



Turun yliopisto  
University of Turku

# **PANDEMIA-AJAN MULLISTAMA ASiantuntijatyö 2020-LUVUN SUOMESSA**

**Asiantuntijatyötä tekevien kokemuksiin perustuva tutkimus  
pandemia-ajan jälkeisestä työstä**

Taloussosiologian pro gradu -tutkielma  
Master's Thesis  
in Economic Sociology

Laatija/Author:  
Johanna Arvonen

Ohjaaja/Supervisor:  
VTT Pekka Räsänen

31.3.2023  
Turku

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.



<input type="checkbox"/>	Kandidaatintutkielma
<input checked="" type="checkbox"/>	Pro gradu -tutkielma
<input type="checkbox"/>	Lisensiaatintutkielma
<input type="checkbox"/>	Väitöskirja

Oppiaine	Taloussosiologia	Päivämäärä	31.03.2023
Tekijä	Johanna Arvonen	Sivumäärä	82 s. + 2 liites.
Otsikko	Pandemia-ajan mullistama asiantuntijatyö 2020-luvun Suomessa: Asiantuntijatyötä tekevien kokemuksiin perustuva tutkimus pandemia-ajan jälkeisestä työstä		
Ohjaaja	VTT Pekka Räsänen		

### Tiivistelmä

Tutkielman tarkoituksena on selvittää, millaisena asiantuntijatyö näyttäytyy asiantuntijatyötä tekevien kokemusten perusteella tilanteessa, jossa Covid-19-pandemia on hiipumassa ja suurin osa asiantuntijatyötä tekevistä on siirtynyt kokoaikaisesta etätyöstä lähityötä ja etätyötä yhdistelevään hybridityöhön. Tavoitteena on lisätä ymmärrystä siitä, millaisia muutoksia asiantuntijatyössä on pandemia-ajan myötä tapahtunut, millaiset tekijät vaikuttavat tällä hetkellä asiantuntijoiden työn tekemisen tapojen ja paikkojen valintaan sekä millaisia odotuksia ja toiveita asiantuntijat kohdistavat työnsä tekemisen tapoihin tulevaisuudessa. Tutkielman aineisto koostuu yhteensä yhdeksästä asiantuntijatyötä tekevän henkilön haastattelusta, jotka toteutettiin teemahaastatteluina joulukuussa 2022. Aineisto on analysoitu aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla.

Tulokset osoittavat, että asiantuntijatyö on muuttunut pandemia-ajan myötä monella tavalla. Etätyöhön kohdistuvat asenteet muuttuivat myönteisemmiksi, ja asiantuntijat alkoivat vakiinnuttaa uudenlaisia tapoja järjestää työtään hybridityön raameissa. Kodin työpisteestä on tullut ikään kuin uusi työrauhan mahdollistava työhuone, minkä ansiosta työnteon koettiin tehostuneen. Lisäksi työn digitalisoituminen näytti yhä syvenevän, mikä tiivistä ja kiihdytti työtä entisestään. Kasvokkaisen sosiaalisen kanssakäymisen määrällinen väheneminen ei näyttäytynyt erityisen ongelmallisena vuorovaikutuksen tai yhteisöllisyyden kannalta, sillä vuorovaikutuksen digitalisoitumisella on koettu olleen myös myönteisiä ulottuvuuksia, ja toisaalta sosiaalisen kanssakäymisen laatu näyttäisi olevan korvaamassa määrää. Etätyöhön asiantuntijatyötä tekeviä vetivät arjen joustavuus, kohentunut hyvinvoinnin kokemus ja työnteon mielekkyys mukavassa kotiympäristössä, kun taas lähityöhön asiantuntijoita houkuttelivat erityisesti kasvokkaiset kohtaamiset sekä erilaiset käytännön syyt ja edut. Lähityön vetovoima saattoi kuitenkin olla riittämätön tapauksissa, joissa henkilö erityisesti nautti etätyöstä. Kaiken kaikkiaan asiantuntijat olivat varsin tyytyväisiä tämänhetkisiin työn tekemisen tapoihinsa ja etätyömahdollisuudesta oli tullut ikään kuin saavutettu etu, josta halutaan pitää kiinni myös tulevaisuudessa. Jatkossakin työn tekemisen tavoilta odotetaan omaehtoisuuden ja riittävän autonomian säilymistä sekä sitä, että ne ovat tarkoituksenmukaisia, järkeviä ja perusteltuja.

Tutkielman perusteella näyttää siltä, että asiantuntijoiden hybridityössä yhdistyvät etätyön ja lähityön parhaat puolet, jotka tukevat ja täydentävät toisiaan. Edut näyttävät olevan selvät erityisesti yksilön näkökulmasta tarkasteltuna, mutta aiheesta tarvitaan lisää yleistettävissä olevaa tutkimustietoa.

Asiasanat	Hybridityö, etätyö, asiantuntijatyö, työn muutos, digitalisaatio
-----------	--

## Sisällysluettelo

1	JOHDANTO .....	1
2	MUUTTUVA TYÖ JA TYÖN DIGITALISOITUMINEN .....	5
2.1	Muuttuva työ muuttuvassa yhteiskunnassa .....	5
2.2	Työn digitalisoituminen .....	9
2.3	Uudet työn tekemisen tavat .....	14
3	ASiantuntijatyö JA 2020-LUVUN MUUTOKSET .....	20
3.1	Asiantuntijatyön erityispiirteet .....	20
3.2	Työn tekemisen tavat ja paikat asiantuntijatyössä .....	25
3.3	Pandemia-ajan vaikutukset asiantuntijatyöhön .....	28
4	TUTKIMUSASETELMA .....	33
4.1	Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset .....	33
4.2	Tutkimusaineisto .....	34
4.3	Tutkimusmenetelmä .....	37
4.4	Tutkimuseettinen pohdinta .....	39
5	PANDEMIA-AJAN MULLISTAMA ASiantuntijatyö .....	41
5.1	Muutokset työn tekemisen tapoihin kohdistuvissa asenteissa .....	41
5.2	Muutokset työn tekemisessä .....	44
5.3	Muutokset työn tekemisen tavoissa ja paikoissa .....	47
5.4	Muutokset vuorovaikutuksessa ja yhteisöllisyydessä .....	51
6	ASiantuntijatyön TAVAT JA PAIKAT .....	55
6.1	Työn tekemisen tapojen ja paikkojen valintaan vaikuttavat tekijät .....	55
6.1.1	Etätyön valitsemiseen vaikuttavat tekijät .....	55
6.1.2	Lähityön valitsemiseen vaikuttavat tekijät .....	58
6.2	Työn tekemisen tapoihin kohdistuvat toiveet ja odotukset .....	61
7	POHDINTA .....	64
7.1	Tulosten yhteenveto .....	64
7.2	Johtopäätökset .....	67
7.3	Luotettavuus ja jatkotutkimus .....	69
	LÄHTEET .....	71
	LIITTEET .....	83

LIITE 1. Haastattelurunko .....	83
---------------------------------	----

# 1 JOHDANTO

Vuonna 2020 puhjennut Covid-19-pandemia muutti työtä ja työn tekemisen tapoja merkittävästi lyhyessä ajassa. Maaliskuussa 2020, Maailman terveysjärjestö WHO:n julistettua maailmanlaajuiseksi levinneen Covid-19-epidemian pandemiaksi, Suomessa siirryttiin nopeasti kokoaikaiseen etätyöhön niillä aloilla ja työpaikoilla, joissa se oli työn luonteen puolesta mahdollista tartuntataudin leviämisen hidastamiseksi. Äkillinen etätyöhön siirtyminen oli laajuudeltaan ennennäkemätön, sillä vuoden 2020 Työolobarometrin mukaan etätyötä teki tuolloin lähes puolet palkansaaajista, hieman yli miljoona suomalaista, kun pandemiaa edeltävänä aikana vuonna 2019 etätöitä oli tehnyt hieman yli kolmannes (Keyriläinen 2021). On selvää, että näin suuri muutos on vaikuttanut merkittävästi työhön ja työelämään, ja nämä vaikutukset ovat olleet hyvin moniulotteisia ja vaihtelevia suhteellisen lyhyen ajanjakson aikana (Sutela & Pärnänen 2021).

Pandemia eteni aalloittain, ja tautitilanteen helpottuessa ensi kertaa kokoaikaisen etätyön rinnalle nousi liukuvasti etätyötä ja lähityötä yhdisteleviä hybridejä työn järjestämisen muotoja. Hybridityöhön siirtyminen sai vahvistusta Suomen valtiolta sosiaali- ja terveysministeriön ja valtiovarainministeriön esitettyä arvion joustavasti tapahtuvaan hybridityöhön siirtymisen ajankohtaisuudesta syksyllä 2021 (Valtiovarainministeriö 2021), joskin tautitilanteen pahenemisen vuoksi valtakunnalliseen etätyösuositukseen palattiin vielä tämänkin jälkeen. Toistaiseksi viimeisen kerran valtakunnallisesta etätyösuosituksesta luovuttiin maaliskuussa 2022 (Valtioneuvosto 2022).

Tämän tutkielman keskeisenä kiinnostuksenkohteena on Covid-19-pandemian aiheuttamien työn muutosten lisäksi pandemian jälkeiseen aikaan sijoittuva hybridityö. Tätä kirjoittaessa pandemia ei kuitenkaan Maailman terveysjärjestö WHO:n (2023) mukaan ole vielä virallisesti ohi, ja Suomessakin tauti luetaan yhä yleisvaaralliseksi tartuntataudiksi, joskin tätä luokitusta on jo alettu kyseenalaistaa (Yle 8.2.2023). Käytännössä pandemia on Suomessa kuitenkin selvästi hiipumassa, eikä se enää juurikaan vaikuta ihmisten arkeen. Myös erilaisista rajoituksista on jo luovuttu vuoden 2022 aikana, ja normaaliin elämään on palattu monessa suhteessa. Samalla uudenlainen hybridityö on viimein alkanut vakiintua pysyvämmiin, vaikka hybridityötä tehtiinkin jossain määrin jo pandemian aikana.

Pandemia-aika muovasi työn tekemisen tapoja erityisesti sellaisten henkilöiden osalta, joiden työnkuva mahdollisti työn tekemisen kotoa käsin ja jotka siirtyivät laajasti etätyöhön poikkeusolojen aikana. Tämän tyyppistä, lähtökohtaisesti erilaista tietokoneella tehtävää työtä voidaan laajasti kuvata termillä valkokaulustyö (engl. *white-*

*collar work*), joka viittaa ensisijaisesti esimerkiksi tiedon, ideoiden tai datan parissa työskentelyyn (Schreurs, van Emmerik, de Cuyper, Notelaers & de Witte 2011). Valkokaulustyön käsite ei kuitenkaan välttämättä erottele luonteeltaan suorittavaa työtä asiantuntijuutta edellyttävästä työstä.

Koska tämän tutkielman kiinnostuksen kohteena ovat nimenomaan asiantuntijatyötä tekevät henkilöt, on tarpeen määrittää, keihin tässä tutkielmassa asiantuntijalla viitataan. Asiantuntijan määritelmä on itsessään varsin laaja. Esimerkiksi Oxford English Dictionaryssa asiantuntija määritellään henkilöksi, jolla on erityiseen taitoon, koulutukseen tai tietämykseen perustuvaa auktoriteettia (Oxford University Press 2022). Asiantuntijatyötä puolestaan on suomalaisessa kirjallisuudessa luonnehdittu itsenäiseksi toiminnaksi, joka edellyttää tekijältään koulutusta, laajaa tietämystä ja kokemusta, ja joka kytkeytyy tiiviisti tieteen soveltamiseen. Asiantuntijatyössä hyödynnetään tyypillisesti tietotekniikkaa ja keskitytään ongelmien tunnistamiseen ja ratkaisemiseen. (Tuomivaara & Leppänen 2005.)

Tässä tutkielmassa asiantuntijoiksi määritellään henkilöt, jotka kuuluvat Tilastokeskuksen (2023) ammattiluokituksen luokkiin asiantuntijat, erityisasiantuntijat ja johtajat. Asiantuntijat, erityisasiantuntijat ja johtajat ovat hyvin heterogeenisiä ammattiluokkia, jotka käsittävät laajasti erilaisissa tehtävissä ja eri aloilla toimivia henkilöitä. Tilastokeskuksen ammattiluokituksen mukaan asiantuntijat-luokkaan kuuluvat henkilöt suorittavat tyypillisesti tehtäviä, jotka perustuvat erilaisiin tutkimukseen, tieteeseen ja taiteeseen kytkeytyviin konsepteihin ja menetelmiin sekä erilaisten hallintoon tai liike-elämään liittyvien säännösten soveltamiseen. Erityisasiantuntijoiden tehtäviin kuuluu tyypillisesti olemassa olevan tietämyksen lisääminen, tieteellisen tiedon tai taiteellisten konseptien soveltaminen sekä opettaminen. Johtajat, joihin myös ylimmät virkamiehet lukeutuvat, vastaavat erilaisten yksityisten tai julkisten organisaatioiden toiminnasta ja kehittämisestä sekä arvioivat ja muotoilevat menettelyjä, lakeja ja säädöksiä. (Tilastokeskus 2023.) Koska tutkielman tarkastelun keskiössä on työn tekemisen tavat ja paikat, kiinnostuksen kohteena ovat erityisesti tietotyötä tekevät asiantuntijat, joiden työ on vähintään jossain määrin paikkariippumatonta. Asiantuntijatyötä tekevien ulkopuolelle rajataan toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät sekä muut Tilastokeskuksen luokituksen ammattiluokat, joihin kuuluvissa ammateissa tehdään enimmäkseen suorittavaa, ennalta määriteltyjen menetelmätapojen mukaista työtä, vaikka työtä olisikin mahdollista tehdä tietokoneella ja tietotekniikan välityksellä.

Vaikka pandemia on hiipumassa ja harva työskentelee enää pandemian vuoksi kokoaikaisesti etänä, pandemia-aika jätti työhön ja työelämään oletettavasti

pysyvälouenteisen jäljen. Tämän tutkielman tarkoituksena onkin asiantuntijatyötä tekevien kokemusten perusteella lisätä ymmärrystä siitä, millaisena asiantuntijatyö näyttäytyy tämänhetkisessä tilanteessa, jossa yhä useampi tekee lähi- ja etätyötä yhdistelevää hybridityötä eikä etätyöhön ei ole enää pakottavaa tarvetta. Tavoitteena on kuvata asiantuntijatyössä pandemia-ajan myötä tapahtuneita muutoksia, tämänhetkisiä työn tekemisen tapojen ja paikkojen valintaan vaikuttavia tekijöitä sekä asiantuntijoiden työnsä tekemisen tapoihin kohdistamia toiveita ja odotuksia. Tutkimus on kvalitatiivinen, ja sitä varten haastateltiin yhteensä yhdeksää asiantuntijatyötä tekevää henkilöä. Tutkimus on toteutettu Turun TeknologiaKiinteistöt Oy:n toimeksiantamana.

Aihe on ajankohtainen ja yhteiskunnallisesti merkittävä. Tutkittavan ilmiön taustalla on suuri yhteiskunnallinen muutos, jonka vaikutukset ovat tärkeitä tunnistaa muutoksen merkityksen ymmärtämiseksi ja työelämän käytäntöjen kehittämiseksi niin yksilöiden, organisaatioiden kuin yhteiskunnankin tasolla. On perusteltua tarkastella nimenomaan asiantuntijatyötä tekeviä, sillä heitä koskevat muutokset koskevat suurta osaa suomalaisista palkansaajista: jopa lähes 40 % suomalaisista palkansaajista tekee asiantuntijatyötä johtajana, erityisasiantuntijana tai asiantuntijana (Tilastokeskus 2015).

Pandemian vauhdittamaan työn tekemisen tapojen muutokseen kohdistuu epäilemättä runsaasti mielenkiintoa niin tieteellisen kuin kaupallisenkin tutkimuksen osalta. Tässä vaiheessa, kun uudenlainen hybridityö ja työelämän niin sanottu uusi normaali on vasta rakentumassa, monipuoliselle tieteelliselle tutkimukselle on erityisen suuri tarve. Kaupallista tutkimusta aiheeseen liittyen on jo jonkin verran tehty esimerkiksi Akava Worksilla (2021) ja Swecolla (2021).

Tutkielma koostuu seitsemästä pääluvusta. Tutkielman teoriaosan ensimmäisessä luvussa, luvussa 2, tarkastellaan muuttuvaa työtä, työn digitalisoitumista ja uusia työn tekemisen tapoja laajana yhteiskunnallisena ilmiönä, joka taustoittaa asiantuntijatyön tämänhetkistä tilaa ja osaltaan selittää niitä muutoksia, joita asiantuntijatyössä tapahtui pandemia-ajan myötä. Luvussa siis käsitellään niitä kehityskulkuja, joita työelämässä on ollut meneillään jo ennen pandemiaa, ja joita pandemian puhkeaminen osaltaan on sittemmin vahvistanut. Tutkielman teoriaosan toisessa luvussa, luvussa 3, syvennyttään tarkemmin asiantuntijatyön erityispiirteisiin sekä asiantuntijoiden työn tekemisen tapoihin ja paikkoihin. Lisäksi luvussa perehdytään niihin muutoksiin, joita työn tekemisen tavoissa ja paikoissa on Suomessa pandemian puhjettua tapahtunut.

Luvussa 4 esitellään tarkemmin tutkielman tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset, tutkimusaineisto ja tutkimusmenetelmä. Lisäksi luvussa pohditaan tutkimuksen

toteuttamiseen liittyneitä eettisiä kysymyksiä ja esitetään, miten nämä kysymykset on otettu huomioon tutkimusta toteuttaessa.

Luvuissa 5 ja 6 esitetään tutkimuksen tulokset. Ensimmäisessä tulosluvussa luodaan katsaus lähimenneisyyteen ja keskitytään tarkastelemaan niitä asenteisiin, työn tekemiseen, työn tekemisen tapoihin ja paikkoihin sekä vuorovaikutukseen ja yhteisöllisyyteen kohdistuneita muutoksia, joita asiantuntijatyössä on asiantuntijatyötä tekevien kokemusten perusteella tapahtunut pandemia-ajan myötä. Toisessa tulosluvussa puolestaan käännetään katse nykyhetkeen ja tulevaan tutkien niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat asiantuntijatyötä tekevien työn tekemisen tapojen ja paikkojen valintaan, sekä tarkastellaan niitä toiveita, joita asiantuntijatyötä tekevät kohdistavat pandemia-ajan jälkeisiin työn tekemisen tapoihin.



## 2 MUUTTUVA TYÖ JA TYÖN DIGITALISOITUMINEN

### 2.1 Muuttuva työ muuttuvassa yhteiskunnassa

Työ ja yhteiskunta ovat historiallisesti tarkasteltuna muuttuneet ja kehittyneet rinta rinnan. Tässä luvussa tarkastellaan työn ja yhteiskunnan keskeisiä kehityskulkuja teolliselta aikakaudelta informaatioaikakaudelle asti.

Teollisella aikakaudella työn tekemistä pyrittiin helpottamaan ja tehostamaan rationalisoimalla työtä (Michelsen 2001, 11). Työn rationalisointi kytkeytyy etenkin fordismiin ja taylorismiin, jotka kietoutuvat tiiviisti myös toisiinsa (Julkunen 2008, 33). Fordismi juontaa juurensa Henry Fordin 1900-luvun alun autotehtaan työn ja tuotannon organisoinnin tapaan, jossa tuotanto järjestettiin aiemmista tavoista poiketen koneistettuna, systemaattisena ja standardisoituna massatuotantona. Uusi tuotantotapa mahdollisti standardisoitujen hyödykkeiden tuottamisen, systemaattisten tuotantoprosessien hyödyntämisen ja uudenlaisen, prosessiin sopivan palkkausmallin käyttöönoton. Laajemmassa yhteiskunnallisessa merkityksessään fordismi ymmärretään teknis-taloudellisen kapitalistisen laajenemisen paradigman kautta, keskeisenä ja vallitsevana kapitalistisen tuotannon ja sen laajenemisen prosessina. (Watt 2021.) Fordismissa ei siis ole kyse vain työstä, vaan sillä voidaan kuvata ”kokonaista kapitalismin kehitysmuotoa, sitä miten tuotanto, työvoiman käyttö, työprosessin kontrolli, rahan markkinat, valtion tehtävät, kulutus ja elämäntavat nivelyvät toisiinsa” (Julkunen 2008, 13). Fordismi toi mukanaan myönteisiä vaikutuksia paitsi liiketoiminnan myös työntekijän oikeuksien kannalta, sillä se kohensi demokratiaa ja sosiaalista oikeudenmukaisuutta esimerkiksi pysyvän palkkasuhteen myötä (Renault 2007).

Taylorismilla taas tarkoitetaan Frederick Winslow Taylorin niin sanotun tieteellisen liikkeenjohdon oppia, jonka tavoitteena oli lisätä työn ja tuotannon tehokkuutta (Michelsen 2001, 13). Alun perin 1900-luvun alussa julkaistussa teoksessaan *The Principles of Scientific Management* Taylor (1911/1967, 114–115) erittelee kolme keskeistä tieteellisen liikkeenjohdon periaatetta: 1) työntekijän omat käsitykset korvataan tieteellä, 2) sen sijaan, että työntekijät saavat itse valita itsensä ja kehittyä sattumanvaraisella tavalla, työntekijät valitaan ja heitä kehitetään tieteellisin menetelmin tutkimalla, opettamalla, kouluttamalla ja testaamalla, ja 3) johto ja työntekijät tekevät tiivistä yhteistyötä niin, että työ tehdään yhdessä tieteellisten lakien mukaan sen sijaan, että eri tilanteissa sovellettaisiin työntekijän omaa ongelmanratkaisukykyä. Taylorin ajatus oli, että näiden periaatteiden mukaisesti toimimalla päivittäisten työtehtävien suorittaminen jakautuisi aiempaa tasaisemmin suunnittelusta ja valvonnasta vastaavan

johdon ja työn toteutuksesta vastaavien työntekijöiden kesken – työsuoritus siis ikään kuin jakautui kahteen osaan, työn tekemiseen ja työtä koskevaan suunnitteluun ja päätöksentekoon (Seeck & Järvelä 2007). Taylor (1911/1967, 140) katsoi, että tieteellisen liikkeenjohdon keskeisiä elementtejä olivat tiede, harmonia, yhteistyö, maksimituotos ja jokaisen työntekijän kehittäminen täyteen potentiaaliinsa. Julkusen (2008, 34) sanoin, lähtökohtana taylorismissa oli ”elävän työn taloudellistaminen”, jossa myös ihmisen suorittama työ pyrittiin valjastamaan koneen kaltaiseksi, täsmälliseksi ja tehokkaaksi.

Erityisesti 1900-luvun alkupuolelle sijoittuneet fordismen ja taylorismin synty ja kukoistus eivät kuitenkaan kantaneet järin pitkälle. Seuraavat, vakaisa ja aiempaa vauraammassa olosuhteissa kasvaneet sukupolvet eivät enää olleet halukkaita työskentelemään niin yksipuolisella tavalla kuin rationalisoituneet työprosessit olisivat edellyttäneet. Samalla kun taylorisoitua työprosessia alettiin vastustaa, tapahtui myös muita muutoksia, kuten tuottavuuskasvun hidastumista, massatuotettujen tavaroiden markkinoiden saturoitumista ja talouden epävakautumista. Fordismen kriisi kärjistyi 1960- ja 1970-lukujen vaihteen tienoille, jonka jälkeen uudenlainen yhteiskuntamuoto, postfordismi, alkoi hiljalleen hahmottua. Tiukkaa sääntelyä alettiin purkaa ja joustavuutta lisätä tuotannossa, teknologiassa, työn organisoinnissa ja työvoiman käytössä. Uusi, joustava postfordistinen aikakausi näyttäytyi monella tavalla jäykän ja mekanisoidun fordistisen kauden vastakohtana. (Julkunen 2008, 37, 87, 105.)

Siinä missä fordismi sai tehdä tilaa postfordismille, myös taylorismi alkoi korvautua uusilla työn organisoinnin muodoilla, jotka pyrkivät vastaamaan taylorismiin kohdistuvaan tyytymättömyyteen. Etenkin teollisuustyötä koskeviin uusiin työn organisoinnin muotoihin liitettyjä keinoja olivat työn kierto, rikastaminen, laajentaminen sekä jakaminen jossain määrin itseohjautuviin tuotantoryhmiin. Muutoksilla työhön oli mahdollista lisätä hieman aiempaa enemmän vaihtelua, ja toisaalta työntekijät saivat jälleen enemmän vapauksia oman työnsä suorittamiseen. (Julkunen 2008, 88–90.)

Postfordistiselle aikakaudelle siirryttäessä muutoksia ei kuitenkaan tapahtunut vain työn ja tuotannon organisoinnin tavoissa. Teknologisen kehityksen mahdollistamana tiedon ja informaation taloudellinen merkitys kasvoi, ja niistä alkoi tulla yhä tärkeämpi osa työprosesseja, tuotannon osatekijöitä ja kulutushyödykkeitä (Tonkiss 2006, 105). Tutkimuskirjallisuudessa puhutaan informaatioaikakaudesta, jonka keskeisimpiä teoreetikkoja ovat Daniel Bell ja Manuel Castells (Duff 2022).

Daniel Bell (1974, 487) toteaa informaatioyhteiskuntaa käsittelevässä teoksessaan *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*, että jälkiteollisen yhteiskunnan keskiössä on muutos yhteiskunnallisen rakenteen luonteessa:

taloudellisesta näkökulmasta tavaroiden tuottaminen vaihtuu palveluiden tuottamiseen, teknologian näkökulmasta tieteeseen perustuvat toimialat tulevat yhä keskeisemmiksi ja toisaalta sosiologisesta näkökulmasta tarkasteltuna muutos synnyttää uudenlaisia eliittejä ja mahdollistaa uudenlaisen sosiaalisen stratifikaation rakentumisen. Jälkitekollisessa yhteiskunnassa teoreettinen tieto toimii ikään kuin akselina, jonka ympärille uudenlainen teknologia, taloudellinen kasvu ja sosiaalinen stratifikaatio järjestyvät (mt. 112).

Manuel Castells (2000) puolestaan tarkastelee informaatioaikakautta määrittämänsä verkostoyhteiskunnan käsitteen kautta, jolla hän viittaa yhteiskunnallisten muutosten aikaansaamaan uudenlaiseen yhteiskunnalliseen rakenteeseen, jossa tietoteknologiset välineet ja niiden tiedon tuottamista kiihdyttävät ominaisuudet ovat keskiössä. Castellsin mukaan informaatioaikakaudella eletään uudenlaisessa globaalissa ja verkottuneessa kapitalistisessa taloudessa, jossa tuottavuutta ja kilpailukykyä määrittävät kyky tuottaa ja prosessoida tietoa. Myös kulttuurinen ympäristö näyttäytyy verkottuneena ja joustavana kulttuurin järjestyessä ensisijaisesti sähköisten medioiden ympärille. Lisäksi perinteisten ajan ja tilan muotojen rinnalle on tullut uusia ajan ja tilan muotoja. Informaatioteknologian myötä aika on toisaalta tiivistynyt ja toisaalta muuttunut epäkronologiseksi, kun taas tilaa voidaan hahmottaa erilaisten virtojen kautta, jotka eivät välttämättä kiinnity maantieteellisesti tietylle alueelle: erilaiset yhteiskunnalliset toiminnot, kuten rahamarkkinat tai tuotantoverkostot, järjestyvät nimenomaan virtojen kautta. (Mt.)

Siirtymä teolliselta aikakaudelta jälkitekolliselle informaatioaikakaudelle on luonnollisesti muuttanut merkittävästi myös työtä. Globaalit, verkottuneet ja tietotekniikkaan nojaavat yritysten toimintamallit ovat tehneet työn järjestämisen tavoista aiempaa joustavampia ja moninaisempia: työtä järjestetään esimerkiksi osa-aikaisena, määräaikaisena tai urakkana, ja työjärjestelyt voivat olla myös ainakin osittain epämuodollisia ja toisaalta ne voivat edellyttää lisääntyntä ammatillista liikkuvuutta. Työprosessit kiinnittyvät yritysten, alueiden ja maiden välille ja työvoima jakautuu verkostoihin. Itse työ jakautuu itseohjelmitavaan ja geneeriseen työhön: itseohjelmitava työ kykenee sopeutumaan uusiin tehtäviin, prosesseihin ja informaatioläheisiin kiihtyvässä muutoksessa, kun taas geneerinen työ on korvattavaa ja sijoittuu samalle alueelle koneiden ja kouluttamattoman työvoiman kanssa. Tämän kehityskulun myötä syntyy rakenteellisia jakoja, jotka ovat johtaneet eriarvoisuuden, sosiaalisen polarisaation ja sosiaalisen syrjäytymisen lisääntymiseen. (Castells 2000.)

Työn laadussa on tieto- ja viestintäteknologioiden läpimurron ja globalisaation myötä tapahtunut muutoksia myös Suomessa. Teollisuuden työpaikat vähenivät, palvelusektori kasvoi ja tuotannossa alkoi korostua kehittyneempi teknologia, tieto ja osaaminen

(Kairinen, Koskinen, Laitinen, Niemelä & Uhmavaara 2003). Suomalaisessa työelämässä 1900- ja 2000-lukujen taitteeseen ajoittuneiden työn laadun muutosten taustalla on useita megatrendejä. Kuten jälkiteolliselle yhteiskunnalle on tyypillistä (ks. Bell 1974), työ on palveluvaltaistunut, eli suurin osa työstä on palvelutyötä ja suurin osa kokonaistuotannosta on palveluja. Samalla Suomesta on kehittynyt verkottunut informaatioyhteiskunta (ks. Castells 2000), jossa tieto ja osaaminen ovat yhä keskeisemmässä asemassa. Lisäksi, Castellsin (2000) verkostoyhteiskuntateorian mukaisesti, yritysten toimintatavat ovat muuttuneet aiempaa joustavammiksi ja Suomi on kansainvälistynyt ja globalisoitunut. (Kairinen ym. 2003.)

Jälkiteolliselle informaatioaikakaudelle siirryttäessä myös työnteon muodoissa on tapahtunut muutoksia. Samalla kun työn painopiste on siirtynyt tehtaissa tehtävästä, organisoidusta ja säännellystä ruumiillisesta työstä joustavaan tietotyöhön, työsuhteet ja työnteon muodot ovat epätyypillistyneet. Suojatumpien, tyypillisten vakituisten kokoaikaisten työsuhteiden rinnalle on tullut vähemmän suojattuja, epätyypillisiä työsuhteita ja työn muotoja, kuten määräaikaiset ja osa-aikaiset työsuhteet, vuokratyö ja mikroyrittäjyys. (Julkunen 2008, 109.) Työn digitalisoituminen on myöhemmin entisestään lisännyt epätyypillisten työn muotojen määrää, kun työn tekeminen on tullut mahdolliseksi erilaisten verkkoalustojen kautta (OECD 2016). Vaikka epätyypilliset työn muodot voivat olla vähemmän suojattuja, ne eivät välttämättä ole pelkästään ongelmallisia yksilön kannalta, sillä esimerkiksi osa-aikatyö voi mahdollistaa opiskelun tai läheisen hoivan – epätyypilliset työn muodot ovat ongelmallisempia silloin, kun yksilö joutuu turvautumaan niihin vastentahtoisesti. (Pyöriä & Ojala 2012.)

