

**ETÄTYÖ AMMATTILIITTOJEN BLOGI-, UUTIS- JA  
AJANKOHTAISKIRJOITUKSISSA  
KORONAPANDEMIAN AIKANA**

**Jyväskylän yliopisto  
Kauppakorkeakoulu**

**Pro gradu -tutkielma**

**2024**

**Tekijä: Elina Salo-Pöyhönen  
Oppiaine: Johtaminen  
Ohjaaja: Virpi Sorsa**



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

## TIIVISTELMÄ

Tekijä Elina Salo-Pöyhönen	
Työn nimi Etätyö ammattiliittojen blogi-, uutis- ja ajankohtaiskirjoituksissa koronapandemian aikana	
Oppiaine Johtaminen	Työn laji Pro gradu -tutkielma
Aika (pvm.) 28.5.2024	Sivumäärä 72
Tiivistelmä - Abstract	
<p>Koronapandemian aiheuttamaa etätyösiirtymää on kuvattu jopa työelämän suurimmaksi muutokseksi vuosikymmeniin. Pandemian vuoksi miljoonat etenkin tietotyötä tekevät ihmiset siirtyivät nopealla aikataululla ja varsin lyhyellä suunnittelulla etätöihin eri puolilla maailmaa. Erilaiset koronasulut ja lasten etäkouluun siirtyminen toivat lisähaasteita työn ja muun elämän yhdistämiseen.</p> <p>Tämän laadullisen pro gradu -tutkielman tavoitteena on selvittää mistä näkökulmista etätyötä ja etätyön johtamista käsiteltiin suomalaisten ammattiliittojen blogeissa sekä ajankohtais- ja uutiskirjoituksissa koronapandemian aikana. Ammattiliiton näkökulmaa ei ole laajamittaisesti huomioitu etätyön tutkimuksessa, joten tutkielma tarjoaa erilaista näkemystä muutoin laajasti tutkittuun etätyön aihepiiriin.</p> <p>Tutkimusaineisto kerättiin suomalaisten ammattiliittojen verkkosivuilla olevista blogi-, uutis- ja ajankohtaiskirjoituksista loka-marraskuussa 2023. Tutkimusaineisto koostuu 158 kirjoituksesta, jotka analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Tutkielman perusteella voidaan sanoa, että ammattiliittojen kirjoituksissa etätyöstä kirjoitettiin varsin samansuuntaisesti kuin tutkimuskirjallisuudessaakin. Ammattiliittojen kirjoituksista löytyi 15 erilaista näkökulmaa, joissa kirjoitettiin muun muassa etätyöhön siirtymisestä ja etätyön järjestelyistä, etätyön herättämisestä tunteista, työyhteisöstä, etätyön herättämisestä tunteista, etätyön muutoksesta, alakohtaisista eroista, etätyöstä sopimisesta sekä etätyön johtamisesta.</p>	
Asiasanat etätyö, etätyön johtaminen, koronapandemia, koronapandemian vaikutukset, ammattiliitto	
Säilytyspaikka	Jyväskylän yliopiston kirjasto

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ .....	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
SISÄLLYS.....	3
1 JOHDANTO.....	5
1.1 Aiheenalinnan tausta .....	5
1.2 Tutkielman tavoite ja tutkimuskysymykset .....	6
1.3 Oletukset ja rajaukset .....	7
1.4 Ammattiyhdistyskentän rakenne Suomessa .....	8
1.5 Tutkielman eteneminen .....	9
2 TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN MALLI.....	10
2.1 Etätyö.....	10
2.2 Etätyö ja koronapandemia.....	12
2.2.1 Koronapandemian aiheuttamat positiiviset vaikutukset.....	14
2.2.2 Koronapandemian aiheuttamat negatiiviset vaikutukset.....	15
2.2.3 Koronapandemian vaikutukset ammattiliittojen jäseniin.....	17
2.3 Koronaepidemian vaiheet Suomessa ja vaikutus etätyöskentelyyn .	19
2.4 Hybridityö .....	20
2.5 Etätyön johtaminen .....	21
2.5.1 Viestintä.....	22
2.5.2 Luottamus, valvonta ja rajojen asettaminen.....	23
2.5.3 Tuki ja empatia .....	24
2.5.4 Kaikkeen ei voi vaikuttaa.....	25
2.5.5 Tietoturva ja tietosuojat .....	25
3 TUTKIMUSMENETELMÄ JA -AINEISTO .....	26
3.1 Laadullinen tutkimus .....	26
3.2 Tutkimusasetelma.....	28
3.3 Sisällönanalyysi.....	28
3.4 Aineistonkeruu.....	30
3.5 Aineiston käsittely ja analysointi.....	31
3.5.1 Induktiivinen ja deduktiivinen analyysi .....	31
3.5.2 Aineistolähtöinen, teoriasidonnainen ja teorialähtöinen analyysi .....	32
3.5.3 Sisällönanalyysin vaiheet.....	33
4 TULOKSET.....	39
4.1 Etätyön näkökulmat .....	39
4.2 Etätyön johtaminen .....	54
5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA ARVIOINTI.....	56
5.1 Johtopäätökset.....	56

5.2 Tutkimuksen luotettavuus ja rajoitteet.....	64
5.3 Jatkotutkimusaiheet.....	67
LÄHTEET .....	69

## KUVIOT

KUVIO 1 Onnistuneen hybridityön edellytykset .....	21
KUVIO 2 Aineistolähtöisen sisällönanalyysin etenemisen malli .....	34
KUVIO 3 Etätyötä tukevat asiat .....	63
KUVIO 4 Etätyötä haittaavat asiat .....	64

## TAULUKOT

TAULUKKO 1 Erittely tutkielmassa analysoiduista teksteistä .....	31
TAULUKKO 2 Aineiston analyysin yläluokat .....	36
TAULUKKO 3 Esimerkki aineiston analyysistä .....	37
TAULUKKO 4 Etätyön näkökulmat ammattiliittojen blogi-, uutis- ja ajankohtaiskirjoituksissa .....	39

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Aiheenvalinnan tausta

Etätyö tuli suomalaisille tutuksi viimeistään koronapandemian (COVID-19) leviessä Suomeen kevättalvella 2020. Koronapandemia oli työmarkkinoille ulkopuolinen ja ennakoimaton sokki (Han, 2022), jolla oli valtavia vaikutuksia ihmisten elämään. Ihmisiä lomautettiin tai irtisanottiin yritysten taloudellisen tilanteen heikennyttyä. Etätöitä suositeltiin tekemään kaikilla niillä aloilla, joilla se oli mahdollista ja myös kouluissa opetus siirtyi pitkälti etäopetukseen. Leskisen (2021) mukaan etätyö yleistyi etenkin sellaisilla aloilla ja alueilla, joilla etätyötä tehtiin aiemmin vähiten. Vuoden 2020 aikana etätyön määrä lähes kaksinkertaistui, mutta kuitenkin suurin osa, noin 60 % työllisistä ei työskennellyt etätöissä. Kaikkea työtä ei voida tehdä etänä ja mahdollisuus etätyön tekemiseen riippuukin pitkälti alasta, jolla työskentelee. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen tuloksista voi nähdä kotona työskentelyn yleisyyden seuranneen koronaviruksen leviämisvaiheita ja kulloisiakin suosituksia ja rajoitustoimia (Leskinen, 2020).

