisiittisesti syrjiä kehollisesti heikkoja, kuten ikäihmisiä tai nuoria lapsia. Samalla kun se pyrkii sulkeutumaan jatkuvasti, jolloin se syrjii muun muassa huonekalujen siirtäjiä. Tietenkin tässä tilanteessa oven aukipitäminen voidaan

delegoida taas toiselle artefaktille, ovikiilalle. Artefaktille delegointi vaatii toimintatilanteiden pohtimista etukäteen, sillä se ei mukaudu olosuhteiden mukaan. Lisäksi suunnittelijan on otettava huomioon, kuinka toimijoiden halutaan käyttäytyvän sekä miten ei. (Latour 1992.) Vaikka artefaktille delegoitaisiin toimijuutta senhetkisten käytäntöjen mukaan, niin käytäntöjen väliaikaisuuden vuoksi sen käyttötavat voivat muuttua ja olla toisenlaisia kuin sille suunniteltu.

Artefaktit ovat ympäristössä ja ympäristöä voidaan myös käsittää ei-ihmisinä, joilla voidaan Latourin käsitteen mukaisesti ajatella olevan toimijuutta. Muun muassa Rantalan ym. (2011) artikkelissa säällä ja ympäristöllä on merkitystä ja toimijuutta, jotka vaikuttavat millaisilla tavalla eräoppaat ennakoivat, järjestävät ja pyrkivät tulemaan toimeen. Tähän liittyy erilaisia niin sosio-materiaalisia järjestelyitä, sekä diskursiivisia käytäntöjä, siinä kuinka eräoppaat valmistavat turisteja matkaa varten ja sen aikana. (Rantala ym. 2011, 296.). Heidän tutkimuksessaan säällä on valtaa ohjata ihmistoimintaa stimuloimalla refleksiivisyyttä. Tämä merkitsee, että ympäristön havainnointi on riippuvaista havainnoijan rutinoituneesta, sosio-kulttuurillisesta ymmärtämisestä, ympäristön ominaisuuksista ja sään määrittämistä uudelleenjärjestelyistä. Sään voima muuttaa eräoppaiden järjestämää matkaa korostaa ulko-olosuhteisiin reagoimista ja refleksiivisten käytäntöjen toteuttamista. Tämän lisäksi sään toimijuus korostaa turismikäytäntöjen luovuutta narratiivien käytössä, keskusteluaiheissa, sekä työhön liittyvissä tunteissa. (Rantala ym. 2011, 297.)

Siirtyäkseni keskustelemaan teknologiasta, Gherardi (2010) on maininnut, kuinka Orlikowski on esittänyt käytäntöteoreettisen lähestymistavan teknologiaan pohjaten Giddensin strukturointiteoriaan. Tämän lisäksi työpaikkalähtöisissä tutkimuksissa on tarkasteltu teknologiaa etnografisesti ja etnometodologisen viitekehyksen kautta määrittääkseen kuinka verbaalisuus, visuaalisuus ja materiaalisuus muotoutuvat käytäntöjen kautta teknologisesti tiheissä ympäristöissä. (Gherardi 2010, 504.) Orlikowskin (2000) näkemyksessä toistuvat sosiaaliset käytännöt tuottavat ja uudelleentoisintavat tietynlaisia teknologisia rakenteita. Hänen mukaansa nämä rakenteet ovat kehkeytyviä, eivät sisällytettyjä, jolloin ne ottavat helpommin huomioon ihmisten tilannekohtaiset dynaamisten teknologioiden käytön, sillä käytäntöteoria ei oletta vakautta, ennustettavuutta tai teknologioiden suhteellista lopullisuutta. (Orlikowski 2000, 407.)

Teknologian rakenteiden käyttö ei ole pysyvää tai annettua, vaan se rakentuu ja toisinnetaan jokapäiväisessä käytössä, tilannekohtaisissa käytännöissä tiettyjen käyttäjien käyttäessä tiettyjä teknologioita tietyissä olosuhteissa. Orlikowskin näkemyksessä rakenne antaa muodon

sosiaaliselle elämälle, mutta rakenne tulee ymmärtää olevan olemassa vain ihmistoiminnan kautta. Rakenne on hänen mukaansa siten ymmärrettävä väliaikaisena sääntöjen joukkona ja esiintyvänä resursseina toistuvissa sosiaalisissa käytännöissä. (Orlikowski 2000, 406, 425.) Käyttäjien vuorovaikutus teknologian kanssa on rekursiivista, heidän toistuvissa käytännöissään käyttäjät muovaavat teknologian rakennetta, joka samalla muovaa niiden käyttöä. Rakenne ei ole riippumatonta ihmistoimijuudesta, vaan se kehkeytyy ihmisten toistuvan ja tilannesidonnaisen interaktioiden kautta tiettyjen teknologioiden kanssa. Nämä toteutetut teknologian käytön rakenteet – *teknologia käytännössä* – ovat joukko sääntöjä ja resursseja, joita ihmiset käyttävät kosketuksissa teknologian kanssa. Teknologia ei ole syntyjään käyttökelpoisia, vaan muodostuvat sellaisiksi toistuvan käytön kautta. (Gherardi 2010, 503; Orlikowski 2000, 407.) Tällöin vaikka teknologioiden tietynlainen käyttö institutionalisoituisi ajan saatossa sekä pitäisimme niitä pysyvinä, se käytäntöteorian mukaan on vain vakautunut toistaiseksi, kuten sen artefaktit. (Orlikowski 2000, 411, 412).

Kun käyttäjät valitsevat käytettävää teknologiaa tai valitsevat olla käyttämättä, he myös valitsevat kuinka he tulevat vuorovaikuttamaan sen kanssa. Tällöin teknologian käyttö voi myös olla tarkoituksellisesti tai tahattomasti toisenlaista kuin on suunniteltu, joka myös sisältää odottamattomia tapoja. (Orlikowski 2000, 408.) Käyttäjien näkökulmasta teknologiat sisältävät suunnittelijoiden ja kehittäjien muotoilemia ominaisuuksia. Nämä voivat olla tyypillisiä odotetun toiminnan kanssa, mutta ne eivät kuitenkaan määrää sen käyttöä, vaan ihmiset soveltavat sitä todelliseen toimintaansa. Teknologiaa ei voi kuitenkaan soveltaa loputtomasti, vaan miten teknologia on suunniteltu, vaikuttaa sen tulkintatapojen joustavuuteen, eikä se ole tällöin avoin kaikille soveltamistavoille. Teknologisten artefaktien fyysiset ominaisuudet asettavat rajoja, kuinka sitä voidaan käyttää, mutta käsitteelliset artefaktit kuten tekniikat voivat sisältää enemmän soveltamistapoja. Myös teknologia osana muuta teknologista verkostoa kaventaa sen soveltamismahdollisuuksia. (Leonardi 2013, 152; Orlikowski 2000, 409.)

Sen sijaan että pyrkisi ymmärtämään miksi ja miten tietty teknologia on soveltuvampi tietyissä tilanteissa, käytäntölähtöisyys keskittyy tietäväiseen ihmistoimintaan ja kuinka toistuvan käytön kautta tietty teknologia muodostaa ja toisintaa tiettyjä kehkeytyviä teknologian käytön rakenteita. Teknologia strukturoi käyttäjien toimintaa ainoastaan toistuvan käytön kautta osana sosiaalisia käytäntöjä, jolloin teknologiset ominaisuudet muodostuvat osaksi käyttäjien toimintaa ohjaavia sääntöjä ja resursseja. Käytäntöteoria Orlikowskin mukaan olettaa ihmisten olevan tietäväisiä, soveltuvia, kekseliäitä ja määrätietoisia toimijoita, jotka käyttävät

teknologiaa useilla tavoilla saavuttaakseen moninaiset ja dynaamiset määränpäänsä. Mikäli teknologia ei auta heitä saavuttamaan näitä, he hylkäävät, muuttavat, tai pyrkivät työstämään sitä, vaihtoehtoisesti voivat myös tehdä samaa tavoitteillaan. (Orlikowski 2000, 408, 421.) Vaikka säännöllisellä vuorovaikutuksella saman teknologian kanssa on tapana toisintaa teknologiakäytäntöä, se ei ole taattua. Muun muassa autolla ajaminen voi olla rutinoitunutta, mutta kohdatessamme uusia tilanteita toiminnassamme olleet aikaisemmat säännöt ja resurssit eivät välttämättä ole enää sopivia. (Orlikowski 2000, 411.)

2.6 Käytäntöteoria tutkielmassani

Tässä alaluvussa tarkennan, kuinka käsitan käytäntöteorian tutkielmassani pohjaten aikaisempaan katsaukseen, samalla myös peilaan näitä tutkielman taustaoletuksiin. Ammennan käytäntöteoreettista ymmärrystäni sekä käsitystä käytännöistä erityisesti Gherardin, Reckwitzin ja Schatzkin näkemyksille. Käytännöt näen sosiaalisena käytäntöinä, jotka sisältävät rutinoituja kehollisia ja mentaalisia tapoja toimia, joita tutkielmassa tulen tarkastelemaan Gherardin (2010) ekologisen analyysitavan mukaan. Koska oletan todellisuuden sosiaalisesti rakentuneena, sekä Reckwitzin (2002) mukaan käytännöt ovat sosiaalisuuden paikka, niin voisin sanoa käytäntöjen rakentavan todellisuutta. Näen kielen olevan osa käytäntöjä niin sanottujen diskursiivisten käytäntöjen kautta. Tällöin kun kerroin aikaisemmin taustaolettamistani, niin laajentaisin tiedon ja vallan suhdetta käsittämään diskurssien sijaan myös sosiaalisia käytäntöjä. Sillä tulen tarkastelemaan 'mitä käytännön tekeminen tekee', niin tulen katsomaan millaisia yhteisöllisiä merkityksiä käytännöllä on, mitä vaihtoehtoisia tapoja tämä tarjoaa sekä rajaa. Tämän vuoksi myös kiinnitän huomiota aineistoa tarkastellessa, että millaisia valtavaikutuksia käytännöllä voi olla.

Tietämisen ja vallan käsitys pohjaa sosiaaliseen konstruktionismiin, mutta Nicolinin (2007) mukaan osa käytäntöteoreetikoista korostaa, kuinka käytännöt ilmentävät tiettyjä intressejä ja toisintavat valtajärjestelmiä. Tällöin käytännöt tuottavat epätasa-arvoisesti sosiaalisia asemia ja ylläpitävät valtasuhteita näiden välillä, niin materiaalisesti, diskursiivisesti ja subjektiivisesti. (Nicolini 2007, 894.) Eri käytäntöjen harjoittamistavat myös voivat olla itsestään selviä, sekä esiintyvät oikeina tapoina. Näin katson käytäntöjen myös sisältävän institutionalisoituja tapoja, joilla määritetään, mikä on yhteisössä hyväksyttyä. Osallistuminen käytäntöihin siten sitouttaa käytännön harjoittajaa näihin ehtoihin. (Geiger 2009, 133; Nicolini 2007, 894.)

Näen, että mahdollisesti taukokäytännöissä voi myös esiintyä tapoja, joita noudatetaan ja pidetään itsestään selvyytenä. Esimerkinluonteisesti kuvitellaan yhteisö, jossa yleisenä tapana on uuden työntekijän rooli kahvinkeittäjänä. Tällöin kahvinkeittäminen on käytäntö, jota yhteisön tietyssä asemassa oleva henkilö toteuttaa, mutta tietyissä tilanteissa tällainen voidaan kokea syrjivänä. Tämä toisaalta mahdollistaa toisten taukokäytäntöjä, kuten kahvin kuluttamisen tauon aikana. Samalla tämä näyttää, miten käytännöt voivat olla riippuvaisia toisistaan ja sitoutuneita materiaalisuuteen. Verraten Latourin esimerkkiin, niin kahvinkeitto on tässä tilanteessa delegoitu yhdelle henkilölle, mutta tämä voidaan myös delegoida kahviautomaatille. Vaihtoehtoisesti kahvia voi keittää jokainen, mutta tällöin ongelmana on toiminnan organisointi ja varmistuminen siitä, että kahvia on tarjolla tauolla.

Näen Reckwitzin (2002, 250) tapaan ihmiset käytäntöjen kantajina, jolloin he voivat kantaa erilaisia käytäntöjä, sekä siten erilaisia tapoja ymmärtää, tietää ja haluta. Vaikka tietyt käytännöt olisivat valta-asemassa, niin näitä voidaan vastustaa ja ihmiset voivat tuoda vaihtoehtoisia tapoja toteuttaa käytäntöä. Aikaisemmassa esimerkissä kahvinkeitto kuuluu uusimmalle työntekijälle, mutta uusi työntekijä voi kantaa aikaisempia käytäntöjä mukanaan, jotka poikkeavat yhteisön valtakäytännöstä. Uusi työntekijä päättää osallistuuko yhteisön käytäntöön vai vastustaako tätä. Toisaalta käytäntöihin osallistuminen vaatii toimijalta, että tämä osaa toteuttaa käytäntöä pätevästi ja edistää sen toteutumista (Nicolini 2007, 894). Kun käytännöt ovat rutinoituneina tapoja liikuttaa kehoa ja käsitellä esineitä, kohdella muita, kuvaila ja ymmärtää maailmaa, niin Reckwitzin mukaan käytännön harjoittajat ja ulkopuoliset voivat tunnistaa ja ymmärtää näitä (Reckwitz 2002, 250). Näen lisäksi käytännöillä olevan kehityssuunta ja ne ovat tilannesidonnaisia, sekä toinen voi myös tunnistaa tätä suuntaa ja edistää käytännön tuottamisesta. (Hindmarsh & Pilnick 2007, 1404; Warde 2005, 139.) Tosin tavallisesti toisen on kuitenkin tiedettävä tapahtuvasta käytännöstä riittävästi, eli heidän on jaettava käytäntöä, jotta hän voi edistää toiminnan etenemistä (Gherardi 2008, 523).

Äsken mainitun lailla käsitän tutkielmassa käytännöt keholliseksi toiminnaksi ja materiaalisuuteen sidonnaiseksi, sillä siten ihmisenä voimme olla vuorovaikutuksessa toistemme kanssa. Käytännöt ovat siten myös harjoitetun kehon tulosta, olemme oppineet toiminaan kehollisesti tietyllä tavalla ja merkityksellistäneet nämä tavat. Tällöin osana tietämistä on myös kehollinen tietäminen, mitä ei välttämättä pysty artikuloimaan ja ilmaisemaan kielellisesti. Ymmärrykseeni kehollisuudesta liittyy myös Stratin mukaiset käsitykset aistillisista havainnoista. Samalla koen, että tietoa tulee käsittää pikemminkin

'tietämisenä', johon liittyy niin kehollista, aistillista kuin kielellistä toimintaa, jolloin tietäminen on käytännöllinen saavutus. Kehollisuuden lisäksi tulen tutkielmassani huomioimaan materiaalisuutta, sillä käsittelen myös taukotiloja. Reckwitzin (2002, 253) mukaan materiaalisuus mahdollistaa sekä rajaa toimintaa, jonka lisäksi Latourin (1992) mukaan materiaalilla voi olla myös toimijuutta. Toimija havainnoi näitä materiaalisia asioita ja olosuhteita, jotka määrittävät mitä affordansseja hän huomaa. Nämä ovat toimijan tulkitsemia toiminnan mahdollisuuksia, jotka perustuvat hänen sosio-kulttuuriseen taustaansa (Rantala ym. 2011, 291). Teknologian käytön katson Orlikowskin näkemyksen mukaan, jolloin teknologiset rakenteet ovat kehkeytyviä eivätkä sisällettyjä.

Reckwitzin (2002) käsityksessä käytännöt ovat sekä kehollisia että mielellisiä rutiineja. Sosiaaliset käytännöt ovat rutiineja, jotka esiintyvät ajanjaksoittain ja toiston kautta. Tällöin Reckwitzin mukaan sosiaalinen järjestys on sosiaalista toisintaa (Reckwitz 2002, 255). Reckwitzin (2002) mukaan käytännöt ovat rutinoituja tapoja, kuinka liikutamme kehojamme, hallitsemme esineitä, kohtelemme toisia, sekä kuinka asioita kuvaillaan ja maailmaa ymmärretään. Nämä eivät ole vain ymmärrettävissä käytännön harjoittajien ja kantajien kesken, vaan ulkopuolinen voi myös ymmärtää niitä. (Reckwitz 2002, 250.) Sillä käytäntö on kehollista toimintaa, niin tämä ilmenee ulkoisesti käytännön toteuttamisessa (*Praxis*). Ulkopuolinen voi nähdä tätä sekä tehdä omaa tulkintaa tapahtuvasta käytännössä ja samanaikaisesti luoda omaa ymmärrystä miten kyseistä käytäntöä tulisi harjoittaa (*Praktik*). Haastatteluiden jälkeen myös koin, kun ulkopuolinen seuraa käytännön tapahtumista, niin hän tekee samalla tulkintaa sen rytmistä. Tätä tulkinnan kautta muodostunutta ymmärrystä tarvitaan tahdistukseen oma toiminta käytännön rytmin mukaisesti, jotta taas voi osallistua käytännön toteuttamiseen.

Haastatteluiden aikana ja analyysiprosessin alussa huomasin rytmin nousevan teemana esille, sekä se näyttäytyi tärkeänä osana tauon tuomien mahdollisuuksien ymmärtämistä. Tämän vuoksi lisäsin tämän ymmärrykseeni käytäntöteoriasta, ja onkin tarpeelliseksi näyttää miten käytännöt ja rytmit ovat sidoksissa toisiinsa. Käsittelin aikaisemmin, miten käytännöt ovat rutiininomaisia tapoja toimia, jolloin näiden toistuvassa toteuttamisessa on myös tietynlaista rytmiä. Näen käytäntöjen ja rytmien olevan sidonnaisia keskenään, ja Bluen (2019, 929) mukaan näitä molempia yhdistää toisintaminen. Lefebvren (2004) mukaan ihmiskeholla on useita erilaisia yhdessä olevia sekä ristiriitaisia rytmejä, jotka voivat olla niin lineaarisia kuin syklisiäkin. Syklisiä rytmejä luonnossa ovat päivä, yö ja vuodenaikat. Muuan muassa Valtosen ym. (2017) mukaan keholla on unen vuorokausirytmä, mutta tätä on muutettu ajan saatossa

ekonomisten, sosiaalisten ja kulttuuristen arvojen, sekä teknologisten innovaatioiden mukaan. (Lefebvre 2004, 8, 76; Valtonen ym. 2017, 522, 523.)

Koska keholla on erilaisia rytmejä, niin on myös työ-, tauko- ja unikäytäntöjä, joita harjoitetaan eri tavoin, jotka myös vaikuttavat muiden käytäntöjen toteuttamisen mahdollisuuksiin. Muun muassa lähihoitaja voi tehdä kolmivuorotyötä, jolloin hänen tulee muuttaa kehon unirytmisiä vaihtelevien työaikojen mukaan. Hoitajan työhön kuuluu yövuoroja, joten tämä myös vaikuttaa siihen, miten hän ajoittaa unensa ja vapaa-aikansa suhteessa muihin. Näin lähihoitajan vuorokausirytmii ei välttämättä kohtaa muiden kanssa, jolloin rytmi voi rajata osallistumista erilaisiin käytäntöihin, kuten miten voi kuluttaa tai harrastaa. Kuitenkin työyhteisössä voi olla muita lähihoitajia, joilla on samanlainen työn tahdittama vuorokausirytmii, jotka ymmärtävät työn luonteen ja myös mahdollistaa yhteisöllisten käytäntöjen harjoittamista heidän kanssaan. Tällöin käytäntöihin osallistumista ja harjoittamista varten tulee olla yhteisesti jaettuja rytmejä.

Katsauksessani käsittelin Hindmarshin ja Pilnickin (2007) tutkimusta hoitajien anestesiatyöstä, johon liittyy lineaarisen toiminnan suunnan tietämistä, sekä tähän osallistumista. Käytäntö voi toteutua osaavien henkilöiden kanssa rutiininomaisesti, mutta tähän kuitenkin liittyy lisäksi myös käytännön rytmien tunnistamista. Tämä mahdollistaa kollektiivisen koordinoinnin sekä kehojen ja materiaalisuuksien synkronoinnin (Katila & Kuismin & Valtonen 2019, 2). Katilan ym. (2019, 3) mukaan näin lähestyttäessä ollakseen osaava organisaation jäsen on opittava affektiivisrytmien järjestys ja kehollistettava tämä osaksi organisaationaalista käytäntöä. Tähän heidän mukaansa liittyy käytännön rytmien hallitsemista sekä rytmien vaikuttamista itseensä ja toisiin. Tällöin aikaisemmin kertoessani anestesiatyöhön liittyvästä kehollisuudesta, niin toiminnan suuntaan liittyvien häiriöt voivat aiheuttaa toiminnan kömpelyyttä, mutta myös mikäli oma kehollinen rytmi ei ole tahdissa toiminnan rytmien kanssa. Lefebvren (2004, 77) mukaan tulemme tietoisiksi useista rytmeistämme vasta kun huomaamme epäsäännöllisyyksiä. Hindmarshin ja Pilnickin (2007) artikkeli myös osoitti, että ulkoisten rytmien lisäksi käytännöt ovat myös tarjoamassa rytmejä, joiden mukaisesti tulee tahdittaa oma kehollinen toiminta osallistuakseen kompetentisti käytäntöön.

Lefebvren (2004) mukaan tavallisesti miellämme rytmien mekanistisena tahtina, jolloin emme huomioi rytmien liikkeiden organisuutta. Jokapäiväisessä elämässä rytmi näyttäytyy hänen mukaansa toisintoina ajassa ja paikassa, mutta mikään ei kuitenkaan tapahdu samankaltaisena, vaan toisinoissa on eroavaisuuksia. (Lefebvre 2004, 6.) Orlikowskin ja Yatesin (2002) esittävätkin, että toimijat jokapäiväisessä toiminnassaan tuottavat ja uusintavat väliaikaisia

organisaationaalisia rakenteita ja sitä kautta myös muovaavat rytmiä, sekä heidän tapahtuvia käytäntöjään. (Orlikowski & Yates 2002, 684, 685.) Southerton (2012) on todennut rytmien olevan myös väliaikaisia, jotka kehystävät käytäntöjä ja näiden ehtoja, kuinka niitä toteutetaan. Tämä suhde käytäntöjen ja väliaikaisuuksien välillä hänen mukaansa tulisikin ymmärtää rekursiivisena ja keskenään toisistaan riippuvaisina. (Southerton 2012, 345.) Orlikowski ja Yates (2002, 687) käyttävät esimerkkinään kesäkautta, joka on useimmiten liitetty loma-aktiiviteetteihin, sekä heidän mukaansa työrytmit heijastavat tätä väliaikaista rakennetta.

Erilaisissa työyhteisöissä voi olla sesonkiajan määrittämiä rytmejä, jotka samalla voivat ohjata yhtiön henkilöstöhallinnon käytänteitä. Rythmi on olemassa vain toistuvien käytäntöjen kautta ja aikaisemmin mainitsemani mukaisesti käytännöt eivät ole staattisia, vaan nämä muuttuvat ja väistyvät uusien tieltä. Tällöin myös käytäntöjen tarjoamat rytmitkin ovat väliaikaisia. Yhteisöissä on eri laajuuksissa kollektiivisia mutta väliaikaisia rytmejä, joita Southertonin (2012) mukaan voidaan tunnistaa. Kun käytännön harjoittaja tunnistaa käytännön rytmin, hän voi myös muodostaa odotuksia tulevista tapahtumista, sekä tehdä päätöksiä siitä, kuinka toimii. (Katila ym. 2019, 4; Southerton 2012, 344.)

Näen, että henkilöllä ei ole yhtä ainoaa pysyvää rytmiä, joka olisi riippumaton ympäristöstä tai muista käytännöistä. Sen sijaan tarjolla on useita erilaisia rytmejä, joiden mukaan henkilö pyrkii tahdistamaan toimintaansa. Tällöin henkilön rytmi ei ole pysyvää, vaan väliaikaisesti muista tarjolla olevista rytmeistä rakentunutta ja vain toisintojen kautta henkilön noudattamat rytmit ilmenevät ulkopuoliselle, joka esittäytyy yhtenä henkilökohtaisena rytminä. Mainitsen vielä, etten pyri lähestymään käytäntöjä ”strategy-as-practice” kautta, eli en tule tutkielmassa katsomaan, kuinka tauoilla ’strategia otetaan osaksi käytäntöjä’. Tämä toisaalta voi olla tietyissä yhteisöissä mielenkiintoinen näkökulma tutkimukselle. Tämä käytäntöteorian käsitteellistäminen tutkielmassa on tehty ennen haastatteluita haastattelurungon teemoja varten, sekä selkeyttääkseni ja ohjatakseeni tutkielman suuntaa.

3 TUTKIMUSMENETELMISTÄ

3.1 Aineiston hankintamenetelmistä

Valitsin aineiston hankintatavaksi puolistrukturoidun haastattelun, sillä tämä antaa mahdollisuuden haastateltavalle vapaamuotoisempiin vastauksiin ja tuottaa vastauksia, joita en välttämättä olisi osannut odottaa. Tästä haastattelumenetelmästä tulen tutkielmassa käyttämään nimitystä teemahaastattelu (Hirsijärvi & Hurme 2008, 47), sillä tämä kuvastaa paremmin haastatteluiden luonnetta. Erikssonin ja Kovalaisen (2008, 82) mukaan tämäntyyppinen haastattelutapa toimii hyvin, mikäli haastattelija on jonkin verran taitava ja kokenut. Minulla on aikaisempaa kokemusta menetelmästä, sillä olen aiemmin käyttänyt vastaavanlaisia aineiston keruutapoja ammattikorkeakoulun opinnäytetyössä (Hannula & Koivuranta 2014) ja toisen yliopiston pro gradussa (Hannula 2019). Näistä saatu kokemus edistää menetelmän käyttöä, mutta haastatteluiden onnistuminen riippuu myös haastateltavista ja omasta haastattelutilanteen lukutaidosta, sillä nämä voivat olla yllätyksellisiä (Tolonen & Palmu 2007, 99). Toisaalta haastattelijana minun tuli varautua siihen, että haastateltavat voivat olla puheliaita tai toisaalta niukkasanaisia (Hirsijärvi & Remes & Sajavaara 2009, 211). Koen teemahaastattelun vapaamuotoisuuden menetelmänä soveltuvan tutkielmaani, sillä haastattelen useita eri alojen työntekijöitä, joilla voi olla erilaisia käsityksiä tauoista.

Olin haastatteluita varten tehnyt itselleni avustavan haastattelurunon (Liite 1.), johon olin kirjannut ylös teemat, joista halusin keskustella haastateltavien kanssa. Samalla tämä haastattelurunko sisälsi teemoihin liittyviä apukysymyksiä avustaakseni itseäni haastattelussa. Näitä kysymyksiä voin soveltaa haastattelujen aikana, jotta voin ylläpitää keskustelumaisempaa haastattelua (Eriksson & Kovalainen 2008, 82). Nämä myös auttavat keskustelun ylläpitämisessä tilanteissa, joissa keskustelu meinaa tyrehtyä tai mikäli tutkijana itse 'jäädyn' haastattelutilanteessa (Hirsijärvi & Hurme 2008, 103). Haastatteluissa tavoitteenani oli käsitellä erilaisia ennalta määritettyjä teemoja, mutta teemojen käsittely valitussa järjestyksessä ei ole välttämätöntä (Ruusuvoori & Tiittula 2005a, 11). Lisäksi pyrin antamaan haastateltavan omalle puheelle tilaa, jotta mahdollisesti uusia teemoja tai näkemyksiä tulisi myös esille, mitä en aikaisemmin ollut huomannut tai ajatellut. Ennen haastatteluita päätin, että mikäli tällaisia asioita tulee esille, niin päivitän haastattelurunkoa tulevia haastatteluita varten. Teemahaastattelun luonteen vuoksi, sekä haastatteluiden edetessä myös rungon päivittämisen vuoksi, en esittänyt kaikille haastateltaville kysymyksiä samanlaisina. Tällöin pystyin myös

haastatteluissa esittämään lisäkysymyksiä perustuen aikaisempiin haastateltaviin ja tekemään vertailua tätä kautta.

Haastattelurungon (Liite 1.) teemojen valitsemisessa käytin aikaisemmin käsittelemääni käytänteoriaa, mutta lisäksi mietin asioita mitä halusin kuulla seuraavien kysymysten avulla:

- Millaisia merkityksiä työntekijä antaa tauoille ja taukotilalle?
- Miten tauot toisintavat vallitsevia valta- ja sosiaalisia suhteita?
- Miten sosiaalisuus ilmenee tauoilla?
- Millaisia materiaalisia artefakteja ja teknologioita tauoilla ilmenee?

Ensimmäinen haastattelu oli samalla pilottihaastattelu, joka voi olla tärkeä osa ohjatakseen muissa haastatteluissa käytäviä teemoja (Hirsjärvi & Hurme 2008, 73). Pilotti myös antoi ideoita, millaisia kysymyksiä voin esittää muille haastateltaville, mutta lisäksi myös mitä välttää. Rastan (2005, 88) mukaan haastattelukysymykset voivat nimittäin sisältää virheellisiä esioletuksia, vaikka haastattelun osapuolet jakavat saman kulttuurin. Haastatteluiden kokonaismääräksi päätin alustavasti ottaa viisi henkilöä, joista jokainen tulisi olemaan eri aloilta. Koin valitun haastateltavien määrän sopivaksi, sillä suurempi määrä olisi voinut johtaa työtaakan liialliseen kasvuun, sekä vaikeuttaa kokonaiskuvan hallintaa. Laadullisella tutkimuksella voidaan pyrkiä saavuttamaan saturaatiopiste, joka tarkoittaa Hirsjärven ja Hurmeen (2008, 60) mukaan aineiston kylläisyyttä, jolloin uudet haastateltavat eivät anna enää olennaisesti uutta näkemystä aikaisempaan aineistoon nähden. Kuitenkin tauot ja taukotilat ovat aihealueena laaja käsite, jonka vuoksi en usko saavuttavani saturaatiopistettä valitulla haastattelumäärällä. Mikäli kaikki haastattelut olisi tehty saman yhteisön sisällä, niin tämä olisi ollut mahdollista. Tutkielmani tarkoituksena on tuoda uusia näkökulmia taukotutkimuksiin näillä haastatteluilla, enkä pyri luomaan yleispätevää teoriaa. Juhilan ja Suonisen (1999, 242) mukaan joskus riittää yksittäistapauskin, kun pyritään havainnollistamaan tuttua ilmiötä uudella tavalla. Tutkijan on itse pystyttävä päättelemään, milloin haastatteluita ja aineistoa on riittävän paljon (Hirsjärvi & Hurme 2008, 60).

Laadulliset haastattelut eivät Silvermanin (2001, 159; ks. Eriksson & Kovalainen 2008, 85) mukaan ole 'luonnollista' puhetta, sillä ne ovat tutkijan alulle panemia ja tutkija vaikuttaa niihin. Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2009, 207) toteavat haastatteluaineiston olevan konteksti- ja tilannesidonnaista, jonka vuoksi haastatteluissa käydyt keskustelut voivat käsitellä muita asioita kuin toisissa tilanteissa. Sen sijaan luonnollisia keskusteluja olisivat tutkielmassani tauoilla käydyt keskustelut ja toiminta. Vaihtoehtoisesti olisin voinut tutkia taukoja muun

muassa nauhoittamalla videoita, mutta tässä menetelmässä tutkittavien tietoisuus tutkimisesta voi vaikuttaa myös heidän toimintaansa. Nauhoittamista varten olisin tarvinnut tutkittavien suostumuksen, koska nauhoittaminen ilman asianosaisen tiedostamista ei ole sopivaa. Tämän lisäksi tähän liittyy toisenlaiset eettiset ja yksityisyydensuojaan liittyvät kysymykset, sekä käytännön ongelmat tilanteissa, joissa kaikki työyhteisön jäsenet eivät halua tulla kuvatuksi.

Toinen vaihtoehto olisi ollut etnografinen lähestymistapa, jossa useimmiten ollaan pitkäaikaisesti kentällä osallisena yhteisön toimintaan (Eskola & Suoranta 2008, 98; Tolonen & Palmu 2007, 89), tällöin tutkijana olisin läsnä tauoilla ja osallistuisin taukokäytäntöihin. Pyrin mahdollisuuksien mukaan haastatteluiden lisäksi havainnoimaan haastateltavan taukotiloja fyysisenä tilana, jotta omat havainnot olisivat tukemassa saatuja haastatteluja. Tämän havainnoinnin tarkoituksena ei ollut kuitenkaan havainnoida tauolla tapahtuvaa taukotilan käyttöä, vaan ensisijaisesti mitä materiaalisia asioita taukotilasta löytyy. Tällöin kyseinen havainnointi voi tapahtua myös taukojen ulkopuolella, eikä tämä ole etnografista, eikä myöskään osallistumista sosiaaliin tilanteisiin. Pääasiallinen aineiston hankinta koostui siten haastatteluista, jotka antavat mahdollisuuden kuulla haastateltavien omia tulkintoja (Tolonen & Palmu 2007, 90). Nuolijärven (2005, 262) mukaan haastattelun arvo aineistona on kuitenkin suurempi, mikäli sen rinnalla käytetään muitakin aineistoja.

Päätin nauhoittaa haastattelut, jolloin pystyin keskittymään haastattelemiseen, eikä keskustelua häiritsisi esimerkiksi muistiinpanojen kirjoittaminen (Eriksson & Kovalainen 2008, 85; Hirsjärvi & Hurme 2008, 60). Tällöin myös pystyin nauhoitteella palaamaan helpommin asioihin, ja se auttoi havaitsemaan tärkeitä yksityiskohtia (Ruusuvuori & Tiittula 2005a, 14, 16). Koska nauhoitin haastattelut, päätin myös litteroida ne, jotta pystyisin käsittelemään aineistoa helpommin. Samalla tämä oli hyvä tapa tutustua aineistoon, joskin se oli hidasta (Eriksson & Kovalainen 2008, 85). Osaltaan tämän vuoksi rajasin haastatteluiden määrän viiteen tutkielmaa varten, jotta työmäärä pysyisi kohtuullisena. Litteroinnin tarkkuudessa en keskittynyt merkittävän tarkasti äänenpainoihin, puhetaukoihin tai äännähdyksiin, vaan pyrin pääasiallisesti litteroimaan vain ääneen sanotun. Litteroinnin tarkkuuden merkitys kasvaa, mitä enemmän tutkimukseen liittyvät tunteet, jotka ilmenevät helposti sanattomassa kommunikaatiossa (Ruusuvuori & Tiittula 2005a, 16). Mikäli tunteet tai muut sanattomat ilmaisut olivat tärkeitä kontekstin ymmärtämiselle, niin käytin tarkempaa litterointitarkkuutta, jotta teksti antaisi oikean kuvan läpikäydessäni litterointiaineistoa. Kirjoittaessani havaintoja

pyrin rikkaaseen kerrontaan, jolla Shankin (2002, 74-76; ks. Eriksson & Kovalainen 2008, 120) mukaan yritetään tarjota tutkijan tulkinta, joka tekee merkitykset selviksi.

Lähtökohtanani on, että tutkittavan ja tutkijan – eli minun ja haastateltavan välinen suhde ei ole realistisella tavalla neutraali. Molemmat tulkitsevat toisten sanomisia ja tekemisiä oman taustansa kautta. Haastattelu on vuorovaikutuksellinen tilanne, jossa vaikutamme toisiimme (Eskola & Suoranta 2008, 85; Hirsijärvi & Hurme 2008, 53). Nämä liittyvät myös ymmärrykseeni sosiaalisesti rakentuneesta maailmasta, mistä kerroin aikaisemmin. Tämän lisäksi Hirsjärven ja Hurmeen (2008, 136) mukaan analyysi alkaa usein jo itse haastatteluvaiheessa, tutkija tekee samanaikaisesti havaintoja ilmiöistä ja tekee hahmotelmia sekä tyypittelyitä. Tällöin ei ole olemassa selvää rajaa tiedonkeruun ja analysointivaiheen välillä. Haastattelun aikana myös haastattelija tulkitsee tutkijaa, hän voi pohtia mitä tutkija haluaa kuulla tai mitä hän tarkoitti kysymyksellä. Mutta lisäksi haastattelun aikana voidaan keskustella asioista, mitä haastateltava tai tutkija ei ole aikaisemmin käsitellyt tai pohtinut. Tällöin voi tapahtua aiheen reflektointia ensimmäistä kertaa ja tämä voi muuttaa aikaisempia käsityksiä. Toisaalta Ruusuvuoren ja Tiittulan (2005b, 30) mukaan haastattelijan kommentit voivat myös vaikuttaa siihen, mitä haastateltava lopulta ottaa esille tai mitä jättää kertomatta.

Tutkijana minun on otettava huomioon, etten tuota toiselle osapuolelle vahinkoa. Osaltaan tämä tarkoittaa, ettei tutkimus aiheuta tutkittaville kärsimystä tai muuta vahinkoa suorasti tai välillisesti. Tämän vuoksi tutkijan on kiinnitettävä huomiota anonymiteetin suojaamiseen. Hänen tulee kertoa haastateltavalle tutkielman tarkoituksesta, sekä pitää haastattelussa saatuja tietoja luottamuksellisina, eikä näitä tule loukata tutkimusprosessin aikana. (Eriksson & Kovalainen 2008, 65, 72, 73; Ruusuvuori & Tiittula 2005b, 41.) Taatakseni osallistujille yksityisyydensuojaa puhuttelen haastateltavia tutkielmassa pseudonyymeillä, tavoitteenani on muuttaa tunnistamista mahdollistavat tiedot toisiksi (Ruusuvuori & Tiittula 2005a, 17). Nämä nimet valitsin sattumanvaraisesti ilman yhteyttä alkuperäiseen nimeen, käyttämällä satunnaisnumero-generaattoria sekä nimipäiväkalenteria. Myös muut nimet, kuten haastatteluissa mainitut yritysnimet tai muut henkilöt, muutin pseudonyymeiksi. Kuitenkin Hirsjärven ja Hurmeen (2008, 36) mukaan haastattelututkimuksen haittana on pidetty, ettei menetelmällä voida taata samanlaista anonyymiutta kuin lomaketutkimuksella. Antaakseni esimerkin, niin mahdollisesti haastattelun sisällöstä voi lähipiiriin kuuluva tunnistaa henkilön, mikä varsinkin arkaluontoisissa tutkimuksissa voi olla haitallista haastateltavalle.