Työn muotojen epätyypillistymisen myötä on alettu puhua työn prekarisaatiosta, jolla viitataan toisaalta työuran epävarmuuteen ja työttömyysriskiin ja toisaalta työn heikkenemiseen subjektiivisena ilmiönä (Jokinen ym. 2011, Pyöriän & Ojalan 2012 mukaan). Prekarisaation katsotaan ilmenevän siis sekä objektiivisten olosuhteiden että subjektiivisten kokemusten kautta (Alberti, Bessa, Hardy, Trappmann & Umney 2018). Sosiaalisessa, taloudellisessa ja poliittisessa ympäristössä on tapahtunut muutoksia, jotka ovat muovanneet työtä prekaariksi lisäten prekaareissa oloissa työtä tekevien epävarmuutta, ennustamattomuutta ja riskejä. Varsin hallitsevana ilmiönä näyttäytyvällä prekarisaatiolla voi olla merkittäviä seurauksia niin työelämään kuin sen ulkopuolelle, ja sen voidaan nähdä kytkeytyvän myös erilaisiin sosiaalisiin kysymyksiin, kuten eriarvoisuuksiin ja epäoikeudenmukaisuuksiin, työn ja perhe-elämän yhdistämisen vaikeutumiseen ja maahanmuuttoon. (Kalleberg 2009.) Vaikka prekarisaatioon liittyvät epävarmuudet, työttömyys ja heikkenevät työolot ovat nykyistä työelämää koskevissa keskusteluissa näkyvästi esillä, ainakaan Suomessa työn tilanne ei välttämättä ole todellisuudessa niin heikko, kuin kärjistetyimmät näkemykset antavat odottaa.

Esimerkiksi työsuhteiden kestossa, työttömyysriskissä tai epätyypillisten työn muotojen määrässä ei ole havaittu järin merkittävää heikentymistä, vaan työmarkkinoilla on yhä tietynlaista pysyvyyttä ja jatkuvuutta. (Pyöriä & Ojala 2012.)

## 2.2 Työn digitalisoituminen

Digitalisaatiota pidetään erittäin merkittävänä yhteiskunnallisena muutoksena, jopa murroksena, jonka juuret on Alasoinin (2018) mukaan liitetty teollisen ajan historiaan erilaisista näkökulmista, joita seuraavaksi käsiteltävät näkemykset edustavat. Ensinnäkin Freeman ja Louçã (2001) hahmottavat teollisen ajan kehityksen viiden vaiheen, niin sanotun pitkän aallon kautta. Jokaisen aallon keskiössä on ollut jokin innovatiivinen ydinteknologia: ensimmäisessä vesivoima, toisessa höyryvoima, kolmannessa sähkö ja neljännessä teknologiat, joiden kautta talous, liikenne ja sodankäynti ovat motorisoituneet. Teorian mukaan elämme tällä hetkellä kehityskulun viidettä aaltoa, aikakautta, jossa koko talous on kauttaaltaan tietokoneistunutta ja toimii digitaalisten tieto- ja viestintäteknologioiden varassa.

Samankaltaisesti kuin Freeman ja Louçã, myös Schwab (2016) jakaa teollisen ajan kehityksen eri vaiheisiin. Schwabin mallissa on neljä vaihetta, tai tarkemmin, neljä teollista vallankumousta, joista viimeistä elämme tällä hetkellä. Ensimmäisessä vaiheessa vallankumouksen taustalla nähtiin olleen höyryvoima ja toisessa vaiheessa sähkö. Kolmas vaihe tunnetaan digitaalisena vallankumouksena, jolla Schwab viittaa digitaalisen kehityksen varhaisempaan vaiheeseen, erottaen sen neljännessä ja viimeisimmästä vallankumouksesta. Vaikka myös neljäs vaihe kiinnittyy digitaalitekniikkaan, Schwab näkee sen erillisenä kolmannesta sen erityisen nopeuden, laajuuden, syvyyden ja systeemisen vaikutuksen vuoksi. Käynnissä oleva vallankumous kehittyy eksponentiaalisella nopeudella, yhdistelee lukuisia yhteiskuntaa muuttavia teknologioita ja muovaa kokonaisia järjestelmiä. Erilaisten kehittyneiden teknologioiden voidaan nähdä sulautuvan yhteen fyysisten, digitaalisten ja biologisten ulottuvuuksien kanssa.

Myös Baldwin (2016) jakaa teollisen ajan kehityksen vaiheisiin, mutta lähestyy aihetta eriytymisen käsitteen (engl. *unbundling*) kautta ja keskittyy tarkastelemaan teknologisen kehityksen ja globalisaation suhdetta. Baldwinin näkemyksen mukaan aikana ennen globalisaatiota tavarat, ideat ja ihmiset pysyivät suhteellisen paikoillaan, ja kaupankäynti ja viestintä olivat kalliita ja vaikeita toteuttaa. Teknologisen kehityksen myötä 1800-luvun alkupuolella, kun raideliikenne ja höyrylaivat yleistyivät,

kaupankäyntikustannukset alkoivat laskea ja tavaroita voitiin kuljettaa enemmän ja edullisemmin. Tätä tavaroiden liikkumisen vapautumista Baldwin kuvaa ensimmäiseksi eriytymiseksi. Toisen eriytymisen vaiheessa, tieto- ja viestintäteknologian kehittyessä 1900-luvun lopulta lähtien, myös maailmanlaajuinen tiedonkulku helpottui ja globalisaatio saavutti nykyisen muotonsa tavaroiden ja informaation liikkumisen suhteen.

Brynjolfsson ja McAfee (2014) puolestaan tarkastelevat digitalisaation syntyä jakamalla teollisen ajan ensimmäiseen ja toiseen koneaikaan. Brynjolfsson ja McAfee ovat nimenneet 1700-luvun lopulla alkaneen teollisen vallankumouksen aikakauden ensimmäiseksi koneajaksi, jolla he siis tarkoittavat vaihetta, jossa fyysinen työ alkoi teollistumisen myötä korvautua koneiden tuottamalla voimalla. Toinen koneaika puolestaan kuvaa yhteiskunnan digitalisoitumisen vaihetta, jossa myös ajatteluun perustuva työ alkaa niin sanotusti koneistua ja korvautua teknologialla.

Tätä taustaa vasten voidaan ymmärtää, kuinka kokonaisvaltainen muutos, tai jopa murros, digitalisaatio on ollut monella tasolla, kytkeytyen tiiviisti talouteen ja sitä kautta myös työhön ja työmarkkinoihin. Digitaalisen teknologian kehitys on sittemmin mahdollistanut niin sanotun digitaalisen talouden, jossa tuotantoprosessit ja liiketoimintamallit kytkeytyvät tiiviisti dataan. Digitaalinen talous on laaja käsite, jonka voidaan ajatella kattavan kaiken taloudellisen toiminnan, joka joko perustuu tai ainakin merkittävästi nojaa digitaalisiin teknologioihin, digitaaliseen infrastruktuuriin, digitaalisiin palveluihin ja datan käyttöön. Myös työmarkkinat ovat digitalisoituneet monella tasolla: digitaalisuus on liukunut moniin jo olemassa oleviin työtehtäviin esimerkiksi erilaisten ohjelmistojen käyttöönoton myötä, mutta toisaalta työmarkkinoille on syntynyt myös kokonaan uudenlaisia, täysin digitaalisia työtehtäviä. (Charles, Xia & Coutts 2022).

Alustatyö on eräs keskeinen digitalisoituneiden työmarkkinoiden ja digitaalisen työn ilmenemismuoto. Alustatyö on työtä, jota voidaan paitsi tarjota ja ottaa vastaan, myös suorittaa digitaalisten alustojen välityksellä (Poutanen, Kovalainen & Rouvinen 2020, 3). Alustatyötä tekevät ovat varsin heterogeeninen joukko, mutta keskimäärin alustatyötä tekevät ovat hieman nuorempia kuin työtä tekevä väestö yleisesti. Miehet tekevät alustatyötä naisia useammin, joskin sukupuolten välinen ero on viime vuosina ollut kaventumassa. Alustatyötä tekevät sekä korkeammin että matalammin koulutetut, ja toisaalta myös perinteisillä työmarkkinoilla marginalisoidut ryhmät kuten maahanmuuttajat. (Charles ym. 2022.) Vaikka alustatyö on perinteisiin työn muotoihin verrattuna tällä hetkellä vielä suhteellisen vähäistä, sen kasvu on ollut nopeaa ja kasvun odotetaan jatkuvan myös tulevaisuudessa (ILO 2021a).

Alustatyön yleistyminen ilmiönä on tutkimuskirjallisuudessa otettu vastaan toisaalta myönteisesti, mutta toisaalta varsin kriittisesti: erityisesti taloustieteessä alustatyön nähdään usein tarjoavan mahdollisuuksia ja lisäävän työn tehokkuutta (ks. esim. Edelman & Geradin 2016; Sundararajan 2016), kun taas sosiologisesta näkökulmasta tarkasteltuna alustatyö näyttäytyy lähinnä uudenlaisena riiston muotona (Hoang, Blank & Quan-Haase 2020) ja osana jo käynnissä olevaa työn prekarisaatioprosessia (Montgomery & Baglioni 2021). Alustatyötä on kritisoitu myös muun muassa siihen kytkeytyvän algoritmisen kontrollin haitoista (Schor, Attwood-Charles, Cansoy, Ladegaard & Wengronowitz 2020) sekä sen työntekijää kuormittavista ominaisuuksista (Wood, Graham, Lehdonvirta & Hjorth 2019; Ropponen, Hakanen, Hasu & Seppänen 2020) ja puutteellisesta sosiaaliturvasta (ILO 2021b).

Digitaalisuuden osuus perinteisemmissä työn muodoissa ja työtehtävissä kasvaa, ja esimerkiksi Suomessa se on noussut jo varsin merkittäväälle, jopa lähes saturoituneelle tasolle (Alasoini 2019). Suomalaisista palkansaajista jo 90 % käytti digitaalisia välineitä osana työtään vuonna 2021 (Lyly-Yrjänäinen 2022). Nopein työn digitalisoitumisen kasvun vaihe on ajoittunut 1990-luvulle, jolloin tietotekniikkaa työssään käyttävien palkansaajien määrä kasvoi vuosikymmenen sisällä 30 prosenttiyksikön verran, nousen 40 prosentista 70 prosenttiin (Alasoini 2019). Viime vuosina taas erityisesti pandemia-aikana etätyötä tehneille tutuiksi tulleiden sähköisten työtilojen ja pikaviestintävälineiden käyttömäärät ovat kasvaneet huomattavasti: vielä vuonna 2015 sähköisten työtilojen ja pikaviestintävälineiden käyttö kuului työhön alle puolella palkansaajista, kun vuonna 2021 ne olivat käytössä jo lähes 80 prosentilla (Lyly-Yrjänäinen 2022).

Työn tekeminen ei kuitenkaan digitalisoidu tasaisesti eri ryhmissä. Erityisesti ikä ja sosioekonominen asema ohjaavat jossain määrin digitaalisten työvälineiden, kuten laitteiden ja ohjelmistojen, käytön jakautumista palkansaajien keskuudessa. Nuorimmissa ja vanhimmissa ikäluokissa digitaalisia työvälineitä käytetään hieman harvemmin kuin muissa ikäluokissa. Lisäksi digitaaliset työvälineet ovat useammin käytössä toimihenkilöillä kuin työntekijöillä, joista lähes viidennes työskentelee ilman digitaalisia työvälineitä. Digitaalisten välineiden käyttö on tavallisempaa suuremmissa yrityksissä kuin pienemmissä, alle 200 työntekijän yrityksissä. (Lyly-Yrjänäinen 2022.) Tällainen digitalisoitumisen epätasainen jakautuminen palkansaajien työssä juontuu digitaalisista kuiluista: työelämään liittyvien digitaalisten sovellusten, välineiden ja palvelujen käyttäminen ja hyödyntäminen eivät ole eri ryhmille samalla tavalla mahdollisia esimerkiksi juurikin työntekijäaseman ja työnkuvan vuoksi. Toisaalta ihmisten yksilölliset kyvyt ja motivaatio erottelevat digitaalisten välineiden käyttötaitoa ja käytön monipuolisuutta myös ryhmien sisällä. Digitaalisten välineiden käytössä on vaihtelua esimerkiksi toimihenkilöiden välillä, jolloin toiset hyötyvät digitalisaatiosta työssään

siinä missä toisten työhön ja sitä kautta asemaan ja mahdollisuuksiin digitalisaatio vaikuttaa lähinnä heikentävästi. (Alasoini, Ala-Laurinaho, Käsälä, Saari & Seppänen 2022.)

Digitalisaatio ei näy työssä vain digitaalisten välineiden käyttöönottona ja käytön lisääntymisenä, toisin sanoen työn tekemisen tapojen muutoksena ja niihin kytkeytyvinä digikuiluina, vaan digitalisaation uskotaan muovaavan olemassa olevaa työtä ja perinteisempiä työtehtäviä myös varsin perustavanlaatuisella tavalla. Esimerkiksi Susskind ja Susskind (2015) tarkastelevat teknologian vaikutuksia vakiintuneissa professioammateissa toimivien asiantuntijoiden työhön. Heidän näkemyksensä mukaan teknologia on muuttamassa tapaa, jolla asiantuntijoiden tietämys ja asiantuntijuus ovat yhteiskunnassa saatavilla. Ennen asiantuntijat itse olivat keskeisessä roolissa tietonsa jakamisessa, ja tieto kulki nimenomaan heidän kauttaan. Teknologisen kehityksen myötä tiedon jakamisen nähdään koneistuvan ja osittain automatisoituvan, minkä uskotaan johtavan vakiintuneiden professioiden purkautumiseen ja merkittävään työnkuvien muutokseen. (Mt.)

Tieteellisessä keskustelussa eräs keskeinen työn digitalisoitumiseen kytkeytyvä kiinnostuksenkohde ja toisaalta huolenaihe koskee digitalisaation mahdollisia nykyisen kaltaista työtä syrjäyttäviä vaikutuksia. Laskelmien mukaan teknologian kehitys saattaa uhata Yhdysvalloissa lähitulevaisuudessa jopa lähes puolta työpaikoista (Frey & Osborne 2017) ja Suomessakin noin kolmasosa kaikista työpaikoista (Pajarinen & Rouvinen 2014). Uhattuna ovat erityisesti kuljetus- ja logistiikka-alan työpaikat, erilaiset toimistoympäristöön sijoittuvat, esimerkiksi hallinnon tuen tehtäviin liittyvät, työpaikat sekä tuotannon työpaikat. Toisin kuin voisi ajatella, teknologian uhka kohdistuu osittain myös joihinkin palveluammatteihin esimerkiksi palvelurobottien kehityksen myötä. (Frey & Osborne 2017.) Toisaalta edes ei-rutiininomaisemmat asiantuntijatyöt eivät välttämättä ole teknologisen kehityksen vaikutuksilta turvassa, sillä suurien datamassojen (engl. *big data*) kokoamisen, organisoimisen ja analysoimisen myötä voidaan saada arvokasta ymmärrystä monimutkaisista ja moniulotteisista ilmiöistä – sellaista ymmärrystä, jota perinteisesti on saatu vain suoraan asiantuntijoilta (Alasoini 2015).

Työpaikkojen varsinaista joukkokatoamista povaavat skenaariot vaikuttaisivat kuitenkin olevan varsin epätodennäköisiä. Työ on historiassa kohdannut useita teknologisen kehityksen aiheuttamia suuria muutoksia, mutta nämä kehityskulut eivät toistaiseksi ole kadottaneet työtä, vaan tilalle on kautta aikojen tullut uusia työtehtäviä, eikä ole syytä olettaa, etteikö näin voisi tapahtua jatkossakin (Acemoglu & Restrepo 2019; Ojala & Pyöriä 2020). Alasoini (2015) perustelee näkemystään työpaikkojen joukkokatoamisen epätodennäköisyydestä kolmella tavalla. Ensinnäkin digitalisaation työtä syrjäyttäviä



vaikutuksia arvioivat laskelmat ovat teoreettisia eivätkä ne ota huomioon erilaisia taloudellisia, sosiaalisia ja kulttuurisia tekijöitä. Toiseksi ihmisten ei voida olettaa tyytyvän passiivisesti muuttuviin olosuhteisiin, vaan ihmiset ovat toimijoita, jotka pyrkivät aktiivisesti vaikuttamaan työtilanteeseensa esimerkiksi kouluttautumalla uudelleen tai vaihtamalla työpaikkaa. Kolmanneksi teknologisen kehityksen voidaan odottaa synnyttävän erilaisia uusia innovaatioita ja käynnistävän myös kokonaan uudenlaista liiketoimintaa. On oletettavaa, että tällaisten uudentyyppisten innovaatioiden ja liiketoimintamallien ympärille syntyy myös täysin uudenlaisia työtehtäviä. (Mt.)

Digitalisaatio vaikuttaa työn laatuun myös monella muulla tavalla ja tasolla. Työn digitalisoitumisen myötä esimerkiksi työtahti on kiihtynyt ja työn tekeminen tiivistynyt. Syitä tämän kehityskulun taustalla on ainakin kaksi. Ensimmäkin teknologiset innovaatiot ja niiden myötä muuttuneet työn järjestämisen tavat ovat lisänneet työprosessin kontrollointia, joka puolestaan painostaa työntekijöitä tehokkaampaan työsuoritukseen. Toiseksi teknologian avulla työtehtävät voidaan myös jakaa työntekijöille tehokkaammin, jolloin työpäivään ei juuri jää ylimääräistä joutoaikaa. (Green 2004.) Intensiivinen, teknologian täyteinen työpäivä on nopeampainen, siinä on paljon keskeytyksiä ja työntekijän on tehtävä useita asioita samanaikaisesti, mikä on työntekijälle kuormittavaa ja stressaavaa (Chesley 2014).

Työn digitalisoitumisen yhteydessä puhutaan usein myös teknostressistä. Teknostressin käsitteellä viitataan erilaisiin tietotekniikan käyttöön tai käytön opetteluun kohdistuviin kielteisiin tunteisiin, kuten ahdistukseen (Wang, Shu & Tu 2008). Vastaavasti työn kontekstissa teknostressi näyttäytyy kielteisenä suhtautumisena tietotekniikan käyttöön ja siihen liittyvänä ahdistuksena, uupumuksena, skeptisyytenä ja tehottomuutena (Salanova, Llorens & Cifre 2013). Teknostressi ilmenee kahden mekanismin kautta: teknologian käyttö kuormittaa yksilöä aiheuttaen ahdistusta teknologian parissa ja toisaalta teknostressi on seurausta teknologiaan kohdistuvasta riippuvuudesta eli pakonomaisesta ja liiallisesta käytöstä. Digitalisoitunut työ voi altistaa teknostressille, kun teknologiset vaatimukset ovat korkeat ja teknologiset ja henkilökohtaiset resurssit vaatimuksiin nähden liian vähäiset. Erityisesti puutteet teknologian käyttöön kohdistuvassa pystyvyyden tunteessa altistavat teknostressin esiintymiselle. (Salanova, Llorens & Ventura 2014.)

## 2.3 Uudet työn tekemisen tavat

Digitalisaation mahdollistama siirtymä tietoperustaiseen talouteen ja informaatioyhteiskuntaan on muuttanut merkittävästi työn tekemisen tapoja. Ilmiötä kuvaa käsite ”uudet työn tekemisen tavat” (engl. *new ways of working*), joka koskee erityisesti tietoperustaista asiantuntijatyötä. Vaikka alun perin hollantilaisesta konsulttimaailmasta alkunsa saaneen (Jemine 2021) käsitteen määritelmä on pitkään ollut jokseenkin vakiintumaton (Blok, Groenesteijn, Van den Berg & Vink 2011; de Leede & Kraijenbrink 2014; Jemine 2021), tavallisimmin uudet työn tekemisen tavat määritellään työn muodoiksi, joissa työntekijä voi erilaisten tieto- ja viestintäteknologioiden mahdollistamana valita työnsä tekemisen ajan ja paikan (Renard, Cornu, Emery & Giaouque 2021).

Perusteellisemmin käsitteen määrittelee Alasoini (2015, 29), joka kuvailee uusien työn tekemisen tapojen tarkoittavan työtä, ”jota tehdään mobiilia digitaalitekniikkaa hyödyntäen entistä moninaisemmin, hajautetummin ja yksilöllisemmin vaihtelevasti erilaisissa paikoissa, erilaisina aikoina sekä osana erilaisia yhteisöjä ja verkostoja”. Vastaavasti de Leede ja Kraijenbrink (2014, 7) luonnehtivat uusia työn tekemisen tapoja innovatiiviseksi työn järjestämisen tavaksi, jonka puitteissa työntekijän on mahdollista uusimpien tieto- ja viestintäteknologioiden avulla työskennellä itsenäisesti haluamallaan tavalla, valitsemassaan paikassa ja valitsemanaan aikana. Uusien työn tekemisen tapojen käsitteen ongelmana on, ettei sen olemuksesta ole päästy konsensukseen tieteellisessä kirjallisuudessa, vaan uusia työn tekemisen tapoja kuvataan hyvin erilaisin termein esimerkiksi ilmiönä, työn organisoinnin tyyppinä, filosofiana ja diskurssina (Jemine 2021).

Uusien työn tekemisen tapojen käsitettä voidaan Jeminen (2021) mallin mukaisesti jäsentää viiden teoreettisen ja metodologisen näkökulman kautta: käsite voidaan ymmärtää johtamisen tapana, diskurssien sarjana, organisatorisena muutoksena, työn tekemisen tilana tai työn tekemisen käytäntöjen sarjana. Toinen tapa jäsentää uusia työn tekemisen tapojen käsitettä on tarkastella sitä fyysisen, virtuaalisen ja henkisen ulottuvuuden kautta. Fyysinen ulottuvuus käsittää fyysiset työtilat esimerkiksi toimistolla ja kotona, virtuaalinen ulottuvuus kattaa paikkariippumattoman työn mahdollistavat tieto- ja viestintäteknologiset välineet ja henkinen ulottuvuus viittaa johtamiseen ja käyttäytymiseen. (Veldhoen 2005, de Leeden & Kraijenbrinkin 2014 mukaan.)

Uusille työn tekemisen tavoille keskeisiä ominaisuuksia ovat joustavuus, mukautumiskyky ja dynaamisuus, jotka haastavat perinteiset byrokraattiset työn järjestämisen tavat (Mitev, Aroles, Stephenson & Malaurent 2021). Vaikka joitain uusien

työn tekemisen tapojen joustavia, mobiileja käytäntöjä on tunnettu jo 1970-luvulta lähtien, ne ovat sittemmin yleistyneet ja valtavirtaistuneet merkittävästi teknologisen kehityksen ja organisaatiokulttuureissa tapahtuneiden muutosten myötä (van Meel 2011). Covid-19-pandemia 2020-luvun alussa on entisestään kiihdyttänyt tätä kehityskulkua (Aroles, Cecez-Kecmanovic, Dale, Kingma & Mitev 2021).

Työn tekemisen tapojen muuttuessa ja moninaistuessa työn tekemisen paikat, ajat ja yhteisöt muuttuvat: syntyy uudenlaisia työaikakulttuureja, työtilaratkaisuja ja työyhteisöjä (Alasoini 2015). Työorganisaatioissa esimerkiksi muodostuu uudenlaisia käsityksiä siitä, miten käytettävissä oleva työaika on sopivaa ja hyväksyttävää järjestää (O'Carroll 2015, 1). Kiinteät työnantajan tarjoamat työpisteet ovat saaneet tehdä tilaa muille ratkaisuille aiempaa joustavampien työn tekemisen tapojen myötä. Uusille työn tekemisen tavoille on tyypillistä aktiviteettiperustainen työn järjestäminen, ja erilaiset työtehtävät tai työsuoritusten osat vaativat erilaisia työtiloja. Sopivia tiloja tarvitaan muun muassa yksilö- ja ryhmätyöskentelylle, kokouksille, erityistä keskittymistä vaativille tehtäville sekä vapaamuotoisemmalle vuorovaikutukselle. Olennaista on, että toimistorakennuksen sisäiset ja sen ulkopuoliset tilaratkaisut ja työn tekemisen paikat, kuten etätyöpiste kotona tai yhteiskäyttöisissä työtiloissa, ovat joustavasti yhteydessä toisiinsa teknologisten ratkaisujen ja virtuaalisten ympäristöjen kautta. (Aroles ym. 2021.) Toimistotilat ovat uusien työn tekemisen tapojen yleistymisen myötä myös estetisoituneet: perinteisten eleettömien toimistotilojen sijaan suositaan luovia ja leikkisiä elementtejä, jotka saavat toimistotilan muistuttamaan ennemminkin ravintoloiden tai olohuoneiden kaltaisia työhön liittymättömiä sosiaalisia tiloja (Barth & Blazejewski 2021).

Myös työyhteisöt muuttuvat: kun työn tekemisen paikat moninaistuvat ja irtoavat kiinteästä työn tekemisen paikasta, kuten työnantajan toimistolta, tai jopa globalisoituvat, syntyy hieman paradoksaalisesti tarve uudenlaisille fyysisille työyhteisöille, minkä seurauksena esimerkiksi erilaisten yhteiskäyttöisten työtilojen, toimistohubien, odotetaan yleistyvän (Johns & Gratton 2013). Toimistohubit ovat työtiloja, joihin eri alojen ja eri organisaatioissa tai yrittäjinä työskentelevien asiantuntijatyötä tekevien henkilöiden on mahdollista kokoontua työnteon merkeissä. Hubit toimivat kohtaamispaikkoina, joissa käyttäjät voivat tyydyttää sosiaalisia tarpeitaan ja joissa he voivat verkostoitua monipuolisesti erilaista osaamista omaavien muiden käyttäjien kanssa. (Alasoini 2015.)

Uusia työn tekemisen tapoja ei kuitenkaan tule tyypistää vain työn tekemisen tavoissa ja paikoissa tapahtuneiksi konkreettisiksi muutoksiksi, vaan käsite tulisi ymmärtää laajemmassa merkityksessä. Yksi tapa hahmottaa uusien työn tekemisen tapojen yhteiskunnallinen merkitys on tarkastella niitä sosiaalisena innovaationa (ks. esim. de

Leede & Kraijenbrink 2014). Sosiaalinen innovaatio ymmärretään tavallisimmin innovaationa, joka ratkaisee sosiaalisia ongelmia, parantaa ihmisten elämänlaatua ja vaikuttaa sosiaalisen muutoksen syntyyn esimerkiksi muovaamalla tietoisuutta, arvoja ja normeja (Satalkina & Steiner 2022). Kuten de Leede ja Kraijenbrink (2014) Looisea (1996) mukailleen toteavat, sosiaaliset innovaatiot voivat olla uusia ideoita, toimintaa, palveluja tai prosesseja, joiden tarkoituksena on pyrkiä ensinnäkin täyttämään erilaisten yksilöiden ja ryhmien tarpeita ja toisaalta kehittämään paitsi sosiaalisia suhteita myös yhteiskunnallista järjestystä. Uusien työn tekemisen tapojen yhteydessä sosiaalinen innovaatio näyttäytyy etenkin uudenlaisena työnteon järjestämisenä ja uusien prosessien syntyä, joiden tarkoituksena on vastata erilaisiin yksilöiden ja organisaatioiden tarpeisiin (de Leede & Kraijenbrink 2014).

Myös Alasoini (2015) näkee uudet työn tekemisen tavat hyvin keskeisenä ja merkittävänä sosiaalisena innovaationa työelämän kontekstissa. Hän perustelee näkemystään kahdesta näkökulmasta: ensinnäkin uudet työn tekemisen tavat muokkaavat perustavanlaatuisesti jo pitkään vallinneita perinteisiä käsityksiä työn organisoinnin ja johtamisen tavoista, ja toisaalta uusien työn tekemisen tapojen yleistymisen taustalla on niitä voimistavia megatrendejä, kuten kiristynvä globaali kilpailu ja työn subjektivoituminen. Kiristyvässä kilpailutilanteessa organisaatio voi uusien työn tekemisen tapojen myötä saada merkittäviä kustannussäästöjä esimerkiksi pienentyneiden tila- ja energiakustannusten muodossa. (Alasoini 2015.) Samalla työ subjektivoituu (Alasoini 2015), mikä Julkusen (2008) mukaan viittaa kehityskulkuun, jossa työsuorituksen onnistuminen on yhä riippuvaisempaa tekijästään ja tämän henkilökohtaisista ominaisuuksista, kuten motivaatiosta, kun työn tekeminen muuttuu tieto- ja palveluperustaisemmaksi rutiinitehtävien suorittamisen sijaan. Työ sulautuu osaksi persoonaa ja persoona osaksi työtä, jolloin työn ja tekijän välinen ero häivyttyy. Työ subjektivoituu nimenomaan työn tietoisumisen seurauksena: kun työtä ei tehdä enää koneiden avulla tai vain vakiintuneita työprosesseja suorittamalla, työ siirtyy työntekijän aivoihin edellyttäen ajattelua ja vuorovaikutusta. Tietotyössä työ muovautuu toisinaan tekijänsä näköiseksi, sillä usein tietotyötä tekevän vastuulle jää oman työnsä luominen ja tuotteistaminen (Julkunen 2008, 120, 122, 132). Uusien työn tekemisen tapojen voidaan siis nähdä palvelevan subjektivoituneen työn tekemistä paremmin kuin perinteiset, byrokraattiset työn järjestämisen tavat.

Toisaalta uusien työn tekemisen tapojen taustalla voidaan nähdä olevan muitakin kehityskulkuja: arvot yksilöllistyvät, elämäntilanteet ja elämäntyylyt moninaistuvat ja väestö ikääntyy lisäten työntekijöiden moninaisuutta ja toisaalta tarvetta helpottaa työvoiman palkkaamista huoltovajeen paikkaamiseksi (Alasoini 2015; Aroles ym. 2021). Työn on siis tulevaisuudessa muotouduttava hyvin monenlaisiin tilanteisiin ja

tarkoituksiin, ja uudet joustavammat ja moninaisemmat työn tekemisen tavat voivat vastata näihin tarpeisiin.

Uusilla työn tekemisen tavoilla odotetaan olevan lukuisia myönteisiä vaikutuksia työntekijän näkökulmasta. Optimistisimpien näkemysten mukaan uudet työn tekemisen tavat voisivat parhaimmillaan esimerkiksi lisätä työn imua ja vähentää uupumusta (ten Brummelhuis, Bakker, Hetland & Keulemans 2012), osittain helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista sekä työstä palautumista (Demerouti, Derks, ten Brummelhuis & Bakker 2014), ja toisaalta vähentää työmatkoihin käytettävää aikaa (Nijp, Beckers, van de Voorde, Geurts & Kompier 2016), mikä vapauttaa aikaa levolle ja vapaa-ajan aktiviteeteille. Kuitenkin koska uusilla työn tekemisen tavoilla on sekä myönteisiä että kielteisiä vaikutuksia työntekijöihin (ks. esim. Demerouti ym. 2014), on epäselvää, missä määrin työn tekemisen tavoilla todella voisi olla myönteinen vaikutus työntekijän hyvinvointiin ja työsuoritukseen (Nijp ym. 2016).

Organisaatiot ovat olleet varsin halukkaita ottamaan uudet työn tekemisen tavat käyttöönsä. Myönteisen suhtautumisen taustalla on ajatus siitä, että uusien työn tekemisen tapojen myötä organisaatiolla on mahdollisuus paitsi lisätä työntekijöiden tyytyväisyyttä työtään kohtaan, myös saavuttaa erilaisia muita etuja, kuten työn tuottavuuden kasvua, pieneneviä toimitila- ja matkustuskustannuksia sekä laskevia hiilidioksidipäästömääriä työmatkaliikenteen vähenemisen myötä (Blok ym. 2011; de Leede & Kraijenbrink 2014). Toisaalta organisaatioita motivoi uusien työn tekemisen tapojen käyttöönottoon myös se, että sillä tavalla organisaatiot voivat valmistautua tuleviin yhteiskunnallisiin muutoksiin: väestön ikääntyessä työntekijöiden palkkaamisesta tulee yhä vaikeampaa, jolloin uudet työn tekemisen tavat voivat helpottaa työntekijöiden houkuttelemista tulevaisuudessa (Blok ym. 2011).