Maailmanlaajuisesti miljoonat työntekijät, etenkin tietotyöläiset, joutuivat yhtäkkiä siirtymään etätöihin (Eklund ym., 2021; Eurofound, 2020; Galanti ym., 2021; Gandini & Garavaglia, 2023; Hodder, 2020; Olsen, ym., 2023). On arvioitu, että eurooppalaisista noin 50 % työskenteli ainakin osittain etänä pandemian aikana, kun ennen pandemiaa luku oli 12 % (Galanti ym., 2021). Samankaltaisiin lukuihin päätyi myös Eurofoundin (2020) tutkimus, jonka mukaan pandemian aikana osittain etänä työskenteli 48 % kyselyyn vastanneista työntekijöistä, kun ennen pandemiaa luku oli naisten osalta 13 % ja miesten osalta 14 %. Ennen pandemiaa etätyötä oli useimmiten lupa tehdä vain harvoin erityisellä luvalla ja etätyö oli tiukasti sidottu tiettyyn tehtävään (Eklund ym., 2021). Osalle etätöihin siirtyneille oli tähän saakka sanottu, että etätyön tekeminen ei ole edes mahdollista (Hodder, 2020), mutta pandemia teki etätyön tekemisestä tavanomaisen työnteon muodon myös niille työntekijöille, joilla oli vähän tai ei lainkaan

kokemusta etätyöskentelystä (Eurofound, 2020). Koronapandemian aikaansaama etätyöskentely oli tavallaan laaja etätyökokeilu, jossa työntekijät pääsivät testaamaan etätyön käytäntöjä ensimmäistä kertaa sekä arvioimaan omaa tehokkuuttaan etätyössä. Koronapandemian ja koronasulkujen vuoksi etätyötä tekevät työntekijät pääsivät kokeilemaan, olisiko etätyö sopivaa myös muulloin työelämän ja muun elämän yhteensovittamisen tiimoilta. (Gandini & Garavaglia, 2023.) Hodderin (2020) mukaan kyse on ollut perustavanlaatuisesta työn ja sosiaalisen elämän muutoksesta. Lyhyessä ajassa tapahtui muutos, jolla on vaikutuksia pitkälle tulevaisuuteen (Eurofound, 2020) ja josta oli puhuttu jo vuosikymmeniä.

Johtaminen etä- ja hybridityössä on noussut yhdeksi johtamisen teemaksi. Etätyö oli joillakin aloilla, kuten IT-alalla yleistä jo ennen koronan aiheuttamaa etätyöhön siirtymistä. Kun etätyöhön piti siirtyä äkkiä ja ilman suunnitelmallista valmistautumista, johtamiskäytäntöjä tai ylipäänsä etätyön tekemisen käytäntöjä ei ollut, niitä piti alkaa luomaan (Galanti ym., 2021). Koronapandemian aikana oltiin varsin yleisesti sitä mieltä, että etätyö on tullut jäädäkseen ja sitä tehdään myös pandemian jälkeen. Joissain määrin näin varmasti onkin. Nyt monella työpaikalla tehdään hybridityötä ja luodaan tai muokataan käytäntöjä myös hybridityön ja sen johtamisen suhteen. Tämän tutkielman kirjoittamistyön aikana on myös ollut havaittavissa tietynlaista paluuta entiseen tapaan työskennellä. Joissakin yrityksissä ei välttämättä haluta enää kannustaa etätyöskentelyyn vaan ihmisiä houkutellaan tai määrätään palaamaan toimistoihin ja etätyösääntöksiä kiristetään. Kun työntekijöillä on kokemusta etätyöskentelystä ja varsinkin jos kokemukset ovat olleet hyviä, voi työpaikan vaihtaminen alkaa kiinnostaa mikäli nykyisessä työpaikassa kiristetään etätyösääntöjä.

Tämän tutkielman aiheenvalinta oli pitkällisen pohdinnan tulos. Maisteriopintoja aloittaessa minua kiinnosti kurssityön tai ehkä jopa pro gradu-tutkielman tekeminen johonkin johtamisen teemaan liittyen, johon koronapandemia on vaikuttanut. Etätyö on entuudestaan varsin tutkittu aihe, eikä ilmiökään ole uusi, mutta uutta näkökulmaa aiheeseen tuo tutkimuksen keskittyminen koronapandemian aikaisiin ammattiliittojen blogi-, ajankohtais- tai uutiskirjoituksiin ja niiden analyysiin. Etätyötä koronapandemian aikaan on tutkittu jo jonkin verran ja uutta tutkimusta syntyy koko ajan. Tutkimuksen teoria-aineistoa etsiessä ammattiliitonäkökulmalla ei löytynyt paljoa tutkimusartikkeleita etenkin Suomessa, mutta joitakin kansainvälisiä artikkeleita on käytetty lähteinä, kuten Brandlin (2023), Hanin (2022) sekä Thomasin ym. (2024) artikkeleita.

## 1.2 Tutkielman tavoite ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tarkoitus, tutkimuskysymykset ja aineistonkeruumenetelmä muodostavat Elon ja muiden (2022) mukaan tutkimusprosessin suunnittelun perustan. Tutkimuksen tarkoitus kertoo lukijalle mitä tutkimuksessa tehdään ja se koostaa tutkimuskysymyksistä isomman kokonaisuuden. Tutkimuksen tavoite puolestaan ilmaisee mitä tutkimuksella ja sen tuloksilla toivotaan saavutettavan, mitä sillä tavoitellaan tai miten tutkimuksen tuomaa tietoa voidaan hyödyntää.

Tutkimuskysymysten puolestaan tulisi olla sopivan tarkkoja, sillä ne ohjaavat tutkimuksen analyysia. (Elo ym, 2022.)

Tutkimuskysymykset tässä tutkielmassa ovat:

1. Mistä näkökulmista etätyötä käsitellään ammattiliittojen koronapandemian aikaisissa blogi-, ajankohtais- ja uutiskirjoituksissa?
2. Mistä näkökulmista etätyön johtamista käsitellään ammattiliittojen koronapandemian aikaisissa blogi-, ajankohtais- ja uutiskirjoituksissa?
  - Apukysymys: Muuttuvatko näkökulmat pandemian kestäessä?

Tämä tutkielma on laadullinen tutkimus, jonka tutkimusote on aineistolähtöinen sisällönanalyysi. Tutkielman tarkoituksena on kuvata sitä, miten suomalaisten ammattiliittojen koronapandemian aikaisissa blogikirjoituksissa sekä uutis- ja ajankohtaikirjoituksissa käsiteltiin etätyötä ja etätyön johtamista. Tavoitteena on tuoda esille näkökulmaa aiheesta, jota ei juurikaan ole aiemmin tutkittu. Kansainvälistä tutkimusta aiheesta löytyy ainakin Yhdysvalloista ja Euroopasta, mutta Suomessa tutkimus rajoittuu lähinnä ammattiliittojen tekemiin omiin jäsenkyselyihin ja -tutkimuksiin.

Tässä tutkielmassa empiirinen aineisto on olemassa olevaa aineistoa, eli suomalaisten ammattiliittojen blogi-, ajankohtais- ja uutiskirjoituksia. Aineisto on ollut verkossa vapaasti saatavilla ja aineistossa on kirjoituksia työmarkkinajärjestöihin kuuluvista ammattiliitoista. Tutkielmaa varten ei ole kerätty aineistoa haastatteleamalla ihmisiä.

### 1.3 Oletukset ja rajaukset

Tutkielman teoreettisessa viitekehityksessä on huomioitava koronapandemian vaikutukset tutkimustuloksiin. Pandemian alkuvaiheessa ei ollut varmaa tietoa taudin vakavuudesta, hoitomuodoista tai hoidon tehokkuudesta. Pandemian puhkeaminen ahdisti ihmisiä ja epä tietoisuus oli valtavaa. Huoli omasta ja läheisten terveydestä tai työpaikan pysyvyydestä vaikuttaa ihmisten näkemyksiin (Gandini & Garavaglia, 2023, Nyberg ym., 2021).