Haastattelu ei ole vain 'tiedon keräämistä', vaan vuorovaikutuksellinen tilanne (Ruusuvoori & Tiittula 2005b, 29; Nuolijärvi 2005, 263). Täten tutkijana noudatin haastatteluissa tietäntyyppistä varovaisuutta, miten esitin kysymyksiä tai mitä aiheita käsittelin. Tämä on tärkeää varsinkin arkaluontoisten asioiden kanssa, sillä näistä keskusteleminen voi aiheuttaa haastateltavalle epämukavuutta tai stressiä. Jotta nauhoitteita ei käytettäisi jälkikäteen sen tarkoituksen ulkopuolisesti, niin tulen tuhoamaan nauhoitteet tutkielman valmistuttua. Sen sijaan säilytän litterointiaineiston kuukauden ajan. Tämän aikana, mikäli muu mahdollinen käyttötarkoitus ilmenee aineistolle, kysyn haastateltavalta erillistä suostumusta tähän käyttöön. Jos muita käyttötarkoituksia ei ilmene tänä aikana, tai haastateltava ei anna lupaa muuhun käyttötarkoitukseen, tulen tuhoamaan litterointiaineistot. Litterointiaineistot kertovat tutkielman kuvausta yksityiskohtaisemmin haastateltavasta, hänen työyhteisöstään ja työstä, jonka vuoksi mahdollinen tunnistettavuus ilmenee näissä. Koen nauhoitteiden ja litterointien mahdollisen pidempiaikaisen säilyttämisen tarpeettomana, kun tutkielma on valmistunut. Tämän jälkeen näiden tarpeeton säilyttäminen voi lisätä riskiä ulkopuoliselle joutumisesta.

3.2 Pilottihaastattelusta

Kuvailen tässä alaluvussa toteuttamaani pilottihaastattelua, jolla ohjasin myös tulevia haastatteluja. Toteutin tämän pilottihaastattelun lokakuussa 2019 puhelinhaastatteluna. Pilottihaastattelun henkilöä tulen kutsumaan **Kasperina**, jonka nimen olen satunnaisesti valinnut. Olimme sopineet Kasperin kanssa haastattelun ajankohdaksi viikonloppuillaan, jolloin molemmat olisimme kodeissamme haastattelun aikana. Keskustelimme yhteensä 88 minuuttia, mutta pidimme lisäksi kaksi taukoa ulkopuolisten vuoksi. Molemmat tauot kestivät noin 25 minuuttia, jolloin haastatteluun meni aikaa kokonaisuudessaan yli kaksi tuntia. Kasperin lähetti myös viestillä piirroksen, jolla hän kuvaili eri huoneiden sijaintia suhteessa toisiinsa. Tämä auttoi minua hahmottamaan paremmin tilojen käyttöä, sillä en voinut havainnoida tiloja. Litteroin haastattelun seuraavien päivien aikana, jonka lopuksi minulla oli 15 sivua tekstiä.

Keskustelimme Kasperin kanssa hyvin paljon itse työn tekemisestä ja koin tämän tärkeäksi työympäristön ymmärtämiseksi, mutta hänen pyynnöstään jätin näiden kuvailun yleisemmälle tasolle. Kasperin on lähihoitaja ympärivuorokautisessa palvelukodissa, jossa hän pääsääntöisesti tekee pitkiä vuoroja ja yövuoroja. Pitkät vuorot ovat aamusta alkavia 12 tunnin vuoroja. Näiden lisäksi Kasperin tekee aamulla lyhyitä vuoroja ennen yövuoroa. Vuorojen aikana hän ei saa poistua työpaikalta edes ruokataujan aikana. Palvelukoti jakautuu kahteen osastoon, joissa sijaitsevat asukkaiden huoneet. Osastojen välissä on asukkaiden yhteinen päiväsalin ja pöydät,

joissa asukkaat viettävät aikaa tai ruokailevat. Samassa tilassa sivummalla on televisiopiste, sekä pieni ulkoneva toimistohuone, joka muodostaa tilaan kaksi nurkkausta. Toisessa nurkassa sijaitsee työntekijöiden kahvipöytänurkkaus, josta näkee suoraan asukkaiden televisiopisteelle, sekä osaan päiväsalin pöydistä. Kyseinen nurkkaus toimii myös kakkoskeittiönä, jossa sijaitsee jääkaappeja, kahvinkeitin ja mikroaaltouuni.

Haastattelussa Kasperin toi itse esille jaksamisnäkökulman, sillä hänen mukaansa työ on hyvin raskasta niin henkisesti kuin fyysisestikin. Fyysinen puoli ilmenee muun muassa siinä, että asukkaita tulee välillä nostella tai kääntää sängyssä, sekä avustaa suihkussa. Työ on vaihtelevaa, ja siihen vaikuttavat monet asiat kuten: viikonpäivä, asukkaiden vointi, ajankohta sekä vuorolistat. Haastattelun perusteella työ rytmittää, miten ja milloin taukoja pidetään. Arkipäivisin aamutoimiin liittyy enemmän tekemistä ja nämä voivat venähtää sen verran, että vaikuttavat taukojen pitämiseen. Aamupäivän aikana taukoa ei välttämättä varsinaisesti pidetä, vaan työasioita tehdään samalla kun juodaan kahvi, jotta muun muassa asukaskirjaukset saadaan tehtyä ajallaan. Kiireen vuoksi kahvi- tai lounastauon pitäminen voi viivästyä. Lisäksi hoitajien kahvipöytä sijaitsee samassa tilassa missä asukkaat sekä vierailijat voivat kulkea vapaasti, jolloin he voivat keskeyttää tauon pitämistä.

Tämän pilottihaastattelun tarkoituksena oli tarkastella valitsemieni teemoja ja verrata näiden soveltuvuutta tutkielmaan, mutta lisäksi harjoitella haastattelun toteuttamista tulevia haastatteluja varten. Vaikka käsitelimme, millaisessa ympäristössä taukoja pidetään ja mitä näiden aikana tapahtuu, niin koin henkilökohtaisesti haastattelun jälkeen, etten päässyt keskustelemaan syvällisesti näistä asioista. Koin Kasperin ehkä kertovan yleisemmällä tasolla joistakin asioista, sillä hän ei välttämättä halunnut kertoa kaikesta sekä hän mahdollisesti oletti minun hakevan tietynlaisia vastauksia. Kokonaisuudessaan olin kuitenkin tyytyväinen haastatteluun. Ohjatakseen keskustelun suuntaa tulevissa haastatteluissa, päätin pyytää haastateltavia kertomaan sekä kuvailemaan heidän viimeisintä taukoaan, ja aloitin haastattelut tämän kautta. Tämän lisäksi päätin esittää enemmän tarkentavia kysymyksiä.

3.3 Haastatteluiden toteuttamisesta

Pilottihaastattelun jälkeen päivitin haastattelurunkoa hieman (liite 2.) ja noin viikkoa myöhemmin tein seuraavan haastattelun kirjastossa. Olin aikaisempaan päivänä pyytännyt työpaikan esimieheltä luvan ja kävin sitten kysymässä työntekijöiden kiinnostusta haastatteluun paikan päällä. Vaikka olin ajatellut ensin sopivani myöhemmän haastatteluajan, niin päätimme

Julian kanssa aloittaa saman tien, kun hän oli suostunut haastateltavaksi. Pyysin häntä ensimmäisenä esittelemään heidän taukotilaansa, jossa kävimme nopeasti pyörähtämässä. Käyntihetkellämme tilassa valmisteltiin tulevaa tilaisuutta varten, jonka vuoksi viivymme siellä vain hetken. Lyhyt havainnointi kuitenkin auttoi hahmottamaan tilan käyttöä ja missä tämä sijaitsi. Kuljimme takaisin Julian työhuoneeseen ja keskustelimme siellä noin 72 minuutin ajan. Pidimme kaksi lyhyttä taukoa haastattelussa, sillä tämä keskeytyi, kun huoneessa kävi toinen työntekijä tietokoneella asioimassa. Haastattelun alussa Julia totesi, ettei hänellä ole varsinaista kiirettä, mutta sanoi jännittävänsä. Tämä ehkä näkyi litteroidussa tekstissä niukkasanaisempina vastauksina, jos haastattelua vertaa aikaisempaan pilottihaastatteluun. Haastattelun litterointi tuotti reilu 15 sivua tekstiä. Olen tässä enemmän äänessä myös sen vuoksi, että esitin enemmän tarkentavia kysymyksiä. Koen, että tarkempien kysymysten kautta Julia toi asioita enemmän esille ja kiinnitti erilaisiin asioihin huomiota, kuin jos olisin antanut hänen vapaasti puhua valituista teemoista. Palasin välillä aikaisempiin kysymyksiin, jolloin Julialla saattoi tulla jotakin muuta mieleen, mitä hän ei aikaisemmin maininnut.

Julia toimii kirjastonhoitajana ja on ollut nykyisessä työssään seitsemän vuotta. Hänen työnkuvaansa kuuluu niin asiakaspalvelua, kirjojen hankintaa kuin näiden käsittelyä ja poistamista. Hän myös toisinaan järjestää tapahtumia, joissa erilaisia ryhmiä kokoontuu talon tiloihin. Työ sisältää niin aamu- ja iltavuoroja, mutta hänellä voi myös olla välivuoroja. Muun muassa varaston tyhjentäminen poistettavista kirjoista on jatkuvaa työtä. Julian mukaan hän saattaa rytmittää työpäiväänsä tauoilla, kuten käymällä ensin varaston kirjoja läpi poistettavista kirjoista ja tauon jälkeen keskittymällä muihin tehtäviin.

Julia kuvaili työpaikkaansa sokkeloiseksi, joka toisaalta näkyy hieman asiakastiloissakin. Itse taukuhuone, jossa työntekijät kahvittelevat ja syövät eväitään, oli käytävän päässä, jonne asiakkaat eivät pääse. Juuri ennen taukuhuonetta käytävän oikealla puolen oli kapea ja pitkulainen keittiö, jonka etuosassa oli jääkaappi ja perällä kahvinkeitin. Itse taukuhuone avautui keittiön oven jälkeen käytävän päässä suoraan ja oikealle, jossa oli kaksi pöytää ja vastapäisellä seinällä leveät penkit. Vasemmalla puolella oli lisäksi kaksi tarjoilupöytää ja kahvitermos. Haastattelussa ilmeni, että talon vahtimestarit keittävät kahvit ennen taukoja ja täyttävät termoksen kahvilla, jolloin tämä vähentää ruuhkaa ahtaassa keittiössä. Maitoa kuitenkin säilytetään jääkaapissa ja samalla kahvikupin hakureissulla kaadetaan maito kupin pohjalle ennen kahvin hakemista. Taukuhuoneesta myös pystyi avaamaan oven yhteen asiakastilaan, joka on hiljaisempi käyttöasteeltaan. Talon ulkopuolella on asiakkaille tarkoitettu

terassi, jonne Julian mukaan kesäisin saattaa mennä työntekijöitäkin pitämään taukoa. Tänne päästäkseen kahvihuoneelta täytyy kuitenkin kävellä käytävän päähän, jossa on lähin ulko-ovi.

Tein kolmannen haastattelun vuoden 2019 aikana valmistuneen hammaslääkärin kanssa, jonka nimeän **Ailaksi**. Keskustelimme Ailan kanssa hänen nykyisen työpaikkansa tauoista ja taukotiloista, mutta haastattelurunkoni 'vapaa sana' -kohdassa käsittelimme lisäksi hänen aikaisempia työpaikkojansa. Hän on toiminut hoitajana vanhainkodilla ja sairaalassa, sijaisopettajana koulussa, sekä myyjänä eräliikkeessä ja huoltoasemalla. Haastattelin Ailaa hänen kotonansa kello kuusi illalla ja nauhoitus kesti noin 88 minuuttia. Aikaisempiin haastatteluihin verraten, Aila oli hyvin sanavalmis ja litteroitua tekstiä tuli lopulta reilu 26 sivua, joista 18 liittyy hänen hammaslääkärin työhönsä ja loput näihin muihin työpaikkoihin. Nykyisessä työssään Aila työskentelee hoitajan kanssa työparina kolmen viikon hoitajakerroksella, ja koska laitos on iso, niin periaatteessa normaalikerroksella on sama hoitaja vain noin kerran vuodessa. Aila työskentelee pääsääntöisesti yhdessä kerroksessa ja kuuluu viidentoista hammaslääkärin tiimiin, lisäksi heillä jokaisella on oma työparinsa. Työssä hammaslääkärin tulee huolehtia myös oman työparinsa tauoista. Määritettyjä ajankohtia kahvitauoille ei ole, mutta yhteisön tavaksi on muodostunut mennä tauolle kello yhdeksän ja puoli kahden aikaan. Tällöin tauoilla voi olla samanaikaisesti noin 30 henkilöä.

Aila tekee töitä tavallisesti arkipäivisin kello kahdeksasta neljään, ja hoitaa normaalisti ajanvarauspotilaita, mutta lisäksi hänellä on erikseen tarkastuspäiviä ja viikonloppupäivystystä. Laitokselle on tulossa uusi toiminnanohjausjärjestelmä, jolla on tarkoitus tehostaa tarkastuskäyntejä. Tarkastustyössä on päivittäin 8-9 hammaslääkärinä kerrallaan ja loput tekevät normaalityötä. Ailalla tiistai ja torstai ovat tarkastuspäiviä. Ohjausjärjestelmällä on tarkoitus tehostaa tarkastuksia siten, että samalla tarkastuskäynnillä voidaan myös mahdollisesti tehdä perushoitoa, kuten paikkauksia, jotta potilas ei tarvitse toista käyntikertaa. Itse laitoksen tilat muodostuvat isoista käytävistä, joiden varrella on hoituhuoneita, jotka ovat yhteyksissä toisiinsa välikäytävillä. Ailan oma työhuone on melko lähellä taukotilaa, mutta hänen mukaansa jotkut työntekijöistä joutuvat kävelemään tauoille hyvin kaukaakin. Taukokuoneeseen pääsee kävelemään henkilökunnan tiloista suoraan näkemättä hammashoitoa odottavia potilaita ja taukokuone on lisäksi täysin erillinen, jolloin äänet eivät kantaudu kumpaankaan suuntaan.

Toteutin neljännen haastattelun puhelinhaastatteluna Alkon työntekijälle, jota puhuttelin tästedes **Raimona**. Muista poiketen kerroin Raimon työorganisaation nimen, sillä sain tähän hänen suostumuksensa. Tämän kertominen lukijalle edesauttaa oikeanlaisen mielikuvan

luomista, sillä hänen työhönsä liittyy muun muassa myynnistä kieltäytymistä ja tähän liittyviä ongelmatilanteita. Koin mahdolliseksi kertoa organisaation nimen, sillä Alkon koko ei muodosta samanlaista ongelmaa tunnistettavuuden kanssa kuten pienissä paikallisissa yhteisöissä, joissa henkilö on helpommin yksilöitävissä. Haastattelu Raimon kanssa kesti noin 104 minuuttia, jonka litteroinnista muodostui 22 sivua tekstiä. Molemmat puhuivat puhelimeen kotonansa, eikä haastattelun aikana ei ollut suurempia häiriötekijöitä tai taustamelua. Raimo on työskennellyt Alkolla useamman vuoden eri myymälöissä ja hänen tehtävänsä kuuluu pääasiassa asiakaspalvelu ja myynti.

Nykyään Raimo käy säännöllisesti kahdessa eri Alkon myymälässä töissä, joiden taukoihin ja taukotiloihin keskityimme haastattelussa. Näitä kahta myymälää tulen tutkielmassa kutsumaan Askolana ja Iskolana, joista Askola on suurempi ja jossa Raimo on useimmiten töissä. Askolan taukotila on myymälän yläpuolella, jonne päästäkseen tulee kulkea portaat ja mennä käytävän päähän. Iskolassa taukotila on samassa kerroksessa, mutta tämän taukotilan yhteydessä on myös toimisto, mikä Askolassa on erillisessä huoneessa. Raimon työssä on aamu- ja iltavuoroja sekä välivuoro, ja töissä on aina vähintään kaksi työntekijää. Ensimmäinen tauko aamuvuorolla pidetään ennen myymälän avaamista, jolloin läsnä voi olla kaikki työntekijät, sillä asiakkaita ei ole paikalla. Ennen taukoa tehdään aamutoimet, joihin kuuluvat kuorman purkaminen, hyllyjen täyttäminen, inventaario sekä aamukassan laskeminen. Kun välivuorolla kolmas henkilö tulee paikalle, voivat aamuvuorolaiset pitää vuoroittain ruokataulun, jotta olisi aina vähintään yksi kassalla ja yksi myymälän puolella asiakaspalvelussa.

Viidennen haastattelun tein henkilölle, joka on juuri aloittanut julkisessa virassa ja on ollut alle kuukauden töissä haastattelun toteuttamisajankohtana. Kyseistä henkilöä tulen tutkielmassa kutsumaan **Kimoksi**, hänen pyynnöstään jätän mainitsematta viraston tarkemmin. Haastattelin Kimmoa hänen kotonaan ja haastattelu kesti noin 66 minuuttia, jonka litterointi muodosti 14 sivua tekstiä. Kimmo on aloittanut työssään hiljattain useamman muun työntekijän kanssa ja heillä oli meneillään perehdytysjakso, joten haastatteluhetkellä hän ei ollut vielä tehnyt varsinaisia työtehtäviään. Tulevassa työnkuvassaan hän tulee vastaamaan puhelimesta asiakkaiden kysymyksiin ja neuvomaan heitä. Koska Kimmolla on perehdytysjakso meneillään, tämä haastattelu toi pikemminkin uuden työntekijän näkökulmaa taukoihin ja taukokäytäntöihin. Itse haastattelussa Kimmo oli väsynyt ja joudutti välillä minua etenemään kysymysten kanssa, jonka vuoksi tämä haastattelu oli muita lyhyempi. Toisaalta hän ei kokenut osaavansa vastata joihinkin kysymyksiin, koska on ollut työssään vasta lyhyen ajan.

”No se riippuu ihan siitä kun meillä ei ole kiinteää työpistettä, että meillä on semmoinen periaate tyhjän pöydän periaate niin tuota.. missä se on se minun työpiste. se riippuu ihan siitä missä siellä on paikka vapaana, jos menee myöhempään.” (Kimmo)

Kimolla ei ole työssään pysyvää työpistettä, vaan työpaikalla noudatetaan ’vapaan pöydän periaatetta’. Mikä tarkoittaa, että valitaan vapaana oleva pöytä, joka siivotaan työn jälkeen omista työvälineistä, jolloin seuraavana päivänä joku muu voi tulla siihen. Kimolla on käytössään liukuva työaika, jossa kahvitaukojen ajankohtaa ei ole määritetty, mutta näitä pidetään puoli yhdeksän ja kahden aikaan. Hänen työpaikkansa taukotila on suuri, johon mahtuu kerralla noin 30 ihmistä. Tämä tila sisältää pitkän pöydän sekä useita pienempiä pyöreitä pöytiä, sekä tuolien lisäksi sohvia.

Kokonaisuudessaan tein viisi haastattelua, mitä olin alustavasti suunnitellutkin. Näistä ensimmäinen oli pilottihaastattelu, jonka avulla hieman muokkasin haastattelurunkoa seuraavia haastatteluja varten. Toteutin haastattelut vuoden 2019 syksyn aikana Pohjois-Suomessa, eivätkä kaikki haastateltavat sijoittuneet samalle paikkakunnalle. Lopullisena aineistona näistä haastatteluista muodostui 7 tunnin verran nauhoitetta, joiden litterointi tuotti yhteensä reilu 92 sivua. Haastattelut olivat mielestäni antoisia ja toivat mielenkiintoisia asioita esille, jotka eivät välttämättä olisi tulleet vastaan strukturoidulla haastattelulla tai lomakekyselyllä. Esille tuli myös pienempiä yhteisöllisiä asioita, joita yhteisön jäsen itse piti merkityksellisinä asioina, joita en olisi välttämättä tutkijana huomannut havainnoimalla taukoja.

Koin menetelmänä teemahaastattelun toimivaksi, sillä avoimena haastatteluna osa haastateltavista olisi ehkä antanut muuten pintapuolisia vastauksia. Esimerkiksi kysymys ”*mitä tauolla tehdään*” voi olla liian avonainen, jolloin tähän saatetaan vastata yleisluontoisesti ”*tauolla haetaan kahvi ja istutaan pöytään*”. Sen sijaan syvällisempää keskustelua sain provosoimalla sitä antamillani teemoilla ja liittämällä kysymyksiin asioita, mistä olimme haastattelussa aikaisemmin puhuneet tai viittaamalla edeltäviin haastatteluihin. Tämän vuoksi myös koin, että keskustelunomainen haastattelutapa oli parempi vaihtoehto kuin pidättäytyä liiallisesta puhumisesta.

3.4 Analyysiprosessista

Koen, ettei tutkielmassa ole ollut selkeää vaihetta, milloin analyysiprosessi olisi alkanut, vaan tein alustavia hahmotelmia ja tulkintaa jo haastatteluiden ja litteroinnin aikana. Esimerkiksi haastatteluiden aikana tein huomioita, joita saatoinkin käyttää samassa tai myöhemmissä

haastatteluissa tehdessäni lisäkysymyksiä. Lisäksi kirjoitin haastatteluiden jälkeen ylös teemoja, jotka olivat mielestäni kiinnostavia. Aloitin varsinaisen systemaattisen analyysin kaikkien haastatteluiden litteroinnin jälkeen, jonka pohjana käytin näitä aineistonkeruun ja -käsittelyn aikana muodostuneita teemojani. Litterointien jälkeen loin tekstitiedoston, johon tein luvut jokaisesta haastattelusta ja näille alaluvut perustuen alustaviin teemoihin. Tarkoitukseni oli pohtia kaikissa haastatteluissa näitä teemoja, mutten olettanut näiden kaikkien ilmenevän jokaisessa haastattelussa. Alustavina teemoina minulla olivat:

- Työn ja tauon rytmi
- Tauko ja taukotila mahdollistajana
- Tauon merkitys yhteisöllisyyteen
- Tauolla oppiminen ja opettaminen
- Jaksaminen ja palautuminen
- Yleisiä huomioita

'Yleisiä huomioita' ei ollut varsinainen teema, vaan nostin esille tähän alalukuun huomioita, jotka olivat mielenkiintoisia mutta eivät välttämättä sopineet mihinkään muista teemoista. Ailan haastattelussa käsitelimme laajasti hänen kokemuksiansa hammaslääkärinä sekä aikaisempia työpaikkoja, niin ryhmittelin nämä kahteen erilliseen lukuun.

Analyysin ensimmäinen vaihe oli lukea kaikki haastattelut läpi, kiinnittää huomiota asioihin, joissa käsitellään näitä valitsemiani teemoja. Käytännössä kirjoitin kommentteja ja mietintöjä haastatteluista ja lukemastani, joiden alle kopioin litterointitekstistä lainauksia kirjoittamistani asioista. Tällä tavalla ryhmittelin alalukujen sisällä eri kommenttien alle lainauksia, joissa käsiteltiin samoja asioita tai jotka liittyivät kyseiseen käytäntöön. Näihin liittyviä mietintöjä, kommentteja ja ryhmittelyjä tein pohjaten käytäntöteoriaan. Käytyäni aineiston kokonaisuudessaan läpi, minulla oli analyysin ensimmäinen vaihe valmiina. Samalla olin hahmotellut haastatteluista tärkeäksi kokemiani teemoja, sekä näitä yhdistäviä suurempia käsitteitä. Aineiston alkukäsittelyn jälkeen keskustelin näistä huomioistani ohjaajan kanssa ja päätimme tutkielman pääteemoiksi ”Työn ja tauon rytmi” ja ”Tauko ja taukotila mahdollistajana”, joiden alle ryhmittelen muita alateemoja. Aineiston analyysissä olen tarkastellut aineistoa aikaisemmin mainitsemani Gherardin ekologisen analyysitavan mukaisesti, jolloin olen miettinyt mitä käytännön tekeminen tekee suhteessa niiden sosiaalisiin merkityksiin yhteisöä kohtaan, sekä kuinka sosiaalisuus tulee nähdä toisiinsa kytköksissä olevien käytäntöjen ja niiden toisintamisen tuloksena. Tällöin taustakysymyksenäni ovat: mitä tauon tekeminen tekee, sekä miten taukokäytäntöjen voidaan nähdä ’tekevän’ yhteisöä.

4 TYÖN JA TAUON RYTMISTÄ

4.1 Teknologian avustamana

Teknologia auttaa rytmittämään meidän elämäämme, joista ehkä selkeimpänä esimerkkinä on kello (Orlikowski & Yates 2002, 685). Tämä yksinkertainen teknologinen tuote määrittää aikaa, jonka mukaan toteutamme erilaisia käytäntöjä: teemme työtä, pidämme taukoja, nukumme, kulutamme ja olemme. Kello on myös osana suurempaa teknologista verkostoa, jolloin tämä mahdollistaa kaikille samanaikaista toimintaa. Bluen (2019, 934) mukaan jotkut käytännöt olettavat ja vaativat toisten käytäntöjen toisintamista, joiden kautta myös ylläpidetään toiminnan ja väliaikaisen järjestyksen ketjutusta. Näen, että kellon tarjoamalla rytmillä voimme tahdistaa omia käytäntöjämme sopivaksi muihin käytäntöihin, vaikka emme olisi kehollisesti läsnä tai muuten havaittavissa. Olemme oppineet olemaan tietyllä tavalla kehollisesti tiettyinä ajankohtina, mikä tukee suurempaa käytäntöjen verkostoa.

Kello ei ole kuitenkaan ainoa teknologinen tuote, joka tarjoaa rytmiä tai tahdistaa päiväämme, kuten esimerkiksi työlaitteistot. Teknologian lisäksi erilaiset organisaationaliset ja yhteisölliset käytänteet sekä keho tarjoavat omia vaihtoehtoisia työn ja tauon rytmejä. Esimerkiksi päivittäisestä lepotaudesta on määritetty laissa (TAL 2019), jolloin tämä tarjoaa päivittäistä rytmiä työlle, joka on institutionalisoitu osaksi työkäytäntöjä. Tämä ei kuitenkaan ohjeista tauon pitämisen ajankohtaa, vaan tauon pitäminen tahdittuu tarjolla olevien muiden rytmien mukaisesti. Lisäksi työyhteisöillä voi olla kahvitaukoja, joita kaikilla haastateltavilla oli tutkielmassani. Tulen keskustelemaan seuraavissa alaluvuissa enemmän organisaationaalista ja yhteisöllisistä rytmeistä, mutta nyt keskityn miten teknologia auttaa rytmittämään taukoja tarkastelemalla tätä haastatteluiden kautta. Aloittaakseni kerron Raimosta ja Alkosta, sekä soittokellosta. Kuten seuraavassa katkelmassa nähdään, soittokello ei ole rytmin tarjoajana, vaan senhetkisen rytmin rikkojana. Vaikka tämä on tietyssä suhteessa työhön kuuluvaa ja toistuvaa, niin tämä ei kuulu rytmiin – sillä se on yllätyksellistä ja tätä ei voi ennakoida.

”Ja itse asiassa mulla jäi paussista viisi minuuttia pitämättä koska.. ää kassalta tuli soitto. Meillä on tuota.. taukuhuone yläkerrassa, myymälän yläkerrassa, ja sinne mennään.. pitkät portaat ja meillä on semmoinen soittokello, et jos.. jos tulee jotakin hätää kassalla.. niin tuota, sieltä rinkautetaan, se voi olla kiirusta tai sitten voi olla tuota... ääh, aggressiivisesti käyttäytyvä asiakas, tai... joku semmoinen ongelmatilanne.” (Raimo)

”Meillä on semmoinen että yksi kelloäni meinaa, kassalla on kiirusta ja.. nyt kuului kaks, eli piti äkkiä mennä, siellä oli joku hätä..tilanne.” (Raimo)

Tässä soittokello on teknologinen laite, joka tukee työntekoa ilmoittamalla muille työntekijöille myymälän tilanteesta ja siitä, että muita tarvitaan. Soittokello mahdollistaa avuntarpeesta ilmoittamisen myös tauolla olevalle henkilölle. Kellon ääni on yksinkertainen äänimerkki, jolla voidaan välittää viestiä siitä, millaista apua tarvitaan sekä siten auttaa kuulijaa ennakoimaan ja valmistautumaan oikeanlaisen työkäytännön toteuttamiseen. Yhdellä kellonsoitolla kassalla on kiirettä ja tarvitaan toista henkilöä auttamaan tämän ruuhkan purkamisessa. Kahdella kellonsoitolla ilmoitetaan ongelmatilanteesta, tai sen mahdollisuudesta. Alkossa ongelmatilanteina voivat esimerkiksi olla humalainen tai aggressiivisesti käyttäytyvä asiakas tai henkilö, jota kannattaa tarkkailla. Mikäli kello soi, tämä keskeyttää tavallisen tauon pitämisen ja kiinnittää huomion siihen, mitä myymälässä tapahtuu. Tällöin kellon soittaminen mahdollistaa työn saapumista tauolle, joka rikkoo tavanomaista taukorutiinia, sillä se ei kuulu toteutuvaan työrytmiin. Tällöin tauko ei välttämättä myöskään ole niin pitkä kuin seinäkellon tahdittamana olisi ollut.

”Yleensä, jos myymälään saapuu joku, jonka kuntoa pitää vähän tsekkailla, niin soitetaan tosiaan pari kertaa sitä kelloa, ja monesti niinkö, jos tämmöinen.. ehtii jo kassalle saakka, niin, yleensä joku toinen myyjä niin ihan vaan, tulee kans sinne sen toisen myyjän lähelle, saattaa tulla niinku viereenkin siihen kassan taakse seisomaan.” (Raimo)

”Siellä oli jo työkaveri eh..toinen ehtinyt mennä siihen, tuota tsekkaamaan. Että... kaikki oli ok. mutta tuota.. paussini jäi pitämättä, ja jäin silloin sinne alakertaan kun ei enää vaikuttanut mennä ylös, ku.. oli jo, tuota vuorojen vaihto kassalla..” (Raimo)

”Ei voi tavallaan sitä toistakaan sinne.. yksin jättää ja meilläkin saattaa olla välillä vähän ongelmaisia nuo, nuo asiakkaat, et se sitten mennään äkkiä auttamaan.” (Raimo)

Kuten yllä olevasta lainauksesta voi huomata, niin kellon soitto voi merkitä poistumista taukokuoneesta, sillä auttaminen vaatii fyysistä läsnäoloa. Tämä tarkoittaa Askolan myymälässä kulkemista usean oven läpi, käytävän poikki ja portaat alas, jotta voi olla myymälässä auttamassa toista. Tilannetta ei välttämättä voi arvioida etukäteen, minkä vuoksi tulee tarkistaa asia myymälässä. Raimon viimeisimmässä tilanteessa välivuorossa ollut toinen työntekijä oli ehtinyt tarkistamaan ja auttamaan, eikä Raimon olisi tarvinnut tulla. Tätä Raimo ei kuitenkaan tiennyt ennalta. Tietyissä olosuhteissa taukokuoneen sijainnin vuoksi voi kuitenkin tilannetta arvioida taukokuoneesta, sillä taukokuoneessa on ikkunoita myymälän katto-osaan. Ikkunasta näkee ilmanvaihtokanavia ja myymälän kattoritilän, jonka läpi voi nähdä osittain myymälään. Tällöin taukotilan materiaalinen olemus edesauttaa tauolla olijaa arvioimaan avunantamisen tarpeellisuutta, riippuen kyseisen tilanteen sijainnista. Verrattuna

Iskolan myymälään, niin tämän taukokuoneessa on videovalvonta, josta pystyy seuraamaan sekä arvioimaan tilannetta.

”Siinä toisessa hienommassa myymälässä näkyy myös videovalvonta siihen myymälään, et sieltäkin pysty niinkö, tavallaan, vähän seuraamaan että.. onko kaikki ok. Ja sitten just jos kuulu se piip ääni, niin sä pystyt kattomaan että, pääseekö joku myyjä sieltä.. myymälästä niinku jeesimään vai pitääkö sinun paussilta mennä sinne. Että onko kaikki niinku, kaikki asiakaspalvelijat varattu vai.. tarviiko niinkö, siellä, apua.” (Raimo)

Iskolan taukokuoneessa esillä oleva myymälän videovalvonta on teknologinen tuote, joka mahdollistaa tilanteen tarkistamisen etänä taukokuoneesta. Samoin kuin Askolassa ikkunasta, tämä mahdollistaa tilanteen tarkistamisen etänä ja siten voi arvioida avunannon tarpeellisuutta sekä tauon keskeyttämistä. Tilanteen arvioiminen vaatii myymälässä meneillään olevan toiminnan ja tämän suunnan ymmärtämistä, jotta henkilö voi osallistua tähän halutulla tavalla. Näissä tilanteissa taukotilan materiaallinen ja teknologinen olemus mahdollistavat aikaisemman rytmin palautumisen, jota soittokello on häirinnyt. Nämä eivät tässä merkityksessä rytmittä päivää, mutta tukevat olemassa olevan rytmin ylläpitämisessä. Toisin kuin Raimon soittokello, niin Ailan työssä tuleva toiminnanohjausjärjestelmä tulee tarjoamaan teknologian määrittämää työn ja tauon rytmiä. Haastattelun perusteella tämä järjestelmä ei ota huomioon aikaisempia yhteisössä vakiintuneita tapoja, vaan esittää oman rytmin, joka voi poiketa yhteisön taukorytmistä. Järjestelmä ohjaa potilaiden sisään ottamista, tarkastamista ja mahdollista hoitamista samalla tarkastusvuorolla, jolloin tauko pidetään työn perusteella valittuna aikana kuten Aila omin sanoin kertoo seuraavissa katkelmissa:

”Heti siitä, niin siihen pitää, myös, merkitä se silloin että noniin nyt tämän potilaan jälkeen pidän tauon, ja laitat siihen että ’tauko’, niin sulle ei silloin laiteta potilasta. Sitten siellä minuuttikello pyörii viistoista minuuttia kahvitauon merkiksi, et sulla on viistoista minuuttia aikaa piittää se tauko. Ja sen jälkeen sitten kun se tauko on pietetty, khm, sieltä tulee sitten uus potilas niin, siinä ei passaa sitten ven..jäädä suusta kiinni siihen kahvihuoneeseen.” (Aila)

”Sen näkee sitten, se saattaa olla että se levähtää se kahvitauko, eri mittaisiksi varsinkin kun sitten, aamulla otat kahdeksalta potilaan että jos katokkin siinä että niin, teet tarkastuksen, vähän sitä tarkastusta joo tuossa ois... kaksi paikattavaa. Minähän kerkeen ne tuossa tunnissa tehdä.. ja.. sen tarkastuksen päälle kun laskee sen, sä ite nostat sitä kelloa toiminnanohjausjärjestelmässä sinne.. niin sitten sä, oot, yhdeksän viistoista valmis. Sittenhän sä voit viettää sen tauon. Mutta kun se talon tapa oli yhdeksältä.” (Aila)

Toiminnanohjausjärjestelmällä pyritään tehostamaan tarkastuspäivien, Ailalla tiistain ja torstain työntekoa, tarjoamalla työlähtöisen rytmin. Tämä kuitenkin sallii tietyissä määrissä tauon rytmittämisen, mutta tämä tulee valita työn aikana. Sillä tauot ovat tässä tapauksessa

sidonnaisempia potilaisiin kuin normaalityössä varattuun aikaan, niin tarkastuspäivinä hammaslääkäreiden kahvitauon pitäminen voi 'levähtää' eri mittaisiksi ja kellonajoille. Teknologia ei ole tahdissa yhteisön rytmin kanssa ja siten yksittäinen hammaslääkäri voi joutua tauolla ulkopuoliseksi, kuten aikaisemmassa Ailan huomiossa voi havaita – oma tauko voi alkaa silloin kun muiden päättyy. Tällöin teknologialla pyritään tukemaan ja tehostamaan työn tekemistä, mutta samalla se hankaloittaa osallistumista yhteisön vakiintuneisiin tapoihin. Ailan tapauksessa kollektiivisella taukorytmillä on yhteisöllisyyden kannalta suurempi merkitys, jota tulen myöhemmin luvussa 5 käsittelemään. Vaikka tulevaisuudessa järjestelmää mahdollisesti laajennetaan muihin perushoitoihin, niin kuitenkin erikoisosaamisen osalta tätä ei voi soveltaa.

”Se ei kaikille erikoisaloille esimerkiksi toimi, johonkin protetiikkaan se ei toimi mitenkään tuommoinen ko osa hammaslääkäreistä ei osaa ees tehdä..” (Aila)

Tällöin järjestelmää ei tulla ottamaan käyttöön kaikille työntekijöille, vaan haastavammat ja erityisosaamista sisältävät työt tulevat olemaan ajanvarauksella. Järjestelmän tarkoituksena on vähentää potilaiden käyntejä, tarkastuksen yhteydessä voidaan tehdä perushoitoa, jota kaikki hammaslääkärit voivat tehdä. Haastatteluhetkellä järjestelmä ei ollut vielä käytössä, jolloin tarkastustyössä potilaalle tehdään ajanvaraus myöhemmälle ajalle tarvittavaa hoitoa varten. Muina kuin tarkastuspäivinä, Ailan ja hoitajan työrytmi voi muuttua muun muassa laitteiden käytön kautta. Tätä voin hieman verrata Raimon soittokelloon, jossa soitto toi työtä taukoon häiriten toteutuvaa rytmiä sekä taukorutiinia. Yllätyksellisyyden sijaan Ailalla laitteen käyttö on tarkoituksellista ja osa työtä. Se tuo sen sijaan keskeytyksen työntekoon, mikä ilmenee Ailan haastattelua edeltäneessä työpäivässä.