Uusien työn tekemisen tapojen yhteys esimerkiksi liiketoiminnan kannalta hyödyllisiin vaikutuksiin on kuitenkin hyvin moniulotteinen, joten sitä on vaikeaa mitata luotettavasti: onkin jossain määrin epäselvää, kuinka uudet työn tekemisen tavat todella vaikuttavat esimerkiksi työntekijöiden tuottavuuteen (Blok ym. 2011). On tutkimusnäyttöä esimerkiksi siitä, että uudet työn tekemisen tavat itsessään eivät lisää työn tuottavuutta, vaan mahdollisen tuottavuuden kasvun taustalla olisivat työyhteisössä vallitseva luottamus ja sosiaalinen koheesio. Tämän näkemyksen mukaan luottamus ja sosiaalinen koheesio olisivat siis tuottavan työn edellytyksiä, eivätkä uudet työn tekemisen tavat voisi lisätä tuottavuutta ilman niitä. (de Leede & Kraijenbrink 2014.)

Organisaatioiden kannalta myönteistä on se, että uusilla työn tekemisen tavoilla on todettu olevan pääosin myönteisiä vaikutuksia työntekijöiden innovatiivisuuteen.

Etätyöskentely tarjoaa mahdollisuuden häiriöttömään ajatteluun ja työskentelyyn työntekijälle miellyttävässä ympäristössä, ja toisaalta vaihtuvat työn tekemisen paikat lisäävät ja monipuolistavat vuorovaikutusta työntekijöiden, osastojen ja yhteisöjen välillä lisäten tiedon jakamista. Joustavat työajat puolestaan sallivat työntekijöiden keskittää työnsä aikoihin, jolloin he ovat parhaimmillaan tiettyä työtehtävää ajatellen. (Moll & de Leede 2016.)

Edellä mainittujen konkreettisten innovaatioiden syntymistä mahdollistavien asioiden lisäksi innovatiivisuus voi lisääntyä myös muiden mekanismien kautta. Kun työntekijöille annetaan vapauksia päättää työnsä tekemisen tavoista, työhön sitoutuminen kasvaa, mikä puolestaan motivoi työn kehittämiseen ja uuden ideointiin. Toisaalta työn irrotessa ajasta ja paikasta työn ja vapaa-ajan rajat voivat hälventyä. (Moll & de Leede 2016.) Vaikka työn ja vapaa-ajan sekoittuminen harvemmin on toivottavaa työntekijän näkökulmasta (ks. esim. Johnston, Jagriti, Pasamar, van Laar & Bamber 2022), innovaatioiden kannalta se voi olla hyödyllistä: työtä koskevien innovaatioiden ja kehittämisideoiden ilmaantuminen ei katso aikaa eikä paikkaa, jolloin innovointi ei rajaudu työpaikalle tai varsinaiseen työskentelyaikaan. Lisäksi uusiin työn tekemisen tapoihin kytkeytyvä joustavuus ja kiinteiden työn järjestämisen rakenteiden purkaminen on todettu olevan yhteydessä työntekijöiden joustavampaan mieleen ja muutoshakuisuuteen. (Moll & de Leede 2016.)

Uudet työn tekemisen tavat vetävät organisaatioita puoleensa niiden liiketoiminnan tavoitteiden saavuttamista potentiaalisesti tukevien vaikutustensa vuoksi. Mikään yksittäinen työn järjestämiseen liittyvä toimenpide ei kuitenkaan todennäköisesti itsessään ole riittävä, vaan onnistuminen edellyttää eri osa-alueiden toimivaa kokonaisuutta ja toisaalta myös työntekijän sopivia henkilökohtaisia ominaisuuksia, kuten halua ja kykyä autonomiseen toimimiseen (Blok ym. 2011). Myös organisaation sisäisellä luottamuksella ja sosiaalisella koheesiolla on suuri merkitys uusien työn tekemisen tapojen myönteisten vaikutusten synnyssä. Uudet työn tekemisen tavat edellyttävät toimiakseen sekä työntekijän ja työnantajan välistä että työyhteisön sisäistä luottamusta. Etänä työskenneltäessä esihenkilöillä ei enää ole mahdollista valvoa työn tekemistä paikan päällä, vaan heidän on luotettava työntekijöihinsä ja arvioitava työssä suoriutumista muilla tavoin, kuten esimerkiksi työn tulosten perusteella. (de Leede & Kraijenbrink 2014.)

Uudet työn tekemisen tavat näyttävät tutkimuksen perusteella pääosin varsin myönteisenä ilmiönä. Eräs keskeinen, erityisesti etätyöhön liittyvä, huolenaihe on kuitenkin ammatillinen eristäytyminen (engl. *professional isolation*). Ammatillisesti eristäytynyt henkilö kokee tyypillisesti olevansa eristetty muista ja jäävänsä vaille

tarpeellista sosiaalista vuorovaikutusta, kuten tukea ja ymmärrystä (Peng, Liu, Su & Rosenblatt 2022). Ammatillinen eristäytyminen saattaa ensinnäkin vaikuttaa kielteisesti työsuoritukseen vähentäen samalla etätöiden mahdollisia hyötyjä, kuten lisääntyntä tuottavuutta. Nämä ammatillisen eristämisen kielteiset seuraukset näyttäisivät näkyvän työsuorituksessa voimakkaammin niillä työntekijöillä, jotka työskentelevät suuren osan työajastaan etänä vailla kasvotusten tapahtuvaa vuorovaikutusta muiden kanssa. (Golden, Veiga & Dino 2008.) Ammatillisella eristämismisellä on todettu olevan kielteisiä vaikutuksia myös työntekijöiden omaan työhönsä kohdistuviin asenteisiin, sillä ammatillisesti eristäytynyt työntekijä on todennäköisesti muita tyytymättömämpi työhönsä (Spilker & Breugh 2021). Ammatillisen eristämisen välttämiseksi työyhteisössä tulisi vallita sosiaalinen koheesio eli yhteenkuuluvuuden tunne (de Leede & Kraijenbrink 2014). Toisaalta myös erilaiset, jo aiemmin mainitut paikkariippumatonta työtä tekeviä henkilöitä yhteen tuovat toimistohubit voivat toimia ammatillisen eristämisen lievittäjinä ja yhteenkuuluvuuden tunteen synnyttäjinä (Alasoini 2015). Tällöin ammatillista eristämistä estäviä sosiaalisia tarpeita ei täytetä oman organisaation sisällä, vaan organisaation ulkopuolisissa yhteisöissä.

Muita uusien työn tekemisen tapojen haittapuolia ovat esimerkiksi erilaiset ylikuormat (engl. *overload*): kuten Demerouti ja muut (2014) Derksiä ja Bakkeria (2010) mukailleen toteavat, informaatiotulva, liiallinen työkuorma sekä sosiaalinen ylikuormittuminen voivat lisääntyä työn tekemisen tapojen muuttuessa joustavammiksi. Käytännössä informaatiotulva ja liiallinen työkuorma tarkoittavat sitä, että kaikkea informaatiota ei pystytä annetun ajan ja työntekijän tiedonkäsittelykapasiteetin puitteissa käsittelemään, eikä kaikkiin saapuviin viesteihin pystytä reagoimaan tai kaikkiin projekteihin osallistumaan riittävän aktiivisesti. Sosiaalinen ylikuormitus puolestaan syntyy, kun runsaat yhteydenotot eri tahoilta ylittävät työntekijän vuorovaikutuskapasiteetin. Lisäksi uusien työn tekemisen tapojen kääntöpuolena on se, että työajan ja vapaa-ajan välinen rajanveto voi vaikeutua, jolloin töitä tehdään myös varsinaisen työajan ulkopuolella. (Demerouti ym. 2014.)

### 3 ASIANTUNTIJATYÖ JA 2020-LUVUN MUUTOKSET

#### 3.1 Asiantuntijatyön erityispiirteet

Asiantuntijat tekevät pääsääntöisesti tietotyötä, joka on subjektivoitunutta ja henkilökohtaistunutta. Fordistisella aikakaudella etenkin teollisuudessa vallinneet objektivoidut ja standardoidut työn järjestämisen muodot eivät ole sovellettavissa luonteeltaan pääosin kognitiiviseen asiantuntijatyöhön, jossa ajattelu on keskeisessä roolissa. Toisin kuin objektivoituneessa työssä, asiantuntijatyössä työsuorituksen onnistuminen on riippuvaista tekijänsä henkilökohtaisista ominaisuuksista. Asiantuntijan ei ole mahdollista irrottaa itsestään ammattitaidon elementtiä ja käyttää työssään vain sitä, vaan työssä ja työsuorituksessa osuutensa on muillakin asiantuntijan kyvyillä, taidoilla ja jopa tunteilla. (Julkunen 2008, 120, 122–123.)

Sosiologisesta näkökulmasta tarkasteltuna asiantuntijatyö näyttäytyy myös yksilöllistyneenä. Asiantuntija on yksilönä vastuussa työstään monella tavalla: hän huolehtii verkostojensa luomisesta ja ylläpitämisestä ja itsensä kehittämisestä sekä vastaa itse mahdollisesta menestyksestään tai epäonnistumisestaan. Asiantuntija määrittää viime kädessä omat rajansa ja huolehtii työssä jaksamisestaan ja työhyvinvoinnistaan. Toisaalta elämäntyylit ja identiteetit saattavat muodostua työkeskeisiksi. Työ on niin kiinnittynyt persoonaan, että siinä missä työssä onnistuminen vahvistaa persoona, työssä epäonnistuminen voi olla persoonalle suuri kriisi: työsuoritus on niin kiinni persoonassa, ettei työsuoritusta ole mahdollista erottaa persoonasta täysin erilliseksi elementiksi. (Julkunen 2008, 123–124.)

Vaikka asiantuntijatyö on yksilöllistynyttä, se on samanaikaisesti yhteistoiminnallista ja verkottunutta: organisaatioiden toiminta ja sen myötä myös asiantuntijatyö on luonteeltaan yhä vuorovaikutteisempaa ja kollektiivisempaa (Hakkarainen, Lallimo & Toikka 2012). Myös asiantuntijatyössä syntyvän, välittyvän ja ylläpidettävän aineettoman tietopääoman voidaan nähdä olevan olemassa nimenomaan verkostoissa (Julkunen 2008, 133). Nykyaikaisessa verkostomaisessa asiantuntijatyössä asiantuntijoiden väliset siteet rakentuvat ja vuorovaikutus tapahtuu ennen kaikkea digitaaliteknologian mahdollistamana, ja työ itsessään koostuu merkittävässä määrin eri kanavissa tapahtuvasta kommunikoinnista muiden kanssa (Toivanen, Yli-Kaitala, Viljanen, Väänänen, Turpeinen, Janhonen & Koskinen 2016).

Asiantuntijatyö on luonteeltaan varsin autonomista, mikä mahdollistaa asiantuntijatyötä tekevän päätäntävällän paitsi oman työnsä sisällöstä ja tekemisen tavoista, myös työn



järjestämisestä: asiantuntijatyötä tekevällä on usein mahdollisuus määrittää itse, missä ja milloin hän työtään tekee (Mazmanian, Orlikowski & Yates 2013). Suomessa työhön kohdistuva autonomia on voimakasta erityisesti ylempien toimihenkilöiden keskuudessa, joilla on muita paremmat mahdollisuudet vaikuttaa työtehtäviensä sisältöön, työjärjestykseen ja työmenetelmiin. Ylemmillä toimihenkilöillä on myös muissa asemissa olevia suurempi päätäntävalta siihen, keiden kanssa he työskentelevät ja miten työnjako toteutetaan, kuin myös siihen, miten he aikatauluttavat esimerkiksi työprojektinsa ja oman työaikansa. (Sutela & Lehto 2014.)

Autonomisuudella on kuitenkin rajansa myös asiantuntijatyössä. Kuten edellä todettiin, nykyaikainen asiantuntijatyö on verkottunutta. Myös työtehtävät ovat yhä verkottuneempia ja kytkeytyneempiä toisiinsa, ja tämä verkottuneisuus heijastuu myös asiantuntijatyön autonomiaan. Verkostomaista työtä ei ole mahdollista suorittaa täysin itsenäisesti, vaan työsuoritus on todennäköisesti ainakin jonkin verran riippuvainen esimerkiksi muiden samojen projektien parissa työskentelevien työsuorituksista ja aikatauluista. Asiantuntijatyön autonomia on siis jossain määrin sidoksista. (Toivanen ym. 2016.) On myös näyttöä siitä, että vaikka työntekijällä olisi periaatteessa mahdollisuus päättää työajoistaan, autonomiaa ei aina käytännön tasolla pystytä hyödyntämään: asiantuntijatyö voi olla vaikeasti ennakoitavaa ja kiireistä, ja tehottomat työskentelytavat ja toistuvat keskeytykset vain lisäävät aikapainetta. Lisäksi perhe-elämä saattaa rajoittaa työn tekemisen aikoihin kohdistuvan autonomian hyödyntämismahdollisuuksia varsinkin asiantuntijatyötä tekevien naisten keskuudessa. (Tammelin, Koivunen & Saari 2017.)

Myös asiantuntijatyöhön kiinteästi kytkeytyvä mobiiliteknologian käyttö näyttää osaltaan määrittävän asiantuntijatyötä tekevien autonomiaa. Vaikka mobiiliteknologian käytön on osoitettu lisäävän autonomian kokemusta ainakin lyhyellä aikavälillä sen mahdollistaessa työn tekemisen ajasta ja paikasta riippumatta, se toisaalta myös kahlitsee asiantuntijatyötä tekeviä: kun työtä tehdään ajasta ja paikasta riippumatta, muiden odotukset jatkuvasta tavoitettavissa olemisesta lisääntyvät, mikä puolestaan vähentää asiantuntijatyötä tekevien autonomiaa. (Mazmanian ym. 2013.)

Oman työn hallinnan katsotaan olevan tärkeä hyvinvointia lisäävä elementti työssä: se voi osaltaan suojata työntekijää työn rasituksen kielteisiltä vaikutuksilta, kuten uupumiselta ja muilta psykologisilta ongelmilta, sekä auttaa ylläpitämään työmotivaatiota ja saavuttamaan tavoitteita työssä. Lisäksi vaikutusmahdollisuudet omaan työhön näyttävät lisäävän työtyytyväisyyttä ja sitoutuneisuutta työnantajaan. (Kubicek, Korunka & Tement 2014.) Asiantuntijatyötä tekeville autonomia itsessään ei kuitenkaan välttämättä ole sen tärkeämpi arvo kuin muunlaisissa tehtävissä työskenteleville eikä se

välttämättä itsessään lisää työtyytyväisyyttä (Mastekaasa 2011). Lisäksi oman työn hallinta saattaa toisaalta olla työntekijälle myös taakka. Autonomisessa työssä työpäivien pituus on taipuvainen kasvamaan (Brannen 2005) ja työn tekeminen edellyttää paljon suunnittelua. Toisaalta myös työtä koskeva epävarmuus ja ennakoimattomuus saattavat olla työntekijää kuormittavia asioita. (Kubicek ym. 2014.)

Suomalaisessa työelämäkeskustelussa autonomiasta puhutaan usein itseohjautuvuuden käsitteen kautta. Martelan, Hakasen, Hoangin ja Vuoren (2021) mukaan työntekijän itseohjautuvuudella tarkoitetaan yksilön mahdollisuutta tehdä omaa työtään koskevia päätöksiä, jotka voidaan jaotella kolmelle eri tasolle: työn tekemisen tavoista päättäminen, työn päämääristä ja prioriteeteista päättäminen sekä organisaation rakenteiden ja käytänteiden kehittäminen. Kun organisaatio odottaa työntekijöiltään itseohjautuvuutta, se luovuttaa työntekijöilleen oikeudet tehdä työtään koskevia päätöksiä. Työnsä tekemisen tavoista päättävä työntekijä voi itsenäisesti järjestää työnsä tekemisen parhaaksi katsomallaan tavalla, työnsä päämääristä ja prioriteeteista päättävä työntekijä voi itsenäisesti määrittää työnsä tavoitteet ja organisaation rakenteiden ja käytänteiden kehittämiseen osallistuva työntekijä voi vaikuttaa oman työroolinsa ulkopuolisiin asioihin. (Martela ym. 2021.)

Autonomian vastinparina on työnantajan kontrolli ja työn valvonta. Työtä valvotaan paitsi työn tehokkuuden ja tuottavuuden mittaamiseksi ja varmistamiseksi, myös työntekijän hyvinvoinnin ja turvallisuuden sekä organisaatioiden materiaalsen ja immateriaalsen omaisuuden suojaamisen takaamiseksi (Mamia, Alvesalo-Kuusi, Kuokkanen & Virtanen 2011). Julkunen (2008, 197–198) erottelee vähäisen luottamuksen työroolit korkean luottamuksen työrooleista: vähäisen luottamuksen työrooleissa toimivat työskentelevät työnantajan voimakkaan suoran valvonnan alaisina, kun taas korkean luottamuksen työrooleissa, kuten asiantuntijatehtävissä, työskentelevien osaamiseen ja hyvään työsuoritukseen pyrkimiseen luotetaan, minkä odotetaan parantavan työsuoritusta entisestään.

Vaikka asiantuntijatyö on luonteeltaan yhä autonomisempaa ja asiantuntijatyössä työsuoritukseen kohdistuu vähemmän suoraa kontrollia ja valvontaa kuin suorittavaan työhön, organisaatiot pyrkivät jossain määrin kontrolloimaan myös asiantuntijatyötä tekeviä. Julkunen (2008, 167) mukaan asiantuntijatyötä pyritään suoran työsuorituksen aikaisen valvonnan sijaan hallitsemaan niin sanottujen etu- ja jälkikäteisten kontrollimuotojen kautta. Etukäteistä kontrollia edustavat esimerkiksi erilaiset rahoitusten hakuprosessit ja toisaalta myös perusteelliset rekrytointiprosessit. Tulokseen, vaikuttavuuteen ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen kohdistuvat mittarit, raportoinnit

ja arvioinnit puolestaan ilmentävät asiantuntijatyöhön kohdistuvaa jälkikäteistä kontrollia. (Mt.)

Asiantuntijatyön autonomian ja organisaatioiden kontrollin tarpeen välillä voidaankin sanoa olevan jännitteinen suhde (Langfred & Rockmann 2016). Julkunen (2008, 198) lähestyy jännitettä uustaylorismin käsitteen kautta: autonomian myöntämisestä huolimatta kontrollista ei tosiasiaa haluta päästää irti. Uudet hallinnan ja valvonnan muodot ovatkin läsnä myös yhä useammassa asiantuntijaorganisaatiossa. Autonomian ja kontrollin jännitteinen suhde on tullut yhä näkyvämmäksi yleistyneen etätyön myötä, kun etätyön mahdollistavat teknologiat yhtäältä mahdollistavat työn tekemisen paikkariippumattomasti lisäten autonomian kokemusta ja toisaalta mahdollistavat työnantajalle uudenlaisen tavan kontrolloida ja valvoa työntekijää (Sewell & Taskin 2015; de Vaujany, Leclercq-Vandelannoitte, Munro, Nama & Holt 2021).

Mahdollisuus vaikuttaa työn tekemisen aikoihin ja paikkoihin ilmentää paitsi asiantuntijatyötä tekevän autonomiaa, myös asiantuntijatyön joustavuutta. Liukuva työaika ja työaikapankki ovat tavallisia työajan jouston työkaluja asiantuntijatyössä. Vuonna 2021 joustavan työajan järjestelmä oli käytössä selvällä enemmistöllä toimihenkilöistä ja etenkin ylemmistä toimihenkilöistä, joista kolmella neljästä oli mahdollisuus hyödyntää joustavan työajan järjestelmän etuja, kun taas työntekijäasemassa työskentelevillä vastaava mahdollisuus oli vähän yli puolella (Lyly-Yrjänäinen 2022). Osa etenkin johtavassa asemassa työskentelevistä asiantuntijoista on kokonaan työajan seurannan ja työaikalain soveltamisalan ulkopuolella, jolloin heillä on täysi työaika-autonomia ja siten tosiasiallinen valta päättää työnsä tekemisen ajoista (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020). Työn tekemisen paikkaan kohdistuva joustavuus puolestaan ilmenee työn tekemisen paikkojen moninaisuutena: etenkin juuri tieto- ja viestintäteknologian käyttöön nojaavassa asiantuntijatyössä työn tekeminen on usein lokaalisti tai globaalisti liikkuvaa, eikä työtä tarvitse enää tehdä työnantajan toimitiloista käsin (Tuomivaara, Ropponen & Kandolin 2016).

Yleisesti ottaen työn joustavuudella on havaittu olevan monia esimerkiksi työntekijän terveyteen, hyvinvointiin, työsuoritukseen, työmotivaatioon ja työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen liittyviä myönteisiä vaikutuksia (Julkunen 2008, 107; Tuomivaara ym. 2016). Toisaalta etenkin asiantuntijatyö usein edellyttää työntekijän joustamista myös työntekijää kuormittavalla tavalla. Vaikka joustavat työn tekemisen tavat voivat helpottaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista, ne voivat myös vaikeuttaa sitä: korkeiden suorituspainneiden alaisessa työssä työhön ja vapaa-aikaan kytkeytyvillä rooleilla on taipumusta sekoittua keskenään (Schieman & Glavin 2016). Vastaavasti esimerkiksi asiantuntijatyössä tyyppillisen mobiilin informaatioteknologian käyttö

hämärtää työn ja vapaa-ajan välistä rajaa, minkä seurauksena työpäivät saattavat pidentyä ja perhesuhteet heiketä (Adisa, Gbadamosi & Osabutey 2017). Työn ja vapaa-ajan välisen rajan hämärtymisen lisäksi joustaviin työn tekemisen tapoihin on tutkimuskirjallisuudessa liitetty myös monia muita haittapuolia, kuten erilaisia sukupuoleen ja eriarvoisuuteen liittyviä kysymyksiä, sosiaalista eristyneisyyttä, stressiä, terveydentilan heikkenemistä ja digitaaliteknologian käytöstä seuraavia kielteisiä vaikutuksia (Soga, Bolade-Ogunfodun, Mariani, Nasr & Laker 2022).

Asiantuntijatyön verkostomaisuus, autonomisuus ja joustavuus ovat haasteellisia ominaisuuksia työyhteisön vuorovaikutuksen ja työn yhteisöllisyyden kannalta, kun työtä tehdään eri aikoina ja eri paikoista käsin. Kuten Demerouti ja muut (2014) toteavat, sähköisessä viestinnässä nonverbaalinen viestintä jää pois, jolloin väärinymmärrysten ja konfliktien riski kasvaa. Lisäksi kun työtä ei enää tehdä säännöllisesti samassa paikassa, epäviralliset keskustelut ja rento yhdessäolo vähenevät tai jäävät pois, mikä vähentää saatavilla olevaa sosiaalisen tuen määrää. Epäviralliset keskustelut olisivat hyödyllisiä asiantuntijatyössä myös siksi, että niiden on todettu lisäävän kokemusta riittävästä tiedonkulusta, sitoutuneisuutta organisaatioon, työtyytyväisyyttä ja jossain määrin jopa tehokkuutta (Koch & Denner 2022).

Vaikka nykyaikainen asiantuntijatyö on yksilöllistynyttä ja verkottunutta, yhteisöllisyydestä on hyötyä myös asiantuntijaorganisaatiossa. Puutteet yhteisöllisyydessä ja organisaation tai työyhteisön sosiaalisessa pääomassa voivat osaltaan heikentää tiedonkulkua ja innovaatioiden syntymistä sekä työntekijöiden terveyttä ja motivaatiota (Manka & Larjovuori 2013).

Työn tekemisen ajat ja paikat sirpaloituvat ja sen myötä kasvotusten tapahtuvat kohtaamiset vähenevät, mutta yhteisöjä ja yhteisöllisyyttä syntyy myös verkostomaisessa työssä – ne vain saattavat muodostua hieman eri tavoin kuin perinteisemmässä yhdessä paikassa suoritettavassa ja organisaation sisällä tapahtuvassa työssä. Kuten Toivanen ja Järvensivu (2015) tutkimuksessaan osoittavat, työyhteisö ei välttämättä rajaudu omaan tiimiin tai edes omaan organisaatioon, ja työyhteisöt voivat esimerkiksi projektien myötä myös vaihtua tai työntekijä voi kuulua useampaan työyhteisöön samanaikaisesti. Yhteisöllisyyttä syntyy, kun työskennellään yhteisen päämäärän eteen. Vuorovaikutusta voidaan ylläpitää teknologian avulla, mutta etäyhteydet eivät kuitenkaan välttämättä täysin korvaa kasvotusten tapahtuvia kohtaamisia, vaan yhteisöllisyyden kokemus usein edellyttää yhteistä tilaa ja vähintään lyhyitä yhteisiä hetkiä kasvotusten. (Mt.)

## 3.2 Työn tekemisen tavat ja paikat asiantuntijatyössä

Asiantuntijatyössä työn tekemisen tavat ovat yhä moninaisempia. Moni asiantuntija ei enää tee työtään vain työnantajan tiloissa, vaan etätö, monipaikkainen työ ja hybridityö ovat yhä tavallisempia vaihtoehtoisia työnteon järjestämisen muotoja.

Etätöyllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään joko kotona tai jossain muualla varsinaisen työpaikan ulkopuolella (Työterveyslaitos 2023a). Etätö on selvästi yleisempää ylemmillä toimihenkilöillä kuin alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijäasemassa olevilla. Vähintään satunnaisesti etätöä teki vuonna 2021 Covid-19-pandemian puhkeamisen vauhdittamana lähes yhdeksän kymmenestä ja päivittäinkin hieman yli 40 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä. Työntekijäasemassa työskentelevillä satunnaisenkin etätöön osuus jäi alle kymmeneen prosenttiin pandemiasta huolimatta. (Lyly-Yrjänäinen 2022.) Vaikka Covid-19-pandemia lisäsi etätöön määrää, etätö oli ylemmillä toimihenkilöillä muita yleisempää myös pandemiaa edeltävänä aikana (Keyriläinen 2021). Kokoaikainen kotoa käsin tehtävä etätö oli kuitenkin vielä ennen pandemiaa harvinaista (Pyöriä, Saari & Ojala 2016).

Etätöön tekemiseen liittyy sekä vahvuuksia että heikkouksia. Ensinnäkin yksilötasolla etätö lisää työntekijän työn järjestämistä koskevaa autonomiaa. Etätöön tekeminen tarkoittaa monille myös vähemmän keskeytyksiä työssä, parantunutta työtyytyväisyyttä ja lisääntynyttä sitoutuneisuutta työnantajaa kohtaan. Etätö voi kohentaa hyvinvointia vähentämällä työstressiä, mahdollistamalla työn ja vapaa-ajan entistä sujuvamman yhdistämisen ja säästämällä aikaa ja rahaa, jotka vapautuvat työmatkojen pois jäämisen myötä. Etätöyllä on hyviä puolia myös työnantajalle, sillä etätö voi lisätä tuottavuutta, säästää toimitilakustannuksissa, toimia houkuttelevuustekijänä rekrytoinneissa ja auttaa tavoittamaan rekrytoidessa myös sellaisia henkilöitä, jotka eivät asu samalla paikkakunnalla, kuin missä organisaation toimipiste tai -pisteet sijaitsevat. Etätö voi olla eduksi myös ympäristön näkökulmasta, sillä työmatkojen jäädessä pois liikenteen hiilidioksidipäästöt ja ruuhkat vähenevät. (Tuomivaara ym. 2016.)

Etätöissä on kuitenkin myös haasteensa. Kun työn tekemisen paikat hajaantuvat ja työn tekeminen siirtyy kotiin tai muualle työnantajan tarjoamien tilojen ulkopuolelle, on vaarana, että työntekijä vieraantuu työyhteisöstään, kokee ulkopuolisuuden tunnetta tai jää riittävän tiedonsaannin ja sujuvan informaationkulun tavoittamattomiin. Etätöön siirtyminen puolestaan saattaa edellyttää muutosten tekemistä kotiin erillisen työpisteen tai työtilan järjestämiseksi, mikä voi vaatia työntekijältä ylimääräistä vaivannäköä ja rahallista panostusta. Myöskään työn tekeminen kotona ei välttämättä suju toivotulla tavalla, sillä kotiympäristö ei aina ole tarkoituksenmukainen työn tekemistä ajatellen, sillä

keskeytyksiä voi olla kotonakin, tai, etenkin jos keskeytyksiä ei ole, työn tekeminen voi kotiympäristössä kiihtyä entisestään. Lisäksi kun työ siirtyy kotiin, työ ja vapaa-aika, erityisesti perhe-elämä, voivat sekoittua myös kielteisellä tavalla. Etätyössä tapahtuva fyysinen eristäytyminen saattaa johtaa myös henkiseen pahoinvointiin ja heikentää urakehitykseen kohdistuvia odotuksia ja työnantajaan sitoutumista. Joissain tapauksissa etätyö voi olla haasteellista työnantajan näkökulmasta myös siksi, että mahdollisuudet työsuorituksen valvontaan voivat heiketä, kun työntekijä ei ole fyysisesti läsnä työpaikalla. (Tuomivaara ym. 2016.)

Asiantuntijatyö on usein myös monipaikkaista tai paikkariippumatonta, jolloin työ kulkee henkilön mukana tieto- ja viestintäteknologisten laitteiden ja sovellusten ansiosta. Työn tekeminen ei silloin rajoitu ennalta määritettyihin tai sovittuihin kiinteisiin paikkoihin, vaan työn tekemisen paikka valikoituu tarkoituksenmukaisesti tilanteen mukaan: työtä voidaan tehdä työpaikan ja kodin lisäksi esimerkiksi työmatkaa taittaessa junassa tai lentokoneessa, asiakkaan tiloissa, kahviloissa tai toimistohotelleissa. Työn tekemisen paikka ei aina valikoidu työn ehdoilla, vaan toisinaan työ saattaa mukautua työntekijän vapaa-ajan suunnitelmiin, jolloin työtä voidaan tehdä esimerkiksi matkustaessa tai kesämökiltä käsin. (Työterveyslaitos 2023a.) Määttä (2020) erottelee monipaikkaisen ja paikkariippumattoman työn toisistaan niin, että monipaikkainen työ viittaa työhön, jossa työnantaja on osoittanut työntekijälle vähintään kaksi toimipistettä, kuten eri kaupungeissa sijaitsevia virastoja, joissa työntekijä voi kunkin tarpeen mukaan työskennellä, kun taas paikkariippumattomassa työssä työn tekemisen paikalla ei ole merkitystä ja sitä voi työnantajan kanssa sovitun puitteissa tehdä haluamastaan paikasta käsin.

Vaikka liikkuva työnkuva on tyypillinen työntekijäasemassa työskentelevillä, kuten erilaisissa kuljetusammateissa toimivilla henkilöillä, myös valtaosa ylemmistä toimihenkilöistä liikkuu työssään jossain määrin, joskaan liikkuminen ei aina ole säännöllistä. Työntekijän näkökulmasta monipaikkaisen ja liikkuvan työn etuja ovat mahdollisuus tavata uusia ihmisiä ja käydä uusissa paikoissa, ja niiden vastapainona aikaa jää myös yksinololle ja itsenäiselle työskentelylle. Monipaikkaiseen ja liikkuvaan työhön liittyviä haittoja puolestaan ovat muun muassa julkisissa ja vaihtelevissa tiloissa työskentelyn haasteet sekä erillään olo työyhteisöstä. Myös jatkuvasti vaihtuva ympäristö ja muuttuvat tilanteet voivat kuormittaa monipaikkaista tai liikkuvaa työtä tekevää. (Tuomivaara ym. 2016).

Hybridityö puolestaan on käsitteenä varsin tuore, eikä sille ole vielä olemassa tarkkaa määritelmää. Käytännössä hybridityö kuitenkin ymmärretään tällä hetkellä etätyön ja toimistolla tehtävän työn yhdistävänä työn järjestämisen muotona. Työ voidaan järjestää

hybridillä tavalla joko yksilön tasolla, jolloin yksittäinen työntekijä voi koostaa esimerkiksi työviikkonsa tai -kuukautensa sekä etätöystä että lähityöstä, tai organisaatiotasolla, jolloin etätöissä on vain osa työntekijöistä tai työntekijäryhmät vuorottelevat etätöissä ja lähitöissä. (Työterveyslaitos 2023a.)