Tutkijoilla on myös eriäviä näkemyksiä siitä, missä määrin ennen koronapandemian puhkeamista tehtyä tutkimusta etätyöstä voi soveltaa pandemian jälkeiseen aikaan. Osa tutkijoista, kuten Hodder (2020), on sitä mieltä, että pyörää ei kannata keksiä uudelleen. Osa tutkijoista taas näkee pandemian aiheuttamat muutokset niin suurina, että niitä tulisi ehdottomasti tutkia lisää. Pandemia vaikutti ihmisiin eri tavoin ja näkemykset etätyöstä voivat vaihdella pandemian eri vaiheiden mukana. Tästä syystä yleistä ei välttämättä voi tehdä tai niiden tekemisessä kannattaa olla varovainen. Koronasulkujen aiheuttamat olosuhteet olivat aivan poikkeuksellisia, joten etenkin sen aikana tehtyjä kysely- ja haastattelututkimusten tuloksista ei voi tehdä yleistä niin sanotun uuden normaalin etätyöhön. (Gandini & Garavaglia, 2023; Olsen ym., 2023.) Niin Kähkösen (2023) kuin Olsenin ja muiden (2023) mukaan COVID-19 lisäsi tehtävän

etätyön määrää merkittävästi ja etätyötä tulisi tutkia tässä erityisessä COVID-19-kontekstissa. Kähkösen (2023) mukaan tutkimusta tulisi tehdä eri lähtökohdista ja eri kulttuureista. Tästä yksi esimerkki on Adisan ja muiden (2022) tutkimus työn ja muun elämän tasapainosta, johon koronarajoitukset tarjosivat uutta näkökulmaa. Olsen ja muut (2023) jatkavat, että työntekijöiden työtehtävillä, rooleilla ja uravaiheilla on erilaisia vaikutuksia etätyöhön.

Tässä pro gradu -tutkielmassa lähteinä mainitut tutkimusartikkelit ovat suurimmaksi osaksi tehty koronapandemian aikana. Torresin ja Orhanin (2023) mukaan pandemia toi mukanaan uusia haasteita, joita aiemmat tutkijat eivät ole voineet kuvitellakaan eikä näin ollen aiempi tutkimus ole niitä voinut ottaa huomioon. He jatkavat, että terveys-, turvallisuus-, talous- ja ympäristöaspekteja ei voida verrata perinteiseen etätyötutkimukseen. Pandemia osoitti, että etätyön aiemmat itsestäänselvyydet eivät enää päde asioiden nykytilaan. (Torres & Orhan, 2023.) Kähkönen (2023) kannustaa tekemään työntekijöiden ja esihenkilöiden etätyökokemuksista pitkäaikaistutkimuksia.

Etätyötutkimus on myös vahvasti alueellisesti painottunutta. Pandemian aikaiset olosuhteet ovat erilaisia eri maanosissa ja eri maissa voi olla merkittävästi toisista poikkeavia käytäntöjä. Kaikki maat eivät ole esimerkiksi samalla teknologisella tasolla, jolloin etätyöhön siirtyminen ei välttämättä ole edes mahdollista. Tutkimus onkin painottunut angloamerikkalaiseen kontekstiin (Gandini & Garavaglia, 2023). Torresin ja Orhanin (2023) mukaan aiheen psykologinen tutkimus puolestaan keskittyy länsimaiseen, teolliseen, rikkaaseen, koulutettuun ja demokraattiseen kontekstiin. Näin ollen länsimaiselle yleisölle suunnatut suositukset eivät päde maailmanlaajuisesti kaikkiin yhteiskuntiin.

Suurin osa etätyötutkimuksesta koskee työsuhteessa tehtävää työtä. Tästä syystä esimerkiksi yksityisyrittäjät jäävät usein tutkimuksen ulkopuolelle. Sekä lähdekirjallisuus että tutkielman tutkimusaineisto keskittyvät pääasiassa työsuhteessa tehtävään työhön. Koronapandemia vaikutti myös yrittäjien kokemuksiin ja työtilanteisiin, mutta tämän tutkielman fokus on työsuhteessa tehtävässä työssä.

Koronapandemiasta ei ole käytetty vain yhtä nimitystä. Käytettävät nimitykset tarkentuivat ja vaihtelivat pandemian vaiheista, maasta ja lähteestä riippuen. Siksi tässä tutkielmassakin käytetään rinnakkain esimerkiksi nimityksiä COVID-19, koronapandemia ja koronaepidemia riippuen siitä, minkä maalaisesta tutkimuksesta, millaisesta lähteestä tai minkä maan kontekstista on kyse.

## 1.4 Ammattiyhdistyskentän rakenne Suomessa

Suomessa työnantajia ja työntekijöitä edustavia järjestöjä kutsutaan työmarkkinajärjestöiksi. Palkansaajia edustaa kolme palkansaajakeskusjärjestöä: Korkeakoulutettujen työmarkkinajärjestö Akava, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ja Toimihenkilökeskusjärjestö STTK. Työnantajapuolella työnantajakeskusjärjestöjä ovat Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Kunnallinen työmarkkinalaitos KT, Valtion työmarkkinalaitos VTML sekä Kirkon työmarkkinajärjestö



KiT. (Toimihenkilökeskusjärjestö STTK, ei pvm.a.) Palkansaaja- ja työnantajakeskusjärjestöihin ei liitytä henkilöjäsenenä, vaan oman ammattiliiton kautta.

Akava edustaa korkeakoulutettuja palkansaajia, yrittäjiä, ammatinharjoittajia sekä opiskelijoita. Akavaan kuuluu 36 eri alojen jäsenliittoa. (Akava, 2019.) Akavalaiset liitot edustavat aloja, joita opiskellaan sekä yliopistoissa että ammatikorkeakouluissa. Suurimpia akavalaisia liittoja ovat Opetusalan Ammattijärjestö OAJ, Tekniikan akateemiset TEK, Suomen Ekonomit ja Tradenomiliitto TRAL. Kaikkiaan Akava edustaa yli 600 000 jäsentä. (Akava, 2023).

SAK puolestaan edustaa teollisuuden, kuljetusalojen, julkisen sektorin ja yksityisten palvelualojen työntekijöitä. Myös viestinnän, huippu-urheilun ja kulttuurialan ammattilaiset voivat liittyä SAK:laisiin liittoihin. Erilaisia jäsenliittoja SAK:ssa on 18 ja SAK edustaa yli 800 000 jäsentä. (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, ei pvm.). SAK:n suurimpia jäsenliittoja ovat Teollisuusliitto, Palvelualojen ammattiliitto PAM ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, 2023).

STTK on koulutettujen ammattilaisten keskusjärjestö, jossa on 13 erilaista jäsenliittoa ja se edustaa noin 420 000 jäsentä (Toimihenkilökeskusjärjestö STTK, ei pvm.b). Suurimpia STTK:laisia liittoja ovat Ammattiliitto Pro, Sosiaali-, terveys- ja kasvatusalan ammattijärjestö Tehy ja Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer.

## 1.5 Tutkielman eteneminen

Tämän tutkielman johdannossa käytiin ensin lyhyesti läpi tutkimuksen tarkoitus ja tavoite, pohdittiin oletuksia ja rajauksia ja taustoitettiin lyhyesti suomalaista ammattiliittokenttää. Seuraavaksi siirrytään teoriaosuuteen. Toisen luvun teoriaosuudessa käydään aluksi läpi etätyötä, jonka jälkeen käsitellään etätyötä suhteessa koronapandemiaan. Koska tutkielmassa tutkitaan nimenomaan suomalaisten ammattiliittojen blogi-, uutis- ja ajankohtaiskirjoituksia, käydään tutkielmassa läpi myös koronapandemian vaikutusta etätyöskentelyyn Suomessa. Tutkielmassa sivutaan lyhyesti myös hybridityötä, sillä etenkin pandemian huippuvuosien jälkeen laajamittaisesta etätyöstä alettiin siirtyä hybridityöhön.

