

**This is a self-archived version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details.**

**Author(s):** Sivunen, Anu

**Title:** Aiemmin omasta työstä kerrottiin työkavereille palavereissa ja kahvipöydässä : nyt työstä viestitään somessa ja etänä, ja se vaatii uusia konsteja

**Year:** 2022

**Version:** Published version

**Copyright:** © 2022 Kirjoittajat

**Rights:** CC BY-ND 4.0

**Rights url:** <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>

**Please cite the original version:**

Sivunen, A. (2022, 24.3.2022). Aiemmin omasta työstä kerrottiin työkavereille palavereissa ja kahvipöydässä : nyt työstä viestitään somessa ja etänä, ja se vaatii uusia konsteja. MustRead. <https://www.mustread.fi/artikkelit/aiemmin-omasta-tyosta-kerrottiin-tyokavereille-palavereissa-ja-kahvipoydassa-nyt-tyosta-viestitaan-somessa-ja-etana-se-vaatii-uusien-konsteja/>

**MustRead**

AKATEMIA

**Aiemmin omasta työstä kerrottiin työkavereille palavereissa ja kahvipöydässä – nyt työstä viestitään somessa ja etänä, ja se vaatii uusia konsteja**

Etätyössä työntekijät ovat joutuneet opettelemaan uusia keinoja osoittaa sitoutumistaan työhönsä. Aiemmin sitoutuneisuutta osoitettiin istumalla työpaikalla yhdeksästä viiteen. Nyt useimmat tietotyöntekijät tekevät työtään ainakin osan aikaa viikosta etänä. Siksi on tärkeää puhua siitä, millä tavoin työntekijät viestivät työyhteisönsä muille jäsenille omasta työstään, asiantuntemuksestaan ja verkostoistaan, kirjoittaa viestinnän professori Anu Sivunen. VAPAA LUKUOIKEUS

**Anu Sivunen** Jyväskylän yliopisto 24.3. 10:38



Sitä mukaa kun etätyö on koronaviruspandemian myötä yleistynyt koko maailmassa, ovat sekä etätyöhön liittyvät teknologiset mahdollisuudet että työyhteisöjen normit muuttuneet.

Etätöitä kotonaan tekevä työntekijä ei enää ole se yksittäinen kaukana muista asuva tiimin jäsen, joka ei koskaan pääse osallistumaan palavereihin kasvokkain, tai se johtoasemassa työskentelevä asiantuntija, jolle ajoittainen etätyömahdollisuus on yhtenä harvoista työntekijöistä suotu.

Se, että etätyö ei ole enää poikkeus normaalista, muuttaa myös toimistolla vietettävän kasvokkaisajan ja lähityön merkitystä sekä korostaa toisaalta teknologiavälitteisen viestinnän ja sen mahdollistaman viestinnän näkyvyyden roolia.

## **Uudet mediat auttavat työntekijää viestimään osaamisestaan**

Etenkin yhdysvaltalaisessa tutkimuksessa on jo ennen koronaviruspandemiaa tarkasteltu kasvokkaisajan merkitystä työyhteisöjen toiminnassa. Sen, miten pitkiä päiviä työntekijä toimistolla tekee, on todettu olevan yhteydessä siihen, kuinka päteväenä ja sitoutuneena työntekijänä muut työyhteisön jäsenet häntä pitävät.

Työpaikalla vietetyn kasvokkaisajan on ajateltu mahdollistavan myös työntekijöiden vuorovaikutussuhteiden rakentamisen ja verkostojen laajentumisen. Globaaleita organisaatioita tarkastelleessa tutkimuksessa havaittiin, että pääkonttoriin nähden kaukaisissa maissa työskentelevien työntekijöiden on usein vaikeaa ilmaista omaa läsnäoloaan ja sitoutuneisuuttaan suhteessa yritykseen. Heidän on myös haastavaa tehdä omaa työtään näkyväksi, koska he eivät jaa päivittäistä työaika fyysisesti pääkonttorilla työskentelevien johtajien kanssa.

Tietotyö on kuitenkin jo pitkään ollut digitaalista ja erilaiset viestintäteknologiat mahdollistavat viestinnän uudenlaisen näkyvyyden myös etätyössä.