Kuten muissakin työn tekemisen muodoissa, myös hybridityössä on vahvuutensa ja heikkoutensa. Pandemia-ajan jälkeisellä hybridityöllä odotetaan olevan työntekijän hyvinvoinnin kannalta monia potentiaalisia etuja, kuten parannukset työn joustavuudessa, autonomiassa sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa. Fyysisten työn tekemisen paikkojen hajautuessa hybridityön käänttöpuolena voivat kuitenkin olla puutteet sosiaalisuudessa ja yhteisöllisyydessä. Parhaimmillaan hybridityössä yhdistyvät sekä etätöön että lähityön parhaat puolet, mikäli sen potentiaalia onnistutaan hyödyntämään parhaalla mahdollisella tavalla. (Babapour Chafi, Hultberg & Bozic Yams 2022).

Pandemia-ajan jälkeiseen hybridityöhön kohdistuu varsin korkeita odotuksia, eivätkä ne koske vain mahdollisia hyvinvointivaikutuksia. Hybridityön uskotaan myös mahdollistavan entistä tehokkaamman työn tekemisen tavan. Esimerkiksi Gratton (2021) on määrittänyt neljä pääperiaatetta, joita noudattamalla työn tuottavuus on mahdollista nostaa täyteen potentiaaliinsa hybridityössä: 1) toimistotiloja tulisi käyttää tavalla, joka vahvistaa yhteistyötä ja lisää kohtaamisia, 2) kotoa käsin työskentelyn tulisi antaa energiaa, kun aikaa säästyy hyvinvointia lisääville aktiviteeteille, 3) muiden kanssa eri aikaan tehtävän työn tulisi tarjota mahdollisuuden keskittymistä vaativien työtehtävien tekemiseen, ja 4) muiden kanssa samaan aikaan tehtävää työtä tulisi hyödyntää keskustelua ja koordinoitua vaativien tehtävien suorittamiseen. Grattonin ajatuksena siis on, että hybridityön tarjoamia ajan ja paikan ulottuvuuksia tulisi hyödyntää niin, että työyhteisön energia, keskittymiseen, koordinoitua ja yhteistyö saadaan maksimoitua.

Tietotyötä tekevät asiantuntijat ovat perinteisesti, etenkin ennen etätöön yleistymistä, työskennelleet toimistoympäristössä. Monitila- ja avotoimistot ovat yleistymässä ja nykyään yhä harvemmalla asiantuntijatyötä tekevällä on käytössään työnantajan tarjoama yksityinen työhuone. Vuonna 2018 ylemmistä toimihenkilöistä jo noin puolet työskenteli monitila- tai avotoimistossa (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019). Monitilatoimistoissa on nimensä mukaisesti erilaisia tiloja eri käyttötarkoituksia varten. Avotilan lisäksi monitilatoimistoissa on usein esimerkiksi hiljaisen työskentelyn tiloja, vuorovaikutustilanteisiin sopivia tiloja ja pieniä vetäytymistiloja, joissa työntekijä voi soittaa yksityisiä puheluita tai osallistua etäpalaveriin. Avotoimistoissa työpisteet on sijoitettu avotilaan, mutta erilaisiin työskentelytarkoituksiin varattuja vyöhykkeitä ja vetäytymistiloja niissä ei ole. (Työterveyslaitos 2023b.)

Monitilatoimistoissa on tyypillistä, että nimettyjä työpisteitä ei ole, vaan työpiste valitaan aina kunkin päivän tarpeiden mukaan ja siitä luovutaan päivän päätteeksi (Työterveyslaitos 2023b). Vuonna 2018 naisista enää 70 prosentilla ja miehistä 80 prosentilla oli käytössään oma työpiste, kun vielä viisi vuotta aikaisemmin oma työpiste oli lähes yhdeksällä kymmenestä avotoimistossa työskennelleestä (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019).

Käynnissä oleva siirtymä yksityisistä työskentelytiloista ja omasta työpisteestä avotiloihin ja jaettuihin työpisteisiin ei ole ollut ongelmaton. Vaikka monitila- ja avotoimistoihin on liitetty erilaisia etuja, kuten vuorovaikutuksen paranemista ja sen myötä esimerkiksi tiimityöskentelyn tehostumista, niissä on työntekijän kannalta myös ongelmia: avonaisissa työtiloissa työntekijöillä ei ole mahdollisuutta yksityisyyteen ja työskentelyä häiritsee usein melu. Nämä haitat voivat olla suurempia kuin avotiloihin liitetyt mahdolliset hyödyt, mikä lisää työntekijöiden tyytymättömyyttä avotoimistoja kohtaan. Työntekijöiden onkin havaittu olevan keskimäärin tyytyväisempiä suljettuihin toimistotiloihin kuin avotoimistoihin. (Kim & de Dear 2013.)

Asiantuntijatyötä tekevien työympäristö muuttuu työnantajan tarjoamissa tiloissa, mutta samalla työn tekemisen paikoissa on käynnissä toinenkin kehityskulku, kun työ liukuu lisääntyneen etätöön myötä yhä enenevässä määrin työntekijöiden koteihin. Kuten siirtymä yksityisistä työskentelytiloista avotiloihin, vastaavasti myös siirtymä työpaikalta kotiin voi olla ongelmallista: kun työ siirtyy osittain tai kokonaan työpaikalta kotiin, työ valtaa kodista alaa ja kodista tulee myös työn tekemisen paikka lisäten työn ja kodin välisiä jännitteitä (Watson, Lupton & Michael 2021).

### **3.3 Pandemia-ajan vaikutukset asiantuntijatyöhön**

Tilastokeskuksessa tehdyn tutkimuksen perusteella kenties näkyvimmin pandemia vaikutti työn tekemisen paikkoihin, kun suuri osa suomalaisista palkansaajista siirtyi lähityöstä etätööhön. Etätöön asema työn tekemisen muotona muuttui muutenkin perustavanlaatuisesti, sillä etätö lisääntyi merkittävästi myös niillä henkilöillä, jotka olivat tehneet etätöitä jo ennen pandemiaa. Pääasiallinen työn tekemisen paikka etätöitä tekevillä keikahti pandemian myötä päälaelleen: kun ennen pandemiaa etätöitä tehneistä lähes kolme neljästä työskenteli etätömahdollisuudesta huolimatta pääasiassa työnantajan tarjoamissa tiloissa, keväällä 2021 kolme neljästä etätömahdollisuuden omaavasta työskenteli pääasiassa kotoa käsin. Työ siirtyikin ennen kaikkea juuri kotiin,



kun työn monipaikkaisuus kaventui pandemia-ajan rajoitusten myötä. (Sutela ja Pärnänen 2021.)

Vaikka etätyö itsessään ei ollut pandemian puhjetessa uusi työn tekemisen muoto, pakotettu etätyö oli. Pandemian aikainen etätyö oli luonteeltaan poikkeuksellista ja pakottavaa, mikä tarkoitti sitä, ettei tietotyötä tekevillä ollut tuolloin useinkaan lähityömahdollisuutta. Pandemian aikaisessa pakotetussa etätyössä ei myöskään ollut kyse puhtaasti vain työstä, vaan ajanjaksoa leimasi huoli maailman tilanteesta ja pandemian etenemisestä. Koska pakotettu etätyö näin ollen eroaa perinteisestä vapaaehtoisesta etätyöstä, tavanomainen etätyötä koskeva tutkimus ei välttämättä riitä kuvaamaan pakotetun etätyön erityispiirteitä. (Sjöblom, Mäkinemi, Juutinen, Oksanen & Mäkikangas 2022.)

Pandemia-ajan laaja etätyö lisäsi jonkin verran tarvetta itseohjautuvuudelle (Sutela & Pärnänen 2021). Lisääntynyt itsenäisyys tarjosi samalla myös aiempaa enemmän vapauksia paitsi työn tekemisen paikkaan (Keyriläinen 2021), myös esimerkiksi omaan työhön kohdistuvaan ajankäyttöön: aiempaa yhä useammalla etätyötä tekevällä oli pandemia-aikana mahdollisuus vaikuttaa enemmän omiin työaikoihinsa (Kovalainen ym. 2021). Joustavat työaikajärjestelyt, kuten liukuva työaika ja työaikapankki, olivatkin yleisesti ottaen hieman yleistyneet vuonna 2020 pandemiaa edeltävään aikaan nähden (Keyriläinen 2021).

Vaikka työ siirtyi työnantajan tiloista koteihin ja siten työnantajan valvonnan ulottumattomiin, työhön kohdistuneen valvonnan määrä ei lisääntynyt, vaan ennemminkin väheni: syksyllä 2020 lähes puolet etätyötä tehneistä työskenteli ilman työnantajan valvontaa, kun taas ennen pandemiaa ilman valvontaa työskenteli hieman alle kolmannes. Tästä huolimatta työnantajan luottamuksen työntekijää kohtaan ei koettu heikentyneen, vaan pysyneen samana ja paikoin jopa parantuneen. (Kovalainen, Poutanen & Arvonen 2021.) Väestötasolla institutionaalinen luottamus näyttäytyi avaintekijänä vähäisen valvonnan tarpeen taustalla (Kovalainen, Poutanen & Arvonen 2022).

Äkillinen etätyöhön siirtyminen lisäsi pandemian alussa joidenkin ammattiryhmien kiirettä, kun erilaiset työn järjestämisen rakenteet tuli nopeasti mukauttaa vallitseviin olosuhteisiin sopiviksi. Muilta osin työtä haittaavan kiireen kokemus ei kuitenkaan ollut keväällä 2021 lisääntynyt pandemiaa edeltävään aikaan nähden, ja etätyötä tekevien miesten osalta kiireen kokemus oli jopa hieman vähentynyt. Vaikka kiire ei lisääntynyt pandemia-aikana, keskittymisvaikeudet ja henkinen kuormitus kuitenkin kasvoivat. Pandemia-aikana yhä useampi tunsu säännöllisesti paitsi jännittyneisyyttä,

hermostuneisuutta tai ärtyisyyttä, myös väsymystä, haluttomuutta tai tarmottomuutta. (Sutela & Pärnänen 2021.)

Kuten Sutela ja Pärnänen (2021) toteavat, yksi syy henkisen pahoinvoinnin lisääntymisen taustalla voi olla niin kutsuttu etätyöapatia. Kaltiainen ja Hakanen (2021) tutkivat pakotetussa etätyössä koettua työhyvinvointia ja havaitsivat, että työssä tylsistymisen kokemukset lisääntyivät pandemia-ajan edetessä niillä henkilöillä, jotka olivat tuolloin kokonaan etätyössä. Myös työn imun kokemus oli laskusuunnassa pandemian edetessä kokoaikaisesti etätyötä tehneillä (mt). Etätyöapatiaan ja tylsistymiseen kytkeytyy osittain myös niin kutsuttu Zoom-uupumus tai Zoom-väsymys (engl. *Zoom fatigue*), joka viittaa siihen väsymykseen, jonka pandemia-ajan jatkuvat teknologisten viestintävälineiden välityksellä pidetyt etäpalaverit etätyötä tehneissä aiheuttivat etätyöjakson pitkittyessä (Nadler 2020; Shoshan & Wehrt 2022).

Toisaalta, kuten Sutela ja Pärnänen (2021) huomauttavat, on todennäköistä, että pandemia-ajan olosuhteet, joita värittivät muun muassa vähentyneet sosiaaliset kontaktit, yleinen epävarmuus ja runsas kotona oleminen, ovat osaltaan henkisen kuormittuneisuuden taustalla. Syy ei siis välttämättä ole etätyössä työn tekemisen muotona. Tätä näkemystä tukee se, että väsymyksen kokemukset olivat keväällä 2021 yhtä yleisiä lähityötä ja etätyötä tekevien keskuudessa. Väsymyksen kokemusta ei näyttäisi Sutelan ja Pärnänen tutkimuksen mukaan selittävän myöskään yksin asuminen: vaikka yksin asuvat olivat pandemia-aikana kenties puolison tai perheen kanssa asuvia enemmän eristyksissä sosiaalisesti, heidän ei havaittu olevan sen useammin väsyneempiä keväällä 2021 kuin muiden kanssa asuvienkaan. Toisaalta Kaltiaisen ja Hakasen (2021) tutkimuksen mukaan pandemia-aikana yksin asuneet näyttivät voineen hieman huonommin kuin muiden kanssa asuvat, sillä yksin asuvat näyttivät kokeneen muihin verrattuna hieman vähemmän työn imua, enemmän työuupumusoireilua ja työssä tylsistymistä sekä heikompaa työkykyä.

Laaja etätyöhön siirtyminen ajoi työyhteisöt fyysisesti erilleen, jolloin sosiaalinen kanssakäyminen työkavereiden kanssa väheni. Pandemia-aikana lähes joka kolmas etätyötä tehnyt suomalainen palkansaaja koki työskentelynsä heikentyneen sosiaalisten kontaktien vähenemisen vuoksi (Kovalainen ym. 2021) ja valtaosa etenkin juuri ylemmistä toimihenkilöistä kaipasi sosiaalista kanssakäymistä etätyössä ollessaan vähintään jonkin verran (Sutela & Pärnänen 2021). Pandemia-ajan ei kuitenkaan havaittu heikentäneen työpaikan ilmapiiriä tai yhteishenkeä, kun poikkeukselliseen ja haastavaan tilanteeseen jouduttiin yhdessä (mt).

Sen sijaan yhteisöllisyyden vaalimisessa oli pandemia-ajan etätyössä saattanut olla tavallista enemmän haasteita. Mahdollisuudet vuorovaikutukselle ja epämuodolliselle keskustelulle kollegojen ja esihenkilön kanssa jäivät helposti puutteellisiksi (Tapani, Sinkkonen, Sjöblom, Vangrieken & Mäkikangas 2022; Viererbl, Denner & Koch 2022), vaikka uusia epämuodollisen keskustelun ja vuorovaikutuksen kanavia syntyikin (Viererbl ym. 2022). Fyysisen eristäytymisen myötä työyhteisöltä saadun tuen koettiin heikentyneen samalla kun yksinäisyyden tunne ja empatian puute nostivat päätään. Yhteyden kokemus ei kuitenkaan välttämättä kadonnut, joskin se saattoi muuttaa muotoaan, kun yhteydenpito siirtyi virtuaalisille alustoille kasvatusten tapahtuvien kohtaamisten sijaan. (Tapani ym. 2022.) On kuitenkin selvää, että yhteisöllisyyden kokemus ja tunne yhteisöllisyyden riittävydestä ovat hyvin subjektiivisia ja riippuvaisia myös organisaation kulttuurista, joten kokemukset ovat saattaneet olla pandemia-aikana varsin moninaisia.

Pandemia-aika helpotti jossain määrin etätyötä tekevien työn ja perhe-elämän yhteensovittamista (Sutela & Pärnänen 2021; Kovalainen ym. 2021). Erityisesti naiset olivat aiempaa tyytyväisempiä työn ja muun elämän yhteensovittamiseen. Lisäksi esimerkiksi työaikoja, kotitöitä ja omaa aikaa koskevat ristiriidat vähenivät hieman pandemia-aikaa edeltävään aikaan nähden sekä lapsiperheissä että lapsettomilla pariskunnilla. Etätyötä tekevät kokivat myös aiempaa hieman harvemmin laiminlyövänsä kotiasioitaan työnsä vuoksi. Toisaalta työn siirtyessä kotiympäristöön kotiasiat häiritsivät työntekoa useammin kuin ennen pandemiaa, varsinkin, jos perheessä oli pieniä lapsia. (Sutela & Pärnänen 2021.)

Kun työt siirtyivät kotiin etätyöhön siirryttäessä, työasiat olivat siksi mielessä vapaa-ajallakin noin joka kolmannella (Kovalainen ym. 2021). Moni etätyötä tekevä koki myös työn ja vapaa-ajan sekoittuvan ainakin jossain määrin. Toisin kuin voisi ajatella, työn siirtyminen kotiin pandemia-aikana ei kuitenkaan näyttänyt edelleen lisäävän työn ja vapaa-ajan sekoittumisen kokemusta. (Sutela & Pärnänen 2021.)

Työnteon siirtyminen työnantajan tiloista kotiympäristöön näkyi myös fyysisessä työympäristössä esiintyneissä häirtatekijöissä. Yleisimmäksi fyysiseksi häirtatekijäksi etätyössä osoittautui työasennot, jotka koettiin kevään 2021 etätyössä aiempaa useammin vaikeiksi tai epämiellyttäväksi (Sutela & Pärnänen 2021). Havainto on ymmärrettävä, sillä etätyöhön siirryttiin äkillisesti ja pakon edessä, jolloin erillistä työskentelyyn tarkoitettua työpistettä tai -tilaa ei välttämättä ollut kotona valmiina, jolloin työt oli tehtävä esimerkiksi sohvalla tai keittiön pöydän ääressä mahdollisesta heikosta ergonomiasta huolimatta. Erillinen työpöytä tai työtila etätyön tekemistä varten olikin pandemian alkaessa ja etätyöhön siirryttäessä vain noin joka toisella (Kovalainen ym. 2021).

Työasentojen lisäksi heikkenemistä oli etätyössä havaittavissa valaistuksen määrässä ja laadussa, ympäröivän tilan ahtaudessa sekä toistuvien yksipuolisten työliikkeiden määrässä. Sen sijaan työympäristön rauhattomuutta koettiin etätyössä aiempaa vähemmän. (Sutela & Pärnänen 2021.)

Kuten edellä on osoitettu, pandemia-ajalla koettiin kaiken kaikkiaan olleen sekä myönteisiä että kielteisiä vaikutuksia työhön. Etätyötä tehneille muutos oli usein enemmän myönteinen (Sutela ja Pärnänen 2021), mikä ilmenee myös vuoden 2020 Työolobarometrissa: työn teon mielekkyys kasvoi pandemiaa edeltävään aikaan nähden ennen kaikkea ylempien toimihenkilöiden keskuudessa (Keyriläinen 2021). Tyytyväisimpiä etätyötä tehneet olivat etenkin turhan matkustamisen pois jäämiseen (Kovalainen ym. 2021). Etätyöhön siirtyminen näytti myös kohentaneen jossain määrin arkisen työpäivän laatua. Yli yhdeksän kymmenestä suomalaisesta palkansaajasta oli vähintään melko tyytyväinen etätyön sujumiseen pandemia-aikana (Keyriläinen 2021; Sutela & Pärnänen 2021) ja lähes joka toinen koki, että heidän työnsä tekeminen oli tehostunut etätyöhön siirtymisen seurauksena (Kovalainen ym. 2021).

Tätä tutkielmaa kirjoittaessa loppuvuonna 2022 ja alkuvuonna 2023 laaja etätyösuositus on jo päättynyt ja suuri osa kokoaikaiseen etätyöhön siirtyneistä on palannut osittain toimistolle siirtyen samalla etätyöstä hybridityöhön. Tämän muutoksen myötä suomalainen asiantuntijatyö on muuttumassa edelleen siitä, mitä se oli pandemian aalloilla vuosina 2020 ja 2021. Toistaiseksi väestöllisesti edustavaa tietoa suomalaisten palkansaajien kokemuksista hybridityöhön siirtymisestä ja työn muutoksesta on vielä niukasti, eikä esimerkiksi vuoden 2022 Työolobarometria ole vielä julkaistu.

Pandemia-ajan päättymisen jälkeistä hybridityötä koskevia tutkimuksia julkaistaan kuitenkin jatkuvasti. Hybridityöhön näyttäisi tällä hetkellä kohdistuvan varovaisen optimistia odotuksia: vaikka aiempaa suurempi etätyön osuus ja hybridityömuoto voivatkin aiheuttaa monenlaisia haasteita, ne voivat tarjota myös mahdollisuuksia parempaan työelämään ja työhyvinvointiin (ks. esim. Babapour Chafi, Hultberg & Bozic Yams 2022; Kaltiainen & Hakanen 2021).

## 4 TUTKIMUSASETELMA

### 4.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tarkoituksena on asiantuntijatyötä tekevien kokemusten perusteella lisätä ymmärrystä siitä, millaisena asiantuntijatyö näyttäytyy vuonna 2020 puhjennut pandemian jälkeisenä aikana, kun kokoaikaisesta etätyöstä on siirrytty etätyötä ja lähityötä yhdistelevään hybridityöhön. Tutkin kokonaisuutta kolmen osa-alueen kautta. Ensinnäkin tavoitteenani on selvittää, miten asiantuntijatyö on muuttunut pandemia-ajan myötä asiantuntijatyötä tekevien kokemusten perusteella. Toiseksi selvitän, millaiset tekijät vaikuttavat asiantuntijoiden työn tekemisen tapojen ja paikkojen valitsemisen taustalla uudenaikaisessa muuttuneessa työarjessa, jossa yksilöllä on aiempaa paremmat mahdollisuudet vaikuttaa itse siihen, missä hän työnsä tekee. Kolmanneksi tarkastelen asiantuntijoiden työn tekemisen tapoihin kohdistuvia odotuksia ja toiveita. Tutkimustehtävän kannalta keskeistä on siis yhtäältä työssä tapahtunut muutos ja toisaalta se, millaiseksi muuttuneessa työssä oleminen on muovannut työhön kohdistuvia toiveita ja niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat työn tekemisen tapojen ja paikkojen valintaan.

Tutkimuskysymyksiä on kolme:

1. Millä tavalla asiantuntijatyö on muuttunut pandemia-ajan myötä asiantuntijatyötä tekevien kokemusten perusteella?
2. Millaiset tekijät vaikuttavat asiantuntijoiden työn tekemisen tapojen ja paikkojen valitsemisen taustalla?
3. Mitä asiantuntijatyötä tekevät toivovat työn tekemisen tavoilta tulevaisuudessa?

Toteutan tutkimuksen kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena, jonka aineisto koostuu teemahaastatteluista. Tutkimusta varten olen haastatellut yhdeksää asiantuntijatyötä tekevää henkilöä, jotka tehtävänimikkeidensä perusteella voitiin luokitella Tilastokeskuksen (2023) ammattiluokituksen mukaisesti asiantuntijoihin, erityisasiantuntijoihin tai johtajiin.

Kvalitatiivinen lähestymistapa mahdollistaa ilmiön tutkimisen tutkittavien omista kokemuksista käsin. Tutkimuksen tavoitteena ei niinkään ole pyrkiä selittämään tutkittavaa ilmiötä eli esimerkiksi löytämään ilmiöön kytkeytyviä syy-seuraussuhteita tai tuottamaan yleistettävää tietoa, vaan tarkoituksena on kvalitatiiviselle tutkimukselle tyypillisesti pyrkiä ennen kaikkea kuvaamaan ja ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 73, 98; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 224).

Kvalitatiivisen tutkimuksen keinoin on mahdollista tarkastella tutkittavaa ilmiötä yksityiskohtaisesti ja sen omilla ehdoilla (Hirsjärvi ym. 2009, 164), joten kvalitatiivinen tutkimusote on omiaan tuottamaan hyödyllistä tietoa aiheesta, josta tätä tutkielmaa kirjoittaessa tiedetään suhteellisen vähän.

## 4.2 Tutkimusaineisto

Haastatteluaineisto koostuu yhdeksästä puolistrukturoidusta teemahaastattelusta, jotka pidin joulukuun 2022 aikana. Haastatteluista kolme pidettiin kasvotusten haastateltavan työpaikan neuvottelutiloissa ja kuusi etäyhteydellä Microsoft Teams -ohjelman välityksellä. Haastattelujen pituudet vaihtelivat noin 50 minuutista 100 minuuttiin. Yhteensä haastatteluaineistoa kertyi lähes 11 tuntia, yhden haastattelun pituuden ollessa keskimäärin 71 minuuttia. Tekstimuotoiseksi litteroitua haastatteluaineistoa minulla oli lopulta käytössäni yhteensä noin 155 sivun verran.

Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelumenetelmä, jossa kysymykset ovat muodoltaan puoliavoimia, ja sen voidaan kysymysten avoimuuden perusteella nähdä sijoittuvan strukturoidun lomakehaastattelun ja strukturoimattoman syvähaastattelun välille (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87–88, 90). Teemahaastattelussa tutkija määrittelee ennalta keskeiset teemat, aihepiirit, joita hän haluaa haastatteluissaan käsitellä, mutta kysymyksiä ei tarvitse muotoilla tarkasti etukäteen eikä niitä välttämättä esitetä haastateltaville samassa järjestyksessä. Tarkoituksena on käsitellä haastattelussa kaikki ennalta määrätyt teemat, mutta kysymysten käsittelyn laajuus saattaa vaihdella haastattelusta riippuen. (Eskola & Suoranta 1998, 86; Hirsjärvi & Hurme 2008, 48.)

Teemahaastattelun vahvuutena on ennen kaikkea sen joustavuus: tarpeellisten teemojen ennalta määrittäminen takaa sen, että haastattelu kattaa juuri ne teemat, jotka ovat käsillä olevan tutkimuksen tutkimuskysymysten kannalta tarkoituksenmukaisia. Samalla kysymykset ovat melko avoimia, mikä jättää liikkumavaraa niin tutkijalle kuin haastateltavallekin. (Eskola & Suoranta 1998, 87.) Valitsin haastattelumenetelmäksi teemahaastattelun juurikin sen joustavuuden vuoksi: kun tutkitaan suhteellisen tuoretta ilmiötä eikä aiheesta siksi vielä tiedetä kovin paljon, voi olla järkevää pyrkiä välttämään erityisen tiukasti strukturoitua kysymyspatteristoa. Tuoreesta aiheesta saattaa nousta haastattelutilanteessa tutkimuksen kannalta merkityksellisiä asioita, joista tutkija ei välttämättä olisi osannut erikseen kysyä (Hirsjärvi ym. 2009, 205), ja juuri tästä syystä on hyvä, että puolistrukturoidussa haastattelussa niille on tarvittaessa annettavissa riittävästi tilaa. Teemahaastattelu mahdollistaa myös sen, että kukin haastattelu voidaan

painottaa sisällöllisesti niin, että kunkin haastateltavan kanssa keskitytään erityisesti niihin teemoihin, joihin juuri kyseisellä haastateltavalla on eniten annettavaa.

Laadin tutkimukseni haastattelurungon teemahaastattelun periaatteet ja vahvuudet huomioon ottaen (ks. liite 1). Teemahaastattelurunko koostui taustoittavien kysymysten lisäksi kuudesta pääteemasta, joiden puitteissa haastatteluissa käsiteltiin työn tekemisen tapoja, arkisen työpäivän muutosta, vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyttä, asiantuntijan autonomiaa, työn tekemisen paikkoja sekä työhön kohdistuvia asenteita ja ajatuksia. Haastattelurunko oli riittävän väljä jättäen tilaa kuhunkin tilanteeseen nähden tarkoituksenmukaisille täydentäville lisäkysymyksille.

Haastateltavien etsiminen toteutettiin yhteistyössä tutkielman toimeksiantajan, Turun Teknologiaakiinteistöt Oy:n kanssa. Toimeksiantajan verkkosivuilla julkaistiin joulukuun 2022 alussa artikkeli, jossa kerrottiin tutkimuksesta ja kutsuttiin asiantuntijatyötä tekeviä henkilöitä osallistumaan tutkimukseen. Verkkootartikkelin yhteydessä oli linkki lomakkeelle, jonka kautta kiinnostuneet voivat ilmoittaa osallistumishalukkuutensa. Lomakkeella kysyttiin vastaajien tehtävänimikettä, työskentelysektoria, työnantajaorganisaation toimialaa, koulutusastetta, sukupuolta ja ikäluokkaa. Lisäksi vastaajaa pyydettiin merkitsemään neljästä työtä koskevasta väittämästä ne, jotka koskivat häntä itseään. Väittämien avulla kartoitettiin sitä, tekikö vastaaja asiantuntijatyötä, oliko hän palkansaaja, oliko hänellä vähintään osittainen mahdollisuus tehdä etätöitä ja oliko hänen etätönsä tekemisen määrä lisääntynyt pandemia-ajan myötä. Lomakkeella kysytyt tiedot kerättiin sopivien haastateltavien valitsemiseksi.

Verkkosivuilla julkaistua artikkelia jaettiin toimeksiantajan sosiaalisen median kanavilla Facebookissa, LinkedInissä, Twitterissä ja Instagramissa. Facebookissa ja Instagramissa tutkimusta koskeville julkaisuille kohdistettiin maksettua mainontaa, kun taas LinkedInissä ja Twitterissä julkaisujen näkyvyys oli orgaanista. Lisäksi aiheesta lähetettiin kaikille toimeksiantajan uutiskirjeen tilanneille henkilöille sähköpostiviesti, jonka vastaanotti yli 3000 henkilöä. Tutkimukseen osallistumisen houkuttelevuutta lisättiin lupaamalla palkkioksi toteutuneesta haastattelusta toimeksiantajan maksama 50 euron arvoinen S-ryhmän lahjakortti. Tutkimus herätti runsaasti mielenkiintoa ja yhteensä hieman yli 100 henkilöä ilmaisi lomakkeen kautta kiinnostuksensa osallistua tutkimukseen.

Haastateltaville asetetut ehdottomat valintakriteerit olivat suhteellisen väljät, mikä jätti liikkumavaraa mahdollisimman erilaiset taustat omaavien haastateltavien löytämiseksi. Voidakseen tulla valituksi henkilön tuli työskennellä palkansaajana tehtävässä, joka luetaan Tilastokeskuksen (2023) ammattiluokituksen mukaisesti asiantuntija-,

erityisasiantuntija- tai johtajaluokkaan kuuluvaksi, ja henkilöllä tuli olla vähintään osittainen mahdollisuus tehdä etätyötä. Yli sadasta kiinnostuksensa ilmaiseesta henkilöstä lähes jokainen täytti asetetut kriteerit. Tutkimuksen kannalta oli kuitenkin tarkoituksenmukaista, että haastateltavilla olisi keskenään mahdollisimman erilaiset taustat, joten sopivien haastateltavien valitsemiseksi oli käynnistettävä valintaprosessi.

Haastateltavien valintaprosessin ensimmäisessä vaiheessa mahdollisten haastateltavien joukosta poistettiin ne muutamat henkilöt, jotka eivät täyttäneet edellä mainittuja ehdottomia kriteerejä. Tämän jälkeen jäljelle jääneet henkilöt luokiteltiin pienempiin ryhmiin työskentelysektorin, sukupuolen ja ikäluokan perusteella, minkä jälkeen jokaisesta ryhmästä arvottiin yksi henkilö. Mikäli arvottu henkilö oli tehtävänimikkeeltään samankaltainen tai hän työskenteli samankaltaisella alalla tai samassa organisaatiossa kuin toisesta ryhmästä valittu henkilö, hänen tilalleen arvottiin toinen henkilö. Vastaavasti toimittiin yhdessä tapauksessa, jossa ensin valittu henkilö halusi vetäytyä tutkimuksesta ennen haastattelua.

Lomakkeen kautta ilmoittautuneiden joukosta valittiin tällä menetelmällä lopulta kahdeksan henkilöä. Yksi yhdeksästä haastateltavasta oli toimeksiantajan oma työntekijä, jonka haastattelu pidettiin ensimmäisenä. Haastattelu toimi pilottihaastatteluna, mutta koska haastateltu työntekijä oli tutkijalle tuntematon henkilö, joka ei ollut tutkimusprojektissa mukana toimeksiantajan puolelta ja koska haastattelurunkoon ei ollut pilottihaastattelun jälkeen tarvetta tehdä kokonaisuuden kannalta merkittäviä muutoksia, myös tämä haastattelu oli mahdollista sisällyttää lopulliseen aineistoon.