”Mä tein semmoista.. keraamista kruunutusratkaisua, ja siinä tulee semmoinen.. viidentoista minuutin väli koska se.. öö.. laite jyrssi keraamia blokista semmoisen kruunun, niin siinä kestää noin, kakstoista viiva viistoista minuuttia.. niin silloin kun laitettiin jyrsimään sen, öö niin, minä sitä ennen sanoin hoitajalle että sie voit mennä tauolle, että mie tuun kahville sitten kun.. oon laittanut jyrsimään ja sitten.. taukotilassa mulla, oli kello.. rinkuttamassa, että sulla on, öö, kruunu valmis, sitten mä kävin hakeen sen, että se oli semmoinen vähän niinku.. hoitotyön lomaan, ettei otettu ees potilaitten välissä vaan..” (Aila)

”Se kuului siihen normityöhön että, hoitajalla oli viis minuuttia pidempi tauko kuun mulla. Mulla sitten se oma tauko jäi siihen kahdeksaan minsaan, kuh... Eri kerroksessa se jyrssi, pitää kävellä ja muuta.” --- ”Silloin tulee aina semmoisia pieniä taukoja, hoitajalle tulee vähän pitempiä taukoja koska minä hoian sitä, laitteistoa, mä teen niitä useita kertoja viikossa kuitenkin. Niin hoitajalle tulee enempi siinä taukoa, mutta hoitajat monesti käyttää sen ajan hyödyksi.” (Aila)

Laitteiden käyttö muuttaa työn tahtia, hetkellisesti pysäyttäen tämän, mutta samalla mahdollistaa muita käytäntöjä laitteen käytön ajaksi. Tämä voi tarjota niin hammaslääkärille kuin hoitajallekin mahdollisuuden taukokäytäntöjen toteuttamiseen, tai vaihtoehtoisesti muiden töiden tekemiseen. Tämä pysäytys tarjoaa toisenlaista rytmiä taukoon. Hammaslääkäri voi joko pitää tätä ylimääräisenä taukona ja sen lisäksi pitää tauko yhteisön rytmin mukaisesti, tai noudattaa laitteen käytöstä tarjoutuvaa rytmiä ja siten poiketa yhteisön vakiintuneesta tavasta. Aikaisemman lainauksen taukoa Aila puhutteli 'poikkeavana', joka tehtiin hoitotyön yhteydessä, jolloin tämä viittaa jälkimmäiseen – eli taukokäytäntöjen tahdittamisesta laitteiden tarjoamaan rytmiin. Sillä hammaslääkäri käsittelee laitetta ja hoitaja ei voi edesauttaa tässä, niin hoitajalle tarjoutuu pidemmän tauon mahdollisuus kuin hammaslääkärille.

Aikaisemmin annoin esimerkin seinäkellosta, niin haastatteluiden perusteella tämä tarjoaa lineaarista rytmiä, jolla voidaan tahdittaa muita rytmejä. Tällöin kello auttaa muun muassa organisaationaalisten käytänteiden ja yhteisössä vakiintuneiden tapojen organisoitumisessa, sekä tukee näiden tahdistamisessa. Esimerkkinä haastatteluissa ilmenneistä organisatorisista käytänteistä on liukuman kautta järjestetty ruokatauko, jolloin yhtiö on määrittänyt työntekijöille ajan ruokailemiseen ja siten antanut tietynlaisen ruokailurytmin. Yhteisön vakiintuneina tapoina voi sen sijaan olla kahvitaukojen pitäminen tiettyinä kellonaikoina, jolloin ajankohtaa ei ole määritetty organisaationaalisesti, vaan yhteisöllisesti hakeudutaan tauolle samanaikaisesti. Tämä samalla tarjoaa yhteisöllistä rytmiä tauolle. Kello ei määritä tauon pitämisen ajankohtaa, vaan tukee näiden käytäntöjen kollektiivista toteutumista. Näin muun muassa työntekijöiden samanaikainen tauon pitäminen mahdollistaa yhteisöllisiä käytäntöjä. Ailan tapauksessa toiminnanohjausjärjestelmä tulee tarjoamaan teknologista rytmiä työlle ja tauolle, mutta tämän käyttöönottoa en käsittele tutkielmassa. Tulen seuraavaksi kertomaan organisaationaalisten ja yhteisöllisten käytänteiden merkityksestä rytmiin, sekä myöhemmin luvussa 5 miten taukojen samanaikaisuus mahdollistaa yhteisöllisiä käytäntöjä.

4.2 Organisaationaaliset ja sosiaaliset käytänteet

Yhtiöillä tai muilla organisaatioilla on määritettyjä tapoja, kuinka työtä tulee tehdä. Näitä muun muassa ilmaistaan strategialla ja työsopimuksella, jotka ovat erilaisten organisatoristen käytäntöjen muodostamia artefakteja. Näitä artefakteja työntekijät käyttävät tai päättävät olla käyttämättä hyödykseen toimiessaan ja toteuttaessaan käytäntöjään. Tässä alaluvussa tulen käsittelemään sekä organisatorisia ja yhteisöllisiä käytäntöjä aineiston kautta, että miten nämä tarjoavat erilaisia rytmejä. Esimerkiksi useimmissa haastatteluissa ilmeni, että ruokatauot on

järjestetty liukuman kautta, sekä mitä ovat kahvitaukojen määritetyt pituudet. Liukumat ja kahvitaukojen pituudet ovat henkilöstöhallinnon työsuunnittelukäytännön muodostamia ohjeistuksia, artefakteja, jotka määrittävät normatiivisia käskyjä toiminnan tavoista ja tarjoavat organisatorista rytmiä.

Työntekijät noudattavat ohjeistettujen liukumien määrittämiä aikatauluja tahdistamalla työtään ja taukojaan näiden mukaisesti, muuttamalla työ- ja taukokäytäntöjään, jolloin ne institutionalisoituvat osaksi käytäntöjä. Organisatoriset käytänteet antavat käsikirjoitettua rytmiä, mutta tämän sisäistäminen osaksi käytäntöjä tai muiden rytmien tahdittaminen tämän mukaiseksi ei ole ongelmaton. Ongelmallisuus voi muun muassa ilmetä siten, että henkilöstöhallinnon työvuorosuunnittelu ei ole vastannut tosiasialliseen työtilanteeseen, jolloin työntekijöitä on vähemmän kuin olosuhteet vaativat. Työvuorosuunnittelu on taas riippuvaista muun muassa Raimon tapauksessa työkohtaisista sesongeista, jotka myös ohjaavat henkilöstöhallinnon käytäntöjä. Sesonkien sijaan Kasperin lähihoitajatyössä HR-käytäntöjen työvuorosuunnittelu noudattaa kuuden viikon henkilöstömitoitusta, jonka aikana tulee saavuttaa tietty työntekijäaste. Kuten alla olevassa haastattelukatkelmissa todetaan, työvuorojen ja henkilöiden määrää mitataan, joita pyritään tasapainottamaan haluttuun tasoon.

”Meillä on aina kuuden viikon listat, ja sitten... Meillähän on se tietty henkilöstömitoitus mikä pittää.. tasaantua noiden kuuden viikon listojen myötä. Niin hyvin useinhan siinä on sitten sitä että, siinä viimeisellä viikolla niin alkaakin olleen todella paljon noita työntekijöitä, sijaisia ja vastaavaa kun tasataan vähän sitä vajetta. Mitä on alkupäässä ollut.” --- ”Että siinä ei kauheasti sitten... ehdi, hengähtämään tai taukoja pitämään.” (Kasper)

”[loppuvaiheessa on enemmän näitä sijaisia..?] Joo, että, silloinhan se on sitten vähän toista. Mutta se, isompi määrä johtuu siitä, että tasataan sitä alkulistojen vajetta että.. Kun sitä... [Halutaan kiintiöt täyteen?] Niin, nimenomaan..” (Kasper)

Organisatorinen käytäntö siten tahdittaa hoitajien työntekoa kuuden viikon rytmillä, ajanjakson alkuvaiheessa on mitoitettu vähemmän henkilöstöä ja henkilöstöä lisätään tarvittaessa. Tämä tarve voi olla muun muassa yhteiskunnallinen sopimus henkilöstömitoituksen tavoitteesta. Jakson alussa yksittäisellä työntekijällä on enemmän töitä ja hänen tulee vastata useamman asukkaan hoitamisesta, mikä esittäytyy Kasperilla työn hektisyytenä, työn tahti on silloin nopeampi. Sillä työn luonne on ihmistyötä, tätä ei välttämättä pysty keskeyttämään ja pitämään taukoa, vaan tietyt työtehtävät on saatava tehtyä, jolloin Kasper joustaa tauoista. Muun muassa asukkaista tehtävät kirjaukset kuuluvat työaikaan, mutta Kasper tekee näitä tauoilla, jotta kirjauksien työaika tulisi käytettyä muihin työtehtäviin. Näin organisatoriset HR-käytänteet

vaikuttavat miten tauon toteutuminen voi onnistua sekä pitää ajallista rytmiä näihin. Tällöin työ valuu tauolle ja toimii työn joustovarana. Noudattaakseen organisatoristen käytäntöjen rytmiä Kasperin on muutettava taukokäytäntöjään tahdittaakseen työnteon rytmin mukaiseksi. Myös työn sisältö rutiininomaisina tehtävinä tuo rytmiä, joka on asukkaista riippuvaista. Tästä kerron lisää seuraavassa alaluvussa.

Ailan työvuorot eivät ole vastaavanlaisia kuin Kasperilla ja Aila työskenteleekin tavallisesti arkipäivisin kahdeksasta neljään. Sen sijaan hammaslääkäriesimies suunnittelee työvuorolistoja hammaslääkäreille työtehtävien mukaan, kuten ajanvaraus-, tarkastus-, tai päivystysvuoroja. Näiden lisäksi esimies määrittää hammaslääkäreille hoitajat, sekä porrastetut ruokatauot sillä kaikki hammaslääkärit ja hoitajat eivät mahdu syömään taukotilassa samanaikaisesti, vaikka osa käy lähiravintoloissa syömässä. Ailan työvuorolistat ovat laitoksen muodostamia artefakteja, jotka edustavat organisatorista rytmiä. Sen sijaan yhteisöllisenä rytminä on yhteisön vakiintuneiksi tavoiksi muodostuneet tietyt kellonajat käydä kahvitauoilla ja työrytmin tahdittaminen tähän mahdollistaa osallistumisen yhteisöllisiin taukokäytäntöihin. Työvuorosuunnittelussa myös määritetään työparikiertoa, joka myös tarjoaa omanlaistaan rytmiä työhön siitä kenen kanssa tulee tekemään työtä kolme viikkoa.

”Että se ruokatauko on laitettu sinne (työvuorolistaan) ja sitten se on talon sisäinen kirjoittamaton sääntö ne, yhdeksän ja puoli kaksi.. kahviajat.” --- ”Niin koska, yleensä ihmiset käy samaan aikaan kahvitauolla, kun on kiva jutella. sosialisoidaan siinä, puhua kaikkea muuta kuin työasioita, niin, se on yleensä yhdeksän kieppeillä, ja iltapäivällä tuota niin, kahden kieppeillä, kun ne on tuota ne vaikka niitä merkittyykkään.” (Aila)

Niin Ailan, Julian ja Kimmon työpaikalla kahvitaukojen pitämisen ajankohtaa ei ole määritetty organisatorisesti, vaan yhteiseksi tavaksi on muodostunut kahvitaukojen viettäminen yhdessä tiettyinä kellonaikoina. Tämä on yhteisöllinen käytäntö, jossa tietyt kellonajat ovat saaneet merkitykset, ja kello auttaa tämän yhteisöllisen käytännön kollektiivisen toiminnan toteutumisessa. Yhteisöllisenä käytäntönä tämä myös luo yhteisöllisen rytmin, johon pitää ajoittaa oma toiminta osallistuakseen siihen. Sosiaalisen tavan rytmittämänä yhteisö kokoontuu samanaikaisesti tauolle, joka myös mahdollistaa muita yhteisöllisiä käytäntöjä, kuten tutustumisen ja keskustelemisen muiden kanssa. Tulevan toiminnanohjausjärjestelmän vuoksi tarkastuspäivinä Ailan työrytmi voi määrittyä yksinomaan järjestelmän mukaan, jolloin tätä noudattamalla hän ei välttämättä voi osallistua kollektiiviseen toimintaan.

Haastateltavista Kimmolla on käytössä työliukuma, jolloin hänen ei tarvitse olla töissä tai lähteä töistä määritettyinä kellonaikoina. Tällöin hän voi tahdittaa siten työntekoaan oman vapaa-ajan

mukaisesti, kunhan tietyt organisatoriset ehdot täyttyvät. Kuitenkin tulemalla työhön myöhemmin voi aiheuttaa sen, ettei aamun kahvitaukoa tule pidettyä, kuten Kimmo omin sanoin toteaa: *”Mutta kun meillä on liukumat käytössä, niin jos menee myöhään niin sitten ei tule käytyä sillä ekalla kahvilla lainkaan, välttämättä.”*

Kimmon työpaikan vakiintuneena tapana on käydä kahvilla noin puoli yhdeksän ja kahden aikaan, tosin jotkut saapuvat tauolle hieman aikaisemmin tai myöhemmin. Mikäli hän itse saapuu työpaikalle myöhemmin, niin hän ei välttämättä pidä ensimmäistä kahvitaukoa lainkaan, vaikka ajankohdat eivät ole lyöty lukkoon ja on mahdollista käydä tauolla muinakin ajankohtina. Tällöin organisatoriset sopimukset mahdollistavat Kimmon tahdittaa työtänsä oman vapaa-ajan rytmin mukaan, mutta tällöin voi ilmetä tilanteita, jolloin hänen vapaa-ajallansa tahdittama työrytmi ei vastaa yhteisön vakiintuneisiin taukorytmiin. Yhteisöllisistä käytännöistä tarkemmin, Kimmolla on vakiintunut tapa käydä tauolla muiden samaan aikaan aloittaneiden kanssa, muodostaen yhden aloittaneiden ryhmän. Heillä on meneillään työhön perehtyminen, joka tapahtuu niin perehdytysvideoilla ja tehtävillä, kuin myös seuraamalla vanhemman työntekijän tekemistä. Kimmo kulkee muun ryhmän kanssa samaan aikaan kahvitauolle ja tulee pois sieltä, muodostaen yhteisöllisen taukokäytännön.

”Kyllä mie.. olen niinkö, lähtenyt sille tauolle.. tähän mennessä joka kerta niinkö.. jonkun.. näitten, uusien kanssa, kenen kanssa yhtä aikaa on tultu pari viikkoa sitten talloon, niin niitten kanssa tauoille menty.” --- ”Nimenomaan meillä on vain se.. meidän omien aloittaneiden, pieni piiri.” --- ”Mennään yhdessä sinne, kahville ja lähdetään pois yhdessä.” (Kimmo)

”Ettei me.. tai no.. periaatteessa joo, et voiaan me kysyä niitä muitakin, et lähekkös sinäkin kahville. Mutta että lähinnä, me, yhtä aikaa aloittaneet ollaan niitä.. jotka kulkee koko ajan yhdessä sinne kahville ja pois. niin, että vain harvoin tulee silleen et en minä nyt oikeastaan, ehdi lähtiä, että menkää te vain.” (Kimmo)

”No ainakin tällä hetkellä tuntuu siltä että jos yhdessä mennyt sinne tauolle, niin ei saa lähteä pois, ennenkö kaikki on valmiita lähtemään, porukassa, pois. Näin niinku, me, alottaneet kuljetaan edelleen niinkö yhdessä.” (Kimmo)

Edellisistä poiminnoista ilmennyt taukokäytäntö myös muodostaa yhteisöllisen rytmin työlle ja tauolle, jolloin osallistuakseen käytäntöön Kimmon tulee tahdistaa toiminta sen mukaisesti. Jos hän tulee myöhemmin töihin, niin hänen työrytminsä ei ole tahdissa ryhmän kanssa, jolloin tauko voi jäädä pitämättä. Ryhmän taukokäytäntö voi noudattaa yhteisön vakiintuneita taukoajoja, mutta voi myös poiketa näistä, tarjoten samalla ryhmän jäsenille vaihtoehtoisen taukorytmin. Ryhmän taukokäytäntöön kuuluu myös, että tauolta lähdetään pois yhdessä ja

Kimmo koki, ettei voi lähteä pois ennen tai jälkeen muuta ryhmää. Kuten aikaisemmin olen kertonut, niin vakiintuessaan käytäntö ohjaa toimintaa, josta voi olla vaikea poiketa. Näin ryhmän taukokäytäntö on normatiivinen tapa järjestää ja ylläpitää sosiaalisuutta, sekä esittää hyväksytyyn ja 'oikean' tavan pitää taukoa. Käytännöstä poikkeaminen voi siten esittäytyä 'vääränä', jolloin institutionalisoitunut yhteisöllinen käytäntö rytmittää Kimmon työtä ja taukoja, eikä hän koe voivansa noudattaa vaihtoehtoisia rytmejä. Haastattelun perusteella tulkitsen ryhmän taukokäytäntöjen sisällyttäneen organisatoriset ohjeet tauon enimmäispituudesta, sisältäen pientä tilannekohtaista vaihtelevuutta. Toisin kuin heitä aikaisemmin aloittaneiden ryhmä sekä muut vanhemmat työntekijät eivät välttämättä noudata tauon pituutta vaan ovat tauolla pidempään, kuten seuraavassa lainauksessa Kimmo toteaa.

"Niin no ne saattaa pittää pidempiä taukoja kuin me uudet..." --- "...(lainaten esimiestään) 'Ei pidä ottaa va..vanhoista mallia' että niillä saattaa venyä ne tauot. Mutta että, eihän sitä tiiä miten pitkään ne siellä tauolla on että.. ei.. ei, siitä on mahdoton pitää kirjaa kun meitä on niin monessa kerroksessa. Iso työtila kuitenkin kysseessä. ehkä sempä takia ne joku onkin vähän pidempään koska siitä on mahdoton pitää kirjaa et kuinka kauan ne siellä on. Mutta.. työn.. tehokkuudessa sen varmaan näkkee sitten." (Kimmo)

Organisatorisen ohjeen mukaan on määritetty tietty tauon pituus, mitä kellolla mitataan, mutta Kimmon havainnossa vanhemmat työntekijät eivät noudata organisatorista rytmiä ja eivät ole ottaneet tätä osaksi taukokäytäntöjään. Tilan ja ihmismäärän vuoksi on vaikea seurata, kuka on aloittanut ja lopettanut milloinkin tauon. Tällöin organisatorisen ohjeen noudattamista ei ole tuettu muilla käytännöillä, joka mahdollistaa ohjeen sivuuttamisen ja tauko saatetaan pitää pidempänä. Samalla vanhojen työntekijöiden taukokäytäntö tarjoaa myös Kimmolle vaihtoehtoisia rytmiä, jota noudattaa. Kuitenkin, kun Kimmo aloitti töissä, esimies totesi hänelle, ettei pidä ottaa mallia vanhoista työntekijöistä, jotka pitävät pidempiä taukoja. Tämä oli esimieheltä organisatorista käytännettä vahvistava diskursiivinen ilmaisu, jolla pyrittiin rajaamaan vanhempien työntekijöiden taukokäytäntöön osallistumista.

Kuten aikaisemmin totesin, niin myös Julian työpaikalla vakiintuneena tapana on pitää kahvitaumat yhdessä, sekä ruokataumat pidetään liukuman kautta. Yhteisöllisten käytäntöjen lisäksi taukojen pitäminen rytmittyy myös työn kautta. Asiakaspalvelussa on aina työntekijöitä kirjaston aukioloaikoina, jolloin osa jää ruokatauolla ja iltapäivän kahvitauolla asiakaspalvelupisteelle. Tämän vuoksi kaikki eivät ole samaan aikaan tauolla, kun henkilön noudattama työrytmi ei mahdollista tämän tahdittamista yhteisön taukorytmin kanssa, jolloin ei voi myöskään osallistua tauon yhteisöllisiin käytäntöihin. Taukoa kuitenkin voidaan ajoittaa

työn perusteella, jotta sen voi pitää rauhassa. Tämä tarkoittaa että, tauon pitäminen tapahtuu osaltaan työn rytmien mukaisesti, jotta tämä sallii halutunlaisen taukokäytännön toteuttamisen.

”Asiakaspalveluvuorossa ja sitten.. sitten pääsee siitä. siitä vaikka.. no se loppu yleensä sitten pikkuisen yhen jälkeen, sitten yleensä tulee tietenkkin mentyä siitä suoraan kahville ja.. tai sitten jos tarvii mennä sinne, niin sit ajoittaa sen sillä lailla että ehtii rauhassa käydä kahvilla ennen kuin menee siihen.” (Julia)

”Joskus meillä on semmoisia pidempiä vuoroja” --- ”joutuu olemaan tossa asiakaspalvelussa, niin sitten taas jotkut tulee päästämään että pääse kuitenkin siinä välissä tauolle. Sillälailla ne ajoittuu yleensä.” --- ”Ei sitä varmaan kukaan nyt.. sekunttikellon kanssa valvo, että... miten pitkään sitä ollaan.” (Julia)

Kuten äskettäisissä lainauksissa Julia ilmentää, mikäli hänellä on tavallista pidempi asiakaspalveluvuoro, niin hän ei voi osallistua tauolle, jos yhteisön taukoaika on vuoron aikana. Tällöin hänen taukonsa ajoittuminen riippuen toisen työntekijän tauosta. Toinen työntekijä tulee päästämään hänet asiakaspalvelusta, jolloin asiakaspalveluvuorossa olevien tauot voivat rytmittyä yhteisön taukojen mukaan, mutta ollen näiden jälkeen. Toisaalta Julia saattaa tahdittaa työtä ja taukoja toisillaan. Kun aikaisemmassa lainauksessa, vuoron jälkeen hän yleensä menee suoraan tauolle, jolloin tauon pitäminen tapahtuu työvuorojen välissä ja taukorytmi poikkeaa yhteisön rytmistä. Vaihtoehtoisesti Julia voisi tahdistaa tauon pitämistä yhteisön vakiintuneen tavan mukaan. Tällöin hänen tulisi odottaa asiakaspalveluvuoron loppumista ja aloittaa toisessa työtehtävässä, jota tahdittaa pitääkseen tauon vakiintuneeseen aikaan. Tämän sijaan tauko ajoitetaan työrytmin mukaan työtehtävien vaihtumisen ajalla. Rytmia saatetaan myös muuttaa, jotta taukokäytäntöjen toteuttaminen voi tapahtua rauhassa.

4.3 Työkohtaisista asioista

Työkohtaisina asioina pidän työympäristöön, työtehtäviin ja työntekoon liittyviä asioita, jotka ovat osana muodostamassa työn kokonaisrytmiä. Muun muassa vuositasolla Raimon työssä Alkossa sesonkiaikaa ovat pikkujoulukausi ja uusivuosi. Nämä ovat työhön liittyviä yhteiskunnan kulutuskulttuurillisia asioita, jolloin on enemmän asiakkaita ja sitä kautta myös työtä, mihin taas henkilöstösuunnittelulla pyritään vastaamaan. Tämän lisäksi Raimolla viikkotasolla perjantai ja lauantai ovat kiireisimpiä aikoja, jolloin asiakkaita on muita päiviä enemmän, mutta myös erilaiset juhlapäivät voivat muuttaa tätä rytmiä. Raimon työssä vallitsee siten yhteiskunnan alkoholinkulutuksen kulttuuriset rytmit. Nämä voivat aiheuttaa kiirettä, jolloin ei välttämättä ehdi pitämään taukoa. Työn tempo on liian korkea ja sitä ei pysty tahdittamaan taukokäytäntöihin. Haastatteluajankohdalla Raimo myös totesi, että flunssan

vuoksi työpaikalla on ollut henkilöstövajetta, mikä Raimon mukaan näkyy myös taukojen pitämisessä. Nämä ovat hänen mukaansa riippuvaisia työvuorosuunnittelusta, kuten myös kausityöntekijöiden palkkaaminen joulun lähestyessä. Kun työvuorolla on samanaikaisesti tavallista enemmän työntekijöitä, tämä mahdollistaa taukojen pitämistä yhdessä jonkun kanssa.

”Että yleensä pidetään hyvin huolta että niinko paussit sais pidettyä, mutsitten aina kun on kiire niin kyllä niitä joskus jää.. ei pitäis jäähä, mutta.. nytten varsinkin kun on ollut vähän kiirusta niin, valitettavan usein siellä on joutunut niinku.. paussista, omasta paussista niinku säästämään tai niinkö.. tinkimään että onkin joutunut.. myymälään.” (Raimo)

”Silloin kun on miehitystä hyvin, niin.. tulee pidettyä. Mutta varsinkin nuo kahvipaussit, niin ihan liian usein tulee tuota, niinkö.. voi olla että, on niin kiiruspäivä että se jää pitämättä, tai sä joudut kesken paussin tulemaan sinne myymälään. Että vähän liian usein tuota.. joutuu niistä pauseista, luopumaan. Yleensä ruokatauko, rauhoitetaan, että sen on, aamut pitää tuota.. mut paussit, välillä jääpi, poies vaikka ne kuuluis.” (Raimo)

Raimolla työn sesongit ja aikaisemmin kertomani organisatoriset käytänteet asettavat sekä tarjoavat erilaisia rytmejä työlle, eivätkä taukokäytännöt välttämättä sovi näihin. Kasperilla työ on sen sijaan vanhusten hoitamista, joka on ihmistyötä pääosin samoille asukkaille. Asukkaiden hoitamista varten on aikaisemman mukaisesti henkilöstösuunnittelulla mitoitettu työntekijämäärä, mikä luo työhön kiirettä. Tämän lisäksi kiirettä voi muodostua muista työntelemiseen liittyvistä asioista työpäivän aikana, mutta lähtökohtaisesti yövuorolla on hiljaista. Työn tahti on erilaista ajankohdan mukaan, joka riippuu asukkaiden vuorokausirytmistä ja muista käytännöistä. Päiväsaikaan työn tekemiseen liittyy kirjausten tekeminen asukkaista, kuten miten asukas on voinut, mitä heille on tehty tai annettu.

”Sitten se kahvitauko on vähän, vähän että miten ehtiipi, että siinä asukkaat viiän sänkyihin, ja sitten on kirjaaminen, sitten.. siihen väliin pitäisi olla tauko ja sitten asukkaiden kahvi.” --- ”Ja monesti sitten, se kahvihetkikin menee siihen että siinä samalla ottaa ja kirjaapi, että periaatteessa sitä varsinaista kahvitaukoa saata olla, vaan se menee työnteossa. Vaikka se kahvitauko kuuluisi olla.” (Kasper)

”Usein on sitä, samalla kun kirjaapi niin juopi sen kahvin, että ehtiipi sen kahvin saamaan. Että se riippuu päivästä, toisina päivinä ehtii oikein hyvin juomaan ne kahvit ja toisina niin.. On sitten niin paljon hetkisempää.” --- ”Periaatteessa se pitäisi olla ennen kahvitaukoa se kirjaaminen, mutta hyvin usein siinä samalla tulee juotua ne kahvit.” (Kasper)

Oheisissa lainauksissa Kasper kertoo, kuinka työn hektisyyden vuoksi hänen taukonsa toimivat työn joustovarana. Hän käyttää varsinaisen kirjausajan työnteossa ja tekee tauon aikana tarpeelliset kirjaukset, jotta nämä saadaan tehtyä. Mutta lisäksi työn hektisyys ja

työvuorosunnittelu voivat näkyä ruokataukojen pitämisessä, jotka ovat organisatorisesti määritetty liukumien kautta. Vaikka työntekijöille on määritetyt ruokataukojen pitoajat, niin näitä liukumia ei välttämättä voi noudattaa, mikäli työ on kiireistä. Työn rytmi ja organisatorinen rytmi eivät kohtaa, jolloin taukokäytännön toteuttaminen ei onnistu. Aamuisin Kasperin työn tahti on nopeampi, sillä tähän liittyy muita aikoja enemmän työtehtäviä ja nämä ovat asukkaista riippuvaisia. Näihin liittyy asukkaiden sängystä ylös auttamista tai nostamista, suihkussa käyttämistä, sekä ohjelman järjestämistä asukkaille mutta lisäksi se voi sisältää myös aamukuorman purkamista. Mikäli aamulla muut työntekijät ovat sijaisia ja opiskelijoita, jolloin Kasperin on ainoa vakituinen työntekijä paikalla, niin hän on kaikista asukkaista lääkkeenantovastuussa, joka lisää hänen henkilökohtaista kiirettänsä työssä. Myös eri vuoroon tulleilla hoitajilla on eri ruokailuajat ja seuraava lainaus ilmentää työn ja organisatoristen rytmien välistä epätahtia. Koska organisatoristen käytänteiden vuoksi on aina oltava joku hoitamassa asukkaita, niin myöhemmälle vuorolle tullut odottaa ennen omaa ruokailua, että aikaisempi vuoro on käynyt ruokatauolla. Mutta, aikaisemmassa vuorossa olevien tulee ensin toteuttaa työtehtävänsä siten, että he voivat käydä lounaalla.

”Seiskavuorolaisella on ruokatauko, pitäisi alkaa puoli yksitoista, koska asukkaiden ruokailu alkaa siinä kahdeltatoista.. puoli kaheltatoista. Mutta riippuen siitä, että onko ollut hetkinen aamu, niin se saattaa venähtää se tauolle meno. Jonnekin yhteentoista tai päällekin, ruokatauko on se kaksytä minnuuttia.” --- ”Hyvin usein aamutoimet arkisin ottaa ja venähtää koska silloin on kaikki suihkut, tulee kuormaa ja on meno, ja on jumppaa ja muuta vastaavaa.. Niin hyvin helposti ne aamutoimet venähtää sen verta että.. siinä puol kaheltatoista oo vielä ehtinyt tuo ysiläinen vielä syömään.” (Kasperin)

Kasperin työn hektisyys juontaa itse työn teosta mutta myös organisatorisista käytännöistä. Hänellä hektisyys vaikuttaa työn rytmiin ja hankaloittaa työn ja tauon tahdistamista keskenään. Taukoa ei välttämättä voi pitää, tai siitä pitää joustaa, kunnes työ on saatu tehtyä. Kasperista poiketen Julia saattaa muuttaa työrytmiään tauoilla. Julialla on jokapäiväisiä työtehtäviä, jotka eivät määritä suoraan työn rytmiä tai tahtia kuten ihmistyössä. Tällöin Julia voi tahdittaa tai muuttaa päivittäistä työrytmiään yhteisön taukorytmin mukaisesti, jotta hän voi tauolla jakaa työtehtäviään. Esimerkiksi seuraavassa lainauksessa hän saattaa ennen aamun kahvitaukoa tehdä varastotyötä ja tauon jälkeen keskittyä muihin tehtäviin, kuten asiakaspalveluun. Hänen työpaikallaan aamutauko on ajoitettu siten, että tämä pidetään ennen kirjaston avaamista, joka on myös ohjannut yhteisön vakiintunutta tapaa käydä tauolla.

”Voi olla justiin, jos on jotakin semmoista, työtä nyt..jatkuukin monena päivänä, vaikka joku et...käy tuolta, pitää käydä varaston kirjoja läpi, että mitä sieltä vaikka poistetaan, että saa tilaa. Ja se on semmoista, niinku jatkuvaa työtä, niin voi ajatella sit, et teen sitä

vaikka.. tänään kaksi tuntia ja ... ja sitten tauon jälkeen tekkee jotain, jotain muuta ja seuraavana päivänä voi taas jatkaa sitä.” (Julia)

*”No, sehän, rytmittää päivää, että voi miettiä että, mitä asioita haluaa tehdä, vaikka ennen taukoa ja... ja mitä sitten, seuraavassa välissä että semmoista rytmiä ja.. ja sitten... jaja.. katkaisee sitten sen työnteon vähäseks aikaa, ja.. sitten saa tietenkin syödä ja *naurahdus*.. tämmöistä.” (Julia)*

”Kun tullaan siinä aamuvuoroon siinä kahdeksan maissa viimeistään, niin.. siinä tota laitetaan kirjat hyllyyn ensin niin ja sitten.. ennen yhdeksää mennään sitten kahvitauolle. yleensä, ja sitte ku yhdeksältä kirjasto aukee, nii sitten ensimmäisten pitää olla tuolla, asiakaspalvelussa ja... Mutta kuitenkin yleensä suurin osa, osa menee siinä, aika yhtä aikaa.” (Julia)

Julia voi joutua tahdistamaan taukojaan työtehtävien mukaisesti, mutta hän voi myös muuttaa työrytmiään sopivaksi haluamalleen taukokäytännölle tai rytmille. Julialla eivät suoraan asiakkaat, vaan asiakaspalvelu asettaa työhön rytmiä, jota hän ei voi muokata taukokäytännöillä. Toisin kuin Julialla, niin Ailalla ajanvarauspäivinä työnteke on asiakkaasta eli potilaasta riippuvaista, sillä hoitotyötä ei voi tehdä, jos potilas ei saavu paikalle. Tällöin potilas asettaa rytmin, jota noudatetaan työn tekemisessä. Kun potilas on myöhässä tai ei saavu lainkaan hoitoaikana, niin työn rytmi rikkoutuu. Tällöin Ailan ja hänen työparinsa työnteke keskeytyy, sekä muodostaa hetken tauolle. Tämä ajankohta on varattu kyseiselle potilaalle, jolloin ei voi mitakaan työkäytäntöjä toteuttaa, sillä ei voi tietää onko potilas tulossa myöhässä tai lainkaan, sekä yksikkö on jo valmisteltu. Potilaan saapumattomuus voi olla ennalta-arvaamatonta ja tällaisena rikkoo työrytmiä, mikä taas tuo työkohtaisena pakotteena tauon hammaslääkärille ja hoitajalle. Aila kommentoikin tätä seuraavasti:

*”Potilas on myöhässä, siinähän me istuskellaan ja.. ootellaan *pieni naurahdus*. [Asiakkaasta riippuvaista?] Niin, jos joku jättää tulematta, niin se saattaa olla puolen tunnin väli siinä keskellä päivää. Ettei tehdäkään mittään. Sitten mennään istuun, jalat ylhäälle jonnekin.. vähäks aikaa..” (Aila)*

Tällaiset tilanteet mahdollistavat satunnaisia taukoja työssä ja samalla taukotilan käyttöä yhteisön vakiintuneiden taukoaikojen ulkopuolella. Samalla tämä mahdollistaa toisenlaisten taukokäytäntöjen harjoittamisen, joita käsittelemme myöhemmin luvussa 5. Kuten aikaisemmin kerroin, niin Aila tekee töitä pareittain hoitajan kanssa. Seuraavassa haastattelukatkelmassa Aila tuo esille, miten hän toimii tässä tilanteessa ”tiimin johtajana”, jolloin hänen tulee huolehtia, että myös hoitaja pääsee tauolle. Tällöin hoitajan työ ja tauon pitäminen on siten hammaslääkäristä riippuvaista. Jos Aila on varannut päivän liian täyteen potilaita, niin

kumpikaan heistä ei välttämättä ehdi tauolle. Hoitajan työ ja taukorytmi ovat siten sidoksissa hammaslääkäriin työkäytäntöihin, sillä potilastyötä ei voi jättää kesken.

”Nyt ei kukaan seuraa sitä, jos jää tauko pitämättä, niin se jää pitämättä. Hoitaja vaan saattaa suuttua siitä, koska.. työskennellään pareittain... niin pitää myös huolehtia siitä koska minä oon se, vähän niinku tiimin johtaja, niin minun pitää huomioida se.sekin siinä työnteossa, että se minun avustaja pääsee tauolle. Että hänen tauot ei sitten jää liian lyhyiksi. Että jos, suunnittelee, päiväkirjan liian tiheällä.. aikataululla, sitten siinä ei ole ollenkaan tilaa, niin ei myöskään hoitaja pääse, tauolle, ja sitten.. He ovat hyvin nyreissään siitä” --- ”Etsä voi, tuota, kesken potilastyön, ei se voi se hoitaja mihinkään lähteä siitä. Ja minä sitten päätän kuitenkin, mitä hoidetaan, milloin hoidetaan, ja.. suunnittelen aikataulut, että hoitajat vaan avustaa.” (Aila)

Sillä hoitaja ja hammaslääkäri työskentelevät työparina, heidän tulee tahdistaa omat työrytminsä sujuvan työkäytäntöjen toteutumisen vuoksi, joka samalla ohjaa heidän molempien taukokäytäntöjä. Potilastyön aikana he työskentelevät yhdessä, mutta hoidon jälkeen molemmilla on omat työtehtävät ja hetkellisesti työtehtävän oma rytmi. Hammaslääkäri tekee kirjauksia ja hoitaja puhdistaa yksikön sekä valmistee sen seuraavaan potilasta varten. Seuraavaa työtä ei voi aloittaa aikaisemmin kuin molemmat ovat valmiina. Työrytmin tahdittaminen keskenään ennen seuraavaa potilasta tällöin esittää keskeytyksen työrytmissä sille, joka joutuu odottamaan toista. Tällöin voi esiintyä pientä taukoa potilaiden välillä, jos on ehtinyt tehdä omat potilaan jälkeiset tehtävänsä valmiiksi ennen pariensa.