Kolmannessa luvussa käsitellään laadullisen tutkimuksen ja sisällönanalyysin teoriaa yleisellä tasolla ja esitellään tämän tutkielman aineiston analyysiä vaihe vaiheelta. Teoriaosuuden jälkeen tutkimuksen tulokset esitellään luvussa neljä. Tutkielman lopuksi luvussa viisi käsitellään tutkielman johtopäätökset ja arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta.

## 2 TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN MALLI

### 2.1 Etätyö

Etätyö on ilmiönä ollut olemassa jo 1970-luvun alkupuolelta saakka. 1970-luvun öljykriisi sai ihmiset pohtimaan onko työmatkustus välttämätöntä. Olson (1983) määritteli etätyön työksi, jota voidaan tehdä työpaikan rajojen, eli tilan ja ajan ulkopuolella. Määritelmä on edelleen pätevä. 1980-luvulla se etätyö, johon me olemme tänä päivänä tottuneet - eli kotona työskentely säännöllisesti ja jopa joka päivä - nähtiin vielä äärimmäisenä etätyön muotona. Teknologian kehittyminen oli kuitenkin nopeaa ja tuolloin ennustetuista kehitysvaiheista tuli lopulta arkipäivää. (Olson, 1983.) Teknologisesta kehityksestä huolimatta etätyön yleistyminen on ollut hidasta. Vuosien 2007–2008 talouden taantuman jälkeen kiinnostus etätyötä kuten myös muita epätavallisia työnteon muotoja kohtaan kasvoi. (Gandini & Garavaglia, 2023.) Euroopan komission tutkimuksen mukaan vuonna 2018 alle yksi kahdestakymmenestä työntekijästä teki etätöitä ja vähemmän kuin yksi kymmenestä teki satunnaisesti etätöitä (Eurofound, 2020).

Etätyön määritelmä on muuttunut vuosikymmenten saatossa varsin vähän. Työsuojeluhallinto (13.3.2023) määrittää etätyön ansiotyöksi, jota tehdään muualla kuin varsinaisella työpaikalla. Työaika voi olla kokonaan tai osittain etätyötä ja etätyön tekeminen perustuu vapaaehtoisuuteen ja sovittuihin sääntöihin. Suomessa työlainsäädäntö ei tunne varsinaista etätyötä, mutta työsopimuslaki, työaikalaki ja työturvallisuuslaki toimivat myös etätyön lainsäädännöllisenä perustana (Eklund ym., 2021; Työsuojeluhallinto, 2023).

Tutkimuskirjallisuudessa etätyöstä käytetään erilaisia englanninkielisiä termejä: *remote work*, *telework*, *telecommuting*, *working from home* tai *work from home*, joilla voi olla hieman toisistaan poikkeavia määritelmiä lähteen mukaan. *Remote work* suomennetaan etätyöksi. Olsonin (1983) mukaan *telecommuting* on etätyötä, jossa työpaikalle matkustaminen korvataan viestintämahdollisuuksilla. Olsenin ja muiden (2023) mukaan *working from home* on etätyön alaluokka. Se suomennetaan kotona työskentelyksi. Koti onkin yleisin paikka etätyöskentelylle. Lundqvist ja Wallo (2023) puolestaan käyttävät artikkelissaan muotoa *work*

from home, myös tämä tarkoittaa kotona työskentelyä ja useimmiten teknisten välineiden avulla. Etätyön yhteydessä voidaan käyttää myös termejä virtual working ja digital work. Virtual working ja digital working tarkoittavat teknologia-avusteista työtä, jota voidaan tehdä kiinteän työpisteen rajojen ulkopuolella (Adisa ym., 2022). Suomen kielen vakiintunut termi on etätyö. YSO – Yleinen suomalainen ontologia-palvelu (Finto, ei pvm.) antaa etätyölle läheisesti käytettäviksi termeiksi epätyypillisen työn, hajautetun työn, joustotyön ja yksintyöskentelyn. Etätyössä työpiste on yleensä kiinteä, joten henkilöt, joilla ei ole varsinaista työpistettä ja jotka tekevät liikkuvaa työtä, esimerkiksi asentajat tai myyjät, eivät tee etätyötä. Tässä tutkielmassa etätyöllä tarkoitetaan työtä, joka tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella vakiintuneessa paikassa, kuten kotona.

Etätyö on perinteisesti nähty vapaaehtoisena, joustavuutta tarjoavana vaihtoehtona tavalliselle työpaikalla tehtävälle työlle. Etätyöhön siirtyminen on ollut suunniteltu toimi ja etätyöhön siirtymistä on valmisteltu, jotta etätyöskentely on alkanut sujuvasti ja tuottavasti (Galanti ym., 2021). Työelämän ja muun elämän tasapaino voi parantua kun etätyössä esimerkiksi työmatkaliikenne jää pois. Yritykset puolestaan voivat vähentää juoksevia kuluja. (Adisa ym., 2022; Eklund ym., 2021.)

Etätyön on ajateltu olevan itsenäistä, joustavaa, haluttua ja osin jopa väistämätöntä (Hodder, 2020). Näin ollen se on ollut välttämättömyyden sijaan luonnettu. Etätyö on nähty houkuttelevana etuna, jonka avulla on voinut helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista, ja joka on myös lisännyt työn autonomisuutta ja joustavuutta. Pandemia poisti etätöiden tekemisestä vapaaehtoisuuden, eikä etätöillä ole enää samanlaista mainetta houkuttelevana etuna. (Torres & Orhan, 2023.)

Baileyn ja Kurlandin (2002) mukaan asiantuntijatyötä tekevät miehet ja toimistotehtäviä tekevät naiset tekevät todennäköisemmin nykyaikaista etätyötä. Heidän mukaansa työmatkustuksen helpottuminen ei olisi enää suurin motivoiva tekijä etätyön valitsemiseen. Tutkimuksessa keskeisimpänä etätyön hyötyinä nousi esiin keskeytysten välttäminen ja mahdollisuus keskittyä työskentelyyn. Mokhtarianin, Bagleyn ja Salomonin (1998) mukaan korkeakoulutettujen lisäksi naiset, yksinhuoltajaäidit ja pariskunnat, joilla on pieniä lapsia, ovat etätyötä suosivia ryhmiä. Kähkönen (2023) nostaa artikkelissaan esille Prattin (1999) tutkimuksen, jonka mukaan etätyötä tekevät naiset ovat tyytyväisempiä kuin etätyötä tekevät miehet.