Haastateltavista viisi oli naisia ja neljä miehiä. Naisista yksityisellä sektorilla työskenteli kolme ja julkisella sektorilla kaksi henkilöä, kun taas miehistä kaksi työskenteli yksityisellä ja kaksi julkisella sektorilla. Sekä naisten että miesten osalta edustettuina oli neljä ikäluokkaa, 25–34-, 35–44-, 45–54- ja 55–64-vuotiaat. Haastateltavista viisi oli suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon ja neljä alemman korkeakoulututkinnon. Tilastokeskuksen (2023) ammattiluokitukseen perustuen haastateltavista kuusi lukeutui asiantuntijoihin, kaksi erityisasiantuntijoihin ja yksi johtajiin. Kaikki haastateltavat työskentelivät keskenään erilaisilla toimialoilla ja heillä oli hyvin erilaiset tehtävänimikkeet. Kaikkien haastateltavien työ oli luonteeltaan pääsääntöisesti paikkariippumatonta. Lähes jokainen haastateltava, yhtä lukuun ottamatta, asui puolison tai perheen kanssa. Valtaosa haastateltavista ilmoitti tekevänsä työnsä mieluiten joko vahvasti etätyöpainotteisesti tai tasapainoisemmin hybridimuotoisena. Vain yksi henkilö suosi lähes yksinomaan lähityötä.



Haastattelutilanteet olivat toteutustavasta riippumatta varsin samankaltaisia eikä etäyhteyksien käyttö aiheuttanut ongelmia haastattelujen toteutuksen kannalta. Haastattelut etenivät rennosti, vaikka vuorovaikutusta ohjasikin haastattelutilanteelle tyypillisesti tutkijan aloitteellisuus ja kysymysten kysyminen sekä keskustelun ohjaaminen (Ruusuvoori & Tiittula 2017, 47). Tämän tutkimuksen etuna haastattelujen kannalta oli aiheen arkipäiväisyys ja ei-sensitiivisyys: haastattelujen aihe oli kiinteä osa haastateltavien arkea, eikä siihen liittynyt erityisen arkaluontoisia ulottuvuuksia. Pääsääntöisesti haastateltavat kertoivatkin mielellään ja avoimesti ajatuksistaan ja kokemuksistaan aiheen tiimoilta. Haastattelut noudattivat sisällöllisesti teemahaastattelurunkoa varsin suunnitellusti, vaikka eri teemojen painopisteet tai näkökulmat vaihtelivatkin jonkin verran haastattelusta riippuen.

### 4.3 Tutkimusmenetelmä

Aineiston käsittelyn ensimmäinen vaihe oli sen muuntaminen äänitallenteilta tekstimuotoiseksi. Koska tässä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena oli nimenomaan haastattelun asiasisältö, eikä esimerkiksi vuorovaikutus tai haastattelutilanteessa läsnä olleiden keskinäiset suhteet, hyvin tarkka litterointitapa litterointimerkkeineen ei ollut tarpeen (Ruusuvoori 2010, 424–425). Lähtökohtaisesti kaikki aineisto on kuitenkin litteroitu sana sanalta. Luettavuuden ja selkeyden parantamiseksi puhetta on muutettu hieman yleiskielisemmäksi: esimerkiksi murteella lausutut keskeneräiset sanat on kirjoitettu pääsääntöisesti kokonaisina pois lukien jotkin puheessa vakiintuneet ilmaisut, kuten *mä* tai *mulla*. Litteroinnissa pois jäivät täysin irrallisiksi jääneet keskeneräiset lauseet sekä monet pienet puhekielelle tyypilliset täytesanat, kuten *niinku* tai ylimääräiset *että*-sanat. Vastaavasti pois jäivät yksittäiset vuorovaikutusta ylläpitävät sanat, kuten *joo*, joilla ilmaisun haastateltavan puhuessa kuuntelevani häntä. Lisäksi aineisto anonymisoitiin litteroidessa, mikä tarkoittaa suorien ja tarvittaessa myös epäsuorien tunnistetietojen poistamista tai karkeistamista aineistosta (Kuula & Tiitinen 2010, 452). Suorat tunnistetiedot, kuten nimet, poistin aineistosta kokonaan. Epäsuorat tunnistetiedot, kuten haastatteluissa mainitut kaupungit ja muut paikat, pyrin karkeistamaan vaikeammin tunnistettaviksi, mutta kuitenkin niin, ettei tekstin luettavuus heikentynyt.

Aineiston analyysi on toteutettu aineistolähtöisenä sisällönanalyysinä, jossa aineistoa on käsitelty teemoittelun keinoin. Tarkoituksena ei siis ole ollut vain luokitella aineistoa eikä toisaalta myöskään pyrkiä tyypittelemään sitä. Pelkkä laadullisen aineiston luokittelu rajoittuisi havaintojen määrälliseen järjestämiseen, kun taas tyypittelyn tarkoituksena olisi tiivistää aineistossa esiintyvistä näkemyksistä yleistyksiä ja mahdollisia tyyppiesimerkkejä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 105–107). Tässä tutkimuksessa

tarkoituksena on pyrkiä ymmärtämään ilmiötä ja siihen kytkeytyviä moninaisia näkemyksiä ja kokemuksia, ja tätä tarkoitusta palvelee parhaiten juuri teemoittelu. Teemoittelussa aineisto pilkotaan ensin osiin, minkä jälkeen se järjestetään uudelleen tutkimuskysymysten kannalta relevantteihin aihepiireihin keskittyen siihen, mitä aineistossa kustakin teemasta sisällöllisesti sanotaan, eikä havaintojen frekvenssiin (mt. 105–107). Teemoittelemalla aineistosta on mahdollista systemaattisesti tunnistaa, jäsenellä ja tulkita erilaisia merkityksiä ja sitä kautta pyrkiä ymmärtämään tutkittavaan ilmiöön liittyviä kokemuksia (Braun & Clarke 2012, 57).

Aineistolähtöisessä analyysissä tavoitteena on tuottaa aineistosta teoreettinen kokonaisuus, missä tarkoituksena on edetä aineiston ehdoilla – ainakin siinä määrin, missä se on mahdollista. Pyrkimyksenä on siis toteuttaa analyysi nojaamatta aiempaan tutkimustietoon, teorioihin tai havaintoihin. Käytännössä täysi aineistolähtöisyys on kuitenkin lähes mahdotonta, sillä esimerkiksi tutkijan tietojen ja hänen tekemiensä metodologisten valintojen voidaan nähdä väistämättä vaikuttavan aina tuloksiin jossain määrin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 108–109.) Siinä mielessä on hyvä tunnistaa, että tässäkin tutkimuksessa on teoriaohjaavan analyysin piirteitä: analyysi ei sinänsä perustu teoriaan suoranaisesti ja analyysiyksiköiden valinta pohjautuu nimenomaan aineistoon, mutta aikaisemmalla tiedolla saattaa olla vähintään tiedostomaton vaikutus analyysin rakentumiseen (mt. 109). Tähän tutkimukseen on valittu aineistolähtöinen sisällönanalyysi ennen kaikkea sen vuoksi, että tutkimusajankohtana tutkittava ilmiö on ollut vielä varsin tuore, eikä uudenlaista pandemia-ajan jälkeistä hybridityön aikakautta oltu eletty vielä pitkään. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla on ollut mahdollista tutkia ilmiötä ja saada siitä perustietoa ilman, että analyysissä tulisi kiinnittyä liiaksi aiempaan tutkimustietoon, mikä puolestaan jättää tilaa sille, että aineistosta on mahdollista tehdä odottamattomiakin havaintoja tai tulkintoja.

Toteutin analyysiprosessin mukailten Tuomen ja Sarajärven (2018, 123) laatimaa aineistolähtöisen analyysin toteutuksen vaihekuvausta. Ensimmäinen perusteellinen aineistoon tutustuminen tapahtui jo aineistoa litteroidessa. Sen jälkeen syvensin aineistoon perehtymistäni lukemalla sen kokonaisuudessaan. Tein jo aineistoa litteroidessani ja myöhemmin sitä lukiessani muistiinpanoja toistuvista tai muuten siinä vaiheessa merkityksellisiltä vaikuttavista havainnoista, joita aineistosta tein, sekä niihin liittyvistä alustavista tulkinnoista. Perehtymisen jälkeen toin aineistoni laadullisen tutkimuksen aineiston käsittelyyn ja analysointiin soveltuvaan NVivo-ohjelmaan. Yhdessä NVivon ja taulukkolaskentaohjelma Microsoft Excelin avulla aloin rakentaa analyysiani etsimällä aineistostani ensin tutkimuskysymysteni kannalta merkityksellisiä ilmauksia, jotka tiivistin pelkistetyiksi ilmauksiksi. Näistä tutkimustehtävää kuvaavista pelkistetyistä ilmauksista koostin keskenään samaa ilmiötä kuvaavia alaluokkia, joista

puolestaan muodostin yläluokkia, esimerkiksi *koetut muutokset työn tekemisen tavoissa* tai *koetut muutokset vuorovaikutuksessa*. Analyysin myötä syntyneet yläluokat puolestaan yhdistin yhdistävän luokan alle. Yhdistävät luokat, kuten *koetut muutokset asiantuntijatyössä*, toimivat sateenvarjona niiden alle sijoittuneille ylä- ja alaluokille ja olivat suoraan yhteydessä tutkimustehtävään. Tämän prosessin myötä olin rakentanut aineiston pohjalta jäsennellyn kokonaisuuden, jonka kautta pystyin systemaattisesti vastaamaan tutkimuskysymyksiini.

Sisällönanalyysin kanssa on oltava tarkkana, ettei analyysi jää vain aineiston luokittelun tasolle (Ruusuvoori, Nikander & Hyvärinen 2010, 19). Tästä syystä en ole tyytynyt vain luettelemaan aineistosta löytämiäni havaintoja, vaan olen pyrkinyt aktiivisesti myös tekemään niistä tulkintoja ja pohtimaan, mitä tekemäni havainnot mahdollisesti tarkoittavat ja mitä ne merkitsevät. Lisäksi peilaan tekemiäni havaintoja aikaisempaan tutkimukseen.

#### **4.4 Tutkimuseettinen pohdinta**

Tutkimuksen toteuttamisessa on noudatettu Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimaa ohjetta ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettisistä periaatteista (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019). Tutkijana olen huolehtinut siitä, että olen huomionnut toiminnassani haastateltavien itsemääräämisoikeuden, ja että tutkimuksestani ei aiheudu tutkittaville vahinkoa tai haittaa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2019) ohjeen mukaisesti haastateltavilta on pyydetty tietoon perustuva suostumus tutkimukseen osallistumisesta. Osallistujille ovat saaneet etukäteen sähköpostitse tietoa tutkimuksen sisällöstä ja toteuttamisesta sekä erillisen henkilötietojen käsittelyä koskevan tietosuojailmoituksen, jotka he hyväksyivät niin ikään sähköpostitse sopimalla itselleen haastatteluajan. Haastateltavat ovat olleet tietoisia siitä, että tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja että heillä on oikeus vetäytyä tutkimuksesta milloin tahansa ilman kielteisiä seurauksia.

Asianmukaiset tietosuojakäytännöt ovat tärkeä osa tutkimusprosessia tutkittavien yksityisyyden turvaamiseksi (Kuula 2006, 124). Osallistujilta on kerätty vain tutkimuksen toteutuksen ja palkkion luovuttamisen kannalta välttämättömät henkilötiedot ja tietosuojasta on huolehdittu tarkasti EU:n yleistä tietosuoja-asetusta ja kansallista tietosuojalakia soveltaen. Henkilötietojen keräämisessä ja tutkimusaineiston säilyttämisessä on käytetty Turun yliopiston tarjoamia luotettavia ja tietoturvallisia Webropol- ja Seafire-palveluja. Tutkittavien yhteystietoja ei ole säilytetty aineiston yhteydessä. Tutkimusaineisto tuhotaan kokonaisuudessaan tutkielman valmistumiseen

mennessä. Niiden henkilöiden, jotka ilmoittautuivat vapaaehtoisiksi haastateltaviksi, mutta jotka eivät tulleet valituiksi, henkilötiedot tuhottiin heti, kun niitä ei enää uusien haastattelujen sopimiseksi tarvittu. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2019) ohjeen mukaisesti myös tutkimusjulkaisussa on huomioitu yksityisyyden suojan toteutuminen: haastateltavista ei tutkielman yhteydessä kerrota nimiä, työpaikkoja, tehtävänimikkeitä tai muita tarkkoja taustatietoja. Haastateltavien henkilöiden tunnistamisen riski on minimoitu huolellisesti.

Lisäksi tutkimuksen toteuttamisessa on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012), joka on keskeinen eettinen normisto tieteellisen tutkimuksen kentällä (Hirvonen 2006, 31). Olen tutkimukseni jokaisessa vaiheessa noudattanut huolellisuutta, tarkkuutta ja rehellisyyttä. Lisäksi olen käyttänyt tutkimuksessani tieteelliset kriteerit täyttäviä ja eettisiä tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmiä.

## 5 PANDEMIA-AJAN MULLISTAMA ASiantuntijatyö

### 5.1 Muutokset työn tekemisen tapoihin kohdistuvissa asenteissa

Suuren osan asiantuntijatyötä tekevistä henkilöistä etätyöhön maaliskuussa 2020 ajaneella Covid-19-pandemiolla on tämän tutkimuksen aineiston perusteella ollut hyvin merkittävä vaikutus asiantuntijoiden työn tekemisen tapoihin ja paikkoihin kohdistuviin asenteisiin ja ajatuksiin. Suomessa valtakunnallisesta etätyösuosituksesta luovuttiin kokonaan vasta maaliskuussa 2022 (Valtioneuvosto 2022). Noin kahden vuoden ajaksi pitkittyneet etäpainotteiseen työhön ohjanneet olosuhteet saivat asiantuntijoiden suhtautumisen työn tekemisen tapoihin ja paikkoihin muuttumaan varsin perustavanlaatuisesti.

Vaikka etätyö oli monille asiantuntijatyötä tekeville ainakin jossain määrin mahdollinen työn muoto jo ennen pandemiaa (Keyriläinen 2021), etätyötä ei haastattelujen perusteella vielä tuolloin useinkaan koettu tasa-arvoiseksi työn muodoksi lähityön rinnalla. Etätyö työn tekemisen muotona vaikutti olleen lähityöhön nähden alisteisessa asemassa osittain organisaation johdon asenteista ja linjauksista johtuen, mutta etätyön lähityöhön nähden heikompaan asemaan vaikutti haastateltavien kertomusten perusteella monin tavoin myös etätyöhön yleisesti kohdistuneet asenteet ja ajatukset. Lähityö oli vielä ennen pandemiaa monen työpaikalla niin voimakas normi, ettei etätyön tekemiseen välttämättä siksi osattu edes suhtautua itselle realistisena työn tekemisen muotona:

*No mulla ei kyllä ollut etätyöstä oikeastaan minkäänlaista ajatusta, että kun mä en edes hirveästi pitänyt sitä mahdollisena, että mä tekisin mitään etätyötä. Se oli aina niin selvää, että tehdään toimistolla töitä.*

- Mies, julkinen sektori, 25–34 v.

Joskus etätyöhön suhtautumista määritti se, ettei etätyötä pidetty toimivana työn tekemisen muotona. Osa haastateltavista ilmaisi epäilleensä, ettei työtä olisi mahdollista tehdä etänä järkevästi, tai että sen tekeminen olisi jollain tavalla hankalaa:

*Mä en oikeastaan ollut koskaan juurikaan tehnyt etätöitä, pois lukien ne muutamat kokoukset. Ajattelin, että se ei ole oikein hyvä tapa toimia, että vaikea kuvitella, että jotain verkkokurssia olisi pitänyt sun muuta.*

- Mies, julkinen sektori, 45–54 v.

*No ehkä mä ajattelin ennen, että se olisi hankalampaa. Tai että tarvitsisi enemmän niitä kollegoja, siihen että just on helpompi kysyä jotain, tai jotain.*

- Nainen, yksityinen sektori, 25–34 v.

Kun etätyön tekemiseen ja sen toimivuuteen kohdistui yleisesti jossain määrin epäilyjä, sellainenkin henkilö, joka pystyi työnkuvansa vuoksi tekemään työnsä ongelmitta myös etänä, saattoi kokea etätyön epäsovivana työn tekemisen tapana. Etätyön tekemistä saattoi varjostaa kokemus siitä, että työyhteisön muut jäsenet saattaisivat suhtautua etätyötä tekevään jollain tavalla kielteisesti. Koettu sosiaalinen paine saattoi saada etätyötä tekevän henkilön kokemaan jopa syyllisyyttä siitä, ettei hän ollut läsnä toimistolla:

*No ehkä mä omalta kohdaltani, jos on ollut etätöissä, niin sitten on aina ollut vähän semmoinen olo, että ajatteleeko muut, että mä nyt lusmuun. Tuntuu, että suurin piirtein pitää lähettää jotain sähköpostia jollekin koko ajan, että ne nyt varmaan ajattelee, että mä teen työtä.*

- Nainen, yksityinen sektori, 35–44 v.

Edellä oleva haastateltavan kertomus kuvaa hyvin myös sitä, kuinka etätyötä saatettiin pitää toissijaisena vaihtoehtona lähityön rinnalla. Vielä ennen pandemiaa etätyön tekemistä saattoi leimata ajatus siitä, ettei etätyön tekeminen ole niin sanotusti oikeaa työtä. Ei välttämättä myöskään luotettu siihen, että etätöissä oleva tekisi työnsä tunnollisesti.

Haastateltavien kertomukset osoittavat, kuinka pandemia-aika muutti lyhyessä ajassa jo pitkään ennen pandemiaa vallinneita asenteita merkittävästi. Siinä missä pandemia-aikana vallinnut lähes kokoaikainen etätyö oli monelle täysin utopistinen ajatus ennen pandemiaa, pandemian jälkeisenä aikana siihen suhtaudutaan jo varsin tavanomaisena työn tekemisen muotona. Tämä muutos on haastateltavien kertomusten perusteella ollut nähtävissä myös työyhteisön skeptisimpienkin henkilöiden keskuudessa:

*Meidän HR-johtaja oli pandemiaan asti sitä mieltä, että ei se onnistu. Mutta sitten se kuitenkin onnistui, nyt hänkin on sitä mieltä.*

- Nainen, julkinen sektori, 45–54 v.

*Meilläkin oli monella etätyötä kohtaankin ihan semmoinen, että ei ikinä, en mä halua tehdä. Sitten ne ihmiset taas nyt on niin luontevasti siellä etänä kanssa.*

- Nainen, yksityinen sektori, 45–54 v.

Edellä olevat aineistokatkkelmat osoittavat myös, kuinka pandemia-aika toimi osaltaan työelämän uudistamisen muutosvastarinnan murtajana. Kun olosuhteet ohjasivat työyhteisöt etätöihin, muutos jouduttiin kohtaamaan pakon edessä ja asenteet muuttuivat etätöiden tekemistä kohtaan myönteisemmiksi, kun työn tekeminen osoittautui onnistuvan hyvin myös etäyhteyksin. Samalla etätöiden tekemisestä tuli myös sosiaalisesti hyväksyttyä, jolloin etätöiden tekemiseen alettiin suhtautua tasavertaisemmin lähityöhön nähden:

*Ehkä jotenkin se asenne, että kun ennen etätö oli vähän semmoinen, että no siellä sä kuitenkin katsot Netflixiä, niin nyt se on ihan ok.*

- Nainen, yksityinen sektori, 35–44 v.

Toisaalta pakotetun etätöiden myötä tapahtunut asennemuutos kohdistui myös lähityöiden tekemiseen. Uudenlainen työn tekemisen tapa oli saanut haastateltavat pohtimaan erilaisten työn tekemisen tapojen mielekkyyttä sekä kyseenalaistamaan vakiintuneita ja normien mukaisia, pitkään vallinneita tapoja. Lähityöiden tarkoituksenmukaisuutta punnittiinkin haastateltavien puheessa varsin kriittisesti:

*Vaikea enää perustella itselleen ja muille, että miksi välttämättä pitäisi tulla paikan päälle tekemään näitä samoja hommia, kun ne on onnistunut näin hyvin etänäkin.*

- Mies, yksityinen sektori, 55–64 v.

*Sitten kaikki nämä ympäristöseikat, että jos sun työ on sellaista, että sä törötät koneella ja voit tehdä sitä missä tahansa, niin tietyllä tavalla se tuntuu vähän järjen köyhyydeltä, että sun täytyy siirtyä päivittäin paikasta A paikkaan B tehdäksesi samalla välineellä töitä.*

- Nainen, julkinen sektori, 55–64 v.

Haastatteluaineiston perusteella työn tekemisen tapoihin kohdistuvat asenteet kokivat siis pandemia-ajan seurauksena merkittäviä muutoksia. Pakotettu etätöihin siirtyminen näytti muuttaneen etätöihin kohdistuvia asenteita aiempaa myönteisemmiksi samalla, kun lähityöiden mielekkyyttä tai välttämättömyyttä kyseenalaistettiin. Etätöihin ja aiempaa joustavampiin työn tekemisen tapoihin ei aineiston perusteella suhtauduta enää utopiana, vaan tavanomaisena ja tarkoituksenmukaisena, lähityöiden kanssa tasavertaisen kaltaisena työn tekemisen muotona.

## 5.2 Muutokset työn tekemisessä

Pandemia-ajan ja lisääntyneen etätöiden myötä työn tekemisessä on aineiston perusteella pääteltävissä tapahtuneen monenlaisia muutoksia. Ensimmäkin työn digitalisoituminen näyttää ottaneen merkittävän harppauksen eteenpäin pandemiaa edeltävään aikaan nähden. Vaikka työn digitalisoitumista luonnehdittiin jo ennen pandemiaa merkittävälle ja lähes saturoituneelle tasolle nousseena (Alasoini 2019), pandemian myötä työn digitalisoituminen vaikuttaisi edelleen syventyneen. Pandemia-ajan myötä syventynyt työn digitalisoituminen, kuten erilaisten sähköisten työtilojen ja pikaviestintävälineiden käyttö (Lyly-Yrjänäinen 2022), ilmenee myös tässä aineistossa. Tämän tutkimuksen aineistossa käytetyin digitaalinen alusta oli viestintä- ja yhteistyöalustana toimiva Microsoft Teams, joka oli haastattelujankohtana ollut aktiivisessa käytössä jokaisella haastateltavalla. Haastateltavien kertomusten perusteella monet sellaiset työhön liittyvät asiat, erityisesti palaverit, jotka aiemmin toteutettiin esimerkiksi kasvotusten käydylle keskustelulla, ovat siirtyneet digitaalisille alustoille:

*Ei me mitään Teamsia tai muuta käytetty tällä tavalla ennen.*

- Nainen, yksityinen sektori, 35–44 v.

Toisaalta työn digitalisoitumisen syveneminen ilmenee myös siinä, että työn tekeminen rakentuu digitaalisille alustoille ja työtä tehdään pitkälti digitaalisilla välineillä silloinkin, kun ollaan fyysisesti samassa tilassa. Tämä näkyy osittain esimerkiksi siinä, että työhön liittyvä informaatio vaikuttaisi yhä vahvemmin siirtyneen digitaalisiin kanaviin. Kenties kärjistetyimmillään digitalisoitumisen voimistuminen ilmenee kuitenkin siinä, että työtä saatetaan tehdä täysin digitaalisesti silloinkin, kun olisi mahdollisuus toimia kasvotusten. Erään haastateltavan kokemus havainnollistaa hyvin tätä muutosta:

*Vaikka joskus yrittäisitkin ehdottaa, että kun me kaikki ollaan nyt tämän saman käytävän varressa, niin pidettäisiinkö se palaveri sitten ihan livenä... Mutta kyllä se sitten aina kääntyy siihen, että no ollaan näillä omilla koneilla.*

- Nainen, julkinen sektori, 55–64 v.

Huomion arvoista on se, että Teamsin kaltaiset digitaaliset alustat vaikuttaisivat vakiinnuttaneen jalansijansa työn tekemisen organisoinnin vankkana perustana. Haastateltavien kertomukset osoittavat, ettei Teamsin käyttö näytä juurikaan



vähentyneen, vaikka pandemia-ajan jälkeen työpaikoille onkin osittain palattu hybridityön merkeissä.

Työn digitalisoitumisen syvenemisen ohella työtahdin koettiin tietyiltä osin kiihtyneen. Haastateltavat kuvailivat sitä, kuinka työn yhä voimakkaampi painottuminen digitaalisille alustoille ei varsinaisesti rauhoittanut työtahtia, vaan aiheutti ennemminkin päinvastaisia seurauksia:

*Kyllä varmaan tämä Teams-työskentely toi siihen jotain semmoista tiivistymistä. Aina niitä siirtymiä ei huomioida, kun vähän oletus tuntuu olevan, että kaikki on vaan koneella koko ajan.*

- Mies, yksityinen sektori, 35–44 v.

*Jos mä siirryn [kaupungin sisällä paikasta toiseen], en mä voi aloittaa samalla minuutilla palaveria, siihen on pakko laittaa varsin tai mieluummin 20 minuutin tauko. Niin ihmiset tajusi, että nyt kun on niitä Teamseja, niin eihän niissä tunnu olevan minuuttikaan taukoa.*

- Nainen, julkinen sektori, 45–54 v.

Aiemman tutkimuksen mukaan työn digitalisoituminen on yhteydessä työtahdin kiihtymiseen ja työn tekemisen tiivistymiseen (Green 2004). On oletettavaa, että myös pandemia-ajan myötä tapahtunut työtahdin kiristyminen kulkee rinta rinnan työn yhä digitalisoituneemman luonteen kanssa: Teamsiin ja muille digitaalisille alustoille painottunut arkinen työn tekeminen on mahdollistanut entistäkin tiiviimmän työskentelytavan. Tiivistynyt ja kiihtynyt työ voi näyttäytyä etäpalaverien täyteisinä työpäivinä, mutta toisaalta se saattaa ilmentyä myös työpäivän sisällöllisenä sirpaloitumisena. Siinä missä tietylle työtehtävälle tai kokonaisuudelle oli ennen kenties helpommin mahdollista varata jopa kokonaisia päiviä tai ainakin peräkkäisiä tunteja, digitalisoitumisen myötä yhteen asiaan keskittymisestä kerrallaan on tullut aiempaa haastavampaa:

*Siitä on tullut semmoista tilkkutäkkimäisempää ja rikkonaisempaa, ja sillä lailla vähän semmoista... tehdään vähän tonne tota joskus ja sitten seuraava, ja näin. Ei-etätyö on ollut selkeämmin hallittavaa ja kokonaisvaltaisempaa ehkä.*

- Mies, yksityinen sektori, 55–64 v.

Haastateltavien kokemusten heijastelemaan voimistuneen työn digitalisoitumisen ja siihen kytkeytyvän työn tiivistymisen ohella pandemia-aika vaikuttaisi aineiston perusteella myös tehostaneen työn tekemistä. Työn tehostuminen ei kuitenkaan vaikuttaisi niinkään suoraan kytkeytyvän digitalisoituvan ja kiihtyvän työn vaatimusten pakottamaan sopeutumiseen, vaan ennemmin etätöiden tekemisen tehokkuuteen – työn tekeminen on tehokkaampaa, kun keskittymistä vaativiin tehtäviin on mahdollista syventyä oman kodin rauhasta käsin ilman jatkuvia keskeytyksiä. Työn tehostumisen kokemus ilmeni haastateltavien puheessa varsin yksiselitteisesti:

*Mä oon huomannut sen, että mä oon niin paljon tehokkaampi kotona, koska täällä ei ole niitä häiriötekijöitä. Esimerkiksi [eräiden vuosittaisten tehtävien] kanssa olen paljon paremmassa mallissa ollut tänä vuonna, kuin jos vertaa siihen aikaan, että oli siellä [työpaikalla].*

- Mies, julkinen sektori, 45–54 v.

Työn tehostumisen kokemuksella on haastateltavien kertomusten perusteella ollut neutraali tai myönteinen vaikutus ei-toivottuun kiireen kokemukseen. Vaikka työ on yhä digitalisoituneempaa ja monen kohdalla rytmiltään tiiviimpää, se ei välttämättä näy yksilön tasolla lisääntyneenä kiireen tai stressin kokemuksena, vaan työn tekeminen on saattanut tuntua jopa aiempaa rennommalta ja miellyttävämmältä. Tulkintani mukaan etätöiden mahdollistama työn tehostuminen ja toisaalta oman kodin rauhoittava ympäristö on tasapainottanut alati kiihtyvää työtä. Päivään vapautuu aikaa ja tilaa, kun yhden tehtävän suorittamiseen käytettävä aika lyhenee.

Tutkimusten mukaan pandemia-ajan myötä lisääntynyt etätö ja hybridityö on edellyttänyt työntekijöiltä aiempaa voimakkaampaa itseohjautuvuutta (Sutela & Pärnänen 2021). Asiantuntijatyön kontekstissa, joskin hieman työnkuvasta riippuen, työn tekemisen paikan täysi tai osittainen siirtyminen työnantajan tarjoamista tiloista kotiin ei kuitenkaan välttämättä ole muuttanut autonomian kokemusta merkittävästi: tätä tutkimusta varten haastateltujen henkilöiden kohdalla työn edellyttämän autonomian määrä näyttäytyi suhteellisen saman suuruisena työn tekemisen paikasta riippumatta, eikä haastateltavien kertomuksissa ollut havaittavissa viitteitä autonomian tarpeen lisääntymisestä merkittävässä määrin. Tämä johtuu todennäköisesti siitä, että asiantuntijatyö on jo lähtökohtaisesti luonteeltaan varsin autonomista (Mazmanian ym. 2013; Sutela & Lehto 2014), mikä on edellyttänyt itseohjautuvaa otetta työhön jo ennen pandemiaa. Erään haastateltavan kommentti sanoittaa tätä kuvaavasti:

*Mulla on semmoinen työ, että se on ollut aika itseohjautuvuutta tarvitseva jo aiemmin. Että se ei tähän vaikuta, että olenko mä toimistolla vai kotona.*

- Nainen, yksityinen sektori, 35–44 v.

Autonomian kokemukseen kohdistuneet muutokset kytkeytyivät lähinnä siihen tosiasiaan, ettei työtä enää tehdä työyhteisön ja esihenkilön silmien alla samoissa määrin kuin ennen pandemiaa:

*Nyt kun sä et näe mitään esimiestä koskaan, niin tavallaan tässä olisi tosi helppoa olla tekemättä mitään, koska ei kukaan seuraa sua juurikaan ja sä et näe koskaan ketään, että ei tässä tiedä yhtään enää.*

- Mies, julkinen sektori, 45–54 v.

Kun työtä tehdään etätyössä piilossa suorilta katseilta, itseohjautuvuuden kokemus voi olla hieman voimakkaampi. Asiantuntijatehtävissä työskentelevät toimivat kuitenkin tavallisesti korkean luottamuksen työrooleissa, joissa työhön on jo ennen pandemiaa kohdistunut suoraa valvontaa varsin vähäisissä määrin (ks. Julkunen 2008, 197–198). Tämän vuoksi menestyksekkäs työstä suoriutuminen ei ole niinkään riippuvainen työhön kohdistuvasta suorasta valvonnasta, vaan ratkaisevaa on työn tuloksellisuus, mikä selittänee osaltaan sitä, miksei itseohjautuvuuden tarpeessa ole tämän tutkimuksen perusteella koettu erityisen merkittäviä tai käännteentekeviä muutoksia. Koska asiantuntijatyöhön kohdistuu tyypillisesti enemmän etu- ja jälkikäteistä kontrollia kuin varsinaista suoraa valvontaa (Julkunen 2008, 167), työn suorittamisen paikalla ei välttämättä ole lopulta kovin suurta merkitystä asiantuntijatyön tekemisessä ja vaaditun autonomian määrässä.

### **5.3 Muutokset työn tekemisen tavoissa ja paikoissa**

Kenties huomattavin ja näkyvin asiantuntijatyössä tapahtunut pandemia-ajan aiheuttama muutos on muutos työn tekemisen tavoissa ja paikoissa. Pandemian puhkeamisen myötä työn tekemisen paikka vaihtui ensin nopeasti työnantajan tarjoamista tiloista ihmisten koteihin (Sutela & Pärnänen 2021). Sitten, poikkeusolojen ja valtakunnallisen etätyösuosituksen päättymisen jälkeen, työ on asettunut uusiin uomiinsa, joissa etätyön ja lähityön tekeminen yhdistyi uudenlaiseksi hybridityöksi.