”Periaatteessa... Siinä tulee pieniä taukoja välillä, öö, potilaitten välillä. Hoitaja tekee välisiivouksia ja minä teen kirjauksia sitten potilaitten välillä. Mutta jos hoitaja on nopeampi kuin minä, niin hoitajalla on siinä semmoinen... Pieni, pieni tauko, että minä saan kirjattua loppuun, tai jos minä saan kirjattua aikaisemmin, niin minä voin siinä istuskella sen minuutin kaks. Omissa ajatuksissani ennen kuin ottaa seuraavaa potilasta, plus sitten siinä, potilaitten välillä niin tulee paljon, ööm, juteltua niitä näitä hoitajan kaa. se on ihan semmoista vähän niinku, rentoa tauon pitämistä siinä samalla, koska se kirjaaminen ja.. tämä.. unityn [hoitoyksikkö] pyyhkiminen varsinkin kun hoitaja tekkee sitä välisiivousta, niin sehän mennee ilman ajattelematta, ja ne kirjaukset saattaa olla hyvin lyhyitä joskus, ettei minun tarvitse siinä ihan hirveesti miettiä.” (Aila)

Ailan ja hänen hoitajansa työrytmiin kuuluu siten mahdollisesti pienempiä taukoja, sekä toisenlaisissa työkäytännöissä he voivat keskustella keskenään. Hoitoaikana muista asioista keskusteleminen sen sijaan voi häiritä työkäytännön toteutumista. Vielä mainitakseni Raimon työpaikasta, niin heidän ensimmäinen taukonsa pidetään aamuvuorossa ennen myymälän avaamista. Sillä tällöin asiakkaita ei ole paikalla, tauolla voi olla samanaikaisesti läsnä kaikki työntekijät, joita on oltava töissä vähintään kaksi. Tämä tauko pidetään aamutoimien jälkeen, joista kerroin aikaisemmin kuvaillessani haastateltavia. Jotta kassalla ja myymälän puolella

asiakaspalvelussa olisi molemmissa vähintään yksi henkilö niin Raimon yhteisössä kahvi- ja ruokataukoja pidetään, kun seuraavan vuoron työntekijä saapuu paikalle. Tällöin aamun jälkeisten taukojen pitäminen on riippuvaista siitä, milloin seuraavan vuoron työntekijä saapuu paikalle, kuten seuraavassa katkelmassa tulee esille.

”No meillä aina myymälää tulee avaamaan kaks henkilöä. Ja tuota.. silloin tullaan aamuseiskaan duuniin, ja tuota myymälä avataan sitten yhdeksältä. Niin ennen sitä pitää saada vietettyä yks kahvipaussi niinkö poies. niin se pietetään just ennen myymälän avaamista. Sitten kun tulee kolmas henkilö niinkö välivuoroon, niin sitten pääsee, ruokkikselle.” --- ”Ennen yhdeksää pietettävä paussi niin.. se pietetään yhdessä, mutta muuten on aina niinkö että, vähän kattoo että pitäis aina olla niinku myymälässä, vähintään kaks henkilöä, että sinne ei oikein voi jättää ketään, yksin koska on sen verta iso myymälä. Yks on niinku, yks on kassalla ja yks on siellä, salissa, tai niinku myymälän puolella” (Raimo)

Aamun taukoa lukuun ottamatta taukojen pitämiset ovat riippuvaisia muista työntekijöistä, sillä myymälässä tulee olla kaksi henkilöä. Raimon mukaan toisinaan on ollut tilanteita, ettei taukoja ole voinut pitää, kun kolmatta henkilöä ei ole saatu ajoissa töihin. Sen sijaan aamuisin tauot pidetään yhdessä, jolloin tauolla on aina toinen. Viikko- ja vuosisesonkien mukaan työntekijöitä voi olla enemmän, jolloin Raimolla on mahdollisuus muulloinkin kuin aamutauolla käydä muidenkin kanssa tauolla. Sesongin ulkopuolella Raimo on tavallisesti yksin tauolla, paitsi aamutauolla, tai jos välivuorolainen on tullut etukäteen ’chillailemaan’ taukotilaan ennen oman vuoron alkamista. Mutta mikäli töihin tulee muulla kuin aamuvuorolla, niin ei välttämättä pääse juttelemaan vapaasti muiden työntekijöiden kanssa, sillä työn ohessa ei voi keskustella henkilökohtaisesti. Ruokatauot ovat myös Raimolla suunniteltu työvuorolistaan.

4.4 Kehollisuuden merkitys

Haastatteluissa kehollisuuden merkitys ei välttämättä noussut vahvasti esille, mutta tiedostan tämän mahdollisuuden osana työpäivän rytmittämisessä, varsinkin fyysisesti raskaissa töissä. Kuten luvun alussa kerroin, keholla on useita jopa ristiriitaisia rytmejä. Myös kehon tuntemukset voivat ohjata tauon pitämistä, kuten väsymys, kahvinjano, tai muut aistimukset. Keholla voidaan aistia työn hektisyyttä, jolloin keho voi olla jatkuvasti tekemässä jotakin, tai ei välttämättä kykene tai ehdi tekemään asioita työn tahdissa. Tällöin kyse on myös siitä, millä tavalla olemme kehollisesti ja miten pystymme olemaan. Kehon fyysisestä puolesta, niin Ailan aikaisemmissa työkokemuksissa tuli esille Kelonveistoviikot, joissa hän oli ollut teknisenä avustajana. Tämä työ kesti neljä viikkoa, jossa ensimmäiset kaksi viikkoa hän nosteli ja siirteli keloja, tapahtuman aikana hän avusti artisteja viikon ajan, jonka jälkeen oli loppusiivous.

Työ oli fyysisesti rasittavaa järjestelyssä ja purkamisessa, mutta itse tapahtumaviikko oli kevyempää, jolloin autettiin artisteja, kuten siivoamalla veistojätettä. Kuten alla olevat haastattelukatkelmat tuovat esille, tässä työssä ei ollut varsinaisia taukoajoja, vaan väsymys kehon tuntemuksena rytmitti tauon pitämistä sekä siirtymät paikasta toiseen, jolloin ei voinut toteuttaa työkäytäntöjä.

”Ei meillä ollut, meän tauko oli se että meillä oli termarista kahvia, tai huoltsikalta kahvia tai, ää, käytiin lounaalla jossain tai meillä oli tuota, voileivät repussa. ja oli sitten tuota, pakun perässä. että se tauko oli sitten kun.. oltiin kärrätty isoja, keloja.. tunti olit aivan poikki, niin sitten istutaan, kannon nokassa ja juodaan vettä viis minuuttia.” (Aila)

*”Et siellä ei ollut minkäänkokoisia taukotiloja. Tauot pietettiin välillä, sitten kun käet enää noussut oli pakko välillä piittää taukoa *pieni naurahdus*. niin, fyy. *naurahdus* fyysinen rasitus. Välillä sitten siinä oli vähän taukoa se että, yks vaan ajo autoa ja muut istu sitten kyydissä. Ko oltiin menossa eri paikkaan siinä järjestelyssä oli kaikennäköistä.” (Aila)*

Ailan esimerkissä työntekeminen rytmitti taukoja enimmäkseen, kun sitä ei voinut tehdä. Työtä ei voi tehdä autossa, vaikka jaksaisi ja vaihtoehtoisesti kehon väsymys pakottaa pitämään taukoa, kun fyysinen väsymys ei enää mahdollistanut työkäytäntöjen toteuttamista. Taukoja pidettiin, kun ei enää voinut kehollisesti olla työkäytäntöä varten oikealla tavalla, jolloin tässä työssä Ailan keho rytmitti taukojen pitämistä. Kasperin työssä lähihoitajan fyysinen puoli ilmenee esimerkiksi asukkaiden nostamisessa ja kääntämisessä. Tällöin tauko merkitsee hänelle myös palautumista ja hän kokee tämän olevan tärkeä osa työpäivässä jaksamista. Kimmon työssä ei keskusteltu kehon fyysisestä rasituksesta mutta hän nosti seuraavasti esille, ettei hän halua pitää kahvitaukoa liian myöhään, sillä kahvi voi vaikuttaa hänen unensaantiinsa illalla.

”Mutta, kai sitä nyt siihen pyrkis että.. nyt viimeistään suurinpiirtein kahelta mennee kahville, ettei mene yöunet että jos liian myöhään menee kahville. Että.. kyllä kävisin kahvilla ennen.. ennen puoli kolmea ehdottomasti. Että jos siihen mennessä ei oo kahvilla käynyt niin sit ei käy ollenkaan.” (Kimmo)

Tällä hän tiedostaa oman kehon toimintaansa ja miten tauon pitäminen ja kahvin juominen muokkaa kehon tuntemuksia. Kahvin juominen tauolla kohottaa vireystilaa, mutta Kimmo koki, että kahvin juominen liian myöhään voi häiritä hänen untansa. Tässä tapauksessa työnaikainen vireystila toivotaan olevan korkeammalla töissä, mutta illalla nukkumaan mennessä matala. Tällöin tämä päätös perustuu kehon aistimukseen, jolloin tauon pitäminen esittäytyy myös kehollisena toimintana: ylläpidetään haluttua kehomielen vireystasoa pitkin työpäivää ja vapaa-ajalle. Kimmon tapauksessa hän pyrkii tahdittamaan taukojaan myös unirytmien kanssa, jotta

hän olisi kehollisesti halutulla tavalla toteuttaakseen unikäytäntöjään. Taukojen aloittamisesta Kimmo mainitsi, että pieni merkki tauon paikasta on ääniaistimus muiden keskustelusta, kun alkaa 'möly nousta'.

"Meillä on se perehtyminen menossa niin miten niitä.. tulee sopivia hetkiä siihen että nyt vois vaikka tauon pittää. Että kyllä silloin tulee lähdettyä tauolle jos siellä alkaa tuota avokonttorissa, möly noussa, niin sitten vois olla että nyt on tauon paikka." (Kimmo)

Tämä ääniaistimus Kimmon mukaan ilmaisee muiden keskittymisen puutteesta, jolloin tämä tarjoaa hetken ilmaista muille, että tulisiko pitää tauko. Kuten aikaisemmin mainitsin, Kimmo kulkee ryhmänsä mukana tauoilla, joten ilmaisemalla muille tulisiko tauko pitää, hän myös tulee vaikuttaneensa omaan taukorytmiin. Ääniaistimuksen kautta hän voi havaita mahdollisuuden tauolle ja sillä tahdittaa samalla oman tauon pitämistä. Mutta mikäli hän ei halua pitää taukoa, hän voi laittaa kuulokkeet korville ja *"volyymeä kovemmalle sieltä niin.. kuuluu se koulutusvideo ihan hyvin"*.

Tässä luvussa olen kertonut, kuinka haastateltavilla esiintyy erilaisia rytmejä ja miten he noudattavat näitä työpäivän aikana pitääkseen taukoja. Nämä rytmit ovat käytäntöjen kanssa keskenään sidonnaisia, joten osallistuakseen käytäntöön on tunnettava tämän rytmi ja tahdistettava oma toiminta sen mukaisesti, jolloin osallistuessaan käytäntöön tämä myös tulee rytmittämään henkilön toimintaa. Näin työntekoon liittyy tietämys, milloin tauko voi alkaa, sekä ymmärrys mahdollisuuksista työn tahdistamiselle tai työkäytäntöjen muuttamiselle. Tiettyihin taukokäytäntöihin osallistuminen voi vaatia työkäytäntöjen tahdistamista kyseisen taukokäytännön rytmin mukaisesti, jotta tähän voi osallistua. Tällöin kysymys on, pystyykö työkäytäntöjään tahdittamaan vaadittavalla tavalla. Muut asiat voivat vaikuttaa työn rytmiin, jolloin työkäytännön toteuttaminen vaatii tässä rytmisissä pysymistä ja henkilön oma työn ja taukojen tahdittaminen ei onnistu. Tällöin tämä myös voi vaikuttaa siihen, ettei pysty osallistumaan muun muassa yhteisön taukokäytäntöihin.

Eri rytmien ristiriitaisuus siten voi rajata käytäntöihin osallistumista ja toimintaa, mutta toisin katsottuna voivat myös mahdollistaa, kuten tavanomaisten taukoaikojen ulkopuolella voi pitää tauon yksin ja siten harjoittaa toisenlaista taukokäytäntöä. Vastaavasti esimerkiksi tahdissa olevat oman työn ja yhteisön taukorytmit voivat mahdollistaa osallistumaan muihin yhteisöllisiin asioihin, kuten keskustelemiseen ja toisiin tutustumiseen. Käytäntöjen rytmien ymmärtäminen on siten tärkeä osa pyrkiessä käsittämään käytäntöjen tuomia mahdollisuuksia ja myös mitä nämä rajaavat.

5 TAUOT JA TAUKOTILA MAHDOLLISTAJINA

5.1 Mahdollistajana ja rajaajana

Tulen tässä luvussa keskustelemaan haastatteluihin perustuen erilaisia käytäntöjä ja tapoja, mitä tauko ja taukotila mahdollistavat, sekä miten nämä voivat olla riippuvaisia toisistaan kuin käytäntöjenkin rytmistä. Esimerkiksi mikäli tavanomainen työrutiini häiriintyy, sekä siten työn rytmi, niin nämä eivät välttämättä ole enää aikaisemmassa tahdissaan. Jos tämä on ollut tahdissa yhteisön taukokäytäntöjen kanssa, niin häiriö muuttaa työn rytmiä ja voi johtaa näiden epätahtiin. Tämä puolestaan voi estää osallistumasta yhteisön taukokäytäntöön, joka rajaa osanottoa tauon aikaisiin muihin käytäntöihin. Näiden lisäksi, kun käytäntö ja tämän rytmi muodostuvat vakiintuneeksi tavaksi toimia, niin nämä voivat ohjata tulevaa toimintaa, mutta samalla voivat määrittää mikä on hyväksyttyä tai sallittua. Tällöin vaihtoehtoiset käytännöt ja rytmit voivat esittäytyä 'väärinä', mikä samalla edesauttaa hyväksytyyn tavan toisintamisessa, mutta rajaa vaihtoehtoisia tapoja.

Kerroin aikaisemmin Kimmon yhteisöllisestä rytmistä, jonka mukaan hän käy tauoilla muiden samaan aikaan aloittaneiden kanssa. Haastattelun perusteella hän voi tahdittaa omia työkäytäntöjään noudattaakseen yhteisöllistä rytmiä, jolloin hän pystyy osallistumaan ryhmän taukokäytäntöön. Kimmon työ ja perehtyminen ovat yksilöllistä, sillä hän tulee puhumaan puhelimitse ja suurin osa perehdytyksestä on teknologia-avusteista perehdytystä tietokoneella. Vierustovereiden kanssa keskusteleminen ei ole täysin kiellettyä, mutta tällöin pidättäydytään perehdytykseen ja työhön liittyvissä asioissa, sekä lisäksi Kimmon mukaan aiheetonta keskustelua pyritään välttämään antaakseen muille työrauhan. Kimmon työpaikalla työpiste valitaan vapaana olevista paikoista, sillä ryhmän jäsenet saapuvat töihin eri aikoihin, jolloin Kimmo ja muut aloittaneet eivät välttämättä työskentele lähekkäin. Tällöin työympäristö ei suoraan mahdollista kokoontumista ja keskustelemista muiden kanssa, vaan kuten Kimmo oheisesti sanoo, taukotila on paikka missä he voivat kokoontua ja keskustella.

"No se on taukotila ainakin paikka missä meidän, aloittavien ryhmä, pääsee kokoontumaan. Että muuten me ollaan nyt siellä, ripoteltuna sinne sun tänne." (Kimmo)

Tällöin työympäristön sijaan tauko ja taukotila mahdollistavat ryhmän yhteisöllistä toimintaa, mutta kuten aikaisemmin sanoin, tämä myös vaatii työnteon tahdittamista ryhmän taukokäytännön rytmin kanssa. Mikäli joku ryhmän jäsenistä ei lähde tauolle samaan aikaan muiden kanssa, niin hän ei voi osallistua ryhmän keskusteluihin. Toisaalta tähän ryhmän

taukokäytäntöön osallistuminen voi myös rajata toimintaa, kuten luvussa 4.2 kerroin. Ryhmän taukokäytäntö on institutionalisoitunut tapa ja lähteminen tauolta ennen tai jälkeen muuta ryhmää on poikkeamista käytännöstä. Tämä käytäntö kuitenkin mahdollistaa tutustumista sekä yhteisöllisyyden rakentumista, joiden merkitys nousi vahvasti esille haastatteluissa ja tulen kertomaan yhteisöllisistä käytännöistä seuraavissa alaluvuissa. Nyt en niinkään esitä erilaisia käytäntöjä, vaan tuon esille miten tauko ja taukotila mahdollistaa ja rajaa toimintaa eri merkityksissä. Jatkaakseni yhteisöllisyyden merkityksessä, niin muun muassa Raimolla taukotila on muodostunut 'olohuoneeksi', joka on rennompi ja avoin, joka myös ilmaisee hänen käsitystään siitä, millaisia käytäntöjä siellä voi tehdä. Ohessa on Raimon sanoin mitä mahdollisuuksia tämä tällöin tarjoaa.

"Kyllä mie voin sanoa että tuossa työssä varsinkin niin.. se on semmoinen, sosiaalisoitumisen keskipiste. Että tuota.. siellä on.. monia asioita naurettu, itketty ja.. tuota.. niinkö että, on, siellä niinkö tutustunut paremmin ihmisiin ja, just tuo että.. voitu sopia menoja ja muita että.. et semmoinen, vähän niinkö olohuone tuolla on kieltämättä se, etse on, semmoinen, vähän leppoisaampi.." (Raimo)

*"Jotenkin se on rennompi, se on se haarniska pois että, ei tarvi olla silleen skarppina koko ajan että missä tulee asiakas ja olla silleen tiiäkkö.. valmiina vaan se on että noniin et nyt me relataan aah, ah selvittiin tästä päivästä vähän niinkö että *pieni naurahdus*."*
 --- *"Niinkö etse on, välillä rennompaa siellä."* (Raimo)

Raimon yhteisön taukokäytännöt ovat sellaisia, jotka mahdollistavat kyseisenlaista toimintaa, kuten tunteiden ilmaisemista ja toisiin syvällisemmin tutustumista. Samalla nämä myös kertovat siitä, mikä on sallittua tai kiellettyä. Hänen yhteisönsä tutustumis- ja yhteisölliset käytännöt ovat rakentaneet taukotilasta paikan, jossa voi Raimon sanoin 'laskea haarniskat'. Tällöin ei esimerkiksi tarvitse esittää tietynlaista kehollista habitusta, vaan voi olla vapaammin sekä taukotilassa voi keskustella miettimättä, miten pukee sanat tai mistä puhuu. Sen sijaan Raimon työssä asiakaspalvelijana tulee noudattaa organisatorisesti hyväksytyä kehollista olemista ja keskustelutapoja, vaikka hän puhuisi myymälässä asiakkaan sijaan toisen työntekijän kanssa. Verratakseni vielä taukotilaa olohuoneena, niin Aila kertoi esimerkin opiskelujastaan ja siitä, kuinka Hammastieteen opiskelijoiden kiltahuone oli opiskelijoiden olohuone. Tämä oli hänen mukaansa yhteisöllinen paikka, joka mahdollisti monenlaista tekemistä taukokäytäntöjen lisäksi, joista ohessa Ailan kertomana.

"Siellä puhuttiin, henkilökohtaiset asiat kavereiden kanssa, siellä naurettiin kaikille höpöhöpöhomille, ää.. siellä myös sitten konsultoitiin, ja kyseltiin että osaakko sinä tehdä tämän, miten tämä tehdään, siellä saatettiin opiskella tentteihin, siellä saatettiin joskus juua kaljaa.. kattoo lätkämatseja, pelata xboxia, ihan kaikkea mahdollista, se oli

*vähän niinkö oma olohuone, erillinen. [...kerrottiin tarinoita, kokemuksia ja..?] joo, paljon, että mitä, mitä tuli tulikaan tehtyä nyt tuolla klinikassa ja.. haukuttiin opettajia jotka vitutti ja.. [tuntemuksista kerrottiin?] kyllä. ihan kaikki, vähän niinkö meet kotia, niin mitä sää kotona teet. se oli vaan niinkö.. yhteinen olohuone. jossa sitten.. käytiin läpi asioita. Siellä joku.. jokku saatto.. nukkua yötäkin joskus että.. ne oli piettänyt opiskelupalaveria ja, sitten niillä oli ilmapatjat täyttäneet ja nukkunut yötä ja jatkanut aamulla *pieni naurahdus* lopputenttiin lukemista.” (Aila)*

Kyseessä ei ole muiden haastateltavien tapaan työpaikan, vaan opiskelijoiden taukotilasta. Aikaisemmassa katkelmassa näkyy taukotilan mahdollistavan moninaisia erilaisia käytäntöjä ja ilmaisutapoja, niin taukojen aikana kuin niiden ulkopuolella. Ailan nykyisessä työpaikassa taukojen pitäminen on sen sijaan sijoittunut selvästi tietyille kellonajoille, niin taukokuoneessa ei ole välttämättä muita työntekijöitä yhteisön taukoaikojen ulkopuolella. Kuitenkin, esimerkiksi mikäli potilas ei ole saapunutkaan varatulle ajalle, tämä voi mahdollistaa hetken tauolle kuten aikaisemmin olen kertonut. Sillä työyhteisö noudattaa yhteisöllistä rytmiä, jolloin taukotilaa ei tavallisesti käytetä taukoaikojen ulkopuolella eikä silloin taukotilassa ole muita, niin siellä voi olla Ailan mukaan vapaammin – kuten nostaa jalat viereiselle penkille.

”Mutta sitten jos mennee.. vaikka kaksikymmentäviis minuuttia, kaksikymmentä minuuttia sen.. varsinaisen tauon ulkopuolella, tai taukoajan ulkopuolella, millos kaikki muut on, niin siellä saattaa viisi ihmistä ja se on semmoista ai.. tosi hiljaista.” --- ”Ei siellä kahvi..kahvituvassa kovin monta henkeä oo sitten keskellä päivää teke.. niinko tekemässä taukoa. Elikkä niitten ns taukoaikojen ulkopuolella. Siellä voi.. se on aika iso se taukotila... [Saa kuitenkin vapaammin olla?] Joo.” --- ”Ja sitten jos on joku tämmöinen, potilas ei tullut ja on pidempi väli, niin sitten mä siinä samassa kahvitilassa saatan röhnöttää jalat ylhäällä jossain penkillä” (Aila)

Tavallisten taukokäytäntöjen toteuttaminen ei onnistu, sillä tilassa ei ole muita, mutta tämä samalla mahdollistaa tilan vaihtoehtoisia käyttötapoja sekä siellä voi olla kehollisesti toisella tavalla. Tämä myös ilmeni Raimon tapauksessa: jos hän oli yksin taukokuoneessa, hän saattoi makoilla sohvalla. Verraten näitä tapoja Kimmoon, Kimmo oli nähnyt taukotilassa häntä aikaisemmin aloittaneiden makoilemassa sohvalla. Tämä herätti Kimmossa ja hänen ryhmässään keskustelua ja tuntemusta siitä, että toiset ovat ’liian rennosti’. He kuitenkin kokivat, etteivät voineet toisaalta kieltääkään tätä, sillä he eivät tienneet oliko tämä sallittua. Kimmon ryhmä ei kokenut kyseistä taukokäytäntöä hyväksyttäväksi tai itselleen mahdolliseksi toiminnaksi, mutta samalla he eivät tienneet oliko toisen ryhmän kehollisesti ilmaisema käytäntö yhteisössä hyväksyttyä. Samanaikaisesti kun Kimmo oli kyseenalaistanut toisen ryhmän toimintaa, hän ei tiennyt organisatorista ohjetta mikä kuitenkin kieltäisi tätä, vaan tässä ilmeni hänen ja ryhmän aikaisemmin muodostunut ymmärrys hyväksytyistä käytännöistä.

Toisen ryhmän toiminta ilmensi samalla Kimmolle ja hänen ryhmälleen vaihtoehtoista taukokäytäntöä, jota taukotilassa voi harjoittaa, josta oheisissa Kimmon haastattelukatkelmissa.

*”Kai sillä sohvalla nyt istutaan ihan normaalisti.” --- ”Niin. no.. kai siellä saa pötköttää jos siltä tuntuu mutta että.. me.meijän silmissä se näytti.. liiankin rennolta...” --- ”Vähän tuntuu siltä että *naurahdus*, ehkä ei, mutta eikai sitä.. kukkaan ole kieltämässäkään.” --- ”No ainakin itestä tuntuu että minä en kehtais mennä sinne sohvalle rötköttämään edes kahvitauolla. Mutta, katotaan tuossa parin kuukauden päästä, ehkä jos minäkin olen niin rentona siellä sitten. *naurahdus* sillälaila, että ei tässä mittään, mie vaikka otan päikkärit, tehotorkut.” (Kimmo)*

Tässä tapauksessa ilmeni samalla Kimmon ymmärrys hänen havaitsemistaan affordansseista taukotilassa, joihin ei kuulunut taukotilan käyttö makoilemiseen. Vasta toisten taukokäytännön kautta hän reflektoi omia toiminnan mahdollisuuksiaan. Nämä ovat henkilökohtaisesti ymmärrettyjä, mutta samanaikaisesti yhdessä jaettuja, mitkä voivat ilmentyä erilaisten materiaalisuuksien kuten taukotilan, mutta lisäksi taukokäytäntöjen kautta. Käytännöt voivat siten tarjota affordansseja, eli millaista toimintaa havaitaan mahdolliseksi, mutta samalla nämä käytännöt voidaan kokea toimintaa rajaaviksi. Seuraavaksi otan esimerkin Raimosta. Aloittaessaan Alkolla töissä hän kävi ensin töissä muualla kuin Askolan tai Iskolan myymälöissä, jota kutsun nyt Eskolaksi. Raimon mukaan Eskolassa oli nykyisiin myymälöihin verraten vanhempaa henkilökuntaa, eikä hän kokenut Eskolan työyhteisön ilmapiiriä yhtä hyväksi kuin nykyisten, vaan se sisälsi ’klikkiytyimiä’. Työyhteisön taukokäytäntöihin kuului juoruaminen, joiden aiheena olivat yleensä toiset työntekijät. Seuraavissa katkelmissa nousee esille, miten Raimo koki tämän rajaavan hänen toimintaansa.

”...Siellä oli vähän ehkä semmoista että, se, semmoista puututaan siihen miten joku, joku on, tavallaan tehnyt työn, tai.. jotain semmoista sättimistä. Etsiellä, siellä ei ollut niin hyvä se.. yhteishenki etsiellä oli vähän semmoisia klikkejä...” --- ”Etsiellä ei tavallaan huvittanut ees kertoa.. itsestään kovin mitään henkkohtaista, koska oli semmoinen.. olo että, että nämä ihmiset ovat vähän tämmöisiä että, heille ei kannata kertoakkaan että..” --- ”Siellä ei sitten huvittanut niinkö avauttuakkaan tai kertoa ittestä enempää, koska tuntu että.. että ne ihmiset on semmoisia että.. ne saattaa sitten myöhemmin..” (Raimo)

Raimosta tuntui, ettei hän halunnut kertoa itsestään ollessaan Eskolassa töissä, sillä siellä juoruiltiin ja arvosteltiin muita. Raimo koki, jos hän kertoisi itsestään, tämä antaisi toisille mahdollisuuden harjoittaa häneen kohdistuvaa juoruilua ja arvostelua. Koska Raimo ei halunnut antaa heille näitä keskustelumahdollisuuksia, hänen tuli pidättäytyä tietyistä keskustelutavoista. Tällöin Eskolan yhteisön juoruamiskäytännöt rajasivat Raimon toiminnan mahdollisuuksia. Nämä samalla estivät tietynlaisten keskusteluiden muodostumista ja

tutustumista, mitkä nykyisissä myymälöissä ovat mahdollisia ja osana taukokäytäntöjä. Nämä käytännöt ovat myös niissä tärkeänä osana yhteisöllisyyden rakentamisessa ja ylläpitämisessä. Kysyin haastattelussa vielä erikseen Raimolta, että kokiko hän näiden juoruamiskäytäntöjen estävän yhteisöllisyyden rakentamista, johon hän vastasi myöntävästi, sillä häntä ei huvittanut avautua tai kertoa itsestään. Jatkaakseni taukotilan ja tauon tuottamista toiminnan mahdollisuuksista, haastattelun mukaan Kasperilla tauko mahdollistaa työn organisointia.

”Kahvilla sitten, justinsa että usein tulee sitten jaettua vähän noita, tehtäviä siinä samalla sitten, vähän ennen tauolta lähtöä, että, nonii, jos mä jaan ruuat, jaakko nä lääkkeet, ja jos mä alottelen vaikka tästä asukkaasta, niin.. toinen lähtee sitte vähän sitä keskustelua että tää tuo, aletaan tätä työvuoroa hoitamaan sitten” (Kasper)

Kasperilla tauko mahdollistaa työn koordinoitua ja siten myös työn rytmittämistä yhteisöllisesti. Toisaalta tämä voidaan nähdä työkäytäntönä, jota tapahtuu tauolla, kuten aikaisemmin mainitsemani asukaskirjaukset. Verratakseni Juliaan, hänen työpaikallansa tauot mahdollistavat tauon ulkopuolisen toiminnan ohjaamista ja koordinoitua, mutta lisäksi jotkut taukokäytännöt voivat vaatia tauon ulkopuolista toimintaa. Näihin käytäntöihin on linkittynyt työn ulkopuolista toimintaa, kuten erilaisia kulutuskäytäntöjä, joita Julialla olivat muun muassa lauantain työpäivien yhteisöllisenä nyyttärikäytäntönä leivosten ostaminen tai leipominen. Nyyttärikäytäntöön osallistuminen vaatii vapaa-ajalla tapahtuvaa toimintaa, jota voidaan organisoida tauoilla. Tämän lisäksi tauolla voidaan suunnitella seuraavaa taukoa tai vapaa-ajan tekemistä, kuten elokuvissa käyntiä työporukalla. Julian työpaikan keskustelunaiheisiin ei kuitenkaan kuulunut työ, jolloin tauoilla ei myöskään suoraan koordinoitu työntekoa kuten Kasperilla. Kumminkin mitä aikaisemmin kerroin työn ja tauon rytmistä, tauon pitämällä voidaan tahdittaa työtehtäviä. Oheisessa haastattelupöytäkirjassa Julia kertoo tauolla tapahtuvasta vapaa-ajan suunnittelusta, sekä siitä miten seuraava ruokatauko pidetään.

”Joskus voidaan sopia jotakin, jonkun kanssa että, lähdetään yhdessä jonnekin, siis työajan ulkopuolella.. elokuviin tai, jotakin tai ootko nähnyt sitä leffaa, tai jotakin.. Mitähän sitten... No juu tai, että lähdetään, ei nyt, siis, kauheen usei.usein, isommalla porukalla käydä missään, mutta joskus voi olla jotakin, että lähdetäänkö syömään yhdessä joskus, ja milloin, voi hyvinkin nytkähtää siitä liikkeelle ja siitä sovitaan, sovitaan jotenkin, myöhemmin se aika.” (Julia)

Tällöin tauot eivät ole ainoana rakentamassa yhteisöllisyyttä, vaan mahdollistavat toiminnan koordinoitua työn ja tauojen ulkopuolella. Nämä myös liittyvät yhteisöllisyyden rakentamiseen, edesauttaen tätä tapahtumaan myös vapaa-ajalla. Nämä tarvitsevat yhteistä tauokorytmiä ja yhteisöllisiä käytäntöjä, sillä näistä asioista ei välttämättä tule muuten

keskusteltua tai sovittua. Yhteisön kokoontuminen tauolla mahdollistaa siten yhteisöllisiä käytäntöjä, sekä toiminnan suunnittelua tauon ulkopuolella.

Raimolla Iskolan myymälässä taukotila ja toimisto ovat yhtenäistä tilaa, jolloin samassa huoneessa samanaikaisesti voi olla myös toinen tekemässä toimistotöitä. Tällöin on mahdollista, että toinen saattaa kysyä neuvoa työntekoansa varten, mutta tämä voi tarkoittaa Raimolla tavallisen taukorutiinin keskeytymistä. Toisaalta tämä tilanne voi käyttäytyä myös toisinpäin: Raimolla on mahdollisuus keskustella toisen kanssa muista kuin työasioista, mutta tällöin toimistotyötä tekevän työrutiini voi keskeytyä. Alla olevissa haastattelukatkkelmissa ilmenee, kuinka Raimo saattaa kokea tarvetta aloittaa keskustelua. Samalla Raimo ei tällöin välttämättä voi olla tauolla niin rennosti, kun toinen tekee töitä samassa tilassa. Toisen läsnäolo voi siten myös rajata millaisia taukokäytäntöjä noudattaa sekä miten kehollisesti ollaan.

”Esimerkiksi siinä toisessa myymälässä kun on se toimistotila vieressä niin just se että mulla menis minun, paussi tavallaan siihen että, joku tekee jotain siinä toimistossa ja vähän niinku.. ottaa minutkin siihen työhön, että miten tää tehdään ja, jou’unkin, paussilla niin sitten niinkö että neuvomaan toista, että minulla menee se paussi siinä kokonaan siihen.. jeesii toista.” (Raimo)

*”Se vähän riippuu siitä jos on niinku semmoinen.. ää, enempi, kans niinku, jonka tuntee läheisemmin että niinku enempi ystävä niin, joo siinä tulee vähän semmoinen että pitäiskö tässä nyt jutustella vai tuota.. vähän niinku toki riippuu siitä mitä sieltäkin tulee, monesti se menee helposti, etjos sieltä moikataan ja, höpötellään niin sit se menee siihen et molemmat sitten saattaa vähän niinkö.. tuota *huokaus*.. jutskailla siinä vaan että.. vaikeampi sitten keskittyä toisen töihin, ja vaikeampi keskittyä toisen paussiin *naurahdus*.” (Raimo)*

”Ei sitä kuitenkaan oo periaatteessa niin rennosti, kun siinä on tavallaan se toinen ihminen. Että ehkä siinä välillä voi olla että kokee semmoista sosiaalista, painattakin, että minun pitää sanoa jotain tuolle tai.. niinkö.. pitää keskustella tai niinkö.. saattaa tulla semmoinen.. olo.. että tuota.. riippuu, riippuu vähän tilanteesta” (Raimo)

Taukotilan ja toimiston sijainnit mahdollistivat tällaisen toiminnan toteutumisen, mutta samalla tämä on riippuvaista toisesta ihmisestä, joka ilmentää kyseisen henkilön kanssa yhteisesti ymmärrettyjä ja hyväksytyjä käytäntöjä ja tapoja toimia. Tässä esimerkkitalanteessa on tilanne, jossa ainoastaan Raimo on tauolla ja toinen tekemässä töitä. Vaikka lähtökohtaisesti katkelmissa tämä vaikuttaa ei-toivotulta, kysyin Raimolta asiasta erikseen, niin hän ei kokenut tämän olevan välttämättä pois tauosta, vaan riippuen ihmisestä tästä pystyi saamaan ”lisää virtaakin”. Nämä ovat sosiaalisia käytäntöjä ja osallistumalla näihin käytäntöihin myös ylläpidetään ja rakennetaan yhteisöllisyyttä sekä yhteistä ymmärrystä siitä, mikä on

hyväksytyä. Tässä tilanteessa työ- ja taukorutiinien keskeyttäminen on muodostunut sallituksi tavaksi, mutta samalla myös ehkä pakottavaksikin käytännöksi, joka on vaikuttanut taukorutiiniin. Vakiintuneena tapana tämä myös ohjaa toimintaa, jolloin Raimo kokee, että tulisi osallistua tähän käytäntöön, mikäli toinen on läsnä. Kuten Kimmon ryhmän yhteisöllisessä taukokäytännössä, niin tässäkin on tietystä määrin muodostunut vakiintunut ja hyväksyty tapa. Tästä voi olla vaikea poiketa sillä toisin toiminen voi näyttäytyä vääränä, kuten neuvomisesta kieltäytyminen tai keskustelun aloittamatta jättäminen.

Iskolan yhteinen tauko- ja toimistotila siten muodosti tietynlaisia mahdollisuuksia eri osapuolille, mutta myös siellä muodostuneiden käytäntöjen kautta ohjaa toimintaa. Samoin Julialla taukotilan fyysinen sijainti on vaikuttanut toiminnan mahdollisuuksiin. Julia on kirjastolla aikaisemmin ollut asiakaspalveluvastuussa yhdellä osastolla, jossa oli vain yksi sisäänkäynti asiakkaille, jolloin asiakkaiden tulemista ja poistumista osastolta on ollut helppo seurata. Taukotilasta on ovi, joka avautuu tämän kulkuväylän vierelle, jolloin tämä salli osastolle kulkijoiden seuraamisen taukotilasta. Ovi mahdollisti siten Julian osallistumista taukokäytäntöihin, vaikka organisatorisesti hänen olisi pitänyt olla asiakaspalvelussa. Tällöin taukotilan fyysinen sijainti ja työn rytmi mahdollistivat Juliaa tahdittamaan työtänsä yhteisön taukorytmin mukaisesti, kuten seuraavassa katkelmassa ilmenee.

”Siellä.. taas... se on sen verran hiljaista et siinä ei käy sen verran asiakkaita, niin siinä, toi iltapäiväkahvi hoidettiin yleensä sillälaililla että.. laittaa sen oven vaan auki ja siitä kahvihuoneesta tiirailee että, sattuuuko tulemaan asiakkaita.” (Julia)

Tämän lisäksi taukotilasta oli mahdollista kulkea ulos tauolla, mikäli käveli käytävän toiseen päähän ulko-ovelle. Tällöin Julialla materiaaliset ratkaisut mahdollistivat myös vaihtoehtoisten taukokäytäntöjen toteuttamista, kuten alla olevassa poiminnassa.

”No hyvästä tauosta tuli mieleen ainakin kun kesällä pääsee jos on hyvä ilma, tai muutenkin niin, pääsee tuohon ulos. Meillä on tuossa, tuossa semmoiset pöydät, mitkä, mitkä on niinku, no ne on ihan asiakkaillekin tarkoitettu, mutta me nyt niitä.. myös käytetään tietenkin tauolla niin se on niinku... erityisen mukavaa.. kesällä pitää ulkona taukoja.” (Julia)

Taukotilan ja materiaalisuuden tuomista mahdollisuuksista, sekä mitä nämä rajaavat tulen kertomaan enemmän myöhemmässä alaluvussa. Muun muassa tällöin käsittelen, kuinka Kasperilla taukotilan fyysinen sijainti suhteessa asukkaiden päiväsaliiin rajaa mahdollisuutta tietynlaisille keskusteluille. Tulen seuraavaksi keskustelemaan taukojen ja taukotilan merkityksistä yhteisöllisyyden rakentamiseen, sekä miten nämä voivat mahdollistaa tätä.