Työntekijöiden viestinnän näkyvyys tarkoittaa, että työntekijät viestivät omasta työstään ja siihen liittyvistä verkostoista ja tekevät samalla työtään näkyväksi omille työkavereilleen. Se, miten tietoinen työyhteisö on työntekijöidensä työstä ja osaamisesta sekä heidän verkostoistaan ja kontakteistaan, on tärkeä organisaatioiden resurssi niin lähi- kuin etätyössäkin – rakentuuhan työyhteisön asiantuntemus kaikkien työntekijöiden osaamisen varaan.

Erilaiset työyhteisöjen käyttämät viestintäteknologiat, kuten ryhmätyövälineet (Microsoft Teams, Google Workspace), pikaviestinsovellukset (WhatsApp, Signal, Slack) tai sosiaalisen median kanavat (Yammer, Twitter, Facebook) tarjoavat mahdollisuuden tarkastella muiden työyhteisön jäsenten viestintää ja viestintäverkostoja sekä tehdä omaa viestintää ja asiantuntijuutta näkyväksi työyhteisöissä.

Avoimemmat tai laajemman joukon jaetusti käyttämät viestintäteknologiat mahdollistavat työviestinnän näkyvyyden laajemmille yleisöille kuin suljetummat viestintävälineet, kuten puhelin ja sähköposti. Jopa jaetuilla kalenterimerkinnöillä

voi viestittää työyhteisössä laajasti omista aikatauluistaan, palaveriaiheistaan ja verkostoistaan.

Viestinnän näkyvyys työyhteisöissä nouseekin täysin uudelleen rooliin, kun sitä tarkastellaan tilanteessa, jossa työntekijöiden yhteinen kasvokkaisuus on vähäistä laajamittaisen etätyöskentelyn vuoksi.

Se, millaisia kollegoiden työpäivät ovat tai minkä projektin parissa he työskentelevät, ei enää selviäkään yhteisestä toimistolla vietetystä ajasta vaan esimerkiksi jaettujen kalenterimerkintöjen tai viestintävälineiden kautta.

Etätöiden aikakaudella emme enää kävele työkaverin työpisteelle nähdäksemme onko hän tavoitettavissa, vaan asian kertoo pikaviestimen punaista tai vihreää osoittava statusmerkki. Sosiaalisen median julkaisut tai niiden kommentit saattavat kertoa, kenen kanssa työyhteisön jäsenet käyvät lounaalla tai millaisessa projektissa he työskentelevät.

Jos viestinnän näkyvyyttä mahdollistavaa teknologiaa ei ole organisaatiossa käytössä, saattaa palavereissa kulua yhä enemmän aikaa etätyössä tehtyjen tehtävien raportoimiseen, ja kokousmerkinnät voivat täyttää yhä suuremman osan työntekijöiden kalentereista.

## **Viestintäteknologioiden avulla voi värittää kuvaa omasta työstään**

Viestintäteknologioiden kautta välitetyt viestit eivät aina ole objektiivisia siinä mielessä, että työntekijä voi tietoisesti ja strategisesti muokata oman etätyönsä näkyvyyttä. Hän voi jakaa sosiaalisen median statuspäivityksensä tai kalenterimerkintänsä vain pienelle joukolle ihmisiä tai muotoilla viestinsä ympärilyöreästi.

Lisäksi hän voi jakaa päivityksiään ja viestejään vain tahtomistaan asioista. Työntekijät voivat myös valita pikaviestimen statukseksi ”kokouksessa” silloin, kun he haluavat keskittyä, tai ”saatavilla”, vaikka eivät olisikaan työpöytänsä ääressä. Se, mitä omasta työstämme, työtahdistamme ja verkostoistamme haluamme muille viestittää, onkin osin performatiivista ja vaikutelmien hallintaan perustuvaa.