Työn tekemisen tavoissa ja paikoissa tapahtunut muutos on ollut merkittävä erityisesti etätyön aseman kannalta. Kuten asenteiden muutosta käsittelevässä luvussa 5.1 todettiin,

pakotettu etätyöhön siirtyminen muutti etätyöhön kohdistuvia asenteita myönteisemmiksi tehden samalla etätyöstä tavanomaisen työn tekemisen tavan. Asiantuntijat ovat jossain määrin tehneet etätyötä jo ennen pandemiaa (Keyriläinen 2021), mutta pandemian myötä etätyön tekemisen määrä on lisääntynyt merkittävästi (Sutela & Pärnänen 2021). Haastateltavien kertomukset havainnollistivat sitä, millaisia muutoksia etätyön asemassa on tapahtunut. Ennen pandemiaa organisaation johto saattoi nykyistä useammin suhtautua epäillen etätyöhön työn tekemisen muotona ja etätyön tekeminen saattoikin edellyttää esimerkiksi erillisen etätyösopimuksen solmimista ja toisaalta esihenkilölle esitettävän ennakkosuunnitelman laatimista:

*Sitten ruvettiin tekemään enemmän etätyösopimuksia kaikille, jossain vaiheessa, varmaan 5–6 vuotta, siitäkkin on jo tosi monta vuotta, että sitten sai tehdä jonkun päivän viikosta etänä, se meni niin päin. Ja sitten piti tehdä etukäteen suunnitelmat, että mitä mä aion nyt etänä tehdä.*

- Nainen, julkinen sektori, 45–54 v.

Etätyön tekeminen on sittemmin vapautunut huomattavasti. Pandemia-ajan myötä etätyö näytti menettävän erityisasemansa ja etätyö alkoi näyttäytyä tavanomaisena työn tekemisen muotona siinä missä lähityökin: työ on työtä sen tekemisen paikasta riippumatta. Lisäksi asiantuntijatyö on jo aiemmin ollut luonteeltaan varsin autonomista (Mazmanian ym. 2013; Sutela & Lehto 2014), mutta pandemia-ajan myötä asiantuntijatyötä tekevän autonomian piiriin on tullut osin uusi osa-alue, kun asiantuntijoilla on yhä paremmat mahdollisuudet vaikuttaa siihen, missä he työtään tekevät.

Etätyö on vakiinnuttanut nopeasti asemansa asiantuntijatyötä tekevien työarjessa. Vaikka nopea siirtyminen etätyöhön pandemian puhjetessa saattoikin aluksi aiheuttaa osalle asiantuntijoista hankaluuksia tai vaatia uudenlaisten taitojen ja tapojen opettelemista, uudenlaisen työn tekemisen tapojen rakentuminen ja vakiintuminen tapahtuivat haastateltavien kertomusten perusteella lopulta varsin sujuvasti. Poikkeusolojen päätyttyä ja uudenlaiseen hybridityöhön siirtymisen jälkeen monilla työn tekemiseen alkoi muotoutua uudenlainen jako, jossa keskittymistä vaativat tehtävät tehdään kotona, kun taas erilaiset palaverit ja muu sosiaalinen kanssakäyminen painottuu toimistolle:

*Tämä on sellaista aivotyötä, että pitää koko ajan miettiä. Se vaatii ison osan tästä ajasta, niin siinä mielessä tämä sopii tämä etätyö tähän työn luonteeseen. Kun menee toimistolle, ne on melko pitkälti semmoisia sosiaalisia tapahtumia, että me jutellaan paljon ja vietetään aikaa. Niinä toimistopäivinä me ei tehdä juurikaan itse sitä työtä.*

- Mies, julkinen sektori, 25–34 v.

*Jos mulla on jotain oikein keskittymistä vaativaa ja sellaista, että mä tarvitsen pitkän pätkän rauhaa, niin se voi olla, että mä preferoin kotia, koska mulla on täällä rauhallista tehdä. Toki meillä on toimistolla hyvät tilat ja siellä on se hiljainen tila, mutta siellä on aina se vaara, että joku tulee repimään, että tässä on nyt tämmöinen ad hoc -tilanne.*

- Nainen, yksityinen sektori, 35–44 v.

Etätyömahdollisuuksien lisääntyminen on ollut monille erittäin mieluisa käänne työelämässä, ja suurin osa haluaa jatkaa etätyössä tai hybridityössä myös tulevaisuudessa (Sutela & Pärnänen 2021). Tämä ilmiö näkyy myös tämän tutkimuksen aineistossa. Kotoa käsin työskentelyn mahdollisuus on otettu etenkin nuorimpien osalta avosylin vastaan, mutta myös vanhemmat haastateltavat suhtautuivat muutokseen varsin myönteisesti, kuten seuraava sitaatti osoittaa:

*Sitten mä sain ne etäyhteydet ja siirryin tekemään kotoa töitä, ja sehän on ollut mun tämmöisen työuran lottovoitto. Työrauhaa, mulla ei ole oikeastaan ollut työhuonetta koskaan.*

- Nainen, julkinen sektori, 55–64 v.

Keskittymistä vaativien tehtävien tekemisen siirtymisen kotiin osoittaa toisaalta myös sen, että omasta kodista on tullut ikään kuin uusi työhuone. Erilaisten avo- ja monitilatoimistojen yleistyessä (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019) varsinaiset työhuoneet ovat harvinaistuneet työpaikoilla. Tulkintani on, että kodin työpisteet ovat hybridityöhön siirtymisen jälkeen osaltaan täyttämässä tätä yksityisen ja rauhallisen työtilan aukkoa, joka on syntynyt avo- ja monitilatoimistojen yleistyessä.

Kotoa käsin työskentely ensin poikkeusoloissa ja sittemmin osana hybridityötä on vakiinnuttanut asemansa siinä määrin, että moni on päätenyt tekemään omaan kotiinsa etätyön tekemistä tukevia muutoksia tai hankintoja. Haastateltavien puheessa toistuivat ennen kaikkea joko vähäisemmät tai merkittävämmät kaluste- ja välinehankinnat, joista osan oli maksanut työnantaja. Varsinaiseen remonttiin ei ollut ryhdytty, tosin sitäkin oli joissain tapauksissa pohdittu:

*Jos mun työ muuttuu sellaiseksi, että mä teen enemmän etätöitä, niin sitten pitää miettiä sitä, että tekisikö sitten jonkun semmoisen pienen työhuoneen, niin sitten pienentäisi jotain toista huonetta tai tilaa.*

- Nainen, julkinen sektori, 45–54 v.

*Ei ole remonttia tarvinnut tehdä. Voisi varmaan tehdä, että mä oon joskus miettinyt, kun siinä makuuhuoneessa on semmoinen vaatehuone, että jos sen tempaisisi jotenkin auki, niin sitten tulisi enemmän tilaa. Mutta ei ole nyt ajateltu mitään sellaista.*

- Nainen, yksityinen sektori, 45–54 v.

Työn siirtyessä työnantajan tarjoamista tiloista työntekijän kotiin työ liukuu samalla työntekijän omaan yksityiseen tilaan, mikä saattaa synnyttää jännitteitä työn ja kodin välille (Watson ym. 2021). Vaikka tätä tutkimusta varten toteutetuissa haastatteluisia etätyöhön suhtauduttiin pääsääntöisesti erittäin myönteisesti ja yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta jokainen työskenteli mielellään kotonaan vähintään osan viikoittaisesta työajastaan, työn tunkeutuminen yksityiseen tilaan, kotiin, herätti silti jossain määrin vastustusta:

*En oo noita lähtenyt sitten kalustamaan, koska sitten taas me ei haluta kotia semmoiseksi työpaikaksi. Ehkä ollaan tarkoituksellisesti jätetty ne sen takia hankkimatta. Ei se ole mikään rahakysymys tai mikään muu kysymys, mutta että ei halua tehdä tästä ”työhuoneesta” semmoista varsinaista työhuonetta.*

- Mies, julkinen sektori, 45–54 v.

Edellä mainittu sitaatti ilmentää myös sitä rajanvetoa, jota asiantuntijatyötä tekevät pyrkivät kotiin siirtyvän työn osalta tekemään. Etätyön tekemistä tukevien hankintojen vastustus nojautui joissain tapauksissa myös periaatteelliseen ajatukseen siitä, että työvälineiden hankinta on työnantajan vastuulla, eikä työntekijä siksi halunnut tehdä muutoksia kotiinsa omalla kustannuksellaan:

*Mä olen ollut vähän sitä mieltä, että työnantaja hankkii työvälineet, että se määrittelee, mitä työvälineitä tarvitaan.*

- Mies, julkinen sektori, 45–54 v.

*Mun mielestä tää on tavallaan työnantajan järjestämä, että sitten jos mä kotiin rakentaisin jotain työpistettä, niin sitten se on vähän niin kuin omalla kustannuksella ja vaivalla.*

- Mies, yksityinen sektori, 35–44 v.

Pandemia-ajan myötä lisääntyneellä etätyöllä on ollut vaikutuksensa kodin lisäksi myös toimistolla tehtävään työhön. Etätyön ja hybridityön suosio (Sutela & Pärnänen 2021)

heijastui myös tämän tutkimuksen aineistoon: haastateltavien kertomusten perusteella työnantajan tarjoamien tilojen käyttöaste oli jäänyt varsin vähäiseksi. Samalla lisääntynyt etätö ja sen myötä lisääntyneet etäpalaverit olivat jossain määrin muuttaneet niitä tarpeita, joita toimistotiloihin kohdistuu, sillä erilaisten avotilojen ei koettu palvelevan hyvin esimerkiksi etäpalaverien pitämistä. Vaikka avo- ja monitilatiloimistoilla on ollut puutteensa jo ennen pandemiaa (Kim & de Dear 2013), nyt niitä on joissain tapauksissa voinut tulla lisää. Kuten luvussa 5.2 todettiin, työn tekeminen on yhä digitalisoituneempaa ja se on sitä myös toimistolla, ei vain etätöissä. Esimerkiksi yksityisten, etäpalaveriä soveltuvien tilojen määrä oli haastateltavien kertoman perusteella kuitenkin monilla työpaikoilla hyvin rajallinen, eikä aiempaa digitaalisempaan työn tekemiseen soveltuvia tiloja ollut toistaiseksi lisätty.

#### 5.4 Muutokset vuorovaikutuksessa ja yhteisöllisyydessä

Luvussa 5.2 käsitelty työn voimistunut digitalisoituminen ulottuu myös työssä tapahtuvan vuorovaikutuksen ja työyhteisössä vallitsevan yhteisöllisyyden osa-alueille. Sekä työyhteisön sisäisessä että sen ulkopuolisessa vuorovaikutuksessa sähköiset viestintävälineet ovat pandemia-ajan myötä ottaneet entistä tärkeämmän roolin, kun kasvotusten tapahtuva vuorovaikutus on vähentynyt. Vuorovaikutuksen digitalisoituminen näyttäytyi haastateltavien kertomusten perusteella suhteellisen neutraalina asiana, johon oli sopeuduttu nopeasti. Vaikka teknologiavälitteisessä vuorovaikutuksessa oli koettu erinäisiä haasteita, kuten teknisiä ongelmia, vaikeuksia saada puheenvuoroa etäpalaverissa, infomaalin vuorovaikutuksen vähenemistä tai aiempaa korkeampi kynnys vuorovaikutukseen, vuorovaikutuksen siirtymisellä yhä voimakkaammin digitaalisiin kanaviin oli toisaalta osoittautunut olevan myös joitain myönteisiä piirteitä, kuten informaationkulun paraneminen:

*Kyllä mä koen, että kommunikaatio on kyllä parantunut tässä näin, että kun nyt enemmän myöskin ajatellaan sitä, että joku ei ole välttämättä paikalla, niin pistetään nyt nämä kaikki sähköpostilla.*

- Nainen, yksityinen sektori, 25–34 v.

Haastateltavat kokivat teknologiavälitteisen vuorovaikutuksen arkisessa työhön liittyvässä vuorovaikutuksessa pääsääntöisesti varsin luontevana, mutta moni nosti esiin huolen siitä, kuinka uuden työntekijän integroituminen työyhteisöön onnistuu, jos kasvotusten tapahtuva vuorovaikutus jää vähäiseksi. Toisaalta, kuten etätöissä viihtyvä nuorempi haastateltava toteaa, vuorovaikutuksen painottuminen sähköisiin viestintävälineisiin ei välttämättä automaattisesti ole ongelma:

*Ei ehkä työkaverit tule niin tutuksi niin helposti, mutta kyllä mä niihinkin oon aika hyvin tässä näin tutustunut etänäkin, että saanut hyviä työkavereita ja silleen.*

- Nainen, yksityinen sektori, 25–34 v.

Kasvotusten tapahtuva vuorovaikutus on haastateltavien kertomusten perusteella muuttunut etenkin sillä tavalla, että hybridityössä kasvokkainen vuorovaikutus edellyttää pandemiaa edeltävään aikaan nähden huomattavasti enemmän suunnitelmallisuutta ja sopimista. Tiettyä kollegaa ei välttämättä tapaa pitkään aikaan, jos asiasta ei erikseen osapuolten kesken sovita:

*Aikaisemmin oli muutamat kollegat, kenen kanssa yleensä kävi lounaalla, niitä oli ehkä viitisen kappaletta, kenen kanssa työskentelin enemmän. Niin nyt saattaa olla, että niitä ei näe sitten useampaan viikkoon vaikka. Voi olla eri päivinä siellä tai sitten just aikataulut ei mene ihan yhteen.*

- Mies, julkinen sektori, 45–54 v.

Myös vuorovaikutukseen liittyvissä normeissa oli haastateltavien kokemusten perusteella tapahtunut muutoksia. Esimerkiksi kättely, joka monessa tilanteessa vielä ennen pandemiaa oli normi, ei vaikuta täysin saavuttaneen entistä asemaansa pandemian jälkeisessä hybridityössä. Myös esimerkiksi palaverikäytännöissä nähtiin tapahtuneen muutoksia. Pandemia-ajan myötä totuttiin siihen, että elämä voi näkyä myös palaveritilanteissa, eikä siihen tarvitse suhtautua niin vakavasti:

*Siellä saattaa heilua koiraa ja lasta ja muuta taustalla, ja se on ihan OK. Kun sitten taas ajattelee vastavuoroisesti, kun silloin ennen oltiin toimistolla, jos tuli häiriötekijöitä, niin oltiin vähän silleen, että oho, mitäs täällä tapahtuu, mutta ei se ole tuolla Teamsissa. Se on niin rentoutunut toi ilmapiiri jollain tavalla, itse ainakin olen sen huomannut.*

- Nainen, yksityinen sektori, 45–54 v.

Aiempi tutkimus on osoittanut, että pandemia-aika on vähentänyt työyhteisöissä kasvotusten tapahtuvaa vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyttä (Tapani ym. 2022; Viererbl ym. 2022). Suuntaus voidaan nähdä huolestuttavana, sillä yhteisöllisyyden puutteen on havaittu olevan yhteydessä heikentyneeseen tiedonkulkuun ja innovaatioiden syntymiseen sekä työntekijöiden terveys- ja motivaatio-ongelmiin (Manka & Larjovuori 2013). Vaikka kasvokkaisessa vuorovaikutuksessa ja yhteisöllisyydessä tapahtunut



väheneminen näkyi myös tämän tutkimuksen aineistossa, aineistosta oli selvästi havaittavissa se, ettei kasvotusten tapahtuva vuorovaikutus tai koettu yhteisöllisyys ole välttämättä heikentynyt ratkaisevalla tavalla laadullisesta näkökulmasta, vaikka määrällistä vähentymistä olisikin tapahtunut. Kyse vaikuttaisi siis olevan siitä, että vuorovaikutus ja yhteisöllisyys ovat digitaalisiin viestintävälineisiin painottuessaan ennemminkin muuttaneet muotoaan kuin siitä, että ne olisivat yksiselitteisesti vain heikentyneet.

Kuten erään haastateltavan kokemus osoittaa, joissain tapauksissa vuorovaikutuksen digitalisoituminen on jopa lisännyt ja parantanut yhteisöllisyyden kokemusta:

*Mä olen ollut täällä [yrityksen sivutoimipisteessä] aina yksin, niin sitten tosiaan on nämä kahvipöytäkeskustelut, eli mä olen ollut niiden ulkopuolella, kun muut on siellä ja minä täällä. Niin nyt oikeastaan tämä on parantunut mun osalta, koska me sitten sovittiin, että pidetään näitä virtuaalikalhvituksia viikoittain Teamsin välityksellä. Niin tavallaan tämä on mua tuonut paremmin siihen keskusteluun ja porukkaan mukaan, että mä olen paremmin nykyään kartalla, missä mennään ja mitä kuuluu.*

- Mies, yksityinen sektori, 55–64 v.

Haastateltavan tilanne ei ole mitenkään epätyypillinen asiantuntijatyön kontekstissa, sillä asiantuntijatyö on luonteeltaan verkottunutta, kollektiivista ja vuorovaikutteista (Toivanen ym. 2016; Hakkarainen ym. 2012). Digitaalitekniikan kehityksen myötä fyysisen sijainnin merkitys on vähentynyt entisestään, ja erilaisten tehtävien ja projektien parissa työskentelevien tiimien jäsenet saattavat sijaita fyysisesti hyvinkin etäällä toisistaan. Pandemia-ajan voimistama vuorovaikutuksen digitalisoituminen saattaa siis tarjota uudenlaisen mahdollisuuden parantaa fyysisesti hajallaan sijaitsevien yksilöiden ja ryhmien välistä vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyden kokemusta.

Moni haastateltava ilmaisi kokevansa, ettei teknologiavälitteinen vuorovaikutus voisi täysin korvata kasvotusten tapahtuvaa vuorovaikutusta. Kokemus korostui etenkin pakotetussa etätyössä poikkeusolojen aikana, kun kasvokkaisia kohtaamisia ei juuri ollut. Poikkeusolojen jälkeen hybridityön aikakaudella teknologiavälitteisesti painottunutta vuorovaikutusta ei pääsääntöisesti koettu ongelmaksi, kun kasvotusten tapahtuvaa kanssakäymistä oli kuitenkin jossain määrin saatavilla – vaikka määrä olisi jäänyt vähäisemmäksi:

*Jos on edes kerran kasvokkain tavannut, niin kyllä se jotenkin helpottaa sitä asioiden hoitamista sitten jatkossa. Että sitten jos tulee pelkän Team-*

*sin yli uusia tämmöisiä, vaikka asiakkaita, niin se jää väkisinkin semmoiseksi etäisemmäksi jotenkin se yhteydenpito.*

- Mies, yksityinen sektori, 35–44 v.

Haastateltavien kertomusten perusteella voisi sanoa, että vuorovaikutuksessa laatu on korvaamassa määrää. Työyhteisön kesken ehkä tavataan kasvotusten selvästi vähemmän ja harvemmin kuin ennen pandemiaa, mutta samalla ne kerrat, kun kollegoja tapaa, on kuitenkin voitu kokea aiempaa merkityksellisemmiksi:

*Sitten kun nähdään, niin sehän on jee, hauskaa, säkin olet täällä. Täälläkin tuli, meitä oli jo 3 täällä toimistolla, niin tuli neljäs silleen, että täällähän on ruuhkaa, että on semmoista, että heitellään, huumoria varmaan tulee paljon.*

- Nainen, yksityinen sektori, 45–54 v.

*Jos sä näet joka päivä jotain, niin et sä ikinä tule sanomaan, että no niin, kiva nähdä suakin, että sitten sä olet vaan silleen, että taas toi (nauraa).*

- Nainen, yksityinen sektori, 25–34 v.

Työyhteisön jäsenten fyysinen hajautuminen on haastateltavien kokemusten perusteella myös synnyttänyt täysin uudenlaisia tapoja tuoda kollegat yhteen niin kasvotusten kuin virtuaalisestikin, joskus luovastikin, ja muuttuneisiin olosuhteisiin on sopeuduttu varsin hyvin.

## 6 ASIANTUNTIJATYÖN TAVAT JA PAIKAT

### 6.1 Työn tekemisen tapojen ja paikkojen valintaan vaikuttavat tekijät

Hybridityössä yhdistyvät etätyö ja lähityö, joilla kummallakin on asiantuntijatyötä tekevien pandemian jälkeisessä työarjessa paikkansa. Kuten työn tekemisen tavoissa ja paikoissa tapahtunutta muutosta käsittelevässä luvussa 5.3 todettiin, uudenlaiseen hybridityöhön siirtyminen on monelle tarkoittanut uudenlaisen jaon muodostumista, jossa keskittymistä vaativien tehtävien suorittamisessa suositaan kodin työpistettä, kun taas toimistolla pidetään palavereja ja tehdään etenkin sellaisia tehtäviä, jotka edellyttävät sosiaalista kanssakäymistä. Edellä kuvatun kaltainen työtehtävien optimointi ei kuitenkaan yksin riitä kattamaan niitä syitä, jotka vaikuttavat asiantuntijoiden työn tekemisen paikan valitsemisen taustalla, vaan etätyöhön ja lähityöhön kytkeytyy muitakin asiantuntijoiden valintoihin vaikuttavia ominaisuuksia.

#### 6.1.1 Etätyön valitsemiseen vaikuttavat tekijät

Etätyöhön asiantuntijatyötä tekeviä vetivät ennen kaikkea arjen joustavuus, kohentunut hyvinvoinnin kokemus sekä työnteon mielekkyys ja mukavuus omassa tutussa ja viihtyisässä kotiympäristössä.

Joustavalla työllä ja etätyöllä on aiemman tutkimuksen perusteella havaittu olevan myönteinen vaikutus työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen (Julkunen 2008, 107; Tuomivaara ym. 2016), ja tämä havainto on hyvin tunnistettavissa myös tämän tutkimuksen aineistossa. Etätyössä arki koettiin kaiken kaikkiaan aiempaa joustavampana, mikä ilmeni erityisesti juurikin työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen helpottumisena. Ensinnäkin etätyö mahdollistaa työn tekemisen ja vapaa-ajan askareiden suorittamisen sujuvasti limittäin. Kuten eräs haastateltava kertoo, työtä tauottaessa ja rytmittäessä voi tehdä pieniä kotitöitä:

*Seikin on kiva, että sä voit laittaa pyykkikoneen pyörimään, se pyörii siellä taustalla ja sitten pidät sen pienen niin sanotun kahvitauon, kun la-dot pyykejä.*

- Nainen, yksityinen sektori, 45–54 v.

Toiseksi työtä ja vapaa-ajan askareita on joskus mahdollista suorittaa myös samanaikaisesti. Esimerkiksi etäpalavereissa, joissa on kuuntelijan roolissa, voi samalla tehdä pieniä askareita. Joissain tapauksissa töitä voi tehdä jopa liikkeellä ollessaan, kuten eräs haastateltava kuvailee:

*Tosi paljon mä itse asiassa, tällöinen että on joku harrastuskuljetus tai kouluun kuljetus tai milloin mikäkin, ja mä ajan autoa ja puhun palaveriin tai muuten jotain työpuhelua samalla.*

- Nainen, yksityinen sektori 35–44 v.

Etätyön mahdollistama pienten askareiden tekeminen työpäivän lomassa näkyy ajan säästymisenä, sillä lähityössä kaikki arjen askareet jäävät kokonaan työajan ulkopuolelle, mikä tarkoittaa monelle sitä, että työpäivän päättymisen jälkeen päivä jatkuu kotitöiden merkeissä. Mahdollisuus sulauttaa arjen askareet osaksi työpäivää samoin kuin työmatkojen pois jääminen vapauttavatkin enemmän aikaa vapaa-ajan harrastuksille ja sosiaalisille suhteille:

*Pystyy sitten ehkä enemmän harrastamaan sen työpäivän jälkeen, oli se sitten ihan pelkkää kävelyä tai mennä uimaan, tai mitä tahansa. Vaimon kanssa aika paljon yhdessä harrastetaan tällöistä ihan arkiliikuntaa, että sille on jäänyt ehkä enemmän aikaa nyt.*

- Mies, yksityinen sektori, 55–64 v.

Vapaa-ajan lisääntyminen voi lisätä arjen mielekkyyttä, mutta myös koettua hyvinvointia. Lisääntyneen vapaa-ajan lisäksi etätyö vaikutti kohentaneen asiantuntijatyötä tekevien hyvinvoinnin kokemusta monella muullakin tavalla. Moni kertoi ensinnäkin nukkuvansa paremmin kuin lähitöissä, kun työmatkoista ja työpäivään valmistautumisesta vapautuvan ajan voi käyttää pidempiin yöuniin. Joissain tapauksissa etätyö voi vaikuttaa myönteisesti hyvinvointiin myös sen vuoksi, että se voi mahdollistaa seurustelun puolison tai perheen kanssa myös työpäivän aikana.

Yksi tärkeimmiksi nousseista etätyön hyvinvointivaikutuksista oli tässä tutkimuksessa kuitenkin taukojen palauttavuus etätöissä. Haastateltavien kertomusten perusteella kotona ja työpaikalla vietetyt tauot erosivat toisistaan varsin paljon. Lähityöpäivinä tauot olivat tavallisesti sosiaalisempia, kun lounas- ja kahvitaukoja vietettiin työyhteisön jäsenten kesken. Usein työt olivat lähityöpäivinä kuitenkin läsnä tauoillakin, koska taukoja vietettiin työkavereiden kanssa työpaikalla ja usein keskustelutkin lipsuivat työasioihin myös taukojen aikana. Erään haastateltavan sanoin työpaikalla vietetyillä tauoilla ”työmoodista” ei ole mahdollista päästää irti, mikä saattaa heikentää palautumista

tauon aikana. Etätyössä työstä irtautuminen taukojen aikana koettiin huomattavasti helpommaksi, kun kotona taukoja oli mahdollista viettää tavoilla, jotka eivät liittyneet työhön lainkaan, jotka olivat haastateltavalle aidosti mielekkäitä ja rentouttavia ja joita ei toimistoympäristössä tavallisesti olisi edes voinut toteuttaa. Tällainen irtiotto voi olla esimerkiksi sohvalla loikoilu tai lemmikin kanssa ulkoilu, tai tv-sarjat, kuten eräs haastateltava taukojensa viettoa kuvaili:

*Tunnin ruokatauot meillä on, niin melko usein siinä tulee katsottua hyvin noita tv-sarjoja, ja sitten tavallaan se nolaa täysin sen työpäivän. Kun se tauko on loppu, niin lähtee jotenkin paremmin se työ liikkeelle, kun täällä [kotona] saa juuri niin, että nolaa ihan täysin, kun katsoo tv-sarjaa.*

- Mies, julkinen sektori, 25–34 v.

Arjen joustavuuden ja lisääntyneen hyvinvoinnin lisäksi etätöihin asiantuntijatyötä tekeviä vetivät työn tekemisen mielekkyys ja mukavuus kotioloissa. Etätyö tarkoittaa monelle parantunutta työrauhaa (Sutela & Pärnänen 2021), mikä näkyi myös tässä tutkimuksessa. Monella haastateltavalla oli kotonaan työrauha, ja etätöissä omaa työtä koettiin helpommaksi rytmittää tarkoituksenmukaisella tavalla. Mielekkyyttä ja mukavuutta työpäivään lisäsivät etätöissä viihtyisä, omiin mieltymyksiin sopiva kotiympäristö. Kotona työtä tehdessä voi esimerkiksi kuunnella musiikkia, jos se helpottaa työhön keskittymistä. Rentoutta työpäivään taas saattoi lisätä mukava vaatetus ja se, ettei ulkonäön eteen tarvinnut etätöissä niinkään nähdä vaivaa.

Kuten edellä mainitut havainnot osoittavat, koti on työn tekemisen paikkana varsin ainutlaatuinen ja siinä on piirteitä, joita toimistolle ei ole mahdollista tuoda. Tämä ajatus kiteytyy erityisen hyvin nuoren etätöissä viihtyvän haastateltavan puheessa:

*Koti on aina koti. – – On sellainen rento filis, kun on omassa kodissa. Se on tässä semmoinen, en ole ajatellut ehkä näin syvällisesti aikaisemmin, mutta nyt kun puhun, niin tulee mieleen, että kyllä se on yksi iso tekijä. Tämä on koti, ja kodin filis, vaikka töitä teen hyvin ja näin.*

- Mies, julkinen sektori, 25–34 v.

Etätyöhön vetävien tekijöiden lisäksi etätyön tekemisen valitsemiseen vaikuttavat lähityöstä pois työntävät tekijät. Vastaavasti siinä missä koti merkitsee monelle työrauhaa, avo- ja monitilatoimistoissa aitoa työrauhaa ja keskittymistä voi olla vaikea saavuttaa. Rauhallisista työtiloista voi olla puutetta, eikä keskeytyksiä ehkä voi kokonaan välttää, millä voi olla varsin suurikin merkitys työn tekemisen mielekkyyteen toimistolla:

*Mulla jo se tieto siitä, että mua voidaan häiritä, niin voi häiritä mua niin, että mun työnteosta ei tule mitään. Ja tämä on asia, mikä joidenkin on tosi hankalaa ymmärtää, mutta se vaan jotenkin, mulla hajoo se pakka.*

- Nainen, yksityinen sektori 35–44 v.

Muita lähityöstä pois työntäviä tekijöitä olivat muun muassa koettu sosiaalinen kuormitus, oman työpisteen tai muiden olennaisten työtilojen puute sekä työmatkat niihin kuluvine aikoineen, pysäköintihaasteineen, lähtemisen vaivoineen ja mahdollisen huonon ajosään aiheuttamaine hankaluuksineen. Kun toimistolle ei ole pakko lähteä, pienemmätkin syyt voivat riittää kotiin jäämisen perusteeksi. Haastateltavien kertomukset heijastelivat myös sitä, että lähityö ei usein vetänyt asiantuntijatyötä tekeviä puoleensa niissä tilanteissa, kun se ei tarjonnut mitään lisäarvoa tai etuja etätyön tekemiseen nähden. Jos kotona oli hyvät edellytykset työn tekemiselle, kiinnostus toimistolle lähtemiselle oli vähäisempää.

### **6.1.2 Lähityön valitsemiseen vaikuttavat tekijät**

Moni haastateltava kertoi työnantajansa laatineen etätyön ja lähityön määriä koskevia ohjeistuksia tai suosituksia. Ohjeistuksissa ja suosituksissa esiintyi paljon hajontaa, mutta varsin harvoin ne olivat luonteeltaan pakottavia ja siten niiden merkitys lähityön valitsemisen taustalla ei ollut erityisen hallitseva. Vaikka lähityösuosituksia olikin annettu, asiantuntijoille oli usein jätetty liikkumavaraa päättää itse, milloin he tekevät lähityötä.

Vapaaehtoisesti lähityöhön asiantuntijatyötä tekeviä voimakkaimmin vetivät työpaikan sosiaaliset suhteet ja kohtaamiset. Lähityössä toimistolla haastateltavilla oli mahdollisuus tavata työyhteisönsä jäseniä kasvotusten, mikä oli monelle tärkeää, ja mitä oli pandemia-aikana jossain määrin kaivattu (Sutela & Pärnänen 2021). Haastateltavia vetivät toimistolle esimerkiksi erilaiset arkiset tai erityisemmät kokoontumiset kuukausipalavereista erilaisiin arjesta poikkeaviin tilaisuuksiin tai tapahtumiin, mutta myös mahdollisuus esimerkiksi esihenkilön tapaamiseen ja epämuodollisten keskustelujen käymiseen työkavereiden kanssa. Tapaamisten ei välttämättä tarvinnut liittyä suoraan työhön tai työpaikkaan:

*Jos on joku yhteinen tekeminen, –– tiimin kanssa käytiin keilaamassa keskellä päivää, niin sekin oli semmoinen, että jos on joku tällainen tapahtuma vähän, pieni juttu, niin tällaiset ehkä houkuttelevat.*

- Nainen, yksityinen sektori, 45–54 v.