5.2 Yhteisöllisyyden rakentajana

Koen, että tauot ja taukotila ovat osana mahdollistamassa työyhteisön ja -kulttuurin muodostumisessa, sekä siten rakentamassa yhteisöllisyyttä. Tauot tarjoavat hetken, jolloin voidaan puhua ja keskustella toisten kanssa ja muistakin kuin työasioista. Vaikka työn ohessa voidaan myös jutella, tämä voi olla rajoitetumpaa työtilan, asiakkaiden läsnäolon tai työkäytäntöjen vuoksi. Muun muassa Raimon työssä he eivät pysty keskustelemaan myymälässä, mikäli asiakkaita on paikalla, mutta tehdessään aamutoimia varastossa tila antaa mahdollisuutta puhumiseen. Täällä aiheet ovat kuitenkin pintapuolisempia, ja sen sijaan pääasiallinen tutustuminen sekä henkilökohtaisista asioista keskusteleminen tapahtuvat tauoilla. Kuten aikaisemmin olen sanonut, myös Kimmolla työn aikana pyritään keskittymään perehtymiseen, jolloin keskusteleminen muiden kanssa tapahtuu enimmäkseen tauoilla.

Ailan tapauksessa tauoilla on korostunut merkitys yhteisöllisyyden ja työtoveruuden rakentumisessa, sillä hän ei ole tekemisissä muiden hammaslääkäreiden kanssa muulloin kuin tauolla, tai satunnaisesti konsultoidessaan toista hammaslääkäriä. Konsultoidessaankin puhutaan lyhyesti tarvittava työasia, sekä tämä tapahtuu yleensä samoille jo ennestään tutuille työkavereille. Hammaslääkärit työskentelevät työparinsa kanssa omassa työhuoneessa, jolloin muita hammaslääkäreitä ei tule tavattua kuin taukojen aikana. Tällöin Ailan mukaan hoitajia tuntee paremmin kuin muita hammaslääkäreitä työparikierron vuoksi, mikäli eivät ole ennestään tuttuja työn ulkopuolelta. Tällöin hammaslääkäreiden välinen yhteisöllisyys ja työkaveruuden tunne muodostuvat tauon kautta, kun yhteinen taukorytmi ja taukotila mahdollistavat tämän. Toisaalta, hoitajien kanssa tulee tehtyä töitä eikä muiden hammaslääkärien, niin Ailan mukaan melkein kannattaa olla pikemminkin hoitajien kanssa paremmissa väleissä, johon liittyy myös huolehtiminen työparinsa tauoista.

”Varsinkin tuossa meän hommassa kun se on oikeastaan, koko päivän teet töitä vaan sen hoitajan kans. Etsä näe muita hammaslääkäreitä, tai muita hoitajia sitten samaan aikaan, niinkö kesken työpäivän kovinkaan monta. Jossei sitten tuu jotain konsultaatiohommia.”
 --- *”Vähän niinkö tämmöinen, työkaveruus syntyy siellä just siellä taukokuoneessa. Koska muuten ei olla samassa tilassa tekemisissä. Sä et muita hammaslääkäreitä ees päivän aikana.. näe, hoitajat sullahan aina vaihtuu, etsä tiiät sun hoi.. niinkö.. tunnet hoitajat paremmin kuin muut hammaslääkärit, paljon paremmin. Muut hammaslääkärit tunnetaan vain kahvihuoneesta.” (Aila)*

*”Hoitajien kanssa sitä tehdään töitä että niitten kans on parempi melkein olla väleissä mitä hammaslääkärien kanssa, ei niistä ole mitään väliä kun ne on *naurahten* toisessa huoneessa töissä. Mutta hoitajien kanssa pitää tulee tulla toimeen, muuten työn teosta tule mittään.. Ei kasva sarvi ottaanhan sitten tuota, loppupäivästä jos...” (Aila)*

Kuten aikaisemmissa katkelmissa ilmenee, hammaslääkäreiden välillä ei ole yhteisiä työkäytäntöjä, vaan he tapaavat ja ovat toistensa kanssa tekemisissä tauon aikana. Tauko on muodostunut heidän työpaikallaan tärkeäksi yhteisöllisyyden rakentamisen kannalta. Kun yhteisön vakiintuneeksi tavaksi on muodostunut käydä tauolla samaan aikaan, niin tämä mahdollistaa muiden yhteisöllisten käytäntöjen toteuttamista. Mikäli hammaslääkäri ja samalla hoitaja pitävät tauon muuna kuin yhteisön taukorytmin ajankohtana, niin he eivät pysty myöskään osallistumaan muihin sosiaalisiin käytäntöihin. Nämä käytännöt ovat ketjutettuna yhteisön taukokäytäntöön, jolloin taukokäytäntöön osallistumisen kautta voidaan taas ottaa osaa yhteisöllisiin käytäntöihin, joilla tutustutaan toisiin ja rakennetaan yhteisöllisyyttä. Heidän toiminnanohjausjärjestelmänsä tulee vaikuttamaan työn ja tauon tahdistamisen mahdollisuuksiin, sekä siten mahdollisuuteen mennä tauolle samaan aikaan muiden kanssa.

Vastaavasti, sillä hoitajat työskentelevät hammaslääkärin kanssa kolmen viikon ajan, he myös tutustuvat useimpiin hammaslääkäreihin työn, sekä aikaisemmin mainitsemini muiden pienten taukojen kautta. Kun hoitajat avustavat hammaslääkäreitä, he eivät voi myöskään työn aikana keskustella toisten hoitajien kanssa. Heillä voi toisaalta olla muitakin työvuoroja tai tehtäviä, kuten varastojen täydennys ja hyllyttäminen, jolloin hoitajat eivät välttämättä ole keskenään eristyksissä toisistaan kuten hammaslääkärit. Kuitenkin taukotila mahdollistaa hammaslääkäreiden ja hoitajien keskinäistä kokoontumista ja yhteisöllisten käytäntöjen harjoittamista. Mutta kuten seuraavassa poiminnassa ilmenee, taukotilan koko voi hankaloittaa tiiviimmän yhteishengen muodostumista.

”Että se, se niinkö rakentuu se yhteisöllisyys sillälai että.. varsinkin kun se on noin iso paikka, niin se vähän.. vähän tuo isompaa paikan haittapuoli on siinä, että niin siellä ei ole niin tiivis yhteishenki, koska siellä o...saattaa olla se kaksikymmentä hammaslääkäriä jotka näkkee toisiaan, ehkä jos sattuu samaan aikaan tauolle.” (Aila)

Sillä taukotilassa on yhteisön taukorytmin vuoksi useimmiten suurin osa hammaslääkäreistä ja hoitajista, tilassa on paljon ihmisiä, jolloin kaikilla ei Ailan mukaan välttämättä edes ole istumapaikkaakaan. Ihmismäärä osaltaan rajoittaa syntyvää keskustelua siten, että paljonko pystyy itse puhumaan ja mistä asioista pystyy keskustelemaan, kuten keiden haluaa kuulevan mitä sanoo. Raimon tauot tämän sijaan tapahtuvat joko yksin, tai enintään muutaman muun kanssa. Kun tauolla on muitakin, Raimo koki pystyvänsä keskustelemaan henkilökohtaisista asioista osaltaan sen vuoksi että kuulijapiiri on rajattu ja tällöin hän pystyy päättämään, keille hän kertoo näistä. Pienemmissä ryhmissä on helpommin hallinnoitavissa ja hahmotettavissa, mikä on hyväksytty puheenaihepiiri, joka muodostuu tapahtuvassa keskustelussa ja

aikaisemmista käytännöistä. Raimo totesi haastattelussa, että puheenaiheeksi pyritään valitsemaan kaikille sopiva aihe. Tällöin jos tauolla on läsnä joku muu tuntemattomampi tai henkilö, jolle ei halua kertoa, niin henkilökohtaisia aihepiirejä saatetaan vältellä.

Kasperilla tauko on mahdollisuus tutustua toisiin työntekijöihin, kuten uusiin ja sijaisiin, sillä hänen mukaansa työ itsessään on hektistä ja tällöin ei ole aikaa keskustella heidän kanssaan. Lisäksi ihmistyönä tulee keskittyä hoidettaviin asukkaisiin, jolloin työn aikana puhutaan enemmänkin asukkaille. Työyhteisön uutena organisatorisena käytänteenä ruokataukojen liukumat ovat vaikuttaneet siihen, etteivät työntekijät ole enää samaan aikaan lounaalla. Tämä taas on Kasperin mukaan vaikuttanut muihin tutustumiseen sekä keskusteluun, sillä eri vuoroihin tulleet eivät välttämättä ole ehtineet olla samaan aikaan kahvilla, ja ruokatauko on ollut aikaisemmin heidän yhteinen hetkensä. Vaikka kahvitaukoja pidettäisiin samaan aikaan, niin työn hektisyyden vuoksi näitä saatetaan käyttää työn merkeissä, joka vaatii keskittymistä muuhun kuin yhteisöllisiin käytäntöihin.

”Ajatuksena on tosiaan se, että asukkaat eivät olisi missään vaiheessa sanotusti yksin, että siellä on joku sitten pitämässä heille seuraa ja järjestämässä virikettä ja muuta.. että ajatuksen tasolla se on hyvä...” (Kasper)

”No kyllähän siinä, kanssa se että sä olet yksin siinä tauolla, niin tulee sitä ulkopuolisuutta.” (Kasper)

Kun Kasperin työpaikalla ruokataukoja on alettu pitämään liukuman kautta, niin hoitajien yhteinen aika on menetetty kuten aikaisemmassa katkelmassa Kasper toteaa. Tällöin voi kokea olonsa ulkopuoliseksi, kun ei pääse osallistumaan yhteisöön ja sen toimintaan. Organisatorinen käytäntö on siten vaikuttanut yhteisöllisten käytäntöjen toteutumisten mahdollisuuksiin, kun tämä on antanut erilaisia toisistaan poikkeavia taukorytmejä eri vuoroon tulleille työntekijöille. Kasper on kokenut yhteisöllisyyden tärkeäksi osaksi työtä, sillä se on ihmistyötä, sekä lisäksi muilla työntekijöillä on myös samankaltainen kolmivuorotyön tahdittama vuorokausirytm. Samanlaiset vuorokausirytmit mahdollistavat yhdessäoloa vapaa-aikanakin, mutta samalla rytmi voi poiketa tavanomaisesta yhteiskunnan rytmistä, jolloin ei välttämättä voi nähdä muita työn ulkopuolisia tuttuja, kuten Kasper omin sanoin seuraavasti kuvailee.

”Kyllähän se että.. tossa kuitenkin otetaan ja työskennellään omalla persoonalla ja on sitten ihmiskeskeistä tuo työskentely. Niin, se että tutustuu ihmisiin, niin... on se iso osa sitä. ja.. loppupeleissä.. aika paljon tulee sitten sitä, että tulee samojen ihmisten kanssa tekemisissä töitten ulkopuolellakin. että... ihan vaan se että.. ihmiset tietää että mitä on kolmivuorotyö, että se että on vähän.. aina ei pysty näkemään muita että... tietävät sen hetkisyyden ja muuta vastaavaa, niin...” (Kasper)

Kasperilla tuttujen muodostaminen työajalla tarjoaa myös mahdollisuuksia erilaisten yhteisöllisten käytäntöjen harjoittamiseen vapaa-ajalla. Ilman työtuttuja nämä eivät välttämättä olisi mahdollisia Kasperin vuorokausirytmien vuoksi. Haastattelussa Kasperin totesi yhteishengen työpaikallaan hyväksi ja tärkeäksi. Lisäksi Raimo on myös kokenut yhteisöllisyyden merkityksen suureksi, ja hänelle työkavereista on muodostunut ystäviä myös vapaa-ajalle. Raimon mukaan heidän työyhteisönsä on lämminhenkinen ja 'voimavara', sekä huomasiin heillä olevan yhteisöllisiä käytäntöjä, joissa ilmenee toisista välittäminen. Seuraavissa lainauksissa ilmenee tätä Raimon omin sanoin, kuinka Julian tavoin Raimon tauoilla saatetaan myös koordinoita vapaa-ajan toimintaa sopimalla yhteistä tekemistä.

”Että tuota.. monenlaisissa työpaikoissa olen ollut. Mutta tuota, tuolla on kyllä niinku, paras työyhteisö, että tuntuu et ihmiset oikeesti niinkun.. välittää toisistaan. etsiellä on sinänsä hyvä olla. Että just kysellään, oikeesti että mitä sulle kuuluu ja.. niinkö, ollaan kiinnostuneita, ettei ole silleen että mennään vaan tekemään ja suoritetaan työt ja lähdetään kotia.” (Raimo)

”No itse asiassa kyllä. Sitä tauolla on tullut enempi niinkö.. höpöteltyä kuulumisia ja muuta ja, tutustuttua siihen toiseen, ja sitten on voinut niinku, että hei nähääkö siellä, mennääkö tuonne, tai ooks kattonut sitä leffaa, no mennään.” (Raimo)

Tauot mahdollistavat toiminnan koordinoitua, kuten aikaisemmin kerroin Julian tapauksesta, niin tämä myös mahdollistaa yhteisöllisyyden rakentumista taukojen ulkopuolella. Taukojen aikana voidaan tutustua ihmisiin, mutta sopiessaan tekemisestä tauon ulkopuolelle tämä myös mahdollistaa yhdessä toimimista ja keskustelemista vapaa-ajalla. Vaikka Raimo saattaa keskustella muiden kanssa aamulla kuormaa purkaessa ennen myymälän avaamista, niin hänen mukaansa ihmisiin tulee tutustuttua juurikin tauoilla. Samoin kuin Julialla, niin Raimolla tauko mahdollistaa toiminnan järjestäytymistä vapaa-ajalle, eikä tauolla koordinoita työn tekemistä. Raimolla aamun taukorytmi, sekä henkilöstösuunnittelukäytännöt voivat mahdollistaa samanaikaisten taukokäytäntöjen toteutumista, jolloin sosiaalisten käytäntöjen kautta on voitu rakentaa hyvä yhteishenki. Lisäksi heillä on artefaktien kautta välittyneitä yhteisöllisiä käytäntöjä, sillä työntekijät eivät välttämättä voi olla samaan aikaan tauoilla. Tällöin artefaktit poistavat käytäntöjen ajallista riippuvuutta ja mahdollistavat yhteisöllisyyden rakentumista.

Verraten Ailan aikaisempiin työpaikkoihin, kun hän oli töissä huoltoasemalla, niin tässä työpaikassa Ailan mukaan tauko ei edesauttanut yhteisöllisyyden rakentumista, sillä tauko pidettiin samassa tilassa asiakkaiden kanssa. Hänen mukaansa tauko oli tällöin enemmän sitä, ettei tarvinnut tehdä töitä, pääsi syömään ja käymään vessassa. Ailan kokemus ollessaan

eräliikkeessä töissä, niin tosiasiallinen tauko pidettiin viereisessä kahvilaliikkeessä, jossa kävivät myös tyypillisimmät asiakkaat, jolloin työntekijät saattoivat olla kahvilla heidän kanssaan. Kahvilan kanssa tehty sopimus myös mahdollisti sujuvamman kahvilan käytön taukotilana, jolloin työntekijöille oli tarjolla hieman halvemmat kahvit sekä myös mahdollisuus maksaa myöhemmin. Kahvilasta oli muodostunut tosiasiallinen taukotila liikkeen taukokuoneen sijaan tilan esteettisten asioiden vuoksi. Tämä taukokäytäntö toisaalta mahdollisti toisenlaisten yhteisöllisten käytäntöjen muodostumista, kuten tutustumista asiakkaisiin sekä myös työn ulkopuolisten ystävien näkemistä, jotka eivät muuten olisi mahdollisia. Ohessa haastattelukatkelma, jossa ilmenee tämän liikkeen taukokäytäntöä.

”Koska se, ee.. kaupan omat työntekijät eivät koskaan käyneet, tauolla omissa taukotiloissaan, vaan siinä oli.. ihan viereisessä ovensa oli kahvila, ne kävi siellä kahvilassa kahvilla, ne kävi siinä lounaalla, ja samalla sitten siinä paljon näkivät ystäviään ja tuttuja ja muitakin, ja sinne tuli nämä metsästäjät ja kalastajat, tämmöset..ne tuli, sitten päiväselteään niinkö, käymään keskustassa, ne kävi kahvilla sen samassa kahvilassa, sitten siellä nämä.. äijäköörin raatas mettästy ja kalastusjutuista. Niin ne kävivät ne myyjät siinä samoissa kööreissä istumassa sitten kahvillakin” (Aila)

5.3 Yhteisöllisistä käytännöistä

Aikaisemmin kerroin yhteisöllisyyden rakentamisesta, jonka lisäksi tulen tässä alaluvussa kertomaan erilaisia yhteisöllisiä käytäntöjä, joita ilmeni haastatteluissa. Ensinnäkin keskusteleminen on monimuotoinen diskursiivinen käytäntö, johon sisältyy muutakin kuin puhumista ja siihen voi kuulua muun muassa kehollisia liikkeitä ja ilmaisutapoja. Yhteisöllisiin käytäntöihin voi liittyä huomioonottamista, toisiin tutustumista, mutta myös Raimon aikaisemman myymälän juoruumiskäytännöt. Näiden lisäksi on muunlaisia yhteisöllisiä taukokäytäntöjä, kuten leivosten tuominen, mutta haastatteluissa pääasialliset ilmenneet käytännöt olivat diskursiivisia. Näiden käytäntöjen toteuttaminen on ensinnäkin oltava mahdollistettu, jolloin näitä voidaan toteuttaa, mistä aikaisemmin kerroin. Työn ja tauon rytmi ensinnäkin mahdollistavat kokoontumista, jolloin on fyysisesti mahdollista keskustella. Taukotila tarjoaa materiaalista tilaa, jossa käytäntöä voidaan harjoittaa, mutta aikaisemmat käytännöt määrittävät myös ymmärrystä siitä, mikä on sallittua tai hyväksyttyä.

”Silloin kun pääsee niinku just yhtä aikaa jonkun kanssa paussille niin kyllä siinä tulee, höpötelyä toisen kuulumisia ja.. omaa kuulumista ja.. vähän niinkö kaikkea työn ulkopuolelta.. että, tavallaan tutustuu siihen ihmiseen paremmin, taukotilassa.” (Raimo)

”Ite ainakin, tykkään tutustua i..uusiin ihmisiin ja, on silleen, helppo puhua. tuota... uusillekin työntekijöille että... kyllä meillä yleensä, yritetään saaha, niinku.. tervetulleeksi.” (Raimo)

Raimo saattaa pitää taukojaan yksin riippuen erilaisista rytmeistä, mutta mikäli tauoilla on muita, niin tällöin helposti keskustellaan toisen kanssa ja tutustutaan toisiin. Myymälöihin saattaa joskus tulla muita väliaikaisesti töihin muista myymälöistä, jolloin tämä on myös aikaa tutustua näihin henkilöihin. Raimon mukaan työpaikalla on tiivis yhteishenki, jolloin myös saatetaan keskustella hyvin henkilökohtaisiakin asioita, sillä heistä on muodostunut ystäviä. Toisaalta kun tauoilla on vain toinen, tai sesonkiaikana ehkä muutama, niin tauolla oleva henkilömäärä on pieni, mikä mahdollistaa myös keskustelemisen vain tiettyjen henkilöiden kanssa halutuista asioista ilman että ylimääräiset kuulevat. Lisäksi, mikäli toinen henkilö on tuttu, hänen kanssaan voidaan harjoittaa syvää henkilökohtaista keskustelukäytäntöä, mutta tähän käytäntöön ei tuntemattomampia henkilöitä oteta mukaan. Heidän kanssaan sen sijaan harjoitetaan tutustumiskäytäntöjä, jolloin pyritään tutustumaan ihmiseen molemminpuolisesti ennen kuin heidät voidaan ottaa mukaan näihin muihin keskustelukäytäntöihin, kuten seuraava Raimon haastattelukatkelma kertoo.

”Hyvin paljon ihmisestä, se voi olla et siinä joku, vieraampi henkilö, toisesta myymälästä ja vaan. kysellään että, minkälaista niitten myymälässä ja mitä kuuluu ja, jutellaan säästä ja, joulun odotuksesta. Sitten jos siinä on joku läheisempi työkaveri niin, sit voiaan jutella että miten meni treffit tai muuta että.. Että, sit on niinku henkilökohtaisempia puheenaiheita että...” --- ”Uusien kanssahan se on, paljon sitä että, vähän tutustuu siihen ihmiseen ja.. ja siihen työhön. Ja opastaa siihen työhön” (Raimo)

”Työyhteisö että ollaan jo useampia vuosia oltu niitten ihmisten kanssa niinkö.. tuttuina niin, aika paljon jutellaan niinkö.. mitä nyt vapaa-ajalla on tullut tehtyä ja mitä kuuluu ja.. tämmöistä että ne ei välttämättä sitten kulje siinä.. niinku.. työaihepiirissä” (Raimo)

Kun Raimo keskustelee uusien tai sesonkityöntekijöiden kanssa, niin tähän kuuluu tutustumista ihmiseen, mutta lisäksi keskustelua työaiheista ja yhdistävistä tekijöistä. Tällöin tutustumiskäytännössä myös poiketaan tavallisten keskustelukäytäntöjen tavasta olla puhumatta työasioista, vaan näistä on sallittua keskustella, sillä tämä on yhdistävä tekijä. Tutustumiskäytännöillä myös perehdytetään tapoihin millä tavalla yhteisössä ollaan, sekä pyritään ottamaan yhteisöön mukaan. Tämä on samalla osa epäsuoraa perehdyttämistä työpaikan arvoihin sekä yhteisöllisiin tapoihin: tauoilla keskustellaan, jos toinen on läsnä. Esimerkiksi tauolla molemmat voisivat vaihtoehtoisesti olla hiljaa ja käyttää kännyköitä, mitä Raimon mukaan saattaa tapahtua uusien nuorten työntekijöiden kanssa.

Virallista perehdyttämistä tapahtuu myymälän puolella, jossa harjoitetaan organisatorisesti hyväksytyjä työkäytäntöjä ja kehollista habitusta, sekä asiakkaiden vuoksi asioista ei pysty puhumaan vapaasti. Taukotila siten tarjoaa paikan missä voi keskustella vapaammin, sekä tauko ja taukokuone mahdollistavat tilaisuuden molemminpuoliseen tutustumiseen. Näihin tutustumiskäytäntöihin kuuluvat kysyminen henkilöiden taustoista ja millainen ihminen on, kuten mitä on tehnyt aikaisemmin, opiskeleeko, tai mistä on kotoisin. Työn aikana uusille työntekijöille annetaan virallista perehdytystä työhön, kuinka tulisi toimia ja millaisia työkäytäntöjä noudattaa. Tauolla saatetaan tiedustella työhön liittyen esimerkiksi miltä työnteko tuntuu tai miten kokee sen, mutta samalla harjoitetaan tutustumiskäytäntöjä keskustelemalla omakohtaisista asioista, kuten Raimo ilmentää seuraavassa katkelmassa.

”Siellä myymälässä kun opettaa ja muuta, niin sehän on varmasti enempi sitä, että jutellaan siitä työstä ja miten tämä asia tehdään. Ja sitten just kun menee sinne paussille, jos vaikka menee sen perehdyttävän kanssa, niin sitten just tulee ehkä enempi juteltua niinkö... niinkö että, henkilökohtaisemmista asioista justiinsa, sitten siellä voi kysellä enempi sitten...” --- ”Siellä voi niinku jutella vähän muistakin jutuista.” (Raimo)

Yleensä Raimon mukaan jo tuttujen työntekijöiden kanssa ei pyritä keskustelemaan tauoilla työasioista, mutta niistä saatetaan ”erehtyä” juttelemaan. Tämä samalla diskursiivisesti ilmaisee, ettei nämä ole hyväksytyjä syvällisissä keskustelukäytännöissä. Työasioista puhuminen on sen sijaan osana tutustumiskäytäntöä, mutta nämä saattavat nousta puheenaiheeksi epäkohtien vuoksi. Tällöin keskustelu tapahtuu valittamiskäytännön kautta, jolloin yhteisön kesken ’nuristaan’ muutoksista tai työvuorosunnittelun ongelmista. Kuitenkin, mikäli myymäläpäällikkö on paikalla, puhetapa muuttuu käsittelemään näitä ongelmakohtia toisella tavalla, jonka tarkoituksena on tuoda päällikön tietoisuuteen koettuja epäkohtia. Myös Julian työyhteisössä pystytään keskustelemaan monista asioista, mutta työasioista ei ole hyväksytyä puhua, joista huomauttamalla myös ylläpidetään yhteistä käsitystä siitä, mikä on hyväksyttyä, kuten seuraavaksi Julian sanoin.

”...Jos joku kuulee, että samassa pöydässä tai viereisessä alkaa puhumaan, saattaa ihan huomauttaa, että mitä te nyt niistä työasioista puhutte täällä tauolla.” (Julia)

Kuten Raimolla ja Julialla, myös Ailan nykyisessä työssä vältetään työasioista puhumista. Työasioista ei puhuta Ailan mukaan sen vuoksi, että työ on hyvin pitkälle yksilöllistä ja hoidetaan omia potilaita joista ”hirveästi tarvi muitten tietää”, mutta toisinaan siellä saatetaan todeta erityisen haastavasta potilaasta sen enempää mainitsematta. Tämä on Ailan mukaan enemmän tilanteen ja turhautumisen purkamista, jota hän ei itse harjoita tauolla. Sen sijaan

haastattelussa hän mainitsi, että potilaan jälkeen kirjausten ja välisiivouksen aikana hän saattaa tästä haastavasta tapauksesta keskustella hoitajan kanssa. Tauolla ei kysytä apua toisilta töihin liittyen, vaan konsultaatiot tapahtuvat joko työn aikana, tai kahvin jälkeen käytävällä ennen työn aloittamista. Ailalla on taukokuoneessa useita pieniä pöytä ja näissä pöytäseurueissa keskustellaan eri asioista, kuten viimeaikaisista tapahtumista, uutisista, säästä tai henkilökohtaisista asioista. Ailan työpaikalla keskustelut eivät Raimon tapaan mene syvällisesti henkilökohtaisiksi, joka on muodostunut myös yhteisön vakiintuneeksi hyväksytyksi tavaksi keskustella, kuten seuraavissa katkelmissa ilmenee.

*”Ei siellä kukaan ei yritä puhua hirveen sy. syvällisiä silleen, että se on yleensä raskasta kun kaikki haluais olla silleen kevyesti tauolla, ainakin itellä on tullut se tuntemus, että en minäkään ala siellä avautumaan mistään. Koska se sitten ei... ei sitä kukaan ole koskaan sanonut, ohjeistanut, mutta niin, ei sitä kukkaan koskaan puhu semmoisista kauheesti. Niin tuota, eipä sitä tuu sitten, niinkö itekkään tehtyä koska se on sitten vähän niinkö tämmöistä kevyempää seurustelua. Siinähan se tulee paljon parempi fiilis kuin siitä että... jos purkaa jotakin syviä tunteja *pieni naurahdus*.” (Aila)*

*”Mutta e-ei kuitenkaan se, keskustelu ei mene hirveen henkilökohtaiselle tasolle...” ---
 ”...Mutta siinä niinkö yleisesti jos on, pöydässä istuu viis ihmistä, niin se keskustelu ei kuitenkaan hirveen syvälliseksi mene.” (Aila)*

Verrattuna Raimoon, Ailan yhteisön keskustelukäytäntö on osaltaan rajoitettu tilallisen ratkaisun vuoksi, sillä tauolla voi olla monta kymmentä ihmistä kerralla, jolloin on paljon mahdollisia ihmisiä ympärillä kuin myös samassa pöydässä. Tällöin on vaikeampi hallinnoida ketkä kuulevat keskustelun, sekä Ailan mukaan raskaista aihepiireistä ei myöskään keskustella sanomattomana sääntönä, vaan pyritään pitämään keskustelua kevyenä. Tämä käytäntö siten pyrkii ylläpitämään tietynlaista keskustelun tasoa ja aihepiirejä, jotka ovat osallistuville yhteisesti jaettu ja helposti lähestyttävissä. Ailan mukaan henkilökohtaisemmista asioista tulee enemmän juteltua hammaslääkäreiden kanssa, jotka ovat entuudestaan tuttuja opiskeluajoilta, mutta tällöinkin tämä on pikemminkin paperityöajalla tapahtuvaa. Tällöin tämä ei tapahdu taukojen aikana, vaan työaikana käydään toisen työhuoneessa juttelemassa hetken. Tätä käytäntöä ei harjoiteta muiden hammaslääkärien kanssa, eikä yhteisön tapoihin kuulu syvälliset keskustelut taukojen aikana. Tällöin yhteisön keskustelukäytännöt eivät välttämättä anna mahdollisuutta tutustua toisiin paremmin.

Sen sijaan Raimolla, kun tauoilla voi ja saa puhua omista henkilökohtaisista asioista, tämä on edesauttanut yhteisöllisyyden rakentamisessa ja ylläpitämisessä. Näiden yhteisöllisten taukokäytäntöjen toisintaminen myös näyttää niin uusille, väliaikaisesti käyville ja

kausityöntekijöille, mikä on sallittua tauolla sekä tarjoaa heille käytäntöjä, joihin osallistua. Osallistuessaan yhteisön käytäntöön muut työntekijät samalla toisintavat tätä, sekä siten samalla edesauttavat yhteisöllisyyden ylläpitämisessä. Kuitenkin käytännössä on sallittua keskustella pitkällekin henkilökohtaisista asioista, niin tällöin voidaan myös keskustella ikäviksi koetuista asioista. Koska osana yhteisön tapoja on toisesta välittäminen ja kuunteleminen, niin myös näitä asioita joutuu käsittelemään. Nämä Raimo koki toisaalta huonon tauon merkeiksi, mutta ovat samalla osana vakiintunutta käytäntöä, jolloin ovat hyväksytyjä tapoja toimia tauolla ja Raimo osallistuu näiden toisintamiseen.

Kuten aikaisemmissa alaluvuissa olen tuonut jo esille, Kimmo noudattaa kahvitauoilla ryhmän taukorytmiä. Tällöin hän käy samaan aikaan tauolla muun ryhmän kanssa ja osallistuu yhteisiin taukokäytäntöihin. Näin tauolla Kimmo tavallisesti pysyttelee samaan aikaan aloittaneiden muiden työntekijöiden kanssa, mutta joskus viereisestä pöytäseurueesta saatetaan kommentoida tai osallistua keskusteluun. Koska Kimmon pöytäseurue muodostuu samaan aikaan aloittaneiden ryhmästä, niin tällöin he enimmäkseen tulevat tutustumaan keskenään, eikä niinkään vanhoihin työntekijöihin. Heidän taukokäytäntönsä hankaloittaa muiden osallistumista heidän pöytäseurueeseensa ja keskusteluun, joka taas voi rajoittaa laajemman yhteisöllisyyden rakentumista ja tuleamista osaksi työyhteisöä. Mutta samalla tämä mahdollistaa ryhmään tutustumista syvemmin, kuten Kimmo haastattelussa seuraavasti mainitsi.

”Kyllähän siinä vähän niinkö tutustuu niihin työkavereihin ja.. se, luo, mejän välille semmoista.. just yhteisöllisyyttä, tiimihenkeä.. etse on niinkö ihan hyväkin että käyään porukalla sitten.. juomassa kahvia ja vähän vaihtamassa kuulumisia että.. ehkä me hitsaudutaan nyt sitte paremmin yhteen.” (Kimmo)

”[sitten onko muitten näitten, vanhempien työntekijöiden kanssa, tullut miten?] On meillä oli yksi semmoinen, keskustelu kyllä. Se oli ihan hauska. [mh, mutta onko sitten yleensäkin, ne jäävät vähän ulkopuolelle..?] no, joo yleensä mutta silloin, tässä.. mikähän kahvikerta sen nyt oli, ne niinku.. miten päin se olikaan, ottiko ne meiät mukkaan siihen keskusteluun niin se tais olla. Ja sitten meillä oli ihan hauskaa.” (Kimmo)

Aikaisemmassa lainauksessa Kimmo toteaa, että heillä on ollut yksi keskustelu vanhempien työntekijöiden kanssa, vaikkakin oli hauska, niin osallistuminen heidän taukokäytäntöihin on ollut suppeata. Sen sijaan Kimmo on tutustunut omaan ryhmäänsä tiiviimmin, joka tapahtuu enimmäkseen tauoilla työn ja perehdytyksen yksilöllisen luonteen vuoksi. Ryhmän keskustelut sisältävät puheenaiheita laidasta laitaan, kuten lemmikeistä, parisuhteesta, ajankohtaisia asioita, mutta myös työasioista. Koska heidän ryhmänsä ei ole vielä aloittanut varsinaista työntekoa kunnolla, niin nämä työkeskustelut koskevat pikemminkin perehdytysmateriaalia, kuten miten

niitä tulisi tulkita tai mitä ne tarkoittavat, sekä erilaisia työkäytäntöjä. Tämä on osaltaan myös tällöin yhteisöllistä oppimista, jossa muodostetaan ryhmän sisäistä ymmärrystä siitä, miten työtä tulisi tehdä, jota käsitellen alaluvussa 5.5. Ruokatauoilla ryhmän seuraamisen sijaan Kimmolla tulee noudatettua eri ruokailukäytäntöjä, kuten oheisista katkelmista ilmenee.

”Kaikki käyttää sitä, lähiruokapaikkaa melkeinpä. Että sieltä tulee.. itelläkin haettava välillä ruokaa ja.. sitten on kyllä vakiintunut käytäntö melkein että, se sama porukka syö aina ne omat eväät, ja toiset mennee aina, syömään sinne, lähiruokapaikkaan.” (Kimmo)

Ruokatauolla voi syödä joko omia eväitään tai käydä ulkona syömässä. Lähetyvillä on ravintola, josta saa opiskelijahintaista lounasta. Kimmo ei ole opiskelija, mutta muilla aloittaneista on opiskelijakortti, jolloin he voivat saada opiskelijalounaan. Kimmo voi joko syödä omia eväitään taukotilassa, tai käydä muun ryhmän kanssa syömässä ravintolassa normaalihintaisena. Tällöin osallistuakseen ryhmän ruokailukäytäntöön hänen tulee maksaa muita enemmän, sillä muut ryhmässä maksavat opiskelijahinnan, mikä asettaa tietynlaista rajoitusta ja halukkuutta ryhmän ruokailukäytäntöön osallistumista kohtaan. Tällöin hän tavallisesti noudattaa vaihtoehtoista tapaa, jolloin hän pyrkii syömään yksin omia eväitään.

Palatakseni Raimon yhteisöön, niin heillä on tutustumis- ja keskustelukäytäntöjen lisäksi välittämiskäytäntö, jolloin yhteisön jäsenet pyrkivät huomioimaan ja välittämään toisia. Muun muassa pienenä huomiona on, kun taukoa pidetään usein yksin aamua lukuun ottamatta, niin tauolle ensimmäisenä lähtevä saattaa kysyä toiselta keittääkö hänellekin kahvia, tai tehdä vastaavaa pientä toisen huomioimista. Välittämiskäytäntö nousee vahvemmin esille työn kautta, jolloin halutaan lohduttaa ja varmistaa, että toinen voi hyvin. Alkon työssä voi esiintyä hankalia tai uhkaavia tilanteita, joissa asiakas voi huudella, haukkua tai uhkailla työntekijöitä. Nämä asiat voivat järkyttää tai jäädä mielen päälle, jolloin muut työntekijät voivat auttaa tilanteen ylitse pääsemisessä, kuten seuraavissa Raimon katkelmissa tulee esille.

”Sanotaan et semmoiset uhkailut aina jää vähän.. vähän tuota silleen, mielen päälle että, ihan semmoiset perushuutelut niin, niin ne ei paljoa niinkö, tunnu missään mutta.. kyllä se aina et jos, joku, niinku tavallaan.. jotain niinku.. uhkaavaa sanoo, niin kyllä se jää vähän silti niinku... mielen päälle sillälaila.” (Raimo)

”Helposti tuota, joku työkaveri tulee kysymään, että.. ooksie ok, ja näin että. ja on silleen, että.. no onneks se lähti ja näin, älä tuosta välitä ja.. tulee semmoista tukea.” (Raimo)

”Mutta nykyään seno. osaa niinkö silleen et paremmin toisesta korvasta.. ulos ottaa.. et silloin oli hyvä että pääs niinku, jonkun kanssa, vähän niinku juttelemaan..” (Raimo)

Työn kautta voi siten ilmetä haastavia tilanteita, jotka varsinkin alkuvaiheessa tuntuvat vaikeilta, sillä kritiikkiin ja myynnistä kieltäytymisestä syntyneeseen käyttäytymiseen suhtautuu herkemmin, joka järkyttää enemmän tai jää mielen päälle. Järkyttyneessä mielentilassa Raimon mukaan taas ”*saattaa mennä laskut ja muut sekaisin että jos.. vaan mieltii sitä että mitä tässä tapahtu*”, jolloin tämä häiritsee myös työntekoa. Työyhteisössä on muodostunut käytäntö antaa kyseiselle henkilölle hetki rauhoittua, esimerkiksi varastossa, mutta välittämiskäytännön myötä myös tilannekohtaisesti toiset kysyvät vointia tai tulevat mukaan varastolle keskustelemaan tapahtuneesta ja käsittelemään tilannetta läpi. Tämä käytäntö siten antaa rauhoittumishetken ja mahdollisuuden jutella jonkun kanssa.