Etätyö voi aiheuttaa ristiriitoja perhe-elämän ja työnteon välille (Olsen ym., 2023; Presti & Mendes, 2023). Yleensä kyse on sukupuolittuneesta ilmiöstä, sillä kotityöt ja hoiva ovat useimmiten monessa kulttuurissa naisten vastuulla. Koronapandemia kuitenkin kavensi yksityisen elämän ja työelämän eroa, sillä kotiin jäivät miljoonat naiset ja miehet. Näin ollen perhe-elämän ja työelämän välinen ristiriita koskee todennäköisesti molempia sukupuolia. Aiemmissä tutkimuksissa oletettiin etätyön samanaikaisesti lisäävän ja vähentävän perhe-elämän ja työelämän välistä ristiriitaa. Toisaalta pandemian alkuvaiheen eristystoimet ovat voineet myös kärjistää tätä vastakkainasettelua. (Galanti ym., 2021.) Silti Eurofoundin (2020) tutkimuksessa etenkin naiset, joilla oli alle 12-vuotiaita lapsia,

kokivat tasapainoilun työn ja muun elämän välillä hankalaksi. Kaiken kaikkiaan 35–49-vuotiaat vastaajat kamppailivat eniten työn ja muun elämän yhteensovittamisen kanssa. Tässä ikäryhmässä olevilla vastaajilla on todennäköisesti alle 17-vuotiaita lapsia, ja koronasulut vaikuttivat monissa maissa vastaajien elämään koulujen ja päivähoitopaikkojen sulkeutumisen vuoksi. (Eurofound, 2020.)

Kaikille etätyö ei kuitenkaan ole sopiva vaihtoehto. Etätyö voi aiheuttaa stressiä ja etätyössä työn ja muun elämän raja voi hämärtyä. Työpäivät voivat pidentyä huomaamatta. Myös sosiaaliset suhteet voivat kärsiä etätyöstä. Työtovereita ei tavata kasvokkain ja viestintä erilaisten viestintäsovellusten kautta koetaan hankalaksi. (Gandini & Garavaglia, 2023; Hodder, 2020; Olsen ym., 2023.) Yhteistyö kollegojen kanssa voi heikentyä (Nyberg, ym. 2021). Lisäksi etätyössä uralla kehittymisen mahdollisuudet tai teknisen tuen saaminen on vähäisempää, mikä taas vaikuttaa tuottavuuteen (Kähkönen, 2023.). Vanhemmat työntekijät voivat kokea etätyön hankalana, sillä aiempaa kokemusta etätyöstä tai virtuaalisista viestintävälineistä ei välttämättä ole (Presti & Mendes, 2023).

Etätyön yleistymistä on osaltaan voinut estää myös työnantajien ennakkoluulot. Pelko työntekijöiden laiskottelusta tai kontrollin heikkenemisestä on voinut olla tai voi olla edelleen este etätyön yleistymiselle (Adisa ym., 2022; Eklund ym., 2021; Elo ym., 2021; Gandini & Garavaglia, 2023; Presti & Mendes, 2023). Johtajat ovat voineetkin luokitella etätyön tuottamattomaksi, epäluotettavaksi ja hankalasti valvottavaksi (Presti & Mendes, 2023). Toisaalta työntekijöistä voi tuntua siltä, että heidän tulee olla koko ajan saavutettavissa tai yhteydessä verkkoon, sillä perinteisesti johtamisen kontrolliin on kuulunut ihmisten läsnäolo ja näkyvyys. Yksityisen ja työelämän rajat hämärtyvät. (Adisa ym., 2022; Eklund ym., 2021; Hodder, 2020; Lundqvist & Wallo, 2023.) Matkapuhelimella saa helposti yhteyden työpaikalle ja se kulkee aina taskussa mukana (Hodder, 2020). Työn ja muun elämän tasapaino sekä työntekijän hyvinvointi voi kärsiä. (Adisa ym., 2022). Olson (1983) pohti organisaatioon sitoutumista, sekä työpaikalla että etänä työskentelevien työntekijöiden kohdalla jo 1980-luvulla. Myös Adisa ja muut (2022) nostavat esille Ciolfin ja Carvalhon (2014) tutkimuksen, jonka mukaan etätyötä tekevät työntekijät identifioituvat vähemmän työpaikkaansa, eli etätyöllä on vahingollinen vaikutus organisaatioon sitoutumiseen. Olsen ja muut (2023) puolestaan kirjoittavat työpaikasta irtautumisesta, joka yleistyi jo ennen koronapandemiaa.

Etätyö voi myös aiheuttaa terveyshaittoja, kuten lisääntyneestä näyttöjen tuijottamisesta johtuvia näkövaivoja, niska-hartiaseudun kipuja tai päänsärkyä. Jos työpistettä ei ole suunniteltu etätyöskentelyyn, se voi aiheuttaa ergonomisia puutteita. Myös liikunta vähenee etätyössä. (Hodder, 2023.)

## 2.2 Etätyö ja koronapandemia

Koronapandemialla oli väistämättömiä seurauksia työelämään niin kansallisesti, kuin globaalisti. Osa seurauksista oli positiivisia, osa negatiivisia. Kaikkien kokemukset eivät kuitenkaan ole samanlaisia. Se, minkä joku kokee negatiivisena,

joku toinen kokee positiivisena. Pandemian aiheuttaminen taloudellisten vaikeuksien vuoksi ihmisiä lomautettiin tai irtisanottiin eri puolilla maailmaa. Etätöihin siirtyivät ne, joilla oli siihen mahdollisuus. Vaikka etätöihin siirtyminen oli mahdollista, olosuhteet etätyöpisteellä eivät välttämättä olleet optimaaliset työskentelyyn.

Koronapandemian myötä miljoonat ihmiset eri puolilla maailmaa joutuivat siirtymään nopealla aikataululla etätöihin. Koronapandemian tuoma etätyöskentely aiheutti merkittävän muutoksen organisaatioiden toimintaan (Kähkönen, 2023) ja muutoksen nopea toteutus huonolla suunnittelulla aiheutti isoja haasteita (Presti & Mendes, 2023). Työnantajat eivät välttämättä pystyneet tarjoamaan etätyössä tarvittavia välineitä, mikä saattoi johtaa siihen, että työntekijät joutuivat käyttämään omia IT-laitteita ja verkkoyhteyksiä (Eurofound, 2020). Pandemian aiheuttamat muutokset työntekijäkokemukseen olivat nopeita ja myös organisaatiot, jotka eivät olisi halunneet muutoksia, olivat siihen pakotettuja. Muutokset koskivat niin ihmisiä, työjärjestelyjä kuin työn prosessejakin. (Nyberg ym., 2021.) Etätyöhön siirtyminen koski etenkin tietotyöläisiä (Han, 2022). Siirtymä tapahtui nopeasti ja monessa maassa hallitukset ja viranomaiset määräisivät erilaisia rajoituksia. Käyttöön otettiin erilaiset koronasulut, matkustusrajoitukset, ulkonaliikkumiskiellot ja muut eristämiskeinot, joilla pyrittiin rajoittamaan viruksen leviämistä. (Adisa ym., 2022; Kähkönen, 2023; Lundqvist & Wallo, 2023; Presti & Mendes, 2023; Torres & Orhan, 2023.)

Erilaiset koronapandemian vaikutukset koettiin universaalisti eri puolilla maailmaa, mutta ihmisten reaktiot riippuvat kulttuurisista konteksteista, sosiaaliluokasta, perhesuhteista, sukupuolesta ja paikallisesta työläinsäädännöstä (Presti & Mendes, 2023). Bickin ja muiden (2023) mukaan etenkin valkoihoiset, korkeasti palkatut ja korkeakoulutetut ihmiset siirtyivät koronapandemian vuoksi etätyöhön. Euroopassa 74 % korkeakoulutetuista työskenteli etätyössä pandemian aikana. Keskiasteen tutkinnon suorittaneista 34 % työskenteli etätyössä, kun taas perusasteen koulutuksen suorittaneista vain 14 % työskenteli etätyössä. Tutkimus antaa myös viitteitä siitä, että todennäköisesti etätyötä tekevät kaupungeissa asuvat, korkeasti koulutetut palvelualan valkokaulustyöntekijät. Koronapandemian aikaisen etätyön voitiin tavallaan nähdä olevan sekä sosioekonomisesti kuin fyysisen turvallisuudenkin osalta etuoikeus. (Eurofound, 2020.)