On lisäksi osin työyhteisön normeista ja käytänteistäkin kiinni, haluaako työyhteisön jäsen laittaa tietyt työtiedostot mieluummin yksityisiksi vai kaikille näkyviksi. Myös työyhteisön innokkuus viestintävälineiden käyttöön tai suhtautuminen esimerkiksi kollegoiden sosiaalisen median päivityksiin voi

vaikuttaa siihen, millainen tiedon jakamisen kulttuuri työyhteisöön etätyössä rakentuu. Työtä ei halutakaan aina tehdä tietoisesti näkyväksi muille, vaikka siitä usein jonkinlaisia digitaalisia jälkiä jääkin.

## **Aiemmin työssä käyminen viestitti sitoutuneisuudesta työhön**

Kuitenkin myös kasvokkaisuus toimistolla voi olla suunniteltua ja tiettyyn aikaan tapahtuvaa ”näyttäytymistä”, jossa omaa työtä ja osaamista tehdään tietoisesti näkyväksi.

Aikaisempien tutkimusten mukaan yksi suurimmista syistä, miksi etätyötä ei hyödynnetä niin laajamittaisesti kuin se olisi mahdollista, on ollut se, että työntekijät kokevat etätyön vaikuttavan kielteisesti omaan uraansa. Työntekijät ovat arvioineet, että heidän sitoutuneisuudestaan työhön tehdään johtopäätöksiä jo pelkän fyysisen läsnäolon perusteella. Erityisesti avokonttoreissa, joissa työskennellään työyhteisön katseiden alla, tällainen viestintä on ilmeistä ja omat keskustelukumppanit, työrytmit ja työntekijöiden tavat näkyvät välittömästi muille paikallaolijoille.

Juuri julkaistavaksi hyväksytyssä [tutkimuksessamme](#) havaitsimme, että työntekijät sekä saivat tilaisuuden että joutuivat tahtomattaan tekemään omaa viestintäänsä näkyvämmäksi avokonttoreissa kuin perinteisissä toimistotiloissa. Työntekijät kokivat myös työyhteisön muiden jäsenten viestinnän ja viestintäverkostojen olevan näkyvämpiä avotyötiloissa työskenneltäessä.

Koronapandemian takia lisääntyneen etätyön uskotaan kuitenkin tulleen monille työpaikoille jäädäkseen. Toimistotiloja mietitään uusiksi varauduttaessa etä- ja hybridityön lisääntymiseen, ja avokonttoreiden työpisteitä muutetaan jaetuiksi työtiloiksi tai niiden määriä vähennetään. Jos toimistolle tullaan tapaamaan muita työyhteisön jäseniä vain muutaman kerran viikossa tai kuukaudessa, työntekijöiden lähityöhön ja läsnäoloon perustuva viestinnän näkyvyys korvautuu etätyöaikana entistä enemmän digitaalisella näkyvyydellä.

Viestinnän näkyvyydellä voi olla monia seurauksia, joista tiedetään vielä melko vähän. Tutkimuksemme mukaan työntekijät, jotka kokivat, että heidän työnsä ja verkostonsa tulivat hyvällä tavalla avokonttorissa nähdyksi, mielsivät sen tekijäksi, joka vahvisti heidän kuulumistaan työyhteisöön. Toisaalta viestinnän näkyvyys avokonttorissa saattoi myös lisätä havaintoja työntekijöiden välisistä eroista vähentäen näin koettua yhteenkuuluvuutta.

## **Tulevaisuudessa työnteko näkyy yhä laajemmille yleisöille**

Digitaalisissa ympäristöissä tapahtuvalla viestinnän näkyvyydellä voi olla lähityössä tapahtuvaa näkyvyyttä laajemmat seuraukset. Omasta työstä digitaalisesti viestiminen voi näkyä etätyössä muulle työyhteisölle tai jopa sen ulkopuolelle huomattavasti enemmän kuin lähityössä.

Omaa asiantuntemustaan ja verkostojaan on mahdollista tehdä näkyviksi viestintäteknologian avulla hyvin erilaisissa yhteyksissä, minkä on tutkimuksissa havaittu edesauttavan työntekijöiden oppimista ja lisäävän mahdollisuuksia innovaatioille.

Emme voi kuitenkaan aina täysin kontrolloida työhön liittyvää digitaalista viestintää, vaan muiden jakamat tiedot, ”tykkäykset” ja ”tägäykset” saattavat lisätä viestintämme näkyvyyttä myös kolmansille osapuolille, joiden kanssa emme itse ole edes tekemisissä.