Tämä on välittävä vertaistuellinen käytäntö, jossa toiset tulevat kysymään vointia ja myös auttamaan tilanteen jälkipuintia, mikä on varsinkin uusille työntekijöille alussa tärkeää. Samalla käytännön uusintaminen myös näyttää toisille työntekijöille kyseistä käytäntöä, jota voi harjoittaa jatkossa. Periaatteessa nämä haastavat tilanteet ovat työn luonteesta aiheutuvia, joista yhteisöllisten käytäntöjen kautta muodostuu hetkellinen tauko työstä. Tällä myös osoitettiin niin toisesta välittämistä ja auttamista, sekä samalla annettiin mahdollisuus tunnetilan rauhoittumiselle, jotta kykenee taas toteuttamaan työkäytäntöjä. Tämä rauhoittumishetki on erilainen, mikäli välittämiskäytäntöä ei olisi ja muut vain antaisivat työntekijän olla yksinään rauhassa varastossa.

Jatkaakseni muihin yhteisöllisiin käytäntöihin, niin Raimon Askolan taukokuoneeseen on tehty ”Wall of Fame”. Tässä seinässä on kuvat työntekijöistä, joihin kaikki ovat kirjoittaneet positiivisia asioita kuvan alle kyseisestä henkilöstä. Seinään voi myös kirjoittaa lisää asioita, sekä tätä täydennetään sitä mukaan kuin uusia työntekijöitä tulee taloon. Tämä on yhteisöllisten käytäntöjen muodostamia artefakteja, joilla myös ylläpidetään näitä käytäntöjä ja yhteisöllisyyttä. Raimon mukaan ”*tässäkin huokuu tämä lämmin ilmapiiri että.. on haluttu tehdä niinku viihtyisämmäksi*”. Tämän lisäksi heillä on toinen seinämä, jonne on laitettu lähteneiden henkilöiden kuvat ja siten heitäkin muistetaan. Muita yhteisöllisiä käytäntöjä Raimolla sekä muilla haastateltavilla olivat muiden työntekijöiden muistamiset vuosipäivinä. Julian yhteisössä nimipäivinä saatetaan tuoda kakkua, muttei juhlisteta tavallisia syntymäpäiviä, vain jos täyttää pyöreitä ja syntymäpäiväsankari niin haluaa. Ailan laitoksella on lisäksi muita pieniä yhteisöllisiä tekoja, kuten eläköityneet työntekijät saattavat lähettää kortteja ulkomailta. Tai jos nykyiset käyvät, he myös tuovat mukanaan jotakin syötävää. Muun muassa ”*tyylin jotain paikallista suklaata sen kymmenen levyä tuonut sinne. Niinko no siellä ku*

se, yhtäkkiä tulee kolkytä henkee sinne niin”, tai merkkipäivinä leivotaan jotakin. Näihin Ailan mukaan liittyy aina, että kysellään ’kuka teki, mistä toi’, jolloin ei jää epäselväksi vaan kaikki tulevat tietämään kenen merkkipäivä, tai kuka on tuonut herkkuja ja miksi.

Ailan yhteisössä tämä kyselykäytäntö myös varmistaa, että kaikki tietävät, eikä näitä syödä kyselemättä. Samalla jos on esimerkiksi kolme peltiä omenapiirakkaa, nämä syödään päivän aikana, mutta Ailan huomiona on, että näiden vähentyessä ihmiset ottavat yhä pienempiä palasia, jotta seuraavallekin riittäisi. Ailan työpaikalla laitos tarjoaa kahvit, mutta muun muassa Kimmon ja Raimon työpaikoilla ei. Kimmon työpaikalla on muodostunut käytäntö, että jokaisesta kahvikupista maksetaan kahvikassaan per kuppi ja ylimääräiset rahat tulevat pikkujoulukassaan. Sen sijaan Raimolla työntekijät tuovat itse kahvipaketteja työpaikalle. Tähän liittyy myös pientä dynamiikkaa, millaista kahvia juodaan. Kuten seuraavassa katkelmassa ilmenee, niin mikäli kukaan ei ole näkemässä mitä kahvia tuo, niin saatetaan tuoda halvempaa merkkiä, mutta jos tietää paikalla olevan muita, niin silloin voi tuoda kalliimpaa kahvia. Tämä on itseohjautuva kahvikäytäntö, mutta samalla jos tuntuu etteivät muut osallistu tähän ja kahvivarasto tyhjenee, niin tästä saatetaan mainita muille, jolloin tämä taas täydentyy.

*”[Mainittikin siitä että.. Saludokahvia oli, olitte vieneet] *Naurahdus* Joo oli hyvä tarjous. Silloin, silloin viedä arvokkaampaa, jos siellä on joku.. joka näkee etsie nostat sen kahvipaketin sinne. Mutsitten et jos sie viet sillee et kukaan ei näe, niin silloin se on niinku Saludot ja.. muut, ihan hyviä sinne. (Raimo)*

Julian työpaikalla puolestaan työpaikka tarjoaa kahvit, muttei maitoa. Sen sijaan heidän työpaikallensa on muodostunut ”maitotiimi” ihmisistä, jotka käyttävät maitoa kahvinsa kanssa. Heille on muodostunut yhteinen vastuu huolehtia, että kahvitauoilla on myös maitoa, joka samalla tukee heidän tavallisia taukokäytäntöjensä. Mutta tämä toimii Julian mukaan enemmän omantunnon ja muistamisen mukaan, mikäli maito on lopussa niin sitä haetaan lähikaupasta. Heidän työpaikallensa on muodostunut myös lauantaille yhteisöllinen käytäntö, jossa kaikki tuovat jotakin herkkuja syötäväksi järjestääkseen nyyttikestit kahvitauolla. Nämä mainitsemani käytännöt vaativat esimerkiksi kaupassa käyntiä tai leipomista, jolloin yhteisöllisiin taukokäytäntöihin osallistuminen siten edellyttää ja vaikuttaa toimintaan vapaa-ajalla, sekä millaisia kulutuskäytäntöjä harjoittaa.

5.4 Tila ja materiaalisuus

Olen aikaisemmin kertonut alaluvussa 5.1 hieman miten taukotila voi mahdollistaa tai rajata toimintaa, sekä tarjoaa paikan jonne työntekijät voivat kokoontua toteuttamaan erilaisia

taukokäytäntöjään. Tulen tässä aluvussa käsittelemään tätä enemmän, sekä myös samalla tarkastellen hieman taukojen materiaalisuutta. Aloittaakseni Kasperin taukotilasta, hänellä ei ole erillistä taukokuonetta, vaan taukonurkkaus, joka on samassa tilassa asukkaiden päiväsalin kanssa. Tämä taukonurkkaus on samalla varakeittiö, jossa on kahvinkeitin, mikroaaltouuneja ja jääkaappeja, joissa saatetaan myös säilyttää asukkaiden ruokia. Taukonurkkauksessa on hoitajille oma pöytä, jonka ääressä he pitävät taukoaan ja tekevät kirjauksia. Oheisissa katkelmissa tuon esille Kasperin kokemuksia taukonurkasta.

”Tuo meidän taukopöytä on tosiaan, tuon televisiopisteen vieressä. Ja me nähään päiväsalin, ja päiväsalista nähään meit, että monesti siellä asukkaat saattaa huuella hoitajata tai muuta vastaavaa. tai tosiaan huomata että siellä on väkeä ja tulla käymään sitten..” (Kasper)

”Hyvin usein siihen on saattanut tulla asukasta ja juttelemaan, tai kärkeä joiain kahvia tai herkkua tai muuta että... tai on ollut tilannetta, että on ollut hyvin kiihtynyt asukas, ja on sitten tullut siihen huitomaan tuolilla ja... että tavallaan se jatkuva läsnäolo siinä vaikka onkin vähän, ei ihan, heti siinä, heidän päiväsalinsa vieressä” --- ”Eli periaatteessa... se.. sä, et pääse missään vaiheessa irti töistä, vaan olet koko ajan läsnä.” (Kasper)

Kasperin tauko ei ole tilallisesti erotettuna työstä, vaan tila mahdollistaa muun muassa asukkaiden saapumisen heidän luokseen ja keskustelemaan heidän kanssaan, sekä tilalla on yhtenäinen äänimaisema. Tästä taukonurkasta kuulee mitä muualla tapahtuu, mutta samalla tauolla keskusteltavat asiat voivat kuulua päiväsalin. Tila tällöin rajaa keskustelua, mikäli ei halua asukkaiden tai vierailijoiden kuulevan mistä asioista puhutaan, mutta samalla tauolle lisäksi kantautuvat asukkaiden huutelut. Kun taukonurkka on samassa tilassa päiväsalin kanssa, niin asukkaat voivat tulla keskeyttämään hoitajien taukoa. Lisäksi Kasperin mukaan työssä voi olla väkivallan uhkaa kiihtyneen asukkaan vuoksi, joka myös aiheuttaa henkistä väsymystä. Työ on tällöin koko ajan läsnä tauoilla, eikä välttämättä ole mahdollisuutta irrottautua fyysisesti työstä, sillä materiaaliset järjestelyt eivät salli tätä. Tämä rajaa hoitajien toiminnan mahdollisuuksia, jolloin tietynlaisia taukokäytäntöjä ei voi harjoittaa, mutta samalla mahdollistaa asukkaiden toimintaa.

”Aika monessa asiasta tulee juteltua mutta, kuitenkin silleen, että työpaikka kuitenkin kyseessä, siinä pitää huomioida sitten se että, kuitenkin asukkaiden läsnäolo ja omaisten läsnäolo ja, muu että...” --- ”Ja sitten ihan kuitenkin taukotila on siinä välittömässä asukkaiden yhteydessä, että. Pitää sitten huomioida se että, mitä puhuu niin voi ottaa ja kuulua sitten omaisten korviin ja... Asukkaiden korviin...” (Kasper)

*”Kyllähän se että asukkaat huutelee ja muuta, ni se kuormittaa yllättävän paljon.” ---
 ”Ja sie oot siinä kahvitauolla tai kirjaat siinä ja sitten asukkaan huone sen verta lähellä
 että kuuluu hyvin selkeästi se huuto. Niin kyllähän se kuormittaaapi, ku tietääpi että... ettei
 asialle voi mitään” (Kasper)*

Vaikka Kasperin työpaikalla on hänen mukaansa hyvä yhteishenki ja he keskustelevat monista asioista sekä vaihtavat kuulumisia, niin taukotila rajaa mahdollisuuksia mistä asioista ja miten voidaan jutella. Tähän liittyvät muun muassa työasiat, kuten asukkaista ja potilastiedoista puhuminen, sillä nämä eivät saa kantautua ulkopuolisten korviin. Toisten läsnäolo siten voi rajata myös oppimiskäytäntöjä, kuten eri vuorojen tai lomalta tulleen mikroperehdytyksestä asukkaiden tilasta, josta kerron seuraavassa alaluvussa. Sen sijaan, kun asukkaat ovat lepäämässä eikä vierailijoita ole, niin he voivat keskustella vapaammin ja ”juttu voi lentää”. Tila siten on rajaamassa millaisia keskustelukäytäntöjä voi tapahtua, mutta lisäksi taukokäytännöt voivat myös vaikuttaa näihin. Aikaisemmin kun kerroin miten kirjaukset saatetaan tehdä tauolla, niin Kasperin työpaikalla on myös pieni toimistohuone, jossa näitä voisi tehdä. Mutta hänen mukaansa tämän tilan ilma on huono ja siellä ei halua olla, joten kirjaukset tehdään kahvipöydän ääressä ja kiireen vuoksi tauolla, vaikka ne tulisikin tehdä työajalla.

Tilallisten ratkaisujen vuoksi tauon pitäminen sekä siten koettu palautuminen on riippuvaista asukkaista. Työ voi olla kiireistä ja asukkaita ei voi jättää hoitamatta, sekä asukkaiden huudot kuuluvat niin päiväsalista kuin viereisistä asukkaiden huoneista, jotka Kasperin mukaan kuormittavat henkisesti. Tila ei mahdollista hiljaista taukoa, mutta Kasper ei suoraan toivo äänellisesti hiljaista taukoa, vaan rauhallista työn puolesta. Työporukan meluisuus tauolla ei haittaa Kasperia vaan juttu saa olla äänekästäkin. Kun haastattelin Ailaa, hän toi esille oman kokemuksen vanhainkodilla ja sairaalassa, jolloin tein haastattelussa pientä vertailua hänen ja Kasperin taukotilan kanssa. Kun Aila oli vanhainkodilla työntekijänä, niin hoitajilla oli oma erillinen taukuhuone, josta oli ikkuna saliin. Kasperiin verraten tämä toi fyysistä eroa työhön ja asukkaisiin, sekä ikkunalla olevien sälekaihtimien avulla pystyi myös määrittämään molemmin suuntaista näköyhteyttä. Hoitajilla oli valta-asema näköyhteyden määrittämisessä ja muuttamisessa omiin taukokäytäntöihin sopivaksi. Lisäksi erillisen taukuhuoneen vuoksi äänimaisema oli rauhallisempi ja hiljaisempi, jolloin taukuhuoneeseen ’harvoin kuului mitään’.

”Niille jotka pääsi ylös, nostettiin ylös ja.. päiväsaliiin että niin ne ei kauheesti haahuillut siellä käytävillä, kun se oli tuota.. erikseen se taukotila siitä.. silleen erillinen, niin ne ei tullut sitten sinne yleensä. Kun ne ei ku..siellä harvat itekseen niinkö omatoimisesti käveli ennää...” (Aila)

Ailan mukaan kyseisessä vanhainkodissa olivat huonokuntoisimmat asukkaat. Suurin osa heistä ei kyennyt itse nousemaan vuoteistaan ja osa ei päässyt sängystä lainkaan ylös. Tämän vuoksi tarvittiin myös nosteluvoimaa, joka teki työstä fyysisesti vaativaa. Hoitajien taukotila oli erillisessä huoneessa kauempana asukkaiden päiväsalista, jonne vain he pääsivät kulkukortilla. Heidän toimistuhuoneensa oli tilassa toisaalla, johon vierailijat tarvittaessa tulivat kysymään asioita. Erillisen taukokuoneen, sekä osaltaan asukkaiden oman voinnin vuoksi, asukkaat tai vierailijat eivät voineet tulla keskustelemaan hoitajien kanssa kesken heidän taukonsa. Tällöin vain hoitajat kulkivat taukokuoneen luona. Ailan mukaan taukokuone oli myös äänellisesti eristetty, joka Kasperiin verraten mahdollisti muun muassa työasioista vapaasti keskustelemisen, mikä myös ilmenee seuraavassa haastattelukatkelmassa.

”Siellä pystyi keskustelemaan ihan näitten, näistä, ää, potilaitten asioista ihan mitä.. halus, keskustellakin toisten hoitajien kans, että se ei loukannut esimerkiksi kettään.. ää.. ulkopuolista, jos sais esimerkiksi väärän käsityksen, tai sitten, ei vahingossa, puhu semmoisista asioista mikkä ei esimerkiksi jollekin vieraalle ihmiselle kuulu. Elikkä potilassalaisuus säilyi ihan hyvin siellä.” (Aila)

Tämä taukotila mahdollisti siten keskustelukäytäntöjä sekä äänekkäämpää juttelua ilman että se häiritsisi ulkopuolisia. Sen sijaan, kun Aila oli töissä sairaalassa ja teki paljon yövuoroja, niin tauoilla piti olla hiljaa, jottei herätä muita. Tällöin taukotila mahdollistamisen sijaan rajasi, miten tauolla pystyy olemaan ja millaisia taukokäytäntöjä harjoittamaan, rajaten kovin änekästä toimintaa. Tällöin mahdollinen keskustelutapa muuttuu, mutta yövuorossa hoitajien määrä oli myös rajallinen, niin he pitivät taukoja yksi kerrallaan. Ensinnäkin tila, mutta myös työkäytännöt estivät tauoilla keskustelemista, mutta samalla mahdollisti hiljentymistä ja rauhassa olemista. Tämä Ailan mukaan oli *”todellakin omaa aikaa siellä sitten”*, kun istui yli kymmenelle henkilölle tarkoitettussa taukotilassa yksinään yöllä, jossa pienikin ääni tuntui kaikuvan. Taukokäytäntöjen tuli siten sairaalassa yövuorolla olla luonteeltaan hiljaisia, jotta muut voisivat nukkua, kuten Aila omin sanoin seuraavasti kuvaili.

”Isoissa taukotiloissa missä kaikuu melkein kun siellä on.. tyhjää. Niin että.. ku.kuitenkin ihmiset haluaa siellä.. potilaatkin haluaa nukkua, että annetaan niitten nukkua, että ollaan ihan hissukseen. Niin eei.. ihmiset heräilis ko ikävähän se on.” (Aila)

Näin ei tule yksinomaan ajatella vain taukotilaa, vaan myös ympäröiviä tiloja missä tämä sijaitsee. Tässä esimerkissä Ailan äänet pystyivät kantautumaan muihin tiloihin, mutta Raimolla Askolan myymälässä kuuluu ympäröivien liikkeiden ääniä. Tämän lisäksi taukoja pidetään vähän hämärämmässä, sillä tilan toinen valoputkista pitää ritisevää ääntä, joka Raimon

mukaan on ärsyttävän kuuloista. Myymälän taukotilaan johtava käytävä on tarkoitettu muillekin työntekijöille, jolloin tästä kulkee ovia myös muihin liikkeisiin sekä ovien takaa voi kuulua liikkeiden ääniä, jotka taas voivat kantautua taukotilaan. Nämä äänet voivat olla myynissä olevien tuotteiden ääniä, ihmisten hälinää, tai vastaavaa. Lisäksi itse rakennus on vanha ja osa työntekijöistä ei halua työskennellä siellä, koska he kokevat saavansa ongelmia siellä. Mutta vaikka rakennus haastattelun perusteella on vanha ja hieman ankea, niin Raimo on kokenut työyhteisön mukavaksi ja lämminhenkiseksi, joiden takia ”*sitten se on ihan.. kiva*”.

Sillä Askolassa taukokuone sijaitsee eri kerroksessa verrattuna myymälään, niin tauolle meneminen kestää jonkin aikaa. Raimon täytyy kiivetä portaat ja kävellä käytävän päähän pitääkseen taukoa. Tällöin myös taukotilan fyysinen sijainti rajoittaa tämän käyttöä tauon ulkopuolella, kuten rauhoittumishetken pitämiseen mistä aikaisemmin kerroin. Rauhoittumista varten sen sijaan mennään varastoon, joka sijaitsee samassa kerroksessa kuin myymälä, jolloin sinne pääsee helpommin ja nopeammin. Samalla tämä tarjoaa paikan, jossa ei ole asiakkaita, jolloin ei tarvitse myöskään harjoittaa asiakaspalveluun liittyviä käytäntöjä. Varastoon mennään myös silloin, jos tarvitsee katsoa nopeasti kännykkää, jota ei myymälässä tule käyttää. Sillä Askolan taukokuone sijaitsee yläkerrassa, niin kiireaikana Raimon mukaan on toisinaan helpompi ollut pitää kahvi- tai ruokatauko toimistotilassa, kuten alla olevissa haastattelukatkelmissa ilmenee.

”No, tuossa myymälässä ei oikein ees onnistu että, että että, koska siellä on se.. paussitila on siellä yläkerrassa ja se mennään useamman oven takaa.” (Raimo)

”Kun on ollut.. niinkö, tosi.. vajaata, miehitystä että ei välttämättä oo saatu, siihen välivuoroon kettään.. niin, joskus se on ollut helpompi siinä myymälässä, etsie pietät.. sen paussin tai ruokkiksen, et käyt lämmittämässä sinun ruuan ylhäällä ja sit menet syömään sinne toimistoon, koska se on samassa kerroksessa, että jos sillä toisella tuleekin joku hätä, niin sie oot sitten lähempänä.” (Raimo)

Tällöin kun työssä ei ole tarpeeksi henkilökuntaa pitääkseen tarpeellista kahta henkilöä myymälässä, niin tällöin tosiasiallinen tauko pidetäänkin taukokuoneen sijaan toimistossa, jotta tauko voidaan pitää. Toisinaan on kiireellisiä tilanteita, jolloin Raimo ei ole ehtinyt taukoa pitämään, mutta Askolassa sen pitäminen toimistossa voi antaa mahdollisuuden tauolle, jota muuten ei olisi. Tällöin voi myös vastata avunpyyntöön helpommin, sekä palata takaisin tauolle tarvittaessa, sillä toimistolle on väliaikaisesti rakentunut taukotilan merkitys. Tähän liittyy ymmärrys mahdollisesta avunannon tarpeellisuudesta ja valmiudesta siihen, mitä tavallinen taukotila ei voi tarjota. Tällöin taukokäytännön on muututtava tukemaan tämän mahdollisuutta

vaihtamalla tauon pitämisen sijaintia, jolloin kellonsoittoon voi reagoida nopeammin, sillä on tiedossa, ettei kukaan muu voi tulla auttamaan.

Tällöin soveltamalla taukokäytäntöä senhetkiseen tilanteeseen myös sallii käytännön toteuttamisen, joka ei muuten olisi onnistunut. Tietenkin toimistossa ei ole ruuan säilytys- tai lämmitysmahdollisuutta, jolloin ruoka tulee lämmittää taukotilassa ja syöminen tapahtuu toimistolla. Sen sijaan Iskolassa on tässä suhteessa helpompi toteuttaa taukokäytäntöjä, sillä tämän taukotila on lähempänä ja samassa tasossa myymälän kanssa, sekä sinne päästykseen ei tarvitse kulkea monen oven läpi. Iskola on Askolaa pienempi, mutta sen myymälä ja taukokuone on uudistettu kokonaan. Kysyessäni Iskolan taukotilan käytöstä, niin Raimo mainitsi taukotilassa olevan muun muassa sohva, jota pystyy hyödyntämään lepäämisessä.

”Kyllä siellä välillä tulee sitä sohva hyödynnettyä.. äkkiä syöpäisee jotakin ja sitten vähän menee siihen sohvalle makoilemaan, sitten menee myymälään niin, on heti paljon.. jaksavampi olo taas [mmh.. saapi vähän jalkoja oiottua] Kyllä, se on hyvä se sohva vaikka välillä siihen huvittaisi kyllä jäädä pidemmäksi aikaa.” (Raimo)

Iskolassa taukotilan sohva mahdollistaa lepäämistä, mutta samassa huoneessa on myös myymälän toimistotila, joka taas omalla tavallaan rajaa tällaista toimintaa. Tästä tulen kertomaan enemmän luvussa 5.6, jossa käsittelen kehollisuutta. Julian työyhteisössä tauot pidetään tavallisesti taukotilassa, tai kesällä saatetaan mennä ulos viettämään taukoa. Mutta sen sijaan kirjaston kellarikerroksen osaston työntekijät eivät saata pitää taukojaan virallisessa taukotilassa, sillä heillä on pisimpiä matkoja taukokuoneeseen. Sen sijaan, että he osallistuisivat yhteisön taukokäytäntöön he saattavat pitää taukonsa alhaalla tulematta ylös, kuten seuraava Julian haastattelukatkelma tuo esille.

”...Osaston porukka, osa heistä, ilmeisesti välillä pitää siellä, siellä tota, jossakin osaston, siellä omissa työhuoneissa [alakerrassa?] Joo siellä alakerrassa. Musta niillä on ollut välillä siellä oma kahvinkeitinkin, jos mä oikein muistan, mutta, ei ne aina tullut sieltä yläilmoihin sitten. Että osa tulee ja osa ei...” (Julia)

Taukotilan fyysisen etäisyyden vuoksi kellarin työntekijät ovat järjestäneet omat taukomahdollisuutensa lähemmäs itseään. Käydäkseen virallisessa taukotilassa heidän tulee kulkea ylös ja käytävän päähän, jolloin heillä on pitkä matka kulkea tauolle ja pois sieltä. Tämän sijaan he ovat järjestäneet oman epävirallisen taukotilansa alakertaan, jolloin tila on lähempänä ja pidempää matkaa ei tarvitse kulkea. Tätä taukokäytäntöään varten he ovat järjestäneet itselleen kahvinkeitin, mutta Julia ei ollut varma oliko tätä enää heillä käytössä. Sillä työntekijät eivät kellarissa tule aina yläkertaan tauolle, he eivät myöskään pysty osallistumaan

muun yhteisön taukokäytäntöihin, mutta samalla tämä vapauttaa heidät olematta noudattamatta yhteisön vakiintunutta rytmiä.

Myös Ailalla on kokemus kauppaliikkeessä ollessaan, kuinka tosiasiallinen taukotila oli järjestynyt muualle, josta olin maininnut aikaisemmassa luvussa. Ollessaan myyjänä töissä, varsinaiseksi mutta epäviralliseksi muodostunut taukotila oli viereinen kahvila, jossa he kävivät kahvilla ja lounaalla. Työntekijät olivat sopineet asiasta kahvilan omistajan kanssa, jolloin he pystyivät asioimaan kahvilassa vaivattomammin ja hieman halvemmalla kuin tavalliset asiakkaat. Tämä sopimus siten tuki heidän vaihtoehtoista taukokäytäntönsä toteuttamista. Tässä tapauksessa taukotilan fyysinen etäisyys ei ollut vaihtuneen taukotilan syynä, vaan virallisen taukotilan esteettinen puoli. Tila oli Ailan mukaan ankea ja tavallaan vessan eteinen, jonka läpi tuli kulkea käydäkseen asioimassa. Seuraavissa haastattelukatkelmissa on Ailan kommentteja tämän liikkeen taukotilasta.

”Joset käynyt siinä (kahvilassa) lounaalla, niin muutaman kerran minulla oli, oli öö eväitä mukana mutta, hylkäsin sen eväsajatuksen nopeasti koska, sä istuit semmoisessa.. metri kertaa kaksi metriä kopissa, tuota, penkillä ja söit siinä niitä eväitä kellarissa. Jos valon pisti kiinni, niin mitään et nähnyt.” (Aila)

”Siellä taukotilat oli vain ja ainoastaan, sitä varten että koska laki vaatii. Että on, ruuan säilytys ja.. lämmitysmahdollisuus, siellä oli semmoinen siivouskoppi missä oli mikro, siinä oli, penkki, ja sitten siellä oli tuota..ää, ite liikkeen puolella jääkaappi, kaksosanen jääkaappi missä alakerrassa oli tilaa, et sinne vois säilyttää eväitä jos haluais. Ja yläpuolella oli toukkia ja matoja ja tämmöisiä.” (Aila)

Aila ei ollut kokenut tätä liikkeen taukotilaa miellyttäväksi tauon pitämisen kannalta, vaan sen sijaan työntekijät hakeutuivat tauolle kahvilaan. Kun taas Aila toimi koulussa avustajana, opettajanhuone toimi myös taukotilana, jonne oppilaat eivät saaneet tulla. Tämä mahdollisti ensinnäkin työskentelyn rauhassa, mutta lisäksi oppilaista puhumisen ja heidän elämäntilanneasioistaan. Näistä ei voinut puhua tai käsitellä käytävillä tai luokkahuoneissa, jonka vuoksi opettajanhuone oli muodostunut paikaksi käsitellä näitä asioita muiden opettajien kanssa. Ailan mukaan tauoilla puitiin paljon oppilaiden elämäntilanneasioita, kuten jos oppilaan vanhemmilla oli ero ja kuinka tämä näkyi oppilaan käytöksessä tai oppimisessa. Koulussa on välitunteja ja sen vuoksi myös opettajilla taukoja paljon, jolloin istuttiin paljon opettajanhuoneessa, mutta samalla tehtiin usein töitä, kuten korjattiin kokeita ja tulostettiin monisteita, jolloin Ailan mukaan työn ja tauon raja häilyi paljon. Samalla yhden tuli olla välituntivalvojana pihalla, jolloin aina oli joku, joka ei osallistunut muiden opettajien

taukokäytäntöön. Tila mahdollisti siten oppilaista irtautumisen, jolloin pystyi toteuttamaan muita työ- sekä taukokäytäntöjä, mutta joiden välillä ei ollut kuitenkaan selkeää rajaa.

Nykyisessä työssä Ailan taukotilassa on useita pienempiä pöytiä, eikä ole yhtä suurta pöytää, jotka kannustavat pienempien keskustelupiirien muodostumiseen. Tällöin taukotila myös ohjaa käytäntöjä, sillä Ailan mukaan jokaisessa pöydässä ”*sopii aina kuus ihmistä ympärille.. istuun, se on semmoinen vähän niinku pieniä keskustelupiirejä*”, joissa jokaisessa jutellaan omista asioista, kuten viimeaikaisista tapahtumista, uutisista, säästä tai muusta. Tämä on Ailan mukaan toisaalta hyvä, että on pöydillä eritelty pienempiin keskusteluympyröihin, mutta samalla itse tila on huono, sillä se voi olla hälyinen, kun se on täynnä ihmisiä. Tapauksessa tilan materiaalisuus on asettanut toiminnan rajoja, sekä ohjannut toimintaa, jolloin taukokäytäntöihin on omaksuttu pienemmät keskustelupiirit. Ailan ja hänen työparinsa työkäytäntöihin kuuluu tehdä kirjaukset ja välisiivoukset heti ennen kuin lähtevät tauolle, jolloin voi aloittaa työn saman tien. Tämä myös auttaa rytmittämään työntekoa, jolloin tauolta tullessa voi kutsua potilaan heti sisälle, kuten seuraavassa poiminnassa Aila mainitsee.

”Hoitaja nostaa jo..valmiiksi.. seuraavaa.. toimenpidettä varten tarvittavat tavarat, niin.. valmiiksi esille. Niin sitten käydään tauolla koska sitten on mukava tulla tauolta valmiiksi siihen että ’noniin’, ja klikataan potilas sisälle.” (Aila)

5.5 Oppiminen ja perehdytys

Haastatteluissa työkäytäntöihin oppiminen ja tietäminen teemoina eivät ilmenneet yhtä vahvasti kuin olin ennakoanut omaan kokemukseen perustuen. Mutta muun muassa Kimmon tapauksessa tauko ja taukotila mahdollistivat perehdytysmateriaalin kertaamista, sekä tämän sisällön tulkitsemista yhdessä ryhmän kanssa, jolloin perehdytyksen ymmärtäminen muuttui myös kollektiiviseksi toiminnaksi. Tauolla myös kysytään ja tarkistetaan miten muut ovat käsittäneet perehdytyksen osan ja verrataan näitä omaan ymmärrykseen. Tähän liittyy myös teknologian käyttöön oppiminen, kuten miten ohjelmia tulisi käyttää, mutta muulta ryhmältä voi saada useita erilaisia ymmärryksiä ja ohjeita, jotka voivat olla ristiriidassa keskenään.

Oppiminen on Kimmolla yhteisöllistä ja tauolla jaetaan myös kokemuksia ja havaintoja teknologian käytöstä, sekä ymmärrystä kuinka työtä tulisi tehdä. Tauoilla saatetaan joskus keskustella organisaation tiedotteista ja informaation kulusta, jolloin samalla varmennetaan, että kaikki ryhmässä ovat saaneet saman tiedon tai sähköpostin. Vaikka tätä toisinaan tapahtuu tauon aikana, niin useimmiten kuitenkin työpäivän aikana kysytään ja tarkistetaan. Sen sijaan

tauolla keskustellaan enemmän mitä seuraavina päivinä on tulossa, kerrataan huomisen tapahtumia ja samalla varmistetaan, että kaikki tietävät. Tämä käytäntö on muodostunut ryhmän huomiolle siitä, etteivät kaikki välttämättä vastaanota samaa sähköpostia tai materiaalia.

Kasperilla esiintyy tauoilla opettamista tai perehdytystä, mutta kuten aikaisemmin mainitsin, työn hektisyyden vuoksi hän ei ehdi välttämättä pitämään kahvitaukoja tai näitä käytetään työn merkeissä. Kun on mahdollista ympäröivä tilanne huomioiden, niin Kasperin työpaikalla saatetaan keskustella työasioista, tai antaa pientä perehdytystä. Puheenaiheena voi olla vastuuasukkaiden tilanteista kertominen seuraavalle vuorolle, tai mainita asioita mihin itse on kiinnittänyt huomiota ja haluaa toisenkin tekevän niin. Nämä voivat myös olla asioita, joilla täydennetään aikaisemmin tehtyjä kirjauksia sekä siten autetaan toista työntekijää ennakoimaan ja asennoitumaan oikeanlaisten työkäytäntöjen toteuttamista varten. Tällöin mikäli taukoa ei pidetä, tai se käytetään muuhun tarkoitukseen, niin vasta vuoroon tulevalle tai lomalta takaisin palaavalle tapahtuva mikroperehdytys asukkaiden tilanteista saatetaan menettää, kuten Kasperin seuraavassa katkelmassa mainitsee.

”Tosiaan jos tulee vappaalta siihen, niin sä.. jää sitten tavallaan saamatta tietoa siitä, no mitä on tuossa parin päivän aikana tapahtunut helposti tai jos asukkaiden kunnossa on muutosta, tai muuta, että. Se hiljainen tieto jää helposti saamatta, mitä on sitten siinä, muuten otettu ja juteltu.” (Kasperin)

Asukkaista tehdään kirjauksia, kuten mitä heille on annettu ja miten on voinut. Nämä ovat työkäytäntöjen tuottamia artefakteja, mutta nämä ovat samalla tiivistelmiä ja työntekijän tulkintoja tapahtuneista tilanteista. Vaikka seuraavaan vuoroon tuleva läpikävisi kirjaukset, niin keskustelemalla toisen kanssa voidaan edesauttaa oikeanlaisen ymmärryksen luomisessa asukkaiden tilanteista. Vanhustyössä hoitajan vapaana pitämisen viikonlopun aikana voi myös tapahtua pieniä asioita, joita ei välttämättä ole kirjattu, mutta näitä voidaan mainita kahvipöydässä. Kasperilla tauot siten tukevat työkäytäntöjen toteuttamista mahdollistamalla tilanteen ennakoimista ja oikeanlaista asennoitumista tulevien tilanteiden tulkitsemista varten. Sen sijaan verraten Ailaan, kun hän oli hoitajana vanhainkodilla, niin heillä oli varattu erikseen aika aamusta, jolloin yövuoro pystyi kertomaan aamuvuoroon tuleville, mitä oli tapahtunut sekä kertoivat kaikille yön tapahtumat. Tämä sama käytäntö oli sairaalassa, jossa Aila oli ollut töissä, mutta tällöin pikemminkin keskusteltiin, kuka oli tulossa tai menossa. Esimerkiksi jos joku potilas pääsee kotia, on menossa leikkaukseen, tai on tulossa sieltä takaisin, sekä onko uusia potilaita tulossa. Tämä työkäytäntö toisaalta mahdollisti työn ja tauon erottamista keskenään ja Ailan mukaan ”työjouhevuuden vuoksi ihan kymmenen viidentoista minuutin

palaverit aina... järjestetty siinä, sinänsä fiksu”. Tällöin hoitajat pystyivät paremmin ennakoimaan potilaiden liikkeitä ja yleistä toiminnan suuntaa.

Kasperilla ei ollut vastaavia palavereita työssä, vaan nämä keskustelut tapahtuivat tauoilla. Koska Kasperin tauoilla on tietyssä määrin hyväksyttyä puhua työasioista, niin tauolla asukkaiden lisäksi voidaan keskustella myös työn tekemisen tavoista. Sillä Kasper on vakituinen työntekijä ja hänellä on kokemusta, niin hän saattaa opettaa tauolla sijaisia ja opiskelijoita siihen, miten kannattaa toimia sekä mihin kiinnittää huomiota. Lisäksi hänen mukaansa tauoilla jaetaan myös kokemuksia sekä kertomuksia, jotka tarinallisesti myös opettavat uusia työntekijöitä. Nämä ohjeet ja kertomukset toimivat tietopisteinä toiselle, mihin kiinnittää huomiota harjoittaessaan työkäytäntöä.

”Hyvin paljon tuolla tulee esille keskusteltua noista työasioista. tauoilla. Ja sitten saatetaan käydä jotain asiaa läpi sitten, siinä samalla. Että vaikka, siitä että, jos lähteepi, käyttämään suihkussa asukasta tuo opiskelija, niin, vähän sitten sitä että no mitä pitää suihkuun ottaa mukaan ja muuta vastaavaa, ja miten kannattaa asukkaan kanssa toimia. Ja miten, opiskelija on aatellut toimivansa sen kanssa että, saattaa tulla silleen että tauon ohessa niin juteltua tuon.. Että se vaihtelee.” --- ”Kyllähän siis saatetaan puhua.. esimerkiksi vanhoista asukkaista ja kommelluksista mitä on ollut. heidän kanssaan ja... muuta vastaavaa.” (Kasper)

Kuten aikaisemmassa katkelmassa, niin tauolla Kasper voi kysellä, miten toinen on ajatellut toimivansa ja tällöin hän pystyy oman kokemuksen kautta myös kommentoimaan näitä. Julian työpaikalla työasioista ei lähtökohtaisesti puhuta, mikä toisaalta rajaa kysymysten esittämisen mahdollisuutta ja siten työkäytäntöihin liittyvää oppimista tauon aikana. Sen sijaan hänen työpaikallaan huomioonottamisen käytännöt ovat tärkeänä osana yhteisöön osallistamista ja osaksi tulemistä, joka samalla opettaa uutta työntekijää yhteisössä hyväksytyihin tapoihin toimia ja olla. Tämä on verrannollinen siihen, mitä olin aikaisemmin maininnut Raimon työyhteisöstä, jossa yhteisöllisten ja välittämiskäytäntöjen toistuvan harjoittamisen kautta myös näytetään ja opetetaan uusille työntekijöille työyhteisön arvoja ja hyväksytyjä tapoja toimia.

Julian työssä on erilaisia sijaisuuksia, sekä myös lyhyempiäaikaisia työntekijöitä, kuten työkokeilijoita, harjoittelijoita, sekä työelämään tutustumista. Julian mukaan osa on sosiaalisempia kuin toiset ja hänen huomionsa mukaan nuoremmat ovat useimmiten kuuntelulinjalla. Mutta esittämällä heille kysymyksiä eri asioista voi Julian mukaan saada heitä osallistumaan enemmän kahvipöytäkeskusteluihin. Uuden henkilön osallistaminen vaatii huomioonottamista, joka liittyy myös yhteisöllisyyden rakentamiseen, jolloin henkilölle annetaan mahdollisuus osallistua käytäntöihin, kuten seuraavissa katkelmissa Julia kertoo.