Maailmanlaajuisesti koronapandemian alkaessa etätyöhön siirtyi arviolta puolet Yhdysvaltojen työvoimasta. Euroopassa puolestaan 12 % 20–64-vuotiaista työntekijöistä siirtyi etätöihin. Etätyöhalukkuudessa on vaihtelua, sillä Suomessa etätyön osuuden arvioitiin olevan korkein, 37 % kun taas esimerkiksi Kroatiassa ja Latviassa etätyön osuuden arvioitiin olevan 5 %. (Gandini & Garavaglia, 2023, 400.) Eurofoundin (2020, 33) tutkimuksessa puolestaan Kroatiassa, Puolassa, Bulgariassa, Slovakiassa ja Unkarissa etätyötä teki viidennes työvoimasta. Adisa ja muut (2022, 1695) arvioivat, että huhtikuussa 2020 peräti liki 47 % työvoimasta teki etätyötä Isossa-Britanniassa. Eurofoundin (2022, 33) mukaan etätyötä tehtiin eniten, yli 50 % työvoimasta, Belgiassa. Etätyötä tehneiden osuus siis vaihtelee

eri tutkimuksissa riippuen siitä, onko esimerkiksi tutkittu koko väestöä, tiettyä koulutusastetta tai jotakin ikäryhmää.

Presti ja Mendes (2023) havaitsivat, että etätyötä koskevassa tutkimuskirjallisuudessa globaalin pohjoisen alueen suhtautuminen etätyöhön oli positiivisempaa, sillä sosioekonomiset olosuhteet olivat suotuisampia pandemian aikana. Globaalin etelän alueen suhtautuminen oli puolestaan kriittisempää, sillä etä- ja hybridityön laajaa hyödyntämistä estivät niin inhimilliset, taloudelliset kuin infrastruktuuriin liittyvät resurssit.

Pandemia-aika on opettanut meille monia asioita ja seuraukset tulevat olemaan pitkäaikaisia (Nyberg ym., 2023). Eurofoundin (2020) mukaan koronapandemian aikana etätyötä tehneet todennäköisesti haluavat tehdä etätyötä myös tulevaisuudessa. Vastaavasti liki puolet heistä, jotka eivät olleet tehneet etätyötä, eivät sitä halua tehdä tulevaisuudessakaan.

### **2.2.1 Koronapandemian aiheuttamat positiiviset vaikutukset**

Etätöihin siirtyminen antoi työntekijöille mahdollisuuksia kokeilla kenties ensimmäistä kertaa millaista etätyöskentely voisi olla. Esimerkiksi Italiassa työntekijät ovat tehneet perinteistä toimistotyötä, eivätkä etätyön mahdollistavat työtavat olleet yleisiä. Koronasulkujen mukanaan tuomista rajoituksista huolimatta etätyö tarjosi heille mahdollisuuden pohtia millaisia etätyön tekemisen tavat olisivat tai millaisia vaikutuksia niillä olisi esimerkiksi työn ja muun elämän väliin tasapainoon. Ihmiset ehkä havaitsivat, että on olemassa toisenlaisiakin tapoja tehdä ja organisoida töitä. (Gandini & Garavaglia, 2023.) Pandemia ja sen vaikutukset saivat ihmiset ajattelemaan heidän elämänlaatuunsa vaikuttavia asioita (Presti & Mendes, 2023). Kähkönen (2023) tuo esille työtehon nousun ja työn ja muun elämän yhteensovittamisen hyvät puolet ja sen vaikutuksen muun muassa vähentyneisiin työpaikan vaihtoihteisiin ja työtyytyväisyyteen. Kähkönen (2023) nostaa esiin myös etätyön vähemmät keskeytykset toimistolla tehtävään työhön verrattuna. Vähemmät keskeytykset edesauttavat työhön keskittymistä ja näin ollen edistävät parempaa tehokkuutta.

Pakotettu etätyöhön siirtyminen myös nopeutti digitalisaatiota. Toisaalta kehittyneet viestintäsovellukset helpottivat etätyöhön siirtymistä (Eklund ym., 2021). Asiat, joita ennen pidettiin ennenkuulumattomina, muuttuivat pian arkitodellisuudeksi. Gandini ja Garavaglia (2023) mainitsevat teknologian roolin nousseen suureksi. Torresin ja Orhanin (2023) mukaan pandemia pakotti yritykset siirtymään etätyöskentelyyn, olivatpa ne siihen valmiita tai eivät. Lundqvist ja Wallo (2023) sekä Eklund ja muut (2021) nostavat esille digitaalisten työkalujen, kuten tiedostojen jakamisen ja muiden yhteistyötä lisäävien sovellusten, kuten viestintäsovellusten mahdollistaneen etätyöskentelyn. Toimivat ICT-ohjelmistot edesauttavat etätyön sujumista ja etätyössä viihtymistä. Kokouksiin osallistutaan ja kollegoihin pidetään yhteyttä Zoomin, Google Meetin tai Microsoft Teamsin kautta. Toimivien ohjelmistojen lisäksi etätyöskentely voi lisätä työntekijöiden mahdollisuutta työskennellä kauempana työpaikan toimipisteistä ja näin ollen lisätä työn ja perhe-elämän yhdistämistä. (Kähkönen, 2023.)

Kähkönen (2023) sekä Presti ja Mendes (2023) nostavat esiin myös etätyöhön siirtymisen hyvät puolet. Kun työmatkustamiseen tai työmatkoihin ei mennyt aikaa, se paransi ihmisten elämänlaatua ja lisäsi myös joustavuutta, itsenäisyyden tunnetta ja itsensä johtamista. Presti ja Mendes (2023) kuitenkin nostavat esille myös Chenin (2021) näkemyksen siitä, että nämä hyödyt ovat riippuvaisia yksilöiden saamasta tuesta ja kyvystä hallita etätyön ja työelämän konflikteja. Työmatkustamiseen liittyy myös ympäristönäkökulma, eli vähentynyt työmatkustus vähentää myös luonnonvarojen kulutusta. Asioiden hoitaminen sähköisesti vähentää myös yritysten kuluja. (Kähkönen, 2023.)

Galanti ja muut (2021) havaitsivat tutkimuksessaan, että etätyöllä voi olla ahdistusta lievittäviä vaikutuksia niille työntekijöille, jotka ovat huolissaan koronaviruksesta. He näkevät, että pandemian aikana etätyö mahdollistaa taudin leviämisen estämisen ja se voi olla kilpailuetu yritysten toiminnan ylläpitämisessä ja parantamisessa. Etätyöskentely vähensi myös sairauspoissaoloja. Kun ihmiset eristäytyivät muista, sairastavuus ja sairaspoissaolot vähenivät (Kähkönen, 2023).