Yhä vahvempaan etätyökulttuuriin siirryttäessä onkin tärkeää miettiä, mitä fyysinen tai virtuaalinen läsnäolo työyhteisössä viestii ja millaisia merkityksiä kasvokkainkohtaamisille tai työntekijöiden viestinnän näkyvyydelle annetaan tulevaisuudessa.

Tasa-arvoistuuko etätyö ja etätyöntekijöiden rooli työyhteisössä, ja millainen painoarvo on fyysisillä tapaamisilla verrattuna esimerkiksi teknologiavälitteiseen vuorovaikutukseen? Voiko omasta sitoutuneisuudestaan viestiä yhtä hyvin etätyössä kuin toimistolla tai voiko omaa osaamistaan, verkostojaan ja aktiivisuuttaan työyhteisössä tuoda jopa paremmin esiin teknologiavälitteisesti kuin kasvokkain? Myös sillä, millainen viestintä on etätyössä näkyvää ja mikä puolestaan näkymätöntä tai peiteltyä, on suuri merkitys etätyön yleistyessä.

Tulevaisuudessa viestinnän näkyvyys asettaa myös eettisiä kysymyksiä sille, miten (etä)työntekijöiden suoriutumista ja sitoutuneisuutta seurataan ja monitoroidaan. Se, kuinka hyvin lähijohtajat ovat perillä alaistensa työn edistymisestä tai heidän osaamisestaan sekä se, miten he sitä mittaavat ja arvioivat ei voi etätyössä perustua kasvokkaiselle vuorovaikutukselle toimistolla, vaan työnteko tulee näkyväksi erilaisten digitaalisen järjestelmien ja viestintävälineiden kautta.

Se, miten työntekijöistä ja heidän toiminnastaan kertyvää dataa kerätään ja analysoidaan, asettaa mahdollisuuksien lisäksi monia eettisiä haasteita muun muassa sille, miten suoriutumista arvioidaan ja miten halukkaasti työntekijät työtään näkyväksi tekevät. Keskustelua viestinnän näkyvyydestä sekä työn läpinäkyvyyden merkityksestä työyhteisöissä tarvitaan siis jatkossa yhä enemmän etätyön yleistyessä.



## **Anu Sivunen**

Anu Sivunen työskentelee viestinnän professorina Jyväskylän yliopiston kieli- ja viestintätieteiden laitoksella, jossa hän johtaa digitaalisen viestinnän ja vuorovaikutuksen tutkimukseen keskittyvää CoCoDigi-tutkimusryhmää.

Sivusen tutkimus liittyy viestintään teknologiavälitteisessä työssä, työntekijöiden tavoitettavuuteen ja näkyvyyteen sekä työyhteisöjen vuorovaikutukseen erilaisissa työtiloissa ja -ympäristöissä. Lisäksi hän tutkii työntekijöiden viestintäteknologian käyttöön liittyviä jännitteitä ja paradokseja johtamassaan tutkimushankkeessa, jota rahoittaa Suomen Akatemia.

Tämän sisällön mahdollistaa Jyväskylän yliopisto.  
Journalistinen päätösvalta on MustReadin toimituksella.

Tämä artikkeli on julkaistu Creative Commons CC BY-ND 4.0 -lisenssillä.

Tutustu muihin vapaan lukuoikeuden Akatemia-artikkeleihin

## **Piditkö artikkelista?**

**REKISTERÖIDY JA KOKEILE MUSTREADIA  
14 PÄIVÄÄ MAKSUTTA**

---

## **Keskustelu**

**Lauri Marttila** 26.3.2022 05:03

Kiitos mielenkiintoisesta artikkelista! Teen itse parhaillaan gradua monitilatoimistoista ja niiden käyttäjistä sosiomateriaalisesta viitekehuksesta tarkasteltuna. Viestintä nousee epäsuorasti esiin useissa kohtaa haastattelujani; esimerkiksi siinä, että toimistolla etsitään tietty paikka tulla keskeytetyksi viestiäkseen muille olevansa käytettävissä.

---

© Toinen Aatos 2022