”Kyllä ne osallistuu, jotku.. enemmän ja, mo.no. on usein sillalaila saattaa olla, että ne menee vähän, omaan oloonsa, oloihinsa. Mutta voi olla sitten silleen että, siis joku, joka tavallaan heidän ohjaaja täällä niinku, joku työntekijä sit saattaa mennä, siihen kaveriks että.” (Julia)

”Osa tulee samaan pöytään, mutta sitten välttämättä, saattaa olla enemmän semmoisena kuuntelulinjalla, jos on kovin nuori henkilö.” --- ”Mutta tietenkin jos alkaa sitten aktiivisesti heidän vaikka, kyselemään jotakin.. heidän, elämästään niin.. sitten... Ihan niinku muittenkin kanssa tietenkin, jos on uusi ihmisiä, osa on, osa on sosiaalisempia, ja osa ei, ei sitten heti.. ole heti niin...” (Julia)

Sillä lähtökohtaisesti tauoilla ei kuitenkaan ole hyväksytyä puhua työstä, niin uudet työntekijät eivät myöskään välttämättä kysy työhön liittyvistä asioista tauon aikana. Lisäksi Julian mukaan tauoilla on paljon porukkaa ja he voivat olla äänekkäitä, niin uudet työntekijät eivät välttämättä uskalla tai tiedä miten osallistua keskusteluun. Sen sijaan, jos tilassa on vähemmän porukkaa tai muuten rauhallisempaa, sekä on sopivasti jo tutumpia henkilöitä lähekkäin, niin uusi työntekijä saattaa esittää tällöin kysymyksiä tavoista tai mistä jokin asia löytyy. Julian mukaan useimmiten uudet työntekijät esittävät kysymyksiä tauon jälkeen, kun työntekijät ovat palaamassa töihin, jolloin keskustelu on rauhoittunut ja ympärillä ei ole niin paljon muita.

Yhteisön tapojen oppimisesta, niin muun muassa Ailan nykyisessä työssä kirjoittamattomana sääntönä on, ettei työasioista keskustella tai tuoda tauoille. Tämä näkyi myös Ailan perehdytyksessä hammaslääkärin työhön, jolloin tauolle mentäessä ei puhuttu työasioista tai perehdytyksestä, vaan perehdyttäjä noudatti tavallista tauokeskustelua, mikä yhteisössä on tapana. Vaikka tällöin tauolla ei perehdytetä työntekoon, eikä annettu lupaa esittää kysymyksiä tästä, niin tämä osoitti Ailalle, miten taukoa pidetään. Tämä taas opettaa yhteisön tavoille ja siihen mikä on hyväksyttyä eli tauoilla ei keskustella työasioista, jolla myös opetetaan mitä tauoilla ei tehdä. Työaikaisessa perehdytyksessä korostettiin erikseen, että Aila on myös vastuussa työparinsa tauoista, kuten Aila omin sanoin kuvailee.

*”Perehdytyksen aikana minulle kerrottiin *seuraava osa pienellä naurulla* että milloin on kahviajat, milloin on ruokailuajat, ja sitten, korostettiin sitä että, hoitajan pitää päästä tauolle ja pietä tauko samaan aikaan kuin muutkin, että hoitajat pääsee, tuota niin, seurustelemaan keskenään. Että, se.. siinä se perehdytys oli, perehdytyksen aikanakin käytiin kahvilla, silloin ei puhuttu perehdytyksestä, silloin puhuttiin kahvi..huonekeskustelu.” (Aila)*

Oheisessa katkelmassa myös ilmenee, että Ailalle on erikseen todettu yhteisön taukorytmin noudattamisesta, jotta hoitajat pääsevät keskenään pitämään taukoa. Tämä kuitenkin myös tuo samalla sen, kun lähtökohtaisesti hammaslääkärit pitävät taukonsa samaan aikaan työpariensa

kanssa, niin hammaslääkärit myös kokoontuneet taukotilaan hoitajien kanssa samanaikaisesti. Ailan perehdytyksessä siten pyrittiin opettamaan myös tietynlaiselle taukorytmille, jotta hoitajat voivat osallistua yhteisöllisiin käytäntöihin. Tämä ohjeistus samalla ohjasi Ailan taukokäytäntöjä tapoihin, jotka ovat mahdollistamassa yhteisöllisyyden rakentumista hammaslääkäriensä välillä, josta aikaisemmin olen kertonut. Heillä siten osana uuden työntekijän perehdyttämistä oli toivotun taukorytmin esittäminen, jolloin taas uudella työntekijällä on mahdollisuus osallistua yhteisöllisiin käytäntöihin.

5.6 Kehollisuudesta

Tauko mahdollistaa kehon fyysistä palautumista, mutta millä tavalla olemme ja käytämme kehojamme tauolla, riippuu käytännöistä ja myös toisista ihmisistä. Ensinnäkin miten muut käyttävät taukotilaa tai ovat siinä vaikuttavat omiin tapoihin, miten voimme siellä sijoittua ja olla. Näissä voi esiintyä yhteisön hyväksytyjä tapoja, kuinka kehon tulee olla tai miten sitä käytetään, niin suhteessa tilaan kuin muihinkin. Yksinään ollessa meillä ei ole muita henkilöitä seuraamassa kehon käyttöä, eikä siten yhteisöllisesti vakiintuneen tavan noudattamista, joka voi mahdollistaa vaihtoehtoisten käytäntöjen ja kehollisten käytösten toteuttamista. Kuten aikaisemmin kerroin, niin Iskolassa kun Raimo on tauolla, joku voi olla samaan aikaan tekemässä toimistotyötä tietokoneella. Haastattelun perusteella toisen läsnäolo vaikuttaa millä tavalla rohkenee olla tauolla, kuten millä tavalla istuu tuolilla tai sohvalla. Yksin ollessaan Raimo saattaa levätä sohvalla makoillen, mutta tätä tai muuten 'liian rentona' olemista ei välttämättä tohdi tehdä, mikäli toinen on läsnä kuten alla olevissa katkelmissa ilmenee. Tämä koskee varsinkin Iskolan taukotilaa, jossa toimisto on samassa tilassa, mutta molempien myymälöiden taukotilassa voi olla toisia työntekijöitä sesongin aikaan.

*"Ei sitä kuitenkaan oo periaatteessa niin rennosti, kun siinä on tavallaan se toinen ihminen." --- "...tulee vähän semmoinen että.. ei voi tuota, *lausuu naurahtaen* röhnöttää niin hyvin siinä tuolilla ja pitää olla vähän niinku siistimmin ja enemmän skarpimpana..." (Raimo)*

(Kysyn jos tauolla ei ole muita): "Joo, kyllä siinä silloin uskaltaa ottaa rennosti. ja jos olis joku muu, niin se voi olla et sitten ehkä olis vähän sillai et olis siinä, pöydän ympärillä, että voi.. jutella sen kanssa, silloin ei niinku lähtis, siitä..." --- "Pitää sanoa jos siinä muita on niin ei siihen oikein keh.kehtaa mennä tuota.. niinkun.. tulee semmoinen.. että pitäis olla niinku tässä nyt. Ettei keh.kehtaa niinkun, lähteä vaan sinne. röhnöttämään." (Raimo)

Erilaisten taukokäytäntöjen harjoittaminen vaatii tietynlaista kehollista toimintaa ja lähtökohtaisesti haastateltavat ovat toteuttaneet käytäntöjä yhteisössä hyväksytyjä tapojen

mukaisesti. Mikäli hyväksytyistä tavoista poiketaan, näistä saatetaan mainita tai muuten osoittaa hyväksytyistä tavoista poikkeaminen, kuten Julian tapauksessa työasioista puhuminen. Tällä ylläpidetään ja myös autetaan tietynlaisten käytäntöjen toisintamista, jolloin myös toistetaan tietynlaisia kehollisia tapoja olla. Raimon tapauksessa 'röhnöttäminen' ei ole muodostunut yhteisöllisesti sallituksi tavaksi, jonka vuoksi toisen yhteisön jäsenen läsnä ollessa harjoitetaan tämän sijaan hyväksytyjä taukokäytäntöjä. Vastaavasti Kimmon tapauksessa hän oli nähnyt muiden makoilevan sohvalla, minkä hän ei kokenut kuuluvan hyväksytyihin tapoihin. Mutta samalla hän on uusi työntekijä, jolloin hän ei tiennyt oliko tämä kuitenkin sallittua. Kasperilla sen sijaan esimiehen läsnäolo on vaikuttanut taukojen pitämiseen, kuten hän on asiasta kertonut seuraavasti.

"Mutta nyttenhän on tosiaan tullut, esimies on arkisin aamuisin mukana. Siltä tasolta, taholta, puolestaan sitten tosiaan on vähän sitä painetta että... Noihin taukoihin ja, muuhun että.. joo..." --- "Tavallaan se että miten pystyy rentoutumaan siinä tauolla ja ... ja vähän kaikkeen muuhunkin että... että että... luo vähän omanlaisia haasteitaan koska... se esimiestyylillä ja se, persoona on vähän... haastavampi ja..." (Kasper)

Esimiehen läsnä ollessa ei välttämättä uskalleta olla samalla tavalla tauolla kuin tavallisesti, vaan hänen läsnäolonsa tuo pientä jännitettä. Tällöin ei myöskään voi antaa yhteisöllisten tai kehollisten asioiden rytmittää tauon pitämistä, vaan noudatetaan organisatorisia tapoja, sillä esimies on valvomassa näiden toteutumista. Aikaisemmin on Kasperin mukaan saatettu toisen aloitteestakin keittää kahvit ja pitää pieni tauko, sekä mahdollisesti on tehty samalla kirjauksia. Tämä käytäntö on nykyisen esimiehen myötä jätetty pois, joka on myös vaikeuttanut työn ja tauon tahdistamista keskenään.

Ailan laitoksella hammaslääkäreillä ja hoitajilla on selkeä yhteisön taukorytmi, jota noudatetaan. Tämän rytmin vuoksi taukotilassa on useimmiten paljon ihmisiä kerralla, joka myös rajoittaa millä tavalla tilassa voi olla, sillä istumapaikat voivat olla varattuja ja kehollista käytöstä on moni seuraamassa. Yhteisön taukorytmin ulkopuolella sen sijaan taukotila on todennäköisesti tyhjä, jolloin täällä voi olla vapaammin. Muun muassa Ailalle voi muodostua potilaan saapumattomuudesta tai laitteiden käytöstä hetki tauolle, jolloin hän ja työpari voivat käyttää taukotilaa yhdessä pidettyjen taukojen ulkopuolella. Tällöin he pystyvät olemaan tauolla kehollisesti vapaammin, sekä harjoittaa muita taukokäytäntöjä kuin yhteisillä tauoilla.

Julian työpaikalla kahvitauot ja ruokatauot ovat erilaisia siinä suhteessa, miten haetaan fyysisistä etäisyyttä toisiin taukotilassa. Ruokatauolla halutaan omaa rauhaa ja samalla annetaan toisten syödä rauhassa, mutta kahvitauolla ollaan tiiviisti läsnä ja valitaan istumapaikka toisten

vierestä. Tällöin kahvitaually työntekijät voivat olla lähekkäin ja Julian mukaan suosituin istumapaikka on seinän vierellä oleva pitkä penkki, jossa työntekijät voivat istua vierekkäin kosketuksissa toisiinsa. Tauolle tultaessa yhteisön tavaksi on muodostunut tämän penkin täyttäminen ensimmäisenä ja pöytäpaikkoja täytetään yleensä vasta tämän jälkeen, kuten Julia oli kommentoinut asiaa seuraavassa haastattelupöiminnassa.

*”Semmoinen mielenkiintoinen pointti meillä usein on että, kahvitaually, istutaan siellä yleensä, niinku tosi tiiviisti, jos huomasi siellä on se penkki siinä, sitä seinää vasten, niin se on se suosituin paikka, et siellä ollaan vaikka.. ihan kylki kyljessä ja *naurahtaa* sitten, tietenkin niille tuoleillekin siitä vastapäätä, mut sitten kun on ruokatauko, niin sitten ollaan vähän.. yleensä omissa, enemmän yks yhdessä pöyässä ja.. joo se on just semmoinen niinku et, kyllä tietenkin sitten jutellaan myöskin siinä, mutta ei samalla lailla, niinku kahvitaually, se on semmoinen.. silmiinpistävä, seikka.” (Julia)*

Kahvi- ja ruokataually on siten muodostunut omat hyväksytyt keholliset etäisyydet toisiin, jotka samalla tukevat omia käytäntöjään. Kahvitaually keskustellaan ja syödessä tarvitaan pöytätilaa ruualle. Tällöin tilaan ei vain mennä, vaan valitaan paikka riippuen tapahtuvasta käytännöstä ja muista ihmisistä. Julian mukaan heidän kahvitauallynsa keskustellaan paljon ja äänekkäästikin, jolloin ”desibelit saattaa nousta”, sillä tauolly on parhaimmillaan samanaikaisesti parikymmentä ihmistä. Sen sijaan syödessä annetaan toisille tilaa ja enemmän rauhaa syömiseen, jolloin ei ole kehollista kosketusta toisiin.

Tässä luvussa olen käsitellyt, kuinka tauko ja taukotila mahdollistavat ja rajaavat toimintaa, sekä miten erilaiset taukokäytännöt tukevat muita yhteisöllisiä käytäntöjä. Nämä osaltaan ovat rakentamassa ja ylläpitämässä yhteisöllisyyttä, sekä haastateltavilla esiintyi erilaisia yhteisöllisiä käytäntöjä. Näiden käytäntöjen toteutumista varten tarvitaan yhteinen taukorytmi, jotta ihmiset voivat kollektiivisesti kokoontua tauolly. Toisaalta tauon pitäminen yhteisön taukoajan ulkopuolella rajaa näihin käytäntöihin osallistumista, tämä samalla mahdollistaa vaihtoehtoisten taukokäytäntöjen toteuttamista. Näiden lisäksi olen esittänyt, kuinka vakiintuneet taukokäytännöt luovat yhteisössä hyväksytyjä tapoja toimia, joista poikkeaminen voidaan nähdä vääränä. Mikäli poikkeaa yhteisön taukoajoista ja on tauolly yksin, niin tällöin ei ole muita seuraamassa hyväksytyjen tapojen noudattamista ja siten myös mahdollistaa toisenlaisia käytäntöjä tai kehollista olemusta, kuten sohvalle makoilemista.

6 YHTEENVETO JA POHDINTA

6.1 Yhteenveto havainnoista

Tutkielmani tavoitteena oli tuoda vaihtoehtoisia näkökulmia taukojen tutkimiseen, sillä havaintoni mukaan aikaisemmat taukotutkimukset ja tieteellinen keskustelu ovat painottuneet jaksamisen ja palautumisen näkökulmaan. Valitsin viitekehukseksi käytäntöteorian ja aineistonkeruumenetelmäkseni teemahaastattelun tarkastellakseni taukoa ja taukotilaa, sekä näissä tapahtuvia käytäntöjä. Tutkielmani aineistoksi muodostui lopulta viisi haastattelua, joiden tarkoituksena ei ollut tulosten yleistettävyyttä, vaan näillä pyrin tutkimaan syvällisesti haastateltavien taukoja ja taukotiloja. Nämä antoivat minulle rikkaan ymmärryksen kyseisten yhteisöjen taukotavoista, sekä siitä miten työ- ja taukokäytännöt ovat riippuvaisia toisistaan. Haastateltavien töiden luonteet olivat palvelutyötä, joka oli heitä yhdistävä tekijä, vaikka he kaikki olivatkin eri työyhteisöistä ja ammateista. En pyrkinyt tutkimaan taukojen vaikuttavuutta työntekijän jaksamiselle ja palautumiselle, mutta tämä näkökulma tuli esille aineistossa. Osalle palautumisen merkitys oli korostunut työn luonteen vuoksi, jolloin he kokivat tauon pitämisen mahdollistavan kehollista ja henkistä palautumista jatkaakseen työkäytäntöjään.

Analysoin aineistoa suhteuttamalla tätä käytäntöteoriaan, sekä pohtimalla Gherardin (2010) ekologisen tavan mukaisesti, *mitä tauon tekeminen tekee?* Tähän liittyvät niin valta-asemat, hyväksytyt tavat toimia, kuin myös käytäntöjen lokeroituminen ja kilpaileminen keskenään. Analyysin aikana tunnistin olennaisiksi teemoiksi: työn ja taukojen rytmisyys, tauot ja taukotila mahdollistajina, sekä yhteisöllisyyden rakentajina. Nämä teemat eivät ole toisistaan riippumattomia, vaan haastatteluiden perusteella ovat merkityksellisesti kytköksissä toisiinsa. Ilman toiminnan tahdistamista toisten noudattamiin rytmeihin ei välttämättä voi osallistua samoihin käytäntöihin, jotka voivat olla tärkeässä osassa yhteisöllisyyden rakentamisessa. Tämän lisäksi tauko ja taukotila itsessään voivat mahdollistaa tai rajata erilaisia käytäntöjä, jotka voivat olla riippuvaisia siellä tapahtuvista käytännöistä ja siten niiden rytmeistä. Vaikka erilaiset käytännöt, aika ja tila mahdollistaisivat muiden käytäntöjen harjoittamista, nämä ovat rajattuja aikaisempien käytäntöjen sekä yhteisöissä yleisesti hyväksytyjen tapojen kautta.

Kun puhun rytmistä, en oleta henkilöllä olevan yhtä pysyvää, muista riippumatonta erillistä rytmiä. Sen sijaan tarjolla on useita erilaisia ja jopa keskenään ristiriitaisia rytmejä, joita pyritään valitsemaan, noudattamaan ja tahdistamaan keskenään. Tällöin henkilön ulospäin näyttäytyvä rytmi on useiden erilaisten rytmien noudattamisten ja tahdistamisen tulos, joka on

muodostunut havaittavaksi ulkopuoliselle vasta toisintojen kautta. Tämä näyttäytyvä rytmi on kuitenkin väliaikaista ja tarvitsee muita rytmejä ja käytäntöjä, jotka voivat puolestaan muuttua ja korvautua uusilla. Henkilön näyttäytyvä rytmi siten muovautuu vallitsevien tilanteiden, muiden rytmien ja käytäntöjen mukaisesti, eikä ole pysyvä.

Aineiston perusteella tulkitsin työyhteisöissä muodostuneen yhteisöllisiä taukokäytäntöjä, kuten tapa käydä tauolla tiettyyn kellonaikaan, joka muodostaa yhteisöllisen taukorytmin. Tällaisen taukorytmin avulla työyhteisö pystyy kollektiivisesti kokoontumaan tauolle samanaikaisesti samaan tilaan, mikä mahdollistaa erilaisia sosiaalisia taukokäytäntöjä. Rytmin tunteminen on myös siihen liittyvien mahdollisten käytäntöjen tuntemista ja näiden ennakoimista sekä osaamista varautua seuraavaan toimintaan. Näihin liittyy myös toimijan kyky tahdittaa työkäytäntöjään yhteisön taukorytmin mukaisesti, mikäli haluaa osallistua yhteiseen taukokäytäntöön. Teknologiset rakenteet, kuten kello, avustavat samanaikaisen toiminnan koordinoinnissa, vaikka toimijat eivät olisi keskenään kehollisesti havaittavissa.

Tunnistin aineistossa erilaisia rytmejä, jotka muodostuvat erilaisten käytäntöjen kautta ja ovat liitoksissa toisiin käytäntöihin. Näiden rytmien lisäksi huomasin tapoja, joilla voidaan tahdistaa toimintaa muiden rytmien mukaisesti, vaikuttaa näihin, sekä tukea näiden ylläpitämistä. Aineiston perusteella erilaisia rytmejä tarjoavat organisaationaaliset, yhteisölliset, ja työkohtaiset käytännöt sekä keholliset tuntemukset. Organisaationaalisina rytmeinä olivat esimerkiksi työsuunnittelukäytännöt, jotka voivat olla sidoksissa muun muassa yhteiskunnan kulutusrytmiin. Teknologia voi avustaa käytäntöjen tahdistamisessa tai rikkoa tapahtuvaa rytmiä, kuten keskeyttämällä taukorutiinin. Aineistossa esiintyi yksi selkeä teknologinen rytmi, joka ei ota huomioon yhteisön vakiintuneita tapoja, jolloin se voi olla ristiriidassa yhteisön taukorytmin kanssa. Tietynlaiset rytmit voivat mahdollistaa ja rajata toimintaa. Esimerkiksi mikäli toimijan työn ja tauon rytmi ei ole samassa tahdissa yhteisön taukorytmien kanssa, hän voi jäädä ulkopuoliseksi ja eikä voi osallistua yhteisöllisiin taukokäytäntöihin.

Käytännöt rutiininomaisina toimina ovat myös rytmisiä. Erilaisten rytmien tahtiin voidaan vaikuttaa tai muokata, kuten ihmisen vuorokausirytmii, mutta rytmeihin vaikuttaminen on rajallista. Henkilön noudattamat rytmit voivat tahdittaa käytäntöjen toteuttamista, mutta käytäntöjen oma rytmi vaikuttaa samalla mihin rytmeihin voi osallistua. Nämä liittyvät toiminnan mahdollisuuksiin, koska tietynlainen toiminta voi vaatia niin omien kuin toistenkin käytäntöjen keskinäistä rytmisyyttä ja tahdissa olemista. Esimerkiksi tauonaikaisiin keskustelukäytäntöihin osallistuminen voi vaatia oman työn tahdistamista yhteisön taukorytmin

mukaisesti. Käytäntöön osallistuminen vaatii käytännön ja sen rytmin tuntemista, jotta omaa toimintaa voidaan ohjata näiden vaatimalla tavalla. Tällöin käytäntöön osallistuminen on myös toiminnan suunnan osaavaa tunnistamista ja ennakoimista, jotta toiminta voidaan tahdistaa sopivaksi. Rytmin tuntemattomuus voi estää käytäntöön osallistumista, mikäli muut käytännön harjoittajat eivät huomioi sekä tahdista itse käytäntöä sopivaksi ja osallista toista toimintaan.

Sama tila tarjoaa erilaisia toiminnan mahdollisuuksia riippuen siellä tapahtuvista käytännöistä, koska ne tapahtuvat eri rytmeissä. Tällöin eri aikoihin pidetyt tauot mahdollistavat eriäviä asioita. Esimerkiksi, kun tauko pidetään yhteisön taukorytmin mukaisesti, niin taukotilassa on mahdollista osallistua keskustelukäytäntöihin. Sen sijaan yhteisön rytmin määrittämän taukoajan ulkopuolella huone voi olla tyhjä, jolloin ei voi keskustella, mutta tällöin tilassa voi toteuttaa muita käytäntöjä. Nämä liittyvät affordansseihin, eli mitkä ovat toimijan havaitsemat ja tulkitsemat toiminnan mahdollisuudet ympäristössä. Itse tilan lisäksi siellä tapahtuvat käytännöt voivat tarjota erilaisia toiminnan mahdollisuuksia, kuten tapahtuvaan käytäntöön osallistuminen. Jotta käytäntöjen tuomat affordanssit olisivat merkityksellisiä, niin toimijan on osattava tunnistaa käytäntöjä ja niiden toiminnan suuntia. Poikkeaminen tai aikaisempien käytäntöjen toteuttamisen puuttuminen voivat myös estää oman käytännön toteuttamista, sillä tämä voi vaatia toisia käytäntöjä. Käytäntö voi siten vaatia rytmien ja käytäntöjen ketjutusta.

Tutkielmassa tunnistin aineistossa eri asioista mitä tauko ja taukotila mahdollistavat, joista tärkeimmäksi koin yhteisöllisyyden rakentamisen ja ylläpitämisen. Aineiston perusteella tauko mahdollistaa tutustumista ja keskustelua keskenään, sekä työkaveruuden muodostumista taukotilassa. Työn luonne voi olla sellaista, etteivät työkäytännöt ja tilat mahdollista työntekijöiden keskinäistä tutustumista, vaan toisiinsa tutustutaan tauoilla yhteisen taukorytmin kautta. Tällöin rytmin tahdissa kollektiivisesti kokoonnutaan samaan tilaan ja aikaan harjoittaakseen taukokäytäntöjä, jotka voivat sekä rakentaa ja ylläpitää yhteisöllisyyttä. Tämä kuitenkin vaatii, että tauot ja taukotilat tarjoavat sopivaa tilaa ja aikaa. Taukokäytäntöinä voi olla myös työpäivän ulkopuolisen toiminnan koordinointia, jolloin siellä voidaan sopia yhteisestä toiminnasta vapaa-ajalla. Tällöin tauot voivat mahdollistaa yhteisöllisyyden rakentumista myös taukojen ulkopuolella, mutta lisäksi jotkut taukokäytännöt voivat vaatia taukojen ulkopuolista toimintaa, kuten erilaisia kulutuskäytäntöjä.

Käytännöt voivat mahdollistamisen lisäksi myös rajata toimintaa. Aineiston perusteella jokin käytäntö voi olla sellainen, johon toimija ei halua osallistua ja silloin voi välttää tätä tukevaa toimintaa. Vältetty toiminta voi kuitenkin olla tarpeellista myös toisenlaisten käytäntöjen

toteuttamisessa ja ketjuttamisessa, jolloin välttäminen voi rajata muita käytäntöjä. Esimerkiksi juoruamiskäytännöt voivat tarvita henkilökohtaisista asioista puhumista, mutta tätä tarvitaan myös syvällisten tutustumiskäytäntöjen harjoittamiseen. Välttäessään yksityisasiasta puhumista voidaan rajata toisten toiminnan mahdollisuutta, mutta samalla myös omia mahdollisuuksia. Käytännöt voivat siten rajata suoraan toimintaa, mutta ne voivat rajata myös epäsuorasti institutionalisoituessaan tavoiksi toimia. Kun toisintojen kautta tietystä käytännöstä on muodostunut yhteisössä hyväksytyt ja 'oikea' tapa toimia, niin tämä marginalisoi vaihtoehtoisia tapoja, jotka voivat näyttäytyä myös väärinä ei-hyväksytyinä tapoina toimia. Aineiston perusteella hyväksytyihin tapoihin voivat liittyä käytäntöjen ja kehollisuuden harjoittamistavat. 'Vääristä' käytännöistä huomauttamalla tai kyseenalaistamalla voidaan ylläpitää myös käsitystä hyväksytystä ja siten sallituista tavoista.

Yhteisöllisiin käytäntöihin osallistuminen ja niiden toteutuminen tarvitsee muita, jotka jakavat samaa käytäntöä. Tavallisesti tämä voi tarvita muiden läsnäoloa samassa tilassa samanaikaisesti, kuten aineisto osoittaa keskustelukäytäntöjen vaativan. Käytäntöjä voidaan kuitenkin tukea teknologialla, jolloin tilan yhteinen jakaminen ei ole tarpeellista. Lisäksi jotkut yhteisölliset käytännöt eivät vaadi ajallista samanaikaisuutta, mikäli ne ovat artefaktien kautta välittyneitä. Käytännöt voivat tuottaa ja ylläpitää artefakteja, joiden kautta toiminta voi myös muotoutua sekä tehdä käytännöstä yhteisön taukorytmeistä riippumattoman. Jotkut käytännöt kuitenkin vaativat samanaikaisuutta ja paikallisuutta toteutuakseen, jolloin ne ovat sidonnaisia kollektiivisiin rytmeihin. Näihin rytmeihin ja käytäntöihin osallistuminen on osana rakentamassa ja ylläpitämässä yhteisöllisyyttä. Työntekijän on opittava käytäntöjen lisäksi organisaatiossa ja yhteisössä olevia erilaisia rytmejä, sekä osattava tahdistaa toimintaansa näiden rytmien mukaisesti osallistuakseen käytännön tekemiseen.

Aineiston perusteella kehon tuntemukset, kuten väsymys ja kiire, tarjoavat rytmiä ja tahdittavat työ- ja taukokäytäntöjä. Lisäksi käytäntöihin liittyy hyväksytyt tavat olla tilassa ja toimia kehollisesti, kun käytännöt ymmärretään olevan myös kehon rutiininomaista käytöstä. Samassa tilassa olevat voivat tarkkailla käytäntöjen toteuttamista, sekä varmentaa hyväksytyjen tapojen noudattamista tai kyseenalaistaa vääriksi koettuja käytäntöjä. Aineisto osoitti, että toimija ottaa huomioon toisten läsnäolon käytännön harjoittamistapaan taukotilassa, kuten miten tilaan asettuu tai millaista olemusta ilmaisee kehollansa. Samalla kehollinen habitus ja toiminta tekevät taukokäytännön ulkopuolisille havaittavaksi, joka yhtäaikaisesti voi tarjota muille vaihtoehtoisia käytännön harjoittamistapaa.

6.2 Johtopäätökset ja pohdinta

Taukojen tutkiminen käytäntöteorialla mahdollistaa ensinnäkin tauon ymmärtämistä paikallisesti tapahtuvana ja kehollisena toimintana. Toiseksi tauon pitäminen on yhteisöllistä ja sidoksissa toisiin käytäntöihin ja rytmeihin. Kolmanneksi käytäntöteorialla voidaan purkaa perinteisinä pidettyjä oletuksia, kuten toimijuuskäsitettä ja erilaisia dualismeja. Näiden kautta tauko ei näyttäydy vain työstä irrottautumisena, jossa työntekijä palauttaa kuluttamiaan resursseja, vaan monitahoisena ja yhteisöllisenä käytäntönä. Tutkielmassani kysyin, mitä tauon tekeminen tekee ja käytäntöteorian kautta tarkasteltuna totean, että 'tauon tekeminen' voi mahdollistaa, rajata ja ohjata toimintaa, sekä ylläpitää valtarakenteita.

Suhteuttaessani tutkielman tuloksia käytäntöteoriaan, näen tauon pitämisen olevan Schatzkin (1996) mukainen 'hajautunut käytäntö', sekä samalla taukokäytännöt ovat ymmärrettävissä Reckwitzin (2002) käytäntökäsityksen mukaisesti. Ensinnäkin Schatzkin (1996) mukaisesti taukokäytännöt ovat monelle elämän osa-alueelle hajautuneita sekä samalla nämä ovat jaettuina monien ihmisten kanssa, mutta sen sijaan työkäytännöt ovat tavallisesti integroivia käytäntöjä. Toiseksi Reckwitzin (2002, 250) mukaisesti on huomioitava, että jokainen kantaa omanlaista käsitystä taukokäytännöistä, sekä kuinka näitä tulee toteuttaa. Aineiston perusteella taukokäytännöt sisältävät: rutiininomaista käytöstä, rytmisyyttä, kehollista toimintaa, asioiden käyttöä, ymmärtämistä, tunnetiloja sekä tietämistä. Tällöin käytännöt ovat samalla tilanteessa ja ajallisesti tapahtuvia sekä kehollisia. Käytäntöjen toteuttamisen mahdollisuus taas on riippuvaisia erilaisista elementeistä, kuten ympäröivistä muista käytännöistä, tilasta, materiaalisuuksista ja teknologioista.

Kun taukokäytännöt ymmärretään Reckwitzin (2002, 249) mukaisesti, niin tällöin on käsiteltävä myös taukojen *Praktikenia* ja *Praxista*. Ensinnäkin toimijoilla on käsitys mitä tauko pitää sisällään ja vaatii tapahtuakseen, mikä on sen suunta ja tavoite, joihin liittyy myös tuntemus taukoon punoutuneista muista käytännöistä ja rytmeistä (*Praktik*). Toiseksi vaikka taukokäytäntöjä toisinnetaan, niin yksittäiset tauon pitämiset vaihtelevat. Ne ovat riippuvaisia muiden käytäntöjen toteutumisesta ja niitä tahdistetaan erilaisten rytmien mukaan, jolloin tauot ovat aina omalaatuisia ja tilanteisiin mukautuvia (*Praxis*). Tutkiessaan käytäntöjä etnografisesti, tutkija voi osallistua tauolle ja havaita tilassa tapahtuvia käytäntöjä, joista hän ja muut läsnäolijat muodostavat henkilökohtaista käsitystä tauon praktikenista. Haastatteluissa toimija sen sijaan kertoo omasta käsityksestään siitä, mitä taukokäytäntö pitää sisällään, sekä samalla voi kuvailla jo pidettyjä taukoja. Näin toimija muodostaa kielellistä tulkintaa

kantamastaan tauon praktikenista, sekä miten tämä ilmenee praxiksessa, joita tutkija tulkitsee muodostaessaan omaa ymmärrystään.

Aineiston perusteella taukokäytäntö voi rytmittää työkäytäntöjä, sekä toisin päin. Tämä näyttäytyy ulkopuolisille osana henkilön työpäivän rytmiä, joka koostuu useista erilaisten ja ristiriitaisten rytmien noudattamisesta ja tahdistamisesta keskenään. Eri rytmien noudattaminen tarjoaa ja rajaa käytäntöihin osallistumista, toimintaa ja tapoja olla. Nämä mahdollistavat yhteisöllisyyden rakentumista ja ylläpitämistä, mutta samalla ne voivat rajoittaa kehollista olemista. Tauot ja taukotila tarjoavat erilaisia toiminnan mahdollisuuksia eri aikoina materiaalisuuden ja siellä tapahtuvien käytäntöjen kautta. Tällöin tauolle ja taukotilalle myös rakentuu toimijuutta; ne mahdollistavat ja rajaavat toimintaa, mutta myös ohjaavat sitä.

Kaikkia käytäntöjä ei voida toteuttaa tasavertaisesti, vaan tila tarjoaa millaisia käytäntöjä voi harjoittaa, sekä siten ohjaa siellä tapahtuvia taukoja. Tilan ohjaamat käytännöt puolestaan voivat määrittää, mitä muita käytäntöjä on mahdollista toteuttaa tai ketjuttaa näihin. Tämä taukojen ja taukotilan toimijuus riippuu työyhteisöstä, tämän teknologisista sekä materiaalisista artefakteista, jotka samalla muovaavat, tarjoavat, että määrittävät toiminnan mahdollisuuksia ja tämän rytmiä. Huomasin myös, että haastateltavien yhteisöissä oli muodostunut hyväksytyjä tapoja toimia, jotka ohjasivat myös toimintaa ja ylläpitivät tietynlaisia käytäntöjä. Näissä myös ilmeni institutionalisoitumista, jolloin käytäntöjä harjoitetaan ja pidetään itsestään selvinä, jotka siten heijastivat valtarakenteita. Tällöin tauko on muodostunut harjoitetuksi tietyn tavoin, jolloin osallistuessaan käytäntöön myös osallistuu valtasuhteisiin. Sillä taukokäytäntöihin liittyvät rytmit, niin tällöin myös tietynlainen taukorytmi on valtaistunut.

Tavallisesti työtä ja taukoa pidetään dualismeina, jolloin tauko on 'irrottautumista' työstä. Kuitenkin tutkielmassani olen huomannut työn ja taukojen olevan keskinäisesti sidoksissa, rytmittävän toinen toisiaan, jotka yhdessä mahdollistavat ja rajaavat erilaisten käytäntöjen toteutumista. Tauoilla voidaan rytmittää työtehtäviä, tai taukoa tahdistetaan työn mukaisesti, erilaiset työkäytännöt ja -ympäristöt voivat myös vaikuttaa millaisia taukokäytäntöjä muodostuu ja voidaan harjoittaa. Tämän lisäksi tauot myös rikkovat dualismia työn ja vapaa-ajan välillä, sillä työpäivän aikana tauoilla voidaan koordinoida vapaa-ajan toimintaa sekä yhdessä tekemistä. Tämän lisäksi taukokäytännöt voivat vaatia työn ulkopuolista toimintaa, kuten kulutusikäntöjä osallistuakseen taukokäytännön toteuttamiseen.

Tutkielmassa huomasin siten taukoihin liittyvän yhteisöllisiä käytäntöjä, jotka ylittivät perinteisesti pidetyt tauko- ja työajat. Tauot voivat näin edesauttaa yhteisöllisyyden rakentumisessa ja ylläpitämisessä niin taukojen kuin myös työn ulkopuolella. Nämä voivat ohjata vapaa-ajan toimintaa, joka voi myös rajoittaa muuta tekemistä. Taukokäytäntöjä voidaan harjoittaa myös suhteessa työn ulkopuolisiin toivottuihin kehollisiin tunteuksiin ja tiloihin, kuten unikäytäntöihin. Esimerkiksi kahvinjuonnilla voidaan ylläpitää toivottua työnaikaista viireystilaa, mutta sama tila ei ole haluttu unikäytännöissä.

Taukokäytännöt ovat yhteisöllisiä ja kytköksissä muihin käytäntöihin. Verraten aikaisempiin taukotutkimuksiin, jotka käyttivät viitekehyksenään palautumiseen liittyviä malleja, näissä sosiaalinen toiminta näyttäytyy sekä saattaa pelkistyä vain yhdeksi tavoista toimijan resurssien palauttamisessa. (mm. Bloom ym. 2017; Pennonen 2011, 38, 62, 76; Zacher ym. 2014, 294.) Sosiaalinen toiminta käsitetään silloin erillisenä ja mahdollisesti erotettavissa tauosta. Tällöin tutkiessa erilaisia palautumistapoja saatetaan puhutella sosiaalisten aktiviteettien vaikutuksesta ja tehokkuudesta resurssien palautumiselle (Bosch ym. 2017, 137, 139; Sianoja 2018, 28; Zacher ym. 2014, 293). Sosiaalinen toiminta irrallisena käsitteellistettynä sisältää vaaran, jossa tätä pyritään korvaamaan tehokkaammalla palauttamistavalla. Kuitenkin sosiaalisuuden muita merkityksiä tiedostetaan, kuten Sianoja (2018, 59) on todennut sosiaalisilla taukotavoilla olevan myös palautumiseen liittymättömiä hyötyjä. Tutkielmani perusteella näitä toisenlaisia merkityksiä sosiaaliselle toiminnalle ovat esimerkiksi yhteisöllisten taukokäytäntöjen osallisuus mahdollistamassa erilaisia tapoja toimia ja olla tauolla sekä taukotilassa. Olenkin esittänyt tutkielmani kautta tauoille ja taukotilalle erilaisia merkityksiä, kuten rytmittäjä ja mahdollistaja. Tauot ovat myös sosiaalisia, joka voi myös välittyä artefaktien kautta.