## **2.2.2 Koronapandemian aiheuttamat negatiiviset vaikutukset**

Ihmisen persoonallisuus ja asenteet vaikuttavat paljon siihen, miten hän kokee kuormitusta tai stressiä etätyössä (Kähkönen, 2023). Myös työntekijän rooli työpaikalla ja uravaihe voi vaikuttaa kokemuksiin etätyöstä. Mitä vaativampia työtehtäviä työntekijä tekee, sitä enemmän hän kokee stressiä etätyössä. (Olsen ym., 2023.) Koronasulkujen aikaisen etätyön on koettu aiheuttaneen ahdistusta ja tietynlaista "tulevaisuudettomuutta" kun kaikki töistä yksityiselämän tapahtumiin tapahtui kotona. Päivien ja viikkojen kulumista oli hankala hahmottaa. (Gandini & Garavaglia 2023, 400.) Pandemia lisäsi myös mielenterveysongelmia, etenkin nuorten keskuudessa. Nuoret asuvat usein pienemmissä asunnoissa, heidän sosiaalinen elämänsä voi olla sidoksissa työpaikkaan ja he tarvitsevat usein paljon tukea esihenkilöiltään. (Eurofound, 2020; Olsen ym., 2023.) Pandemiaväsymys "pandemic fatigue" on eräs tunnistettu pandemiaa seurannut ilmiö. Pandemiaväsymys tarkoittaa erilaisia negatiivisia tuntemuksia, kuten erilaisia kehon kiputiloja, väsymystä, unettomuutta ja yksinäisyyden tunnetta. (Presti & Mendes, 2023.) Nuoret vastaajat ja naiset kokivat olonsa fyysisesti väsyneeksi työpäivän päätteeksi erilaisten työn vaatimusten takia (Eurofound, 2020).

Ennen pandemiaa ihmiset saivat usein itse päättää milloin he tekevät etätyötä ja kuinka paljon. Yrityksillä puolestaan oli aikaa suunnitella ja johtaa etätyötä. (Adisa ym., 2022.) Kun etätyöhön siirryttiin nopeasti ja odottamatta, ei muu elämä ollut siihen välttämättä valmis. Kotona ei ollut valmiita etätyöpisteitä tai yksityisen elämän suunnitelmat piti suunnitella uudestaan nopealla aikataululla. (Adisa ym., 2022; Eurofound, 2020; Galanti ym., 2023; Gandini & Garavaglia, 2023.) Galantin ja muiden (2023) mukaan positiivinen kokoaikainen etätyökokemus on yhteydessä etätyöpisteen laatuun, kuten tilan valaistukseen ja äänieristykseen tai sen riittävään erottamiseen muuhun elämään käytettävistä tiloista.

Pandemian alun etätyöskentely saattoi lisätä koettua työtaakkaa, vaikka etätyöskentelystä olisikin ollut aiempaa kokemusta (Adisa ym., 2022). Etenkin ne työntekijät, jotka pystyivät itsenäisesti suunnittelemaan työtään, kokivat työtaakan kasvavan, kun taas ne, joilla työn autonomia oli vähäistä, kokivat työtaakan vähentyvän. Osa etätyöhön siirtyneistä työntekijöistä saattoi jopa kokea helpotusta ja mahdollisuuden rauhoittua kiireen keskellä. (Gandini & Garavaglia, 2023.) Etätyöhön siirtyneillä työntekijöillä ei välttämättä ollut tarvittavaa osaamista tai tarvittavia etätyötaitoja, jotka kuitenkin olisivat tärkeitä työn tuottavuuden ja töiden organisoinnin kannalta. (Galanti ym., 2023; Presti & Mendes, 2023.) Työssä tarvittava tekninen tuki ei etätyössä ole niin helposti saavutettavissa. Myöskään uralla kehittymisen mahdollisuudet eivät niin helposti tule esille etätyössä. (Kähkönen, 2023.)

Tilanne ei ollut helppo etenkin niille työntekijöille, joiden lasten koulut suljettiin ja lapset siirtyivät etäopetukseen. Etenkin naiset kokivat tämän rasakkaana asiana. (Gandini & Garavaglia, 2023.) Naiset kokivat miehiä todennäköisemmin psyykkisiä oireita, kuten ahdistusta ja stressiä, haasteita perhesuhteiden välillä tasapainottelussa sekä oman, taloudenhoidon ja työn välisissä tasoissa (Presti & Mendes, 2023, 12). Lasten ja puolison läsnäolo, työn sekä lasten koulutyön valvominen ja aterioiden valmistaminen vaikutti suuresti perheellisiin työntekijöihin muun muassa heikentämällä työn tuottavuutta ja aiheuttamalla stressiä keskeneräisistä työtehtävistä. Etätyössä kohdatut muun perheen aiheuttamat keskeytykset lisäsivät etätyöläisten kokemaa stressiä. (Galanti ym., 2023.) Työn ja muun elämän yhteensovittaminen kärsii, kun aiemmin eri alueille sijoittuneet tehtävät tapahtuvat samassa tilassa samaan aikaan (Adisa ym., 2022). Sosiaaliset, psykologiset, taloudelliset tai perhetilanteeseen liittyvät tekijät vaikuttavat yksilöiden kokemuksiin etätöistä (Presti & Mendes, 2023).

Etätyössä työn tauotus ja lyhyet liikunnalliset hetket työpäivän lomassa unohtuvat helpommin (Kähkönen, 2023). Torresin ja Orhanin (2023) mukaan pandemian myötä fyysiset ihmiskontaktit katosivat ja fyysisen liikkuvuuden rajoitukset aikaansaivat merkittäviä muutoksia elintapoihin. Sosiaalisen etäisyyden pitäminen on yhdistettävissä sosiaaliseen eristäytymiseen ja yksinäisyyteen, joka puolestaan voi johtaa ahdistukseen, stressiin tai masennukseen. Pandemian aikainen eristäytyminen vaikutti niin ihmisten psyykkiseen kuin fyysiseen hyvinvointiin. Fyysiset tapaamiset ovat kuitenkin tärkeitä yhteisöllisyyden, ideoinnin ja päätöksen teon vahvistamiseksi (Eklund ym., 2021).

Kun pandemia-aikana tutkittiin työhön kuluneen matkustamisen vähentymistä, työtuntien määrän lisääntymistä ja matalaa työn tuottavuutta, havaittiin, että koronarajoitukset ja vapaa-ajan aktiviteettien sulkeminen lisäsi tehtyjen työtuntien määrää (Galanti ym., 2021). Prestin ja Mendesin (2023) mukaan etätyöntekijät kokivat työmäärän ja työtuntien lisääntyvän. Huonosti suunnitellut työjärjestelyt johtivat psykologiseen kuormitukseen ja jopa burnouteihin. Myös Adisan ja muiden (2022) tutkimuksessa haastateltavat kertoivat, että työtunteja tehtiin enemmän kuin mitä työsopimukseen oli kirjattu. Heidän tutkimuksensa kohteena oli Iso-Britannian korkeakouluissa työskentelevää akateemista henkilöstöä. Vaikka tutkittavilla oli kokemusta etätyöstä, oli etätyö rajoittunut usein



luentojen valmisteluun, arviointien tekemiseen tai tutkimukseen. Kun myös etäluentojen pitäminen piti opetella yhtäkkiä koronarajoitusten alettua, työn määrä koettiin liiallisena. Myös Eurofoundin (2020) tutkimuksessa havaittiin, että pandemia-aikaisessa etätyössä työskenneltiin myös vapaa-ajalla, välillä jopa joka päivä.

Tutkimuskirjallisuudessa ei kuitenkaan ole selkeää konsensusta etätyön tehokkuudessa pandemian aikana. Joidenkin tutkijoiden mukaan niissä yrityksissä, joissa etätyöskentely oli entuudestaan tuttua, tuottavuus saattoi parantua. Oikeastaan monissa organisaatioissa koettiin tuottavuuden laskua etätöihin siirryessä. Tuottavuuden laskulle on useita syitä, kuten riittämätön tuki etätyöpisteen rakentamisessa niin ergonomian kuin tietotekniikankin suhteen, riittämättömät kommunikointitavat, puutteelliset suorituksen seurantarjestelmät tai pandemian psykologiset vaikutukset. Etätyön tuottavuuteen vaikuttaa myös työtehtävät, sillä toiset työtehtävät soveltuvat etätyöhön paremmin kuin toiset. (Presti & Mendes, 2023).