Sosiaaliset tekijät eivät kuitenkaan aina toimi pelkästään houkuttimina, vaan ne saattavat luoda myös painetta tulla lähityöhön:

*Jos ryhmä aktiivisemmin keskustelisi ja sopisi keskenään, että tullaan kaksi kertaa viikossa toimistolle, kaikki sitoutuu siihen ja tulee, haluaa mennä sinne, niin sitten mä voisin ryhmän mukana sitoutua ja tehdä sitä mitä ne muutkin tekevät.*

- Mies, julkinen sektori, 25–34 v.

Lähityön valinnan taustalla voi olla myös erilaisia käytännön seikkoja. Osa työtehtävistä, kuten erilaiset suunnittelu- tai ideointipalaverit, saatetaan kokea järkevämmäksi toteuttaa kasvotusten, kun vuorovaikutus on sujuvampaa ja osallistujien huomio helpompi saavuttaa ja pitää yllä:

*Ihmiset osallistuvat helpommin asioihin, kun ollaan läsnä, ne eivät kehtaa olla osallistumatta. Jos ollaan saman pöydän ääressä, niin kyllä siinä helpommin sanotaan. Teamsissa on helpompi multitaskata.*

- Nainen, julkinen sektori, 45–54 v.

Haastateltavien kertomusten perusteella lähityö tarjosi toisinaan sellaisia ominaisuuksia ja etuja, joita etätyössä ei ollut. Esimerkiksi joissain tapauksissa työtilat tai -välineet voivat olla työpaikalla työtehtävästä suoriutumisen kannalta paremmat kuin kotona. Jotkin työtehtävät voivat esimerkiksi hoitua paremmin suurella näytöllä, jota kodin työpisteellä ei välttämättä aina ole:

*Mulla on tässä työkoneessa aika pieni näyttö, ja mä joudun välillä käsittelemään isoja exceleitä, niin että mulla on vaikka 4 exceliä samaan aikaan auki. Jos mulla on paljon sellaista, niin niitä mä joskus jätän silleen, että mä teen toimistolla sitten kun on iso näyttö käytössä.*

- Nainen, julkinen sektori, 55–64 v.

Myös erilaisilla työnantajan tarjoamilla eduilla oli koettu olleen jossain määrin merkitystä työn tekemisen paikan valinnassa. Joillain työpaikoilla oli tarjottu esimerkiksi ilmaisia aamiaisia tai muita etuja, kuten ilmaista ohjattua liikuntaa, jotka olivat vetäneet työntekijöitä työpaikalle. Lähityöhön liittyviä etuja oli kuitenkin muitakin, kuin työnantajan tarjoamat. Lähityön eduksi koettiin esimerkiksi se, että lähityöpäivinä lounaan valmistamisesta tai ympäristön siisteydestä ei tarvinnut vastata itse:

*Tosi iso plussa, mitä toimistolla on, niin siellä käy siivoaja. Ja...*

*OK, nyt menee vähän... Mä en oo kauhean siisti ihminen... siellä ei saa jättää siihen työpöydälle mitään. – – Tää mun työpöytä [kotona] on ihan kauheassa kunnossa, tai siis siinä on tavaraa, kaikkea tilpehööriä aina, mitä mä voin, kyniä ja kaikkea.*

- Nainen, yksityinen sektori, 25–34 v.

Moni lähityön eduksi katsottu asia oli kuitenkin sellainen, ettei se välttämättä sellaisenaan riittänyt voittamaan etätyön hyviä puolia niillä henkilöillä, jotka nauttivat etätyön tekemisestä. Vaikka työpaikalla olisi paremmat tilat ja työvälineet, osalle kotiympäristö on silti riittävä, eikä esimerkiksi edellä mainittu mahdollinen kodin työpisteen epäsiisteyskään ollut ylitsepääsemätön häiriötekijä. Työpaikalle myös saatettiin lähteä lähipalaveriin, mutta sen jälkeen palattiinkin kesken työpäivän takaisin kotiin sen sijaan, että jäätäisiin loppupäiväksi toimistolle. Ilmaisiin aamiaisiinkin oli joissain tapauksissa jo ehditty kyllästyä, eivätkä muutkaan kokoontumiset välttämättä aina toimineet niin suurena houkutus tekijänä, kuin etukäteen oli ehkä ajateltu:

*Meillä oli tällaiset joulukahvit, ja sinne kutsutaan kaikki meiltä eläköityneekin. – – Mä olin ihan, että nyt tulee kaikki töihin. Ei ne tullut. Jäi joulukahveista monta kymmentä tilausta... – – Ei edes se riittänyt sitten, että tulee vanhoja työkavereita, joita on kiva moikata, ja sitten kun saa kakkua ja kahvia. Että edes sekään ei riittänyt. Me oltiin ihan varmoja, että kakku toimisi.*

- Nainen, julkinen sektori, 45–54 v.

Vaikka kaikki haastatellut tunnustivat ja erittelivät lähityön etuja ja myönteisiä piirteitä, joita etätyössä ei välttämättä ollut, etätyön vetovoima osoittautui silti hyvin vahvaksi niillä, jotka viihtyivät etätyössä. On selvää, että ihmiset ovat erilaisia ja erilaiset asiat työn tekemisen paikoissa saavat erilaisen painoarvon eri ihmisten keskuudessa. Syyt voivat liittyä esimerkiksi työntekijän elämäntilanteeseen, työnkuvaan, persoonallisuuteen tai työpaikan kulttuuriin. Siinä missä perheen pienet lapset tai tilanpuute voivat ohjata työntekijän toimistolle, yksin viihtyvä tai rikkaan työn ulkopuolisen sosiaalisen elämän omaava saattaa mieluummin valita jäädä kotiin.

Vaikka lähityön ja toimistoympäristön edut ja hyvät ominaisuudet eivät välttämättä riitä houkuttelemaan etätöissä viihtyviä asiantuntijoita lähityöhön, eikä itse työn tekemisessä välttämättä koeta saavan lisäarvoa työnantajan tarjoamissa tiloissa, etätyöstä nauttivakin voi toisinaan kaivata toimistoympäristöön. Silloin syynä voi olla esimerkiksi tarve



ryhdistää päivää ja terävöittää työn ja vapaa-ajan välistä rajaa, tai tarve saada virikkeitä ja virkistävää vaihtelua kotiympäristölle:

*Toisaalta jos se vaihtoehto olisi se, että olisi vain kotitoimisto, niin se olisi kyllä vähän... se menisi jo ahdistavaksi sitten (nauraa), että tämä [toimisto] on hyvä henkireikä olla.*

- Mies, yksityinen sektori, 55–64 v.

Kuten pandemia-aika osoitti, varsinkin pitkään jatkuva kokoaikainen etätyö voi altistaa esimerkiksi työssä tylsistymiselle (Kaltainen & Hakanen 2021) tai Zoom-uupumukselle (Nadler 2020; Shoshan & Wehrt 2022). Haastattelussa ei ilmennyt viitteitä työssä tylsistymisestä tai Zoom-uupumuksesta tämänhetkisessä hybridityössä, mutta tietynlainen hetkellinen etätyöhön turtuminen oli yksi etätyöstä pois työntävistä tekijöistä myös tässä tutkimuksessa. Muita etätyöstä pois työntäviä ja siten lähityöhön ohjaavia tekijöitä voivat olla sosiaalisten kontaktien puute tai vähyys ja niihin liittyvä yksinäisyys, jonka tämän tutkimuksen haastateltavat tunnustivat työyhteisöissään, joskin eivät itsessään. Muilta osin haastateltavien kertomuksista ei juuri ollut eriteltävissä tekijöitä, jotka työntäisivät heitä pois etätyöstä. Vaikka perheellisillä ei aina ole kotona täyttä työrauhaa, siihenkin he olivat sopeutuneet etenkin nyt, kun poikkeusolot ja valtakunnallinen etätyösuositus on päättynyt, eivätkä kaikki perheenjäsenet enää ole kokoaikaisesti kotona. Täyden työrauhan puute kotona ei osoittautunut ongelmaksi toisaalta senkään vuoksi, että täyteen työrauhaan ei oikeastaan ollut sen parempaa mahdollisuutta toimistollakaan.

## 6.2 Työn tekemisen tapoihin kohdistuvat toiveet ja odotukset

Haastateltavat olivat suhteellisen tyytyväisiä tämänhetkisiin työnsä tekemisen tapoihin. Haastateltavien kertomusten perusteella työn tekemisen tapojen lisääntynyt joustavuus, eli mahdollisuus valita aiempaa vapaammin, missä työnsä tekee, on lisännyt asiantuntijatyötä tekevien tyytyväisyyttä:

*Mä onnistun nyt elämään aika unelmaani tämän suhteen tällä hetkellä, että just se, että sitä voi tehdä päivän sisälläkin eri lailla, että mä voin olla osan päivää etänä ja osan päivää paikan päällä, ja aika pitkälti kuitenkin päättää sen itse, miten mä sen teen.*

- Nainen, yksityinen sektori, 35–44 v.

Yksi tyytyväisyyden taustalla olevista tekijöistä vaikuttikin olevan juuri omaehtoisuus, josta halutaan pitää kiinni tulevaisuudessakin. Etätyössä erityisen paljon viihtyvillekään lähityöpäivät eivät olleet itsessään ongelma, kunhan riittävä työn tekemisen tapoihin kohdistuva autonomia pysyy työntekijällä itsellään, eikä sitä määrätä liian tiukasti ylhäältä päin. Omaehtoisuuden lisäksi työn tekemisen tapojen valinnassa tärkeäksi osoittautui tarkoituksenmukaisuus. Jäykät määräykset ja käytännöt, jotka eivät ole perusteltuja, eivät välttämättä tunnu mielekkäiltä tai motivoivilta. Seuraavat nuoren haastateltavan näkemykset havainnollistavat näitä työn tekemisen tapoihin kohdistuvia omaehtoisuuden ja tarkoituksenmukaisuuden odotuksia:

*Ehkä ideaalitilanne, mä voisin ajatella, että jos mä saan itse päättää, että milloin mä tulen ja tavallaan omilla ehdoilla, niin kyllä mä kerran viikossa pystyn siihen, se voisi olla ihan kiva.*

*Varsinkin semmoinen autoritäärinen määräys siihen, että sun on pakko olla [läsnä] nämä päivät, ei mitään poikkeuksia, vaikka sulla olisi koko päivä koulutusta, koko päivä palavereja, että sä Teamsissa istut koko päivän.*

- Nainen, yksityinen sektori, 25–34 v.

Vastaavasti odotus työn tekemisen tapojen tarkoituksenmukaisuudesta näkyy myös siinä, että työtä halutaan tehdä siellä, missä se milloinkin sujuu aidosti parhaiten. Vaikka moni esimerkiksi valitsee tehdä keskittymistä vaativat tehtävät kotona, toisinaan erilaiset tapaamiset, kuten suunnittelu- tai ideointipalaverit, voivat olla toimivampia kasvotusten toteutettuina:

*Tämä on ihan todella hyvä tämä Teams-tyylinen toiminta, mutta ehkä on menty vähän liian... että hiukan toivoisin, että paluuta siihen, ettei täysin hylätä niitä kasvokkain kohtaamisia ja henkilökohtaista vuorovaikutusta. Ei siitä vaan... jos on kahdeksan ihmistä samassa tiimissä, niin ei se keskustelu oikein toimi sillä tavoin, kuin nyt oltaisi samassa tilassa. Tämmeisten osalta toivoisin paluuta siihen, että ei yritetä tämän tyyppisiä palaveriteita korvata Teamsillä.*

- Mies, yksityinen sektori, 55–64 v.

Moni tutkimukseen osallistunut haastateltava oli ottanut etätyön omakseen, ja etätyöstä olikin pakotettuun etätyöhön siirtymisen jälkeen tullut nopeasti monille luonteva ja ensisijainen työn tekemisen muoto, josta halutaan pitää kiinni. Etätyömahdollisuudesta ja mahdollisuudesta joustavaan hybridityöhön näyttäisikin nopeasti tulleen etu, josta ei enää

välttämättä olla valmiita ainakaan vapaaehtoisesti luopumaan. Kuten toinen nuorimmista haastateltavista kuvailee, etätyömahdollisuudesta on tullut jopa työpaikan valintaa määrittävä tekijä:

*Jos pitäisi jotain työtä mieltää, uutta työtä joskus jossakin, niin kyllä sen pitäisi olla pitkälti etätyöpainotteinen. Se on yksi tärkeimmistä kriteereistä.*

- Mies, julkinen sektori, 25–34 v.

Tutkimukseen osallistuneista nuorimmat haastateltavat tekivät viikko- ja kuukausitasolla paljon etätöitä, ja, kuten edellä käy ilmi, he myös toivoivat saavansa jatkaa etätyöpainotteisesti tulevaisuudessakin. Etätyössä viihtyminen ja hybridityön suosiminen ei kuitenkaan juurikaan katsonut ikää, sillä myös moni vanhempaa ikäluokkaa edustava haastateltava oli halukas jatkamaan etätyöpainotteisesti:

*No siis henkilökohtaisesti tietysti musta olisi kiva, kun ei siellä [toimistolla] tarvitsisi käydä juuri koskaan (naurahtaa).*

- Nainen, julkinen sektori, 55–64 v.

On huomion arvoista, että tässä tutkimuksessa ilmenevä innokkuus etätyötä kohtaan saattaa jossain määrin johtua siitä, että haastateltavilla oli mahdollisuus täyttää sosiaaliset tarpeensa ainakin osin myös muualla kuin työympäristössä. Valtaosa haastateltavista asui joko puolisonsa tai puolisonsa ja yhden tai useamman lapsensa kanssa, ja yksin asuvakin harrasti aktiivisesti vapaa-ajallaan. On mahdollista ja jopa oletettavaa, että henkilö, jolla sosiaaliset kontaktit jäävät työtä lukuun ottamatta vähäisiksi, mutta joka niitä kuitenkin kokee tarvitsevänsä, saattaa kaivata työyhteisönsä seuraa enemmän ja saattaa siksi valita lähityön useammin.

## 7 POHDINTA

Työllä ja työelämällä on pitkä ja monivaiheinen historia osana yhteiskunnallista kehitystä. Kun teollinen aikakausi alkoi tehdä tilaa informaatioaikakaudelle teknologisen kehityksen myötä, työn tekemisen painopiste alkoi siirtyä manuaalisesta, pääosin käsillä tehtävästä työstä kohti tietotyötä (Julkunen 2008). Yhteiskunnan ja työn digitalisoitumisen juurten voidaan nähdä ulottuvan teolliselle aikakaudelle asti (Alasoini 2018), mutta pitkästä historiastaan huolimatta digitaalitekniikan kehitys näyttää yhä vain kiihtyvän (Schwab 2016). Asiantuntijatyöhön digitalisoitumisen kehityskulku heijastuu uusina työn tekemisen tapoina, kun mobiilin tieto- ja viestintäteknologian kehitys mahdollistaa työn tekemisen yhä moninaisemmin eri aikoina ja erilaisista paikoista käsin (de Leede & Kraijenbrink 2014; Alasoini 2015). Vuonna 2020 alkanut Covid-19-pandemia on osaltaan vain kiihdyttänyt tätä jo olemassa ollutta työn ajasta ja paikasta irtoamisen kehityskulkua (Aroles ym. 2021). Tutkielma paikantuu ajallisesti tähän pisteeseen, jossa pandemia on juuri mullistanut jo valmiiksi muutoksessa ollutta asiantuntijatyötä ja sen tekemisen tapoja ja paikkoja.

Tutkielman tavoitteena oli asiantuntijatyötä tekevien kokemusten perusteella tutkia, millä tavoin asiantuntijatyö on pandemia-ajan myötä muuttunut, millaiset tekijät tällä hetkellä vetävät asiantuntijatyötä tekeviä puoleensa toisaalta etätyössä ja toisaalta lähityössä sekä millaisia toiveita ja odotuksia asiantuntijatyötä tekevät kohdistavat työn tekemisen tapoihin. Tutkielman mielenkiinto kohdistui ennen kaikkea pandemian jälkeiseen aikaan, eli siihen, millaisena muuttunut työ ja työn tekemisen tavat ja paikat näyttäytyvät nyt, kun pandemia on selvästi hiipumassa eikä esimerkiksi etätyöhön ole enää pakottavaa tarvetta. Aineisto koostui yhdeksästä asiantuntijatyötä tekevän henkilön haastattelusta, jotka analysoitiin sisällönanalyysillä.

### 7.1 Tulosten yhteenveto

Tulokset osoittivat, että 2020-luvun alun pandemia-aika muutti asiantuntijatyötä lyhyessä ajassa monella tavalla. Siirtyminen pakotettuun etätyöhön ravisteli ensinnäkin työn tekemisen paikkoihin kohdistuvia asenteita ja onnistui murtamaan työn tekemisen tapoihin kohdistuneen muutosvastarinnan. Etätyö ja lähityö alkoivat tasa-arvoistua, ja lähityö alkoi menettää valta-asemaansa työn tekemisen tavan normina: etätyöhön alettiin suhtautua toimivana työn tekemisen muotona siinä missä lähityöhönkin ja vastaavasti lähityön tarkoituksenmukaisuutta eri tilanteissa alettiin punnita aiempaa kriittisemmin.

Suomessa työn digitalisoituminen on ollut hyvin korkealla tasolla jo ennen pandemiaa (Alasoini 2019). Pandemia-aika näyttäisi kuitenkin yhä syventäneen työn digitalisoitumista, kun työ siirtyi yhä voimakkaammin digitaalisille alustoille ja pikaviestintävälineisiin. Samalla työn tekeminen kiihtyi entisestään: työn painottuminen digitaalisille alustoille on tiivistänyt työpäivää ja lyhentänyt taukoja, kun esimerkiksi etäpalaverista toiseen siirtymiseen ei tarvita juurikaan siirtymäaikaakaan. Havainnot ovat linjassa Greenin (2004) näkemyksen kanssa siitä, että työn digitalisoituminen kiihdyttää ja tiivistää työtä. Sisällöllisesti työpäivät näyttäisivät sirpaloituneen yhä enemmän, kun erilaisten tehtävien samanaikainen suorittaminen on helpottunut. Asiantuntijatyötä tekevät kokivat työnsä myös tehostuneen, kun oman kodin rauha tarjosi aiempaa paremmat puitteet keskittymistä vaativien työtehtävien suorittamiseen. Väestötasolla pandemia-ajan myötä lisääntynyt etätyö on lisännyt tarvetta itseohjautuvuudelle (Sutela & Pärnänen 2021), mutta tämän tutkimuksen perusteella muutos ei ole juurikaan näkynyt asiantuntijoiden työarjessa. Syy piilee todennäköisesti siinä, että asiantuntijatyö on jo lähtökohtaisesti autonomisuutta ja itseohjautuvuutta edellyttävää (Mazmanian ym. 2013; Sutela & Lehto 2014).

Vaikka etätyöhön siirtyminen pandemian puhjetessa oli äkillinen ja suuri muutos, haastateltavien kokemusten perusteella siirtymä sujui kuitenkin varsin hyvin ja uuteen tilanteeseen sopeuduttiin nopeasti. Kun kokoaikainen etätyö alkoi pandemiatilanteen salliessa hiljalleen vaihtua etätyötä ja lähityötä yhdistäväksi hybridityöksi, työn tekemiseen alkoi monilla rakentua uudenlaisia rutiineja. Keskittymistä vaativia töitä alettiin painottaa kotiin, ja toimistolle lähdettiin etenkin silloin, kun kokoonnuttiin palavereihin tai kasvotusten tapahtuvasta vuorovaikutuksesta oli hyötyä työtehtävistä suoriutumisen kannalta.

Avo- ja monitilatoimistojen vallatessa alaa työpaikoilla (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019) omasta kodista on tullut monelle ikään kuin uusi työhuone, johon vetäytyä avo- tai monitilatoimiston hälystä. Koti työn tekemisen paikkana on vakiintunut jo siinä määrin, että koteihin oli jo tehty jonkin verran erilaisia kaluste- tai välinehankintoja. Vaikka tämän tutkimuksen haastateltavat suhtautuivat etätyöhön pääsääntöisesti myönteisesti, samalla työn liukuminen kotiin herätti joissain tapauksissa myös periaatteellista vastustusta, jolloin hankintoja ei oltu tehty. Tämä on ymmärrettävää, sillä työn liukuessa kotiin kodista tulee työn tekemisen paikka, mikä saattaa lisätä työn ja kodin välisiä jännitteitä (Watson ym. 2021).

Pandemia-ajan jälkeinen hybridityö ei kuitenkaan ole vaikuttanut vain asiantuntijatyötä tekevien koteihin, vaan sillä on ollut vaikutusta myös toimistolla tehtävään työhön. Vaikka avo- ja monitilatoimistoilla on ollut heikkoutensa jo ennen pandemiaa (Kim & de

Dear 2013), pandemian myötä muuttunut ja aiempaa voimakkaammin digitaalisiin välineisiin nojaava työ on tuottanut uusi haasteita. Haastateltavien kokemusten mukaan ongelmia olivat tuottaneet erityisesti lisääntyneet etäpalaverit, joihin osallistumiseen työpaikalla ei välttämättä ollut riittävästi siihen soveltuvia tiloja.

On selvää, että pandemia-ajan myötä tapahtui muutoksia myös työhön liittyvässä vuorovaikutuksessa ja yhteisöllisyyden kokemuksessa, jotka työn ohella siirtyivät yhä vankemmin digitaalisille alustoille ja sähköisten viestintävälineiden varaan. Vaikka kasvotusten tapahtuvan vuorovaikutuksen väheneminen voidaan perustellusti nähdä huolestuttavana kehityssuuntana (Manka & Larjovuori 2013), tämä tutkimus osoitti kuitenkin sen, että vuorovaikutuksen digitalisoitumisella voi olla myös myönteisiä ulottuvuuksia, kuten informaationkulun paraneminen ja työyhteisöön integroitumisen helpottuminen etenkin tapauksissa, joissa työyhteisö koostuu eri paikkakunnilla työskentelevistä henkilöistä. Havainto on erityisen myönteinen juuri asiantuntijatyön kontekstissa, sillä asiantuntijatyö on tyypillisesti varsin verkottunutta, kollektiivista ja vuorovaikutteista (Toivanen ym. 2016; Hakkarainen ym. 2012) riippumatta asiantuntijoiden maantieteellisestä sijainnista. Tutkimuksessa havaittiin myös, että vuorovaikutus ja yhteisöllisyys eivät välttämättä ole juuri heikentyneet, vaan ennemminkin muuttaneet muotoaan samalla, kun laatu on korvaamassa määrää.

Hybridityössä työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa vähintään jossain määrin siihen, missä hän milloinkin työtään tekee. Tulosten mukaan työn tekemisen tapojen ja paikkojen valintaan vaikuttavat tekijät olivat varsin erilaisia etätyössä ja lähityössä. Etätyön vetovoima näytti perustuvan ennen kaikkea arjen joustavuuden lisääntymiseen, hyvinvoinnin kokemuksen kohenemiseen sekä työnteon mielekkyyteen ja mukavuuteen. Näihin teemoihin sisältyi asioita, jotka olivat ominaisia nimenomaan etätyölle, eikä niitä pääsääntöisesti ole mahdollista tuoda lähityöhön ja toimistoympäristöön.

Lähityön valteiksi puolestaan osoittautuivat sosiaaliset kasvokkaiset kohtaamiset niin työn kuin muun oheistoiminnan tiimoilta, erilaiset käytännön syyt kuten sujuvammat palaverit, toimivat työtilat ja -välineet sekä erilaiset edut, kuten ilmainen ohjattu liikunta. Näiden tekijöiden vetovoima osoittautui kuitenkin heikommaksi kuin etätyöhön vetävien tekijöiden, jos asiantuntijatyötä tekevä oli erityisen tykästynyt etätyön tekemiseen. Kuitenkin myös henkilö, joka erityisesti nautti etätyön tekemisestä eikä juuri kokenut tarvitsevansa lähityötä, saattoi kaivata toimistolle saadakseen vaihtelua ja virikkeitä.

Kaiken kaikkiaan asiantuntijatyötä tekevät olivat hyvin tyytyväisiä tämänhetkisiin työnsä tekemisen tapoihin, ja he toivoivat voivansa jatkaa samaan tapaan tulevaisuudessakin. Asiantuntijatyötä tekevät odottivat, että he saisivat säilyttää omaehtoisuuden ja työn

tekemisen tapoihin kohdistuvan autonomian myös tulevaisuudessa. Asiantuntijoiden työn tekemisen tavoilta odotettiin myös tarkoituksenmukaisuutta ja sitä, että käytännöt ovat järjeviä ja perusteltuja. Lisäksi etätyömahdollisuudesta näyttää tulleen ikään kuin etu, josta ei enää lähtökohtaisesti olla valmiita luopumaan.

## 7.2 Johtopäätökset

Työn digitalisoitumisen myötä syntyneissä ja asiantuntijatyöhön kytkeytyvissä uusissa työn tekemisen tavoissa näyttää tapahtuneen pandemia-ajan myötä muutoksia kaikilla uusien työn tekemisen tapojen osa-alueilla, jotka de Leede ja Kraijenbrink (2014) ovat Veldhoenia (2005) mukailleen jakaneet fyysiseksi, virtuaaliseksi ja henkiseksi ulottuvuudeksi. Fyysisen ulottuvuuden muutokset näkyvät ennen kaikkea asiantuntijatyötä tekevien kodeissa tapahtuneissa sekä abstrakteissa että konkreettisissa muutoksissa: työ on liukumassa yhä enenevässä määrin koteihin, ja koteihin on tehty etätyön tekemistä tukevia muutoksia ja hankintoja. Virtuaalisessa ulottuvuudessa taas erilaisten tieto- ja viestintäteknologisten välineiden käyttö näyttää entisestään lisääntyneen ja monipuolistuneen, kun työn tekeminen nojaa yhä enemmän Microsoft Teamsin kaltaisiin digitaalisiin välineisiin. Myös uusien työn tekemisen tapojen henkisessä ulottuvuudessa on tapahtunut muutoksia, kun etätyön tekeminen ja työn tekemisen paikasta päättäminen näyttää asiantuntijatyössä vapautuneen huomattavasti pandemiaa edeltävään aikaan nähden.

Alasoinin (2015) mukaan uudet työn tekemisen tavat voidaan jo itsessään nähdä sosiaalisena innovaationa, sillä ne ovat taustalla vaikuttavien megatrendien tukemana muuttaneet työn organisointiin ja johtamiseen liittyviä käsityksiä perustavanlaatuisella tavalla. Pandemia-aika näyttää tämän tutkimuksen perusteella entisestään vain voimistaneen niitä piirteitä, jotka tekevät uusista työn tekemisen tavoista sosiaalisen innovaation. Työn tekemisen tavat ovat jatkaneet muuttumistaan ja moninaistumistaan nopeasti ja ne vastaavat yhä paremmin erilaisiin yksilöiden ja organisaatioiden tarpeisiin. Lisääntynyt vapaus valita työn tekemisen paikan mahdollistaa työn sovittamisen erilaisiin elämäntilanteisiin ja elämäntyyliin.

Tulokset tukevat Babapour Chafin ja muiden (2022) näkemystä siitä, että parhaimmillaan hybridityössä yhdistyvät etätyön ja lähityön parhaat puolet, mikä näkyy erityisesti yksilön tasolla. Etätyö ja lähityö voivat tasapainottaa toisiaan, kun etätyössä asiantuntijalla on mahdollisuus työskennellä erityisesti keskittymistä vaativien tehtävien parissa mielekkäässä kotiympäristössä, joustavasti ja työtä ja vapaa-aikaa yhteen sovittaen. Kotiympäristöllä voi myös olla hyvinvointia kohentavia vaikutuksia, mikä tasapainottaa

kiireistä työarkea. Lähityö puolestaan voi tarjota toimivat työtilat ja -välineet, virikkeitä sekä puitteet tehokkaalle yhteistyölle ja sosiaalisille kohtaamisille. Työn tekemisen tapoihin ja paikkoihin vaikuttaminen lisää myös entisestään asiantuntijatyötä tekevän autonomiaa, jolla on todettu olevan lukuisia myönteisiä vaikutuksia hyvinvoinnin ja työsuorituksen kannalta (Kubicek ym. 2014). Lisäksi hybridityö näyttäisi vähentävän niitä haittapuolia, joita pitkään kestäneeseen etätyöhön on liitetty: haastatteluissa ei ilmennyt viitteitä esimerkiksi niin sanotusta Zoom-uupumuksesta (Nadler 2020; Shoshan & Wehrt 2022) tai työssä tylsistymisestä (Kaltainen & Hakanen 2021).

Organisaatioiden kannalta hybridityön vakiintuminen voi olla mutkikkaampaa. Vaikka työntekijöiden tyytyväisyys on luonnollisesti myös organisaation etu ja työn tekemisen paikkojen hajaantumisen seuraava toimiston matalampi käyttöaste voi mahdollistaa tilojen vähentämisen ja sen myötä säästämisen toimitilakustannuksissa, monessa organisaatiossa työntekijöiden toivotaan tekevän lähityötä ainakin jonkin verran yhteisöllisyyden vaalimiseksi ja työn sujumisen varmistamiseksi. Kuitenkin, kuten haastatteluissakin kävi ilmi, toimiston vetovoima voi laskea, kun tiloista tingitään ja siirrytään jaettuihin työpisteisiin. Kun toimistot eivät vedä työntekijöitä puoleensa ja yhä useampi työskentelee etäpainotteisesti, työyhteisössä ei synny myöskään sosiaalista vetovoimaa tai painetta saapua toimistolle. Toisaalta vaikka toimistoihin panostettaisiin enemmän, monille etätyöstä on tullut niin mieluisa työn tekemisen muoto, että lähityön edut eivät välttämättä riitä ylittämään etätyön etuja.

Yhteiskunnallisella tasolla tarkasteltuna uudenlaisen hybridityön vakiintuminen voidaan puolestaan nähdä tietyllä tavalla jopa ongelmallisena. Kuten Green (2004) toteaa, työn tekeminen tiivistyy ja kiihtyy teknologisen kehityksen ja työn digitalisoitumisen myötä, mikä ilmeni myös tässä tutkimuksessa. Hybridimuotoinen, yhä digitalisoituneempi työ, joka entisestään tehostaa työtä ja mahdollistaa työn tekemisen yhä tiiviimmässä aikataulussa, saattaa mahdollistaa yksilöön kohdistuvan työkuorman kasvamisen entisestään. Etätyö näyttäytyykin tätä taustaa vasten eräänlaisena selviytymiskeinona alati kiihtyvän työtahdin vaatimusten keskellä.

Tutkielman tulokset kuvastavat osaltaan sitä, millaiseksi pandemian jälkeinen hybridityö on muodostumassa – ainakin siinä määrin, missä asiantuntijatyötä tekevät itse siitä saavat päättää. Uudenlaisesta hybridityöstä on nopeasti tullut luonteva työn tekemisen tapa, josta asiantuntijatyötä tekevät eivät ole valmiita luopumaan kevyin perustein. Hybridityön omaksumisen ja vakiintumisen myötä työnantajaorganisaatioihin kohdistuu painetta sallia työntekijöilleen riittävä työn tekemisen tapaan ja paikkaan kohdistuva autonomia, mikäli ne haluavat yhä vetää uusia päteviä työntekijöitä puoleensa ja pitää kiinni jo olemassa olevista työntekijöistä.