Olen tutkielmallani pyrkinyt ottamaan kantaa näiden aikaisempien tutkimusten taukojen palauttavan vaikutuksen tärkeyden pääasialliseen merkityksellistämiseen (mm. Bloom ym. 2017; Hunter & Wu 2016; Torrente ym. 2017). Tutkielmani kontribuutio onkin keskustelun avaamisessa ja vaihtoehtoisten taukokäsitysten tuomisessa taukotutkimuksiin. Tutkielmani lisää ymmärrystä ensinnäkin siitä, ettei tauko ole vain hetki palautumiselle eikä sitä voi ongelmattomasti määrittää tehokkaimman tavan ja ajan mukaisesti. Sen sijaan taukoihin liittyvät erilaiset käytännöt, mahdollisuudet ja rytmit. Toisekseen tauot voivat olla tärkeässä roolissa työyhteisön rakentamisessa, joihin taukokäytäntöjen tehostamispyrkimykset voivat vaikuttaa. Mikäli taukorytmiä muutetaan tehostakseen taukojenaikaista palautumista tarkastelematta tähän liittyviä muita merkityksiä, saatetaan huomaamatta rajata tai muuttaa

käytäntöjä, jotka ovat olleet tukemassa aikaisempaa toimintaa. Tämän vuoksi näen, että organisaationaalisissa työn tehostamispyrkimyksissä tauon muuttamiselle tulisi harkita mitä toiminnan mahdollisuuksia ne tulevat tarjoamaan sekä rajaamaan.

Aiemmat taikotutkimukset ovat tarkastelleet, mitkä asiat vaikuttavat palautumiseen, millaisin tavoin voidaan palauttaa resursseja sekä kuinka tehokkaita nämä ovat. Samalla tuloksissaan tutkijat ovat saattaneet ehdottaa normatiivisia tapoja, kuinka taukoja kannattaa pitää. Esimerkiksi Pennonen (2011, 76) on esittänyt, että vapaa-ajalla tulisi etsiä tilanteita, joilla voi optimoida palautumiskokemuksiaan. Sen sijaan Bloom ym. (2017, 26) ovat todenneet lounasaikaisten rentoutumisharjoitusten ja puistossa kävelyn olevan organisaationalisesti helposti implementoitavissa, joilla voisi palauttaa resursseja. Tämä esittää yhteisön vastaanottavaisena, mutta tutkielmani kautta näen organisaationaalisten käytäntöjen ja ohjeiden implementointiyritykset ongelmallisina. Näitä ei yhteisössä oteta suoraan toimintatavoiksi, vaan näitä tulkitaan, tahdistetaan erilaisiin rytmeihin sekä ne samalla kilpailevat vaihtoehtoisten käytäntöjen kanssa. Tällöin tarjotessa palautumistapoja osaksi työyhteisön käytäntöjä tulisi pohtia yhteisön erilaisia rytmejä, käytäntöjä ja rutinoitumistapoja. Näin voidaan paremmin ymmärtää, kuinka tapa rutinoituu ja normalisoituu osaksi sosiaalista toimintaa.

Tutkielmani lähestyi taukoja käytäntöteoreettisesti, kuten Barmeyer ym. (2019) ovat tehneet, mutta heidän artikkelinsa sovelsi tämän toisenlaista suuntausta. Barmeyerin ym. (2019, 799, 800) tutkimuksen pääasiallisena tuloksena oli taukojen merkitys työhön liittyvän hiljaisen tiedon kuljettajana, mutta lisäksi he totesivat taukojen vahvistavan suhteita työntekijöiden välillä, vähentävän hierarkioita ja muodostavan sosiaalisia verkkoja. Omassa tutkielmassa en tulkinnut työhön liittyvän hiljaisen tiedon kulkeutumisen olevan merkittävässä roolissa, sillä useimpien haastateltavien yhteisöissä työasioista puhuminen ei ollut muodostunut hyväksytyksi tavaksi. Barmeyerin ym. (2019, 798, 799) tutkimuksessa huomattiin taukojen myös koordinoivan työtä, jota verraten tutkielmaani, niin työntekijät eivät pääsääntöisesti puhuneet tauolla työasioista, jonka vuoksi työn organisointia ei tauolla tapahtunut. Sen sijaan tutkielmassani taikokäytännöillä voitiin rytmittää työkäytäntöjä tai toisinpäin, joilla voitiin epäsuorasti koordinoita henkilökohtaisia työtehtäviä. Tauoilla työn sijaan voitiin koordinoita yhdessä seuraavien taukojen pitämistä ja vapaa-ajan tekemistä.

Tutkielmani auttaa ymmärtämään, kuinka tauko ja taikotila tarjoavat erilaisia mahdollisuuksia, ohjaavat toimintaa sekä auttavat yhteisöllisyyden rakentumisessa. Haluan tieteelliseen keskusteluun osallistumisen lisäksi nostaa esille kohtia tutkielmasta organisaatioiden

manageriselle tasolle sekä työntekijöille. Ensin huomautan, etten káske miten tulisi toimia, vaan esitän asioita mihin voi kiinnittää huomiota ja harkita näiden omakohtaista tärkeyttä. Tämän vuoksi tulisi ymmärtää, miten taukoja pidetään ja millaisia käytäntöjä sekä rytmejä siellä esiintyy entuudestaan. Ensinnäkin johtavalle tasolle, tila- ja työsuunnitteluun osallistujille. Kun työntekijöiden taukoajoja ja liukumia suunnitellaan, niin ehdotan kiinnittämään huomiota myös millaista rytmiä tauot tulevat tarjoamaan suhteessa työhön sekä muiden työntekijöiden taukoihin. Samalla huomiota voi kiinnittää myös siihen, ovatko nämä eri rytmit ristiriidassa keskenään. Tutkielmani perusteella yhteiset tauot voivat olla tärkeässä roolissa työyhteisön rakentamisessa ja ylläpitämisessä, vaikka ne eivät edistäisi tai tehostaisi työntekoa. Kuitenkin huomautan tähän, että tauon viettäminen yksin tarjoaa toisenlaisia tapoja olla tauolla ja tilassa.

Lisäksi ehdotan kiinnittämään huomiota tilasuunnittelussa siihen, mitä taukotilassa voidaan tehdä yksin tai yhdessä. Taukotila on lähtökohtaisesti mahdollistamassa ja rajaamassa taukojen aikaista tekemistä, niin työntekijöille sekä ulkopuolisille. Tilankäyttöön lukeutuvat myös mitä ääniä tilaan tai tilasta kuuluu eri aikoina. Nämä voivat estää mistä tauoilla voidaan keskustella tai häiritä tauon pitämistä. Toiseksi organisaation jäsenille ja työntekijöille. Tauko ja taukotila mahdollistavat erilaisia asioita, mutta tutkielmani perusteella tauot voivat myös muodostua huomaamatta ohjaaviksi ja rajoittaviksi. Näihin voi liittyä niin erilaiset käytännöt kuin miten muille esittäydytään ulkoisesti kehon asennoilla ja liikkeillä. Tämän vuoksi ehdotan kiinnittämään huomiota, mitä vakiintuneita tapoja yhteisössä on, mitä tauolla ei saa tai voi tehdä, sekä miksi. Näihin asioihin ja syihin huomion kiinnittäminen sekä siitä keskusteleminen voi auttaa purkamaan vakiintunutta tapaa, mikäli tätä ei koeta mielekkääksi tai halutaan mahdollistaa vaihtoehtoisia tapoja viettää taukoa.

6.3 Jatkotutkimuksista

Koen tutkielmani aiheelle olevan jatkotutkimuspotentiaalia, koska tämä on huomioni mukaan Suomen taukotutkimusten kentässä uusi, sekä myös kansainvälisessä taukokeskustelussakin tarkasteltuna uudehko sillä löysin vain yhden toisen käytäntöteoreettisen taukotutkimuksen. Taukoja on enimmäkseen tutkittu niiden vaikuttavuuden kautta työntekijän palautumiseen ja jaksamiseen. Joten taukojen tutkiminen niiden yhteisöllisyyden, tarjoamien mahdollisuuksien ja rytmien kautta tarjoavat vaihtoehtoisia näkökulmaa, sekä koen käytäntöteorian soveltuvan tällaiselle tutkimusotteelle. Vaikka tutkimus soveltaisikin käytäntöteoriaa, niin tämä on niin sanottu sateenvarjotermi, joka sisältää erilaisia painotuksia ja suuntauksia sisällään. Joten

jatkotutkimus voi lähestyä aihetta myös samanlaisella idealla, mutta painottaen erilaista käytäntöteoreettista käsitystä.

Aiheen tutkiminen laajemmalla haastattelumäärällä voi olla lähtökohtana, mutta tällöin aineiston käsittely voi tuoda ongelmia, sillä jokainen työyhteisö on erilainen ja voi sisältää hyvin vaihtelevia käytäntöjä. Omassa tutkielmassa haastateltavat olivat eri ammateista, koska koitin avata keskustelua ja tuoda siksi erilaisia näkökulmia. Sen sijaan jatkotutkimuksen tutkimuskohteeksi voi ottaa yhden kohdeyhteisön, jossa tutkija toteuttaa haastatteluita ja sitä kautta luo syvempää ymmärrystä heidän taukokäytännöistensä ja rytmeistä. Haastatteluiden lisäksi tutkimuksen tukena voivat olla tutkijan osallistuminen taukoihin. Tämä on mielekkäämpää, kun kohteena on yksi kohdeyhteisö, jolloin kaikki haastattelut koskevat samoja taukokäytäntöjä ja -tilaa. Mikäli jokainen haastateltava olisi eri yhteisöstä, kuten tutkielmassani, niin tämä voi tuottaa käytännöllisiä haasteita tutkimuksen toteuttamiselle.

Toisaalta tauot ja taukotila ovat tutkittaville kohtuullisen helposti lähestyttävä aihe, jolloin haastateltavat pystyvät puhumaan näistä ja tuomaan moninaisia asioita esille. Tutkielman aineistonkeruussa koin, että ihmiset kertoivat haastatteluissa mielellään tauoistaan. Tutkielmassani ilmeni yhteisöjen erityistilanteita ja käytäntöjä, jotka monipuolistavat taukojen merkitystä. Haastateltavat eivät välttämättä olisi tuoneet näitä esille, mikäli olisin aineistonkeruuna käyttänyt strukturoitua haastattelumenetelmää tai lomaketutkimusta. Vaihtoehtoisesti en välttämättä olisi osannut kiinnittää näihin huomioita, mikäli olisin vain havainnoinut tai osallistunut taukokäytäntöihin ilman haastatteluiden toteuttamista.

Nyt tutkielmani aineisto koostui ainoastaan haastatteluista, mutta jatkotutkimuksella voi joko hankkia tai tukea pääaineistoa etnografisesti. Tämä tulisi päättää tutkimuksen alussa, jolloin voidaan myös ohjata tutkimuksen suuntaa, joko havainnoinnin kautta muodostetaan kysymyksiä haastatteluista varten tai kiinnitetään huomiota havainnoinnin aikana haastatteluiden merkityksellisiin asioihin. Tietenkin nämä voivat olla samanaikaisia, mutta tällöin aineistonkeruulla ja analyysillä ei ole yhtä selkeitä vaiheita. Koska tutkielmani aineisto koostuu vain haastatteluista, joten tähän lukeutuu ainoastaan asioita, mitä haastateltavat ovat kokeneet merkityksellisenä kertoa haastattelun aikana. Sen sijaan havainnoinnilla tutkija voi kiinnittää tauon aikana huomiota erilaisiin asioihin, mutta tässä nousee esille omat ongelmansa. Esimerkiksi kentälle pääseminen, kuinka pitkään tutkija haluaa havainnoida, sekä itse taukokäytännöt, joita saatetaan viettää yksin ja epäsäännöllisesti. Mutta osallistumalla ja

havainnoimalla taukoja voi tehdä huomioita, joita voi käyttää apuna haastattelurungon luomisessa, jolla haastattelee kohdeyhteisön jäseniä.

Uskoisin, että jatkotutkimuksissa kannattaa pohtia millaista työyhteisöä tutkii tämän työn luonteen kannalta. Tutkielmassani kaikki haastattelemanani henkilöt olivat palvelutyöntekijöitä ja koin yhdistävän tekijän avulla voivani toteuttaa vertailua haastateltavien välillä, niin haastatteluissa kuin analyysissä. Koen että jatkotutkimuksessakin tutkittavilla kannattaa olla jokin yhdistävä tekijä, kuten palvelualan sijaan tarkastelisi tuotannollisia työntekijöitä. Esimerkiksi rakennusosalalla tauot ja taukotilat ovat erilaisia sisätyöhön verrattuna, sekä tähän samalla liittyy erilaisia säännöksiä. Samalla uskon rakennusalan taukoihin liittyvän enemmän fyysinen puoli ja jaksaminen, sekä erilaiset taukotilat. Näin myös käytäntöteorian suuntauksessakin voisi näihin painottua aineiston mukaan. Työmaa on väliaikainen alue, johon taukotilat järjestetään tietyllä tavalla, joiden tulee noudattaa yhteiskunnan määrittämiä ehtoja. Toisaalta tietotyöntekijät voivat myös tuottaa mielenkiintoista näkökulmaa siitä, mitä tauolla tapahtuu. Tällöin lähtöolettamani tulisin painottamaan tietämisen ja oppimisen näkökulmaa.

Aihepiirin tutkiminen diskurssianalyysin kautta voi olla myös mielenkiintoinen lähtökohta, mutta tällöin analyysin yksikkönä eivät ole käytännöt vaan diskurssit, jolloin niitä tutkitaan toisen kulttuuriteorian tekstualismin kautta. Tämän teorian lähtökohtana on sosiaalinen konstruktionismi, joka on ollut myös oman tutkielman tieteenfilosofisena taustana. Diskurssianalyysillä voidaan tutkia moninaisia aineistoja ja tekstejä, kuten tutkielmani litterointiaineistoa, jolloin tarkastelussa ovat kielen käyttötavat sekä millaisia merkityksiä rakennetaan tauoille ja taukotilalle. (Phillips & Hardy 2002, 74; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tällöin samanlainen aineisto voi tuottaa erilaisia ymmärryksiä ja tuloksia. Nykyisessä tutkielmassani tutkin tapahtuvia käytäntöjä, mutta diskurssianalyysissä kohteena olisivat merkityksenannot ja puhutavat, esimerkiksi miten taukhuonetta merkityksellistetään olohuoneena.

LÄHTEET

- Barmeyer, C. & Mayrhofer, U. & Würfl, K. (2019). Informal Information Flows in Organizations: The Role of the Italian Coffee Break. *International Business Review*. 28. 796-801.
- Bennet, A. (2015). Take Five? Examining the impact of Microbreak Duration, Activities, and Appraisals on Human Energy and Performance. Väitöskirja: Virginia Commonwealth University. Osoitteessa: <https://scholarscompass.vcu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4949&context=etd>. Viitattu 24.9.2019.
- Berger, P.L. & Luckmann, T. (1994). *Todellisuuden Sosiaalinen Rakentuminen, Tiedonsosiologinen Tutkielma*. Helsinki: Gaudeamus. Käännös teoksesta: *The Social Construction of Reality* (1966).
- Bloom, J. & Sianoja, M. & Korpela, K. & Tuomisto, M. & Lilja, A. & Geurts, S. & Kinnunen, U. (2017). Effects of Park Walks and Relaxation Exercises During Lunch Breaks on Recovery from Job Stress: Two Randomized Controlled Trials. *Journal of Environmental Psychology*. 51. 14-30.
- Blue, S. (2019). Institutional Rhythms: Combining Practice Theory and Rhythmanalysis to Conceptualise Processes of Institutionalisation. *Time & Society*. 28(3). 922-950.
- Bosch, C. & Sonnentag, S. & Pinck, A.S. (2018). What Makes for a Good Break? A Diary Study on Recovery Experiences During Lunch Break. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 91. 134-157.
- Bourdieu, P. (1977). *Outline of a Theory of Practice*. London: Cambridge University Press.
- Brassier-Rodrigues C. (2015). The Ritual of Coffee Break Inside Organizations: Toward Social Efficiency and/or Performance? *Journal of Communication Studies*. 8(1). 27-35.
- Brown, J. & Duguid, P. (1991). Organizational Learning and Communities-of-Practice: Toward a Unified View of Working, Learning, and Innovation. *Organization Science*. 2(1). 40-57.
- Burr, V. (1995). *An Introduction to Social Constructionism*. London: Routledge.
- Burr, V. (1998). Overview: Realism, Relativism, Social Constructionism and Discourse. Teoksessa: Parker, I. *Social Constructionism, Discourse and Realism*. London: Sage Publications Ltd. (13-26).
- Corradi, G. & Gherardi, S. & Verzelloni, L. (2010). Through the Practice Lens: Where is the Bandwagon of Practice-Based Studies Heading?. *Management Learning*. 41(3). 265-283.
- Dale, K. (2005). Building a Social Materiality: Spatial and Embodied Politics in Organizational Control. *Organization*. 12(5). 649-678.
- Eriksson, P. & Kovalainen, A. (2008). *Qualitative Methods in Business Research*. London: SAGE Publications Ltd.

- Eskola, J. & Suoranta, J. (2008). *Johdatus Laadulliseen Tutkimukseen*. 8.painos. Tampere: Vastapaino.
- Foucault, M. (1980). *Power/Knowledge. Selected Interviews and Other Writings 1972-1977*. Brighton: Harvester Press.
- Gärtner, C. (2013). Cognition, Knowing and Learning in the Flesh: Six Views on Embodied Knowing in Organization Studies. *Scandinavian Journal of Management*. 29. 338-352.
- Geels, F.W. (2010). Ontologies, Socio-Technical Transitions (to Sustainability), and the Multi-Level Perspective. *Research Policy*. 39. 495-510.
- Geiger, D. (2009). Revisiting the Concept of Practice: Toward an Argumentative Understanding of Practicing. *Management Learning*. 40(2). 129-144.
- Gergen, K.J. (1999). *An Invitation to Social Construction*. London: Sage Publications Ltd.
- Gergen, K.J. (2009). *An Invitation to Social Construction*. Second Edition. London: Sage Publications Ltd.
- Gherardi, S. (2000). Practice-based Theorizing on Learning and Knowing in Organizations. London: SAGE Publications ltd. 7(2). 211-223.
- Gherardi, S. (2001). From Organizational Learning to Practice-Based Knowing. *Human Relations*. 54(1). 131-139.
- Gherardi, S. (2008). Situated Knowledge and Situated Action: What do Practice-Based Studies Promise?. Teoksessa: Barry, D. & Hansen, H. *The Sage Handbook of New Approaches to Organization Studies*. London: Sage Publications Ltd. (516-527).
- Gherardi, S. (2009). Introduction: The Critical Power of the 'Practical Lens'. *Management Learning*. 40(2). 115-128.
- Gherardi, S. (2010). Telemedicine: A Practice-Based Approach to Technology. *Human Relations*. 63(4). 501-524.
- Halkier, B. & Jensen, I. (2011). Methodological Challenges in Using Practice Theory in Consumption Research. Examples from a Study on Handling Nutritional Contestations of Food Consumption. 11(1). 101-123.
- Hannula, T. & Koivuranta, K. (2014). *Esimiehen Käsikirja Työssä Jaksamiseen: Konfliktit ja Työhyvinvointi*. Opinnäytetyö: Lapin Ammattikorkeakoulu.
- Hannula, T. (2019). *Tilintarkastuksen Odotuskuilu Sosiaalisena Konstruktiona: Tilintarkastaja Nillittäväenä Kaverina*. Pro Gradu: Itä-Suomen Yliopisto. Osoitteessa: http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20190701/urn_nbn_fi_uef-20190701.pdf. Viitattu 24.9.2019.
- Heiskala, R. (2000). *Toiminta, Tapa ja Rakenne: Kohti Konstruktionista Synteesiä Yhteiskuntateoriassa*. E-Kirja. Helsinki: Gaudeamus.

- Hindmarsh, J. & Pilnick, A. (2007). Knowing Bodies at Work: Embodiment and Ephemeral Teamwork in Anaesthesia. *Organization Studies*. 28(9). 1395-1416.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2008). Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun Teoria ja Käytäntö. E-Kirja: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Hirsjärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). Tutki ja Kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hunter, E.M. & Wu, C. (2016). Give Me a Better Break: Choosing Workday Break Activities to Maximize Resource Recovery. *Journal of Applied Psychology*. 101(2). 302-311.
- Juhila, K. & Suoninen, E. (1999). Kymmenen Kysymystä Diskurssianalyysistä. Teoksessa: Jokinen, A. & Juhila, K. & Suoninen, E. *Diskurssianalyysi Liikkeessä*. Tampere: Vastapaino. (233-252).
- Juhila, K. (1999). Kulttuurin Jatkuvasti Rakentuvat Kehät. Teoksessa: Jokinen, A. & Juhila, K. & Suoninen, E. *Diskurssianalyysi Liikkeessä*. Tampere: Vastapaino. (160-200).
- Katila, S. & Kuismin, A. & Valtonen, A. (2019). Becoming Upbeat: Learning the Affecto-Rhythmic Order of Organizational Practices. *Human Relations*. 1-23.
- Latour, B. (1992). Where Are the Missing Masses? The Sociology of a Few Mundane Artifacts. Teoksessa: Bijker, W.E. & Law, J. *Shaping Technology/Building Society: Studies in Sociotechnical Change*. Cambridge: MIT Press. (225-258).
- Latva-Teikari, K. (2019). Hetken Nautinto Lempimukista – Kahvipaussin Pitäjä Ei Ole Työpaikan Laiskuri. *Yle Uutiset*. Osoitteessa: <https://yle.fi/uutiset/3-10618721>. Viitattu 3.10.2019.
- Lave, J. & Wenger, E. (1991). *Situated Learning, Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Law, J. (1999). After ANT: Complexity, Naming and Topology. Teoksessa: Law, J. & Hassard, J. *Actor Network Theory and After*. Oxford: Blackwell Publishers. (1-14).
- Lefebvre, H. (2004). *Rhythmanalysis: Space, Time and Everyday Life*. London: Continuum.
- Leonardi, P.M. (2013). The Emergence of Materiality within Formal Organizations. Teoksessa: Cralile, P.R. & Nicolini, D. & Langley, A. & Tsoukas, H. *How Matter Matters: Objects, Artifacts, and Materiality in Organization Studies*. Oxford: Oxford University Press. (142-170).
- Markuksela, V. (2018). Käytäntöteoriasta. Kulutuskulttuurin luento. Lapin yliopiston opintojakso. Ajankohta 10.10.2018.
- May, C. & Finch, T. (2009). Implementing, Embedding, and Integrating Practices: An Outline of Normalization Process Theory. *Sociology*. 43(3). 535-554.
- Meijman, T.F. & Mulder, G. (1998). Psychological Aspects of Workload. Teoksessa: Drenth, P. & Thierry, H. & Wolff, C.J. *Handbook of Work and Organizational Psychology*. Volume 2: Work Psychology. Hove: Psychology Press. (5-33).

- Mir, R.A. & Willmott, H. & Greenwood, M. (2016). *The Routledge Companion to Philosophy in Organization Studies*. Abingdon: Routledge.
- Nicolini, D. & Gherardi, S. & Yanow, D. (2003). Introduction: Toward a Practice-Based View of Knowing and Learning in Organizations. Teoksessa: Nicolini, D. & Gherardi, S. & Yanow, D. *Knowing in Organizations, a Practice-Based Approach*. London: M.E.Sharpe. (3-31).
- Nicolini, D. (2007). Stretching Out and Expanding Work Practices in Time and Space: The Case of Telemedicine. *Human Relations*. 60(6). 889-920.
- Nuolijärvi, P. (2005). Haastattelu Kielentutkijan Aineistona. Teoksessa: Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. *Haastattelu. Tutkimus, Tilanteet ja Vuorovaikutus*. Tampere: Vastapaino. (242-263).
- Orlikowski, W.J. & Yates, J. (2002). It's about Time: Temporal Structuring in Organizations. *Organization Science*. 13(6). 684-700.
- Orlikowski, W.J. (2000). Using Technology and Constituting Structures: A Practice Lens for Studying Technology in Organizations. *Organization Science*. 11(4). 404-428.
- Penonen, M. (2011). *Recovery from Work Stress: Antecedents, Processes and Outcomes*. Väitöskirja. Tampereen Yliopisto. Osoitteessa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66816/978-951-44-8602-9.pdf>. Viitattu 2.10.2019.
- Phillips, N. & Hardy, C. (2002). *Discourse Analysis: Investigating Processes of Social Construction*. Sage University Papers Series on Qualitative Research Methods, Vol.50. Thousand Oaks. CA: Sage.
- Rantala, O. & Valtonen, A. & Markuksela, V. (2011). Materializing Tourist Weather: Ethnography on Weather-Wise Wilderness Guiding Practices. *Journal of Material Culture*. 16(3). 285-300.
- Rastas, A. (2005). Kulttuurit ja Erot Haastattelutilanteessa. Teoksessa: Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. *Haastattelu. Tutkimus, Tilanteet ja Vuorovaikutus*. Tampere: Vastapaino. (78-102).
- Reckwitz, A. (2002). Toward a Theory of Social Practices, a Development in Culturist Theorizing. *European Journal of Social Theory*. 5(2). 243-263.
- Rhee, H. & Kim, S. (2016). Effects of Breaks on Regaining Vitality at Work: An Empirical Comparison of 'Conventional' and 'Smart Phone' Breaks. *Computers in Human Behavior*. 57. 160-167.
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (2005a). *Haastattelu. Tutkimus, Tilanteet ja Vuorovaikutus*. Tampere: Vastapaino.
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (2005b). *Tutkimushaastattelu ja Vuorovaikutus*. Teoksessa: Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. *Haastattelu. Tutkimus, Tilanteet ja Vuorovaikutus*. Tampere: Vastapaino. (22-56).

- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006). Diskurssianalyysi. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Osoitteessa: https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_6_1.html. Viitattu 2.12.2019.
- Schatzki, T.R. (1996). *Social Practices, a Wittgensteinian Approach to Human Activity and the Social*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Schatzki, T.R. (2005). The Sites of Organizations. *Organization Studies*. 26(3). 465-484.
- Sianoja, M. (2018). *The Virtues of Rest: Recovery from Work During Lunch Breaks and Free Evenings*. Väitöskirja: Tampereen Yliopisto. Osoitteessa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/104058/978-952-03-0786-8.pdf>. Viitattu 24.9.2019.
- Southerton, D. (2012). Habits, Routines and Temporalities of Consumption: From Individual Behaviours to the Reproduction of Everyday Practices. *Time & Society*. 22(3). 335-355.
- Strati, A. (2007). Sensible Knowledge and Practice-Based Learning. *Management Learning*. 38(1). 61-77.
- Strati, A. (2012). *Knowing in Practice: Aesthetic Understanding and Tacit Knowledge*. Osoitteessa: www.researchgate.net/publication/259265573_Knowing_in_Practice_Aesthetic_Understanding_and_Tacit_Knowledge. Viitattu 17.9.2018.
- Suoninen, E. (1999) Näkökulma Sosiaalisen Todellisuuden Rakentumiseen. Teoksessa: Jokinen, A. & Juhila, K. & Suoninen, E. *Diskurssianalyysi Liikkeessä*. Tampere: Vastapaino. (17-36).
- Talouselämä. (2011). Kahvitauko Paljastaa Työpaikan Hengen. Elektroninen aineisto. Osoitteessa: <https://www.talouselama.fi/uutiset/kahvitauko-paljastaa-tyopaikan-hengen/8b8402f3-3929-3055-ae7f-1dfa2f9488d1>. Viitattu: 2.10.2019.
- Tolonen, T. & Palmu, T. (2007). Etnografia, Haastattelu ja (Valta)positiot. Teoksessa: Lappalainen, S. & Hynninen, P. & Kankkunen, T. & Lahelma, E. & Tolonen, T. *Etnografia Metodologiana: Lähtökohtana Koulutuksen Tutkimus*. E-Kirja. Tampere: Vastapaino. (89-112).
- Torrente, P. & Kinnunen, U. & Sianoja, M. & Bloom, J. & Korpela, K. & Tuomisto, M. & Lindfors, P. (2017). The Effects of Relaxation Exercises and Park Walks During Workplace Lunch Breaks on Physiological Recovery. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*. 2(1). 1-15.
- Työaikalaki. (TAL). 5.7.2019/872. Osoitteessa: www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190872. Viitattu: 3.10.2019.
- Työturvallisuuskeskus. (2018). *Henkilöstötilat. Opas Henkilöstötilasäädösten Soveltamisesta Työpaikoilla*. Osoitteessa: ttk.fi/files/6598/Henkilostotilat_Opas_henkilostotilasaadosten_soveltamisesta_tyopaikoilla_pdf.pdf. Viitattu 9.11.2019.

- Työturvallisuuslaki. (TTL). 23.8.2002/738. Osoitteessa:
www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738. Viitattu 9.11.2019.
- Valtioneuvoston Asetus Työpaikkojen Turvallisuus- ja Terveysvaatimuksista (2003).
18.6.2003/577. Osoitteessa:
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030577>. Viitattu 9.11.2019.
- Valtonen, A. & Markuksela, V. & Moisander, J. (2010). Doing Sensory Ethnography in Consumer Research. *International Journal of Consumer Studies*. 34. 375-380.
- Valtonen, A. & Meriläinen, S. & Laine, P-M. & Salmela-Leppänen, T. (2017). The Knowing Body as a Floating Body. *Management Learning*. 48(5). 520-534.
- Valtonen, A. (2013). Height Matters: Practicing Consumer Agency. *Gender, and Politics. Consumption Markets & Culture*. 16(2). 196-221.
- Viteretti, A. (2013). It's the Body (That Does It)! The Production of Knowledge through Body in Scientific Learning Practice. *Scandinavian Journal of Management*. 29. 367-376.
- Warde, A. (2005). Consumption and Theories of Practice. *Journal of Consumer Culture*. 5(2). 131-153.
- Watson, M. & Shove, E. (2008). Product, Competence, Project and Practice, DIY and the Dynamics of Craft Consumption. *Journal of Consumer Culture*. 8(1). 69-89.
- Wenger, E. (1998). *Communities of Practice, Learning, Meaning and Identity*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wenger, E. (2003). *Communities of Practice and Social Learning Systems*. Teoksessa: Nicolini, D. & Gherardi, S. & Yanow, D. *Knowing in Organizations, a Practice-Based Approach*. London: M.E.Sharpe. (76-99).
- Zacher, H. & Brailsford, H.A. & Parker, S.L. (2014). Micro-Breaks Matter: A Diary on the Effects of Energy Management Strategies on Occupational Well-being. *Journal of Vocational Behaviour*. 85. 287-297.

LIITTEET

LIITE 1. Haastattelurunko pilottihaastattelua varten.

ALOITTAMINEN

- Oma esittäytyminen: Tero Hannula, opiskelen Lapin yliopistossa ja teen Pro Gradu – tutkielmaa taukokäytännöistä ja taukotiloista.
- Nauhoitan haastattelun. Nauhoitetta ei tulla käyttämään tutkielman ulkopuolella ilman suostumusta. Tutkielmassa tulen käsittelemään henkilöiden sekä muiden nimiä pseudonyymeillä, jotta haastateltavia ei tunnusteta.
- Tarkoituksena ei ole hakea parasta tapaa pitää taukoja, vaan tuoda esille erilaisia näkökulmia taukoihin ja taukotiloihin, taukokäytäntöjä
- Toivon vastauksia kertomuksellisesti tai tarinallisesti. Laajat vastaukset eivät haittaa, ja saavat sisältää kuvauksellisuutta.
- Kysymyksiin voi vastata avoimesti eivätkä vastaukset tarvitse olla kysymyksiin rajattuja.
- Vastauksia voi antaa niin virallisten taukojen kuin epävirallisten taukojen puitteissa. Niin sanotut mikrotauot ovat myös osa taukoja.

HAASTATELTAVAN TAUSTATIEDOT

- Esittäytyisitkö kertomalla itsestäsi?
- Kertoisitko omasta työnkuvastasi?
- Kuvailisitko työyhteisöä ja sen rakennetta?
- Kertoisitko miten tauot ovat järjestetty työssäsi?

TEEMAT JA APUKYSYMYKSET

- **Teema 1. Tauon pitäminen**
- Milloin pidät taukoja ja jos voit, miten ajoitat taukojasi?
- Millaisia taukoja pidät työssäsi? (*mm. Kahvitauko, ruokatauko, tupakkatauko, mikrotauko*)
 - Kertoisitko näistä:
 - o kenen kanssa, missä, mitä teet, puhut, miltä tuntuu sen jälkeen?
- **Teema 2. Taukotila (Materiaalisuus ja teknologia)**
- Millaisissa tiloissa vietät taukoja?
- Miten ne sijoittuvat suhteessa työpisteeseesi?
- Voitko kuvailla taukotiloja?
- Miten käytät taukotilaa?
- **Teema 3. Taukojen merkitykset**
- Mitä tauko merkitsee sinulle?
- Millainen on mielestäsi hyvä tauko? Millainen on huono tauko?
- Millainen on mielestäsi hyvä/huono taukotila? Mikä sen tekee?
- Yhteisöllisyydestä?

- **Teema 4. Mitä tauoilla tehdään?** (Mitä tauoilla voi tehdä, mitä ei?)
- Millaisia rutiineja yhteisössä on?
- Millaisia rutiineja sinulla on?
- Mitä asioita tauoilla saa tehdä?
- Mistä te keskustellette tauoilla? Kuten mitä aihepiirejä?
 - *Työasiat, henkilökohtaiset asiat, kokemukset, tunteet, ym.*

- **Teema 5. Tauolla tapahtuvat asiat**

- Palautuminen, sekä jaksaminen?
- Informaation kulku?
- Oppiminen?
- Perehdytys?
- Konsultointi?
- Toiminnan koordinointi?
- Muu?

VAPAA SANA

- Kerro haastateltavalle, että täydentää aikaisemmin vastaamiaan sekä mitä muita asioita tulee mieleen. Voi vapaasti sanoa ilman liittymättä tutkimukseen.

LIITE 2. Haastattelurunko haastatteluista varten.

ALOITTAMINEN

- Olen Tero Hannula, opiskelen Lapin yliopistossa ja teen Pro Gradu –tutkielmaa taukokäytännöistä ja taukotiloista.
- Nauhoitan haastattelun. Nauhoitetta ei tulla käyttämään tutkielman ulkopuolella ilman suostumusta. Tutkielmassa tulen käsittelemään henkilöiden sekä muiden nimiä nimimerkeillä, jotta haastateltavia ei tunnisteta.
- Tarkoituksenani ei ole hakea parasta tapaa pitää taukoja, vaan tuoda esille erilaisia näkökulmia taukoihin ja taukotiloihin, taukokäytäntöjä
- Kysymyksiin voi vastata avoimesti eivätkä vastaukset tarvitse olla kysymyksiin rajattuja.
- Vastaukset voivat olla kertomuksellisesti tai tarinallisesti. Toivon laajoja vastauksia, jotka sisältävät kuvauksellisuutta.
- Vastauksia voi antaa niin virallisten taukojen kuin epävirallisten taukojen puitteissa. Niin sanotut mikrotauot ovat myös osa taukoja.
- Onko kysymyksiä haastattelusta?

HAASTATELTAVAN TAUSTATIEDOT

- Esittäytyisitkö kertomalla itsestäsi?
- Kertoisitko omasta työkuvastasi?
- Kuvailisitko työyhteisöä ja sen rakennetta?
- Kertoisitko miten tauot ovat järjestetty työssäsi?

TEEMAT JA APUKYSYMYKSET

- **Teema 1. Tauon pitäminen**
- Kertoisitko viimeisimmistä tauoistasi, kuvailisitko miten tauon kulkua?
- Milloin pidät taukoja ja jos voit, miten ajoitat taukojasi?
- Millaisia taukoja pidät työssäsi? (*mm. Kahvitauko, ruokatauko, tupakkatauko, mikrotauo*)
 - Kertoisitko näistä:
 - o kenen kanssa, missä, mitä teet, puhut, miltä tuntuu sen jälkeen?
- **Teema 2. Taukotila (Materiaalisuus ja teknologia)**
- Millaisissa tiloissa vietät taukoja?
- Miten ne sijoittuvat suhteessa työpisteeseesi?
- Voitko kuvailla taukotiloja?
- Miten käytät taukotilaa?
- Mitä tauon aikana kuuluu? Mitä näet tauon aikana? (aistimuksista)
- **Teema 3. Taukojen merkitykset**
- Mitä tauko merkitsee sinulle?
- Millainen on mielestäsi hyvä tauko? Millainen on huono tauko?
- Millainen on mielestäsi hyvä/huono taukotila? Mikä sen tekee?
- Yhteisöllisyydestä?

- **Teema 4. Mitä tauoilla tehdään?** (Mitä tauoilla voi tehdä, mitä ei?)
- Millaisia rutiineja yhteisössä on?
- Millaisia rutiineja sinulla on?
- Mitä asioita tauoilla saa tehdä?
- Mistä te keskustellette tauoilla? Kuten mitä aihepiirejä?
 - *Työasiat, henkilökohtaiset asiat, kokemukset, tunteet, ym.*

- **Teema 5. Tauolla tapahtuvat asiat** (mitä asioita seuraavat aiheet tuovat mieleesi?)
- Palautuminen, sekä jaksaminen?
- Informaation kulku?
- Oppiminen?
- Perehdytys? (*mm. uusia työntekijöitä*)
- Konsultointi?
- Toiminnan koordinointi?
- Muu?

VAPAA SANA

- Teemat, joita halusin käsitellä, päättyivät tähän ja nyt on niin sanotusti vapaa sana.
- Voit täydentää aikaisempia vastauksiasi, tai kertoa mitä muita asioita tulee mieleen, eikä näiden tarvitse liittyä suoraan haastatteluun.
- Onko sinulla kysymyksiä minulle?