### 7.3 Luotettavuus ja jatkotutkimus

Tutkimuksen toteutuksessa on pyritty huomioimaan tarkasti Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012) ohjeistus hyvästä tieteellisestä käytännöstä, ja tutkimuksessa on käytetty haastattelu- ja analysointimenetelmiä, jotka täyttävät tieteelliset kriteerit. Kuten tutkimuksessa yleensä, myös tässä tutkimuksessa on kuitenkin rajoitteensa. Kvalitatiivinen tutkimus on jo itsessään siinä mielessä rajoittava, että sen avulla ei lähtökohtaisesti voida tuottaa yleistettävää tietoa, vaan sen tavoitteena on ensisijaisesti ilmiön kuvaaminen ja ymmärtäminen (Tuomi & Sarajärvi 2018, 73, 98; Hirsjärvi ym. 2009, 224).

Luotettavuuteen voi vaikuttaa se, että haastateltavien joukko koostui yhtä lähityötä suosivaa henkilöä lukuun ottamatta henkilöistä, jotka työskentelivät joko etätyöpainotteisesti tai sekä etätyötä että lähityötä suosien. Vaikka tämä jakauma on varsin hyvin linjassa etätyön suosiota mittaavan tiedon kanssa (ks. esim. Sutela & Pärnänen 2021) ja se voidaan siten nähdä täysin tarkoituksenmukaisena, sillä on osaltaan vaikutusta siihen, millaisena tutkittava ilmiö tämän tutkimuksen aineiston perusteella näyttääytyy. On myös mahdollista, että tutkimuksen aihe on puhutellut ja tutkittaviksi ovat hakeutuneet erityisesti sellaiset henkilöt, jotka suhtautuvat hyvin myönteisesti etätyöhön ja hybridityöhön, millä on myös osaltaan vaikutusta siihen, millaiseksi tutkittava ilmiö tässä tutkimuksessa piiryy.

Vaikka haastattelu on menetelmänä monipuolinen ja sen avulla on mahdollista kerätä antoisa aineisto, haastattelu ei välttämättä ole luotettavuuden näkökulmasta ongelmaton. Haastateltavilla tiedetään olevan taipumus antaa haastattelijalle vastauksia, jotka ovat sosiaalisesti hyväksytyjä (Hirsjärvi ym. 2009, 206–207). Tutkimuksen aihe ei ole erityisen arkaluontoinen, mutta on siitä huolimatta mahdollista, että haastateltavat ovat saattaneet pyrkiä esiintymään erityisen hyvänä ja tunnollisena työntekijänä, jolloin kaikista todellisista ajatuksista ei olla välttämättä tutkijan rohkaisusta huolimatta haluttu kertoa. Lisäksi on todettava, että haastattelumenetelmällä kerätyn aineiston luotettavuutta olisi voinut lisätä kasvattamalla haastateltavien joukkoa, mikäli pro gradu -tutkielmaa varten käytössä olevat resurssit eivät olisi niin rajalliset.

Tarkastelu rajattiin asiantuntijoihin, jotka määriteltiin Tilastokeskuksen (2023) ammattiluokituksen pohjalta. Silti asiantuntijatyötä tekevät ovat yhä varsin laaja ja moninainen, väljästi rajattu kohdejoukko. Tutkimukseen pyrittiin valitsemaan haastateltavat mahdollisimman erilaisista taustoista monipuolisten näkemysten saamiseksi, mutta tulokset voisivat olla hyvinkin erilaiset, josta haastateltavat olisivat valikoituneet jollain toisella tavalla. Aiheen tarkastelu oli muutenkin suhteellisen laajaa,

ja tarkoituksena olikin ennemmin tarkastella uutta ilmiötä kartoittavalla otteella kuin perehtyä erityisen syvällisellä tasolla hyvin kapeasti rajattuun aiheeseen.

Tutkielman rajaus ja toisaalta tutkimuksesta saadut tulokset jättävät tilaa monenlaiselle jatkotutkimukselle. Aiheen tiimoilta kaivataan ensinnäkin lisää pandemia-ajan muuttamaa työtä ja työn tekemisen tapoja koskevaa määrällistä tutkimusta, jonka pohjalta voidaan tehdä väestöllisesti edustavia johtopäätöksiä. Lisää tutkimusta tarvitaan myös esimerkiksi siitä, mihin erilaisten työn tekemisen tapojen preferenssit pohjimmiltaan perustuvat, eli missä määrin työn tekemisen tapojen ja paikkojen valinnan taustalla vaikuttavat henkilökohtaiset ominaisuudet ja missä määrin esimerkiksi työkulttuurin ja työhön sitoutumisen kaltaiset tekijät. Lisäksi olisi tärkeää tutkia tarkemmin sitä, millä tavalla kasvokkaisten kohtaamisten ja vuorovaikutuksen määrällinen väheneminen on vaikuttanut vuorovaikutuksen ja yhteisöllisyyden kokemuksen laatuun nyt, kun etätyölle ei ole enää pakottavaa tarvetta.

## LÄHTEET

- Acemoglu, D. & Restrepo, P. (2019). Automation and new tasks: How technology displaces and reinstates labor. *Journal of Economic Perspectives* 33(2), 3–30.
- Adisa, T. A., Gbadamosi, G. & Osabutey, E. L. C. (2017). What happened to the border? The role of mobile information technology devices on employees' work-life balance. *Personnel Review* 46(8), 1651–1671.
- Akava Works (2021). Etä- ja lähityön yhdistäminen on halutuin tapa tehdä töitä. <https://akavaworks.fi/julkaisut/etatyo/>. Haettu 8.3.2023.
- Alasoini, T. (2015). Digitalisaatio muuttaa työtä – millaista työelämää uudistavaa innovaatiopolitiikkaa tarvitaan? *Työpoliittinen aikakauskirja 2/2015*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Alasoini, T. (2018). Digitalisaatiolla työn uudelleenajatteluun: Millaista tutkimusta ja kehittämistä tarvitaan? Työterveyslaitos. Tampere: Juvenes Print.
- Alasoini, T. (2019). Askelmerkkejä työelämän todelliseen digiloikkaan. *Työpoliittinen aikakauskirja 1/2019*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Alasoini, T., Ala-Laurinaho, A., Käsälä, M., Saari, E. & Seppänen, L. (2022). Työelämän digikuilujen yli: Digitalisaatio kaikkien kaveriksi. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Alberti, G., Bessa, I., Hardy, K., Trappmann, V. & Umney, C. (2018). In, against and beyond precarity: Work in insecure times. *Work, Employment and Society* 32(3), 447–457.
- Aroles, J., Cecez-Kecmanovic, D., Dale, K., Kingma, S. F. & Mitev, N. (2021). New ways of working (NWW): Workplace transformation in the digital age. *Information and Organization* 31(4), 1–11.
- Babapour Chafi, M., Hultberg, A. & Bozic Yams, N. (2022). Post-pandemic office work: Perceived challenges and opportunities for a sustainable work environment. *Sustainability* 14, 294.
- Baldwin, R. (2016). *The great convergence: Information technology and the new globalization*. Cambridge, Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press.

- Barth, A. S. & Blazejewski, S. (2021). Space for tensions: A Lefebvrian perspective on new ways of working. Teoksessa N. Mitev, J. Aroles, K. A. Stephenson, & J. Malaurent (toim.) *New Ways of Working. Organizations and Organizing in the Digital Age*. Cham: Palgrave Macmillan.
- Bell, D. (1974). *The coming of post-industrial society: A venture in social forecasting*. London: Heinemann Educational Books.
- Blok, M., Groenesteijn, L., Van den Berg, C. & Vink, P. (2011). New ways of working: A proposed framework and literature review. Teoksessa M. M. Robertson (toim.) *Ergonomics and Health Aspects of Work with Computers*. Berlin: Springer, 3–12.
- Brannen, J. (2005). Time and the negotiation of work–family boundaries: Autonomy or illusion? *Time & Society* 14(1), 113–131.
- Braun, V. & Clarke, V. (2012). Thematic Analysis. Teoksessa H. Cooper, P. M. Camic, D. L. Long, A. T. Panter, D. Rindskopf & K. J. Sher (toim.) *APA Handbook of Research Methods in Psychology, Vol. 2. Research Designs: Quantitative, qualitative, neuropsychological, and biological*. Washington D.C.: American Psychological Association, 57–71.
- Brynjolfsson, E. & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. New York: W.W. Norton.
- Castells, M. (2000). Materials for an exploratory theory of the network society. *British Journal of Sociology* 51(1), 5–24.
- Charles, L., Xia, S. & Coutts, A. P. (2022). Digitalization and employment: A review. International Labour Organization.
- Chesley, N. (2014). Information and communication technology use, work intensification and employee strain and distress. *Work, Employment and Society* 28(4), 589–610.
- de Leede, J. & Kraijenbrink, J. (2014). The mediating role of trust and social cohesion in the effects of new ways of working: A Dutch case study. Teoksessa T. Bondarouk & M. Olivas-Luján (toim.) *Human resource management, social innovation and technology*. Bingley: Emerald Group Publishing Limited, 3–20.
- Demerouti, E., Derks, D., ten Brummelhuis, L. L. & Bakker, A. B. (2014). New ways of working: impact on working conditions, work-family balance, and well-being. Teoksessa C. Korunka & P. Hoonakker (toim.) *The impact of ICT on quality of working life*. Dordrecht: Springer.

- de Vaujany, F.-X., Leclercq-Vandelannoitte, A., Munro, I., Nama, Y. & Holt, R. (2021). Control and surveillance in work practice: Cultivating paradox in 'new' modes of organizing. *Organization Studies* 42(5), 675–695.
- Duff, A. S. (2022). Castells versus Bell: A comparison of two grand theorists of the information age. *European Journal of Social Theory*, 1–19.
- Edelman B. G. & Geradin, D. (2016). Efficiencies and regulatory shortcuts: How should we regulate companies like Airbnb and Uber? *Stanford Technology Law Review* 19(2), 293–328.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Jyväskylä: Vastapaino.
- Freeman, C. & Louçã, F. (2001). *As time goes by: From the industrial revolutions to the information revolution*. Oxford: Oxford University Press.
- Frey, C. B. & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting & Social Change* 114, 254–280.
- Golden, T. D., Veiga, J. F. & Dino, R. N. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter? *Journal of Applied Psychology* 93(6), 1412–1421.
- Gratton, L. (2021). Four principles to ensure hybrid work is productive work. *MIT Sloan Management Review* 62(2), 11A–16A.
- Green, F. (2004). Why has work effort become more intense? *Industrial Relations* 43(4), 709–741.
- Hakkarainen, K., Lallimo, J. & Toikka, S. (2012). Kollektiivinen asiantuntijuus ja jaetut tietokäytännöt. *Aikuiskasvatus* 32(4), 246–256.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2008). *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara P. (2009). *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.
- Hirvonen, A. (2006). Eettisesti hyvä tutkimus. Teoksessa J. Hallamaa, V. Launis, S. Lötjönen & I. Sorvali (toim.) *Etiikkaa ihmistieteille*. Helsinki: Hakapaino Oy, 31–49.

- Hoang, L., Blank, G. & Quan-Haase, A. (2020). The winners and the losers of the platform economy: Who participates? *Information, Communication & Society* 23(5), 681–700.
- ILO (2021a). Digital platforms and the world of work in G20 countries: Status and Policy Action. Paper prepared for the Employment Working Group under Italian G20 Presidency.
- ILO (2021b). Digital labour platforms and the redefinition of work: Opportunities and challenges for workers. *World Employment and Social Outlook 1*, 133–194.
- Jemine, G. (2021). Deconstructing new ways of working: A five-dimensional conceptualization proposal. Teoksessa N. Mitev, J. Aroles, K. A. Stephenson, & J. Malaurent (toim.) *New Ways of Working: Organizations and Organizing in the Digital Age*. Cham: Palgrave Macmillan.
- Johns, T. & Gratton, L. (2013). The third wave of virtual work. *Harvard Business Review* 91(1–2), 66.
- Johnston, K., Jagriti, T., Pasamar, S., van Laar, D. & Bamber Jones, A. (2022). Blurring boundaries: Work-life balance and unbounded work in academia. The role of flexibility, organizational support and gender. *Labour and Industry* 32(2), 139–155.
- Julkunen, R. (2008). *Uuden työn paradoksit: Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.
- Kairinen, M., Koskinen, S., Laitinen, A., Niemelä, J. & Uhmavaara, H. (2003). Työelämän muutossuunnat: Työsopimuslain seurantatutkimuksen I osaraportti. *Työpoliittinen tutkimus 252*. Helsinki: Työministeriö.
- Kalleberg, A. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review* 74, 1–22.
- Kaltainen, J. & Hakanen, J. (2021). Miten Suomi voi? -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen korona-aikana kesään 2021 mennessä. [PowerPoint-esitys]. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>. Haettu 28.2.2023.
- Keyriläinen, M. (2021). Työolobarometri 2020. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:36. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Kim, J. & de Dear, R. (2013). Workspace satisfaction: The privacy-communication trade-off in open-plan offices. *Journal of Environmental Psychology* 36, 18–26.

- Koch, T. & Denner, N. (2022). Informal communication in organizations: Work time wasted at the water-cooler or crucial exchange among co-workers? *Corporate Communications: An International Journal* 27(3), 494–508.
- Kovalainen, A., Poutanen, S. & Arvonen, J. (2021). Covid-19, luottamus ja digitalisaatio: Tutkimus etätyöstä ja sen järjestymisestä Suomessa keväällä ja syksyllä 2020. Turun yliopisto.
- Kovalainen, A., Poutanen, S. & Arvonen, J. (2022). Luottamus ja työn valvonta pandemian aikana. *Työelämän tutkimus* 20(3), 333–361.
- Kubicek, B., Korunka, C. & Tement, S. (2014). Too much job control? Two studies on curvilinear relations between job control and eldercare workers' well-being. *International Journal of Nursing Studies* 51, 1644–1653.
- Kuula, A. (2006). Yksityisyydensuoja tutkimuksessa. Teoksessa J. Hallamaa, V. Launis, S. Lötjönen & I. Sorvali (toim.) *Etiikkaa ihmistieteille*. Helsinki: Hakapaino Oy, 124–140.
- Kuula, A. & Tiitinen, S. (2010). Eettiset kysymykset ja haastattelujen jatkokäyttö. Teoksessa J. Ruusuvoori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.) *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino, 446–459.
- Langfred, C. W. & Rockmann, K. W. (2016). The push and pull of autonomy: The tension between individual autonomy and organizational control in knowledge work. *Group & Organization Management* 41(5), 629–657.
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2022). Työolobarometri 2021. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2022:46. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Mamia, T., Alvesalo-Kuusi, A., Kuokkanen, A. & Virtanen, S. (2011). Työn elektroninen valvonta Suomessa. ”Työn elektroninen valvonta – hyödyt ja haitat” - tutkimushankkeen raportti. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Manka, M-L. & Larjovuori, R-L. (2013). Yhteisöllisyydellä menestykseen – opas työpaikan sosiaalisen pääoman kehittämiseen. Tampereen yliopiston Johtamiskorkeakoulun Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Kuntoutussäätiö, Sosiaali- ja terveysministeriö ja Euroopan sosiaalirahasto. Lahti: Esa Print Oy.
- Martela, F., Hakanen, J., Hoang, N. & Vuori, J. (2021). Itseohjautuvuus ja työn imu Suomessa – onko itseohjautuvuus työhyvinvoinnin vai -pahoinvoinnin lähde? Aalto University publication series, Business + Economy 3/2021.

- Mastekaasa, A. (2011). How important is autonomy to professional workers? *Professions & Professionalism* 1(1), 36–51.
- Mazmanian, M., Orlikowski, W. J. & Yates, J. (2013). The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals. *Organization Science* 24(5), 1337–1357.
- Michelsen, K-E. (2001). *Työ, tuottavuus, tehokkuus. Rationalisointi suomalaisessa yhteiskunnassa*. Helsinki: Rationalisoinnin Seniorikilta Ry.
- Mitev, N., Aroles, J., Stephenson, K. A. & Malaurent, J. (2021). Introduction: New ways of working, organizations and organizing in the digital age. Teoksessa N. Mitev, J. Aroles, K. A. Stephenson, & J. Malaurent (toim.) *New Ways of Working. Organizations and Organizing in the Digital Age*. Cham: Palgrave Macmillan.
- Moll, F. & de Leede, J. (2016). Fostering innovation: The influence of new ways of working on innovative work behaviour. Teoksessa J. de Leede (toim.) *New Ways of Working Practices: Antecedents and Outcomes*. Bingley: Emerald Group Publishing Limited, 95–143.
- Montgomery, T. & Baglioni, S. (2021). Defining the gig economy: Platform capitalism and the reinvention of precarious work. *International Journal of Sociology and Social Policy* 41(9), 1012–1025.
- Määttä, T. (2020). Suunta paikkariippumattomaan työhön ja entistä parempaan alueelliseen läsnäoloon. Selvityshenkilö Tytti Määtän loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:19. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Nadler, R. (2020). Understanding “Zoom fatigue”: Theorizing spatial dynamics as third skins in computer-mediated communication. *Computers and Composition* 58, 1–17.
- Nijp, H. H., Beckers, D. G. J., van de Voorde, K., Geurts, S. A. E. & Kompier, M. A. J. (2016). Effects of new ways of working on work hours and work location, health and job-related outcomes. *Chronobiology International* 33(6), 604–618.
- O’Carroll, A. (2015). *Working time, knowledge work and post-industrial society: Unpredictable work*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire: Palgrave Macmillan.
- OECD (2016). New Forms of Work in the Digital Economy. *OECD Digital Economy Papers*, No. 260. Pariisi: OECD Publishing.
- Ojala, S. & Pyöriä, P. (2020). Teknologian työllisyys- ja työuravaikutukset: Paljon populaareja oletuksia, vähemmän empiiristä tietoa. Teoksessa S. Ojala & P. Pyöriä



(toim.) *Pirstoutuvatko työurat? Teollisuusalat talouden ja teknologian murroksissa*. Tampere: Tampere University Press, 15–40.

Oxford University Press (2022). Expert. Oxford English dictionary. <https://www.oed.com/>. Haettu 19.10.2022.

Pajarinen, M. & Rouvinen, P. (2014). Computerization threatens one third of Finnish employment. *Muistio 22*. ETLA.

Peng, Y., Liu, C., Su, S. & Rosenblatt, A. (2022). The hidden performance costs of professional isolation? A latent change score model of professional isolation during the early stage of COVID-19 pandemic. *Applied Psychology*, 1–22.

Poutanen, S., Kovalainen, A. & Rouvinen, P. (2020). Digital work in the platform economy. Teoksessa S. Poutanen, A. Kovalainen & P. Rouvinen (toim.) *Digital work and the platform economy: Understanding tasks, skills and capabilities in the new era*. New York: Routledge, 3–9.

Pyöriä, P. & Ojala, S. (2012). Työn prekarisaatio ja kasautuva epävarmuus. *Hallinnon Tutkimus* 31(3), 171–188.

Pyöriä, P., Saari, T. & Ojala, S. (2016). Kokoaikainen kotietätyö – yleisyys, työn organisointi ja tuloksellisuus sekä työyhteisön vastavuoroisuus. *Työelämän tutkimus* 14(2), 185–203.

Renard, K., Cornu, F., Emery, Y. & Giauque, D. (2021). The impact of new ways of working on organizations and employees: A systematic review of literature. *Administrative Sciences* 11(38), 1–18.

Renault, E. (2007). From Fordism to Post-Fordism: Beyond or back to alienation? *Critical Horizons: A Journal of Philosophy and Social Theory* 8(2), 205–220.

Ropponen, A., Hakanen, J., Hasu, M. & Seppänen, L. (2020). Workers' health, wellbeing, and safety in the digitalizing platform economy. Teoksessa S. Poutanen, A. Kovalainen & P. Rouvinen (toim.) *Digital work and the platform economy: Understanding tasks, skills and capabilities in the new era*. New York: Routledge.

Ruusuvuori, J. (2010). Litteroijan muistilista. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.) *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino, 424–431.

Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (2010). Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.) *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino, 9–36.

- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (2017). Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.) *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Tampere: Vastapaino, 46–83.
- Salanova, M., Llorens, S., & Cifre, E. (2013). The dark face of technologies: About the concept and measurement of technostress experience. *International Journal of Psychology* 48(3), 422–433.
- Salanova, M., Llorens, S., & Ventura, M. (2014). Technostress: The dark side of technologies. Teoksessa C. Korunka & P. Hoonakker (toim.) *The impact of ICT on quality of working life*. Dordrecht: Springer, 87–103.
- Satalkina, L. & Steiner, G. (2022). Social innovation: A retrospective perspective. *Minerva*, 1–25.
- Schieman, S. & Glavin, P. (2016). The pressure-status nexus and blurred work–family boundaries. *Work and Occupations* 43(1), 3–37.
- Schor, J. B., Attwood-Charles, W., Cansoy, M., Ladegaard, I. & Wengronowitz, R. (2020). Dependence and precarity in the platform economy. *Theory and Society* 49, 833–861.
- Schreurs, B., van Emmerik, H., de Cuyper, N., Notelaers, G. & de Witte, H. (2011). Job demands-resources and early retirement intention: Differences between blue- and white-collar workers. *Economic and Industrial Democracy* 32(1), 47–68.
- Schwab, K. (2016). *The fourth industrial revolution*. Geneva: World Economic Forum.
- Seeck, H & Järvelä, S. (2007). Katsaus taylorismin saapumisesta Suomeen ja sen asemasta työnjohtokoulutuksen osana 1910–1950. *Työelämän tutkimus* 5(3), 243–251.
- Sewell, G. & Taskin, L. (2015). Out of sight, out of mind in a new world of work? Autonomy, control, and spatiotemporal scaling in telework. *Organization Studies* 36(11), 1507–1529.
- Shoshan, H. N. & Wehrt, W. (2022). Understanding “Zoom fatigue”: A mixed-method approach. *Applied psychology* 71(3), 827–852.
- Sjöblom, K., Mäkinen, J.-P., Juutinen, S., Oksanen A. & Mäkikangas, A. (2022). Turvallisesti etänä – työhyvinvointi ja sen johtaminen etätyössä. Työraportteja 115/2022. Tampereen yliopisto.

- Soga, L. R., Bolade-Ogunfodun, Y., Mariani, M., Nasr, R. & Laker, B. (2022). Unmasking the other face of flexible working practices: A systematic literature review. *Journal of Business Research* 142, 648–662.
- Spilker, M. A. & Breugh, J. A. (2021). Potential ways to predict and manage telecommuters' feelings of professional isolation. *Journal of Vocational Behavior* 131, 103646.
- Sundararajan, A. (2016). *The sharing economy: The end of employment and the rise of crowd-based capitalism*. Cambridge: MIT Press.
- Susskind, R. & Susskind, D. (2015). *The future of professions: How technology will transform the work of experts*. Oxford: Oxford University Press.
- Sutela, H. & Lehto, A.-M. (2014). Työolojen muutokset 1977–2013. Helsinki: Tilastokeskus.
- Sutela, H. & Pärnänen, A. (2021). Koronakriisin vaikutus palkansaajien työoloihin. Helsinki: Tilastokeskus.
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus.
- Sweco (2021). Tulevaisuuden hybridityö: Mitä tapahtuu asiantuntijatyölle pandemian jälkeen? [https://www.sweco.fi/wp-content/uploads/sites/7/2021/06/sweco\\_tulevaisuuden-tyo-raportti-2021.pdf](https://www.sweco.fi/wp-content/uploads/sites/7/2021/06/sweco_tulevaisuuden-tyo-raportti-2021.pdf). Haettu 8.3.2023.
- Tammelin, M., Koivunen, T. & Saari, T. (2017). Female knowledge workers and the illusion of working-time autonomy. *International Journal of Sociology and Social Policy* 37(9/10), 591–604.
- Tapani, A., Sinkkonen, M., Sjöblom, K., Vangrieken, K. & Mäkikangas, A. (2022). Experiences of relatedness during enforced remote work among employees in higher education. *Challenges* 13(2), 1–13.
- Taylor, F. W. (1911/1967). *The Principles of Scientific Management*. New York: W. W. Norton & Company.
- ten Brummelhuis, L. L., Bakker A. B., Hetland, J. & Keulemans, L. (2012). Do new ways of working foster work engagement? *Psicothema* 24(1), 113–120.
- Tilastokeskus (2023). Ammattiluokitus 2010. <https://www2.tilastokeskus.fi/fi/luokitukset/ammatti/>. Haettu 5.1.2023.

- Tilastokeskus (2015). Palkansaajien lukumäärät ja kokonaistuntiansiot työnantajasektorin ja ammattiryhmän (Ammattiluokitus 2010) mukaan vuonna 2014. [http://www.stat.fi/til/pr/2014/pr\\_2014\\_2015-10-14\\_tau\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/pr/2014/pr_2014_2015-10-14_tau_001_fi.html). Haettu 8.3.2023.
- Toivanen, M. & Järvensivu, A. (2015). Yhteisöt ja yhteisöllisyys verkostoissa. Teoksessa M. Janhonen, M. Toivanen, K. Eskelinen, H. Heikkilä & A. Järvensivu *Rajoja rikkova työ: kohti sujuvia toimintakäytäntöjä verkostoituvassa ja lohkoutuvassa työssä*. Helsinki: Työterveyslaitos, 35–45.
- Toivanen, M., Yli-Kaitala, K., Viljanen, O., Väänänen, A., Turpeinen, M., Janhonen, M. & Koskinen, A. (2016). Aikajärjestys asiantuntijatyössä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Tonkiss, F. (2006). *Contemporary economic sociology: Globalisation, production, inequality*. New York: Routledge.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.
- Tuomivaara, S. & Leppänen, A. (2005). Luova asiantuntijatyö ja työssä jaksaminen. Teoksessa S. Tuomivaara, K. Hynninen, A. Leppänen, S. Lundell & E. Tuominen (toim.) *Asiantuntijan luovuus koetuksella*. Helsinki: Työterveyslaitos. 15–76.
- Tuomivaara, S., Ropponen, A. & Kandolin, I. (2016). Jousto-opas: Sujuvuutta työhön yksilöllisillä ja yhteisöllisillä ratkaisuilla. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2019). Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Helsinki: Tutkimuseettisen neuvottelukunta.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2012). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2020). Työaikalaki. TEM oppaat ja muut julkaisut 2020:1. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Työterveyslaitos (2023a). Etätyö, hybridityö ja monipaikkainen työ. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>. Haettu 5.1.2023.
- Työterveyslaitos (2023b). Monitilatoimisto, avokonttori ja muita tilakonsepteja. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tietotyön->

työymparistot/monitilatoimisto-avokonttori-ja-muita-tilakonsepteja. Haettu 25.2.2023.

Valtioneuvosto (2022). Etätyösuositus päättyy helmikuun lopussa, jonka jälkeen työpaikoilla siirrytään etä- ja läsnätyön yhdistämiseen riskiarvioiden ja tautitilanteen mukaan. Saatavissa: <https://valtioneuvosto.fi/-/10623/etatyosuositus-paattyy-helmikuun-lopussa-jonka-jalkeen-tyopaikoilla-siirrytaan-eta-ja-lasnatyon-yhdistamiseen-riskiarvioiden-ja-tautitilanteen-mukaan>. Haettu 8.3.2023.

Valtiovarainministeriö (2021). Etätyöstä lisääntyvään etä- ja läsnätyön yhdistämiseen. [Pdf-tiedosto]. Saatavissa: <https://valtioneuvosto.fi/-/10623/valtakunnallinen-etatyosuositus-paattyy-lokakuun-puolivalissa-tyopaikoilla-voidaan-alkaa-valmistautua-eta-ja-lasnatyon-yhdistamiseen>. Haettu 7.3.2023.

van Meel, J. (2011). The origins of new ways of working: Office concepts in the 1970s. *Facilities* 29(9), 357–367.

Viererbl, B., Denner, N. & Koch, T. (2022). “You don’t meet anybody when walking from the living room to the kitchen”: Informal communication during remote work. *Journal of Communication Management* 26(3), 331–348.

Wang, K., Shu, Q., & Tu, Q. (2008). Technostress under different organizational environments: An empirical investigation. *Computers in Human Behavior* 24, 3002–3013.

Watson, A., Lupton, D. & Michael, M. (2021). The COVID digital home assemblage: Transforming the home into a work space during the crisis. *Convergence* 27(5), 1207–1221.

Watt, P. (2021). Ford’s metaphysics: On the transcendental origins of Henry Ford’s Fordism. *Organization* 28(4), 577–603.

WHO (2023). Statement on the fourteenth meeting of the International Health Regulations (2005) Emergency Committee regarding the coronavirus disease (COVID-19) pandemic. [https://www.who.int/news/item/30-01-2023-statement-on-the-fourteenth-meeting-of-the-international-health-regulations-\(2005\)-emergency-committee-regarding-the-coronavirus-disease-\(covid-19\)-pandemic](https://www.who.int/news/item/30-01-2023-statement-on-the-fourteenth-meeting-of-the-international-health-regulations-(2005)-emergency-committee-regarding-the-coronavirus-disease-(covid-19)-pandemic). Haettu 8.3.2023.

Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V. & Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society* 33(1), 56–75.

Yle (8.2.2023). Koronavirus ei poistu vielä yleisvaarallisten tautien listalta – oikeuskansleri huomautti ministeriötä. <https://yle.fi/a/74-20016776>. Haettu 7.3.2023.

## LIITTEET

### LIITE 1. Haastattelurunko

#### 0. Taustoittavat tiedot

- Työuran pituus
- Asuin- ja työssäkäyntikunta: työpaikan ja kodin välinen etäisyys
- Perhesuhteet
- Työviikon tyypilliset elementit
- Paikkariippumattoman työn osuus

#### 1. Työn tekemisen tavat – etätyö ja lähityö

- Työn tekemisen tavat ja paikat ennen pandemiaa
- Työn tekemisen tavat ja paikat pandemian (poikkeusolojen) aikana
- Työn tekemisen tavat ja paikat tällä hetkellä
- Ihanteellinen työn organisoinnin tapa
- Lähityö vs. etätyö – hyvät ja huonot puolet
- Mitkä tekijät houkuttelisivat työskentelemään enemmän toimistolla
- Työskentely muualla kuin työpaikalla tai kotona

#### 2. Arkisen työpäivän muutos

- Tyypillinen työpäivä ennen pandemiaa, sen aikana ja tällä hetkellä
- Millä tavalla pandemia-aika on muuttanut tyypillistä työpäivääsi
- Miten lisääntynyt etätyö, oma tai muun työyhteisön, on muuttanut työskentelyä toimistolla
- Miten lisääntynyt etätyö/hybridityö on vaikuttanut ajankäyttöön työssä ja arjessa

#### 3. Vuorovaikutus ja yhteisöllisyys

- Millä tavalla vuorovaikutus työssä on muuttunut pandemia-ajan myötä
- Miten lisääntynyt etätyö on vaikuttanut yhteisöllisyyteen työpaikalla
- Miten yhteisöllisyyttä on yritetty vaalia mahdollisen lisääntyneen etätyön myötä
- Millaista kasvokkaista vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyttä odotat pandemia-ajan jälkeen

#### 4. Autonomia

- Miten itseohjautuvuus näkyy työssäsi
- Onko pandemia-aika lisännyt tarvetta itseohjautuvuudelle
- Onko työhön kohdistuva valvonta muuttunut pandemia-ajan myötä

#### 5. Työn tekemisen paikat

- Työpisteet työpaikalla ja kotona – vahvuudet ja heikkoudet
- Ihanteelliset työn tekemisen paikat kotona ja toimistolla

- Onko työpaikallasi tehty muutoksia työtiloihin tai -pisteisiin pandemia-ajan myötä
- Oletko remontoanut tai muulla tavalla muuttanut kotiasi etätöihin sopivammaksi tai tehnyt hankintoja etätöypisteellesi pandemia-ajan myötä
- Ihanteellinen työpaikan sijainti ja työmatka

#### **6. Asenteet ja ajatukset**

- Onko pandemia-aika muuttanut asenteitasi ja ajatuksiasi työn tekemisen tapoja kohtaan ja millä tavalla
- Onko pandemia-aika muuttanut ajatuksiasi hyvästä työelämästä
- Odotukset ja suunnitelmat tulevaisuuden työelämälle