### **2.2.3 Koronapandemian vaikutukset ammattiliittojen jäseniin**

Akateemisia lähteitä koronapandemian vaikutuksista suomalaisten ammattiliittojen jäseniin ei tätä tutkielmaa kirjoittaessa löytynyt, joten tässä tutkielmassa viitataan kansainvälisiin lähteisiin. Eri maissa ammattiliittojen asema on hieman erilainen, joten kansainvälisiä tutkimuksia ei voi suoraan verrata suomalaiseen kontekstiin.

Brandl (2021) tutki ammattiliittojen, organisaatioiden ja valtion yhteistyötä 19 OECD -jäsenmaassa. Tutkimuksen tuloksia ei voi yleistää kaikkiin tutkittuihin maihin, mutta yhteistyön lisääntymistä oli kuitenkin havaittavissa kaikissa maissa. Monissa maissa valtion viranomaiset ja työmarkkinajärjestöt tekivät yhteistyötä koronapandemian kukistamiseksi. Joissakin maissa yhteistyötä oli jo ennestään, kuten Suomessa. Nopeasti tiivistynyt yhteistyö tarkoitti usein keskusteluja ja neuvotteluja sekä erilaisten käytäntöjen luomista työpaikoille. Tarkoitus oli auttaa yrityksiä ja työntekijöitä selviämään niin lyhyt- kuin pitkäaikaisistakin koronapandemian vaikutuksista. Työmarkkinajärjestöt muun muassa tukivat etätyöhön siirtymistä ja joustivat käytänteissä. Etenkin työn turvallisuuteen liittyvissä asioissa työmarkkinajärjestöillä oli merkittävä rooli. Kun työmarkkinajärjestöt hyväksyivät väliaikaiset työtuntien vähentämiset tai palkan alennukset turvatakseen työpaikat, myös ammattiliitot hyväksyivät ne. Monissa maissa myös eri työntekijäryhmät, kuten yrittäjät, huomioitiin uusissa työmarkkinasäännöksissä. (Brandl, 2021.)

Thomas ja muut (2024) tutkivat kuinka ammattiliitot sitoutuivat koronapandemian aikana työsuojelupolitiikkaan Ranskassa, Luxembourgiin ja Saksassa. Ammattiliittojen keskeisiä huolenaiheita on aina ollut työntekijöiden terveys ja turvallisuus ja koronapandemia lisäsi näitä huolia. Ammattiliitot olivat useissa maissa mukana päättämässä toimintatavoista, joilla koronapandemian sosiaalisia ja terveydellisiä vaikutuksia pyrittiin lieventämään. Ammattiliitot olivat mukana joko keskusteluissa tai päättämässä asioista työehtosopimusten

kautta. Ne vaativat esimerkiksi tiukempia säännöksiä työntekijöiden suojelemiseksi koronatartunnoilta. (Thomas ym., 2024.)

Ammattiliittojen näkökulmasta koronapandemia toi paljon niin sosioekonomisia kuin terveyteen liittyviä ongelmia. Terveystieteiden ala ja julkinen liikenne ovat esimerkkejä aloista, joilla etäisyyden pitäminen ei onnistu. Työntekijät kokivat ansionmenetyksiä tai menettivät työpaikkansa ja monilla aloilla etätöihin siirtyminen aiheutti epätasa-arvoa ja aiheutti osaltaan uusia työterveyteen liittyviä riskejä. Myös epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien asema herätti ammattiliitoissa huolta. (Thomas ym., 2024.)

Thomas ja muut (2024) jatkavat, että vaikka työntekijöiden suojeleminen on ammattiliittojen tehtävä, ihan kaikkeen ne eivät suoraan suostuneet. Koronapandemian alussa koronasulut, pakollinen maskien käyttäminen ja etätöihin hyväksyttiin varsin yksimielisesti. Koronarokotukset ja koronatestausstrategiat aiheuttivat eroja ammattiliittojen välillä eivätkä liitot halunneet suosittaa koronarokotuksia tai rokottamattomien työntekijöiden pakollisia koronatestejä. (Thomas ym., 2024.)

Han (2022) puolestaan tutki koronapandemian vaikutuksia ammattiliittojen jäseniin Yhdysvalloissa. Hän havaitsi, että ammattiliittojen jäsenet kokivat työtilanteensa olevan turvattu kuin liittoon kuulumattomilla työntekijöillä. Myös heidän palkkatasonsa pysyi pitkälti muuttumattomana. Toisaalta taas ammattiliitot usein esittävät työpaikalle työtuntien vähentämistä tai palkan pienentämistä, mikäli sillä voidaan estää irtisanomiset. Ammattiliittoon kuuluvat jäsenet työskentelivät harvemmin etätöissä, mutta toisaalta saivat todennäköisemmin palkkaa koronan vuoksi peruuntuneista työtunneista. Ammattiliiton jäsenyys toi siis työntekijöille taloudellista turvaa taantumien aikana. Ammattiliiton jäsenyyden voidaan katsoa tuovan myös toisenlaista turvaa, sillä liittojen jäsenet uskaltavat todennäköisemmin puuttua työpaikalla havaittuihin turvallisuushuoliin. (Han, 2022.)

Ammattiliittoja on Yhdysvalloissa enemmän julkisella sektorilla, joten koronapandemian vaikutukset julkisen sektorin työntekijöihin voivat olla pienempiä kuin yksityisen sektorin työntekijöihin. Toisaalta yksityisellä sektorilla palkat ovat yleensä korkeampia, jolloin yksityisen sektorin liittoon kuulumattomalla työntekijällä on suurempi taloudellinen riski, mikäli hänet irtisanotaan. Yksityinen sektori voi olla myös työpaikkana epävarmempi kuin julkinen sektori. (Han, 2022.)

Ennen koronapandemiaa etätöistä ei ollut sovittu kovin monessa työehtosopimuksessa. Yhdysvalloissa luku oli alle 4 %, mikä voi osin johtua siitä, että järjestäytyneet alat ovat sellaisia, joissa etätöitä on vaikea tehdä, kuten rakennusteollisuus- ja terveydenhoitoalat. Tämän vuoksi koronapandemian aikana järjestäytyneet työnantajat harvemmin suosittivat etätöihin siirtymistä. Keskustelua on kuitenkin käyty etätöiden mahdollistamisesta. (Han, 2022.)

## 2.3 Koronaepidemian vaiheet Suomessa ja vaikutus etätyöskentelyyn

Koronavirusepidemian eri toimenpiteiden valmistelun ja käyttöönoton yhteydessä sovellettiin kolmea eri vaihetta: perustasoa, kiihtymisvaihetta ja leviämisvaihetta. Epidemian vaiheen mukaisesti oli käytössä erilaisia toimenpidesuosituksia, joista osa oli valtakunnallisia ja osa alueellisia. Suositukset saattoivat vaihdella sairaanhoitopiireittäin. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2021.)

Valtioneuvosto ohjeisti 16.3.2020 kaikki julkisen sektorin työntekijät etätöihin, mikäli työtehtävät sen mahdollistivat. Vastaavaa toimenpidettä suositeltiin myös yksityisen sektorin työnantajille. Valtakunnallinen ohjeistus oli alkuun voimassa 1.8.2020 saakka ja 13.8.2020 annetun valtioneuvoston periaatepäätöksen mukaisesti etätyösuosituksia voitiin soveltaa alueellisesti. (Valtiovarainministeriö, 2020.) Valtakunnallista etätyösuositusta jatkettiin jälleen 23.10.2020 ja se oli voimassa 15.10.2021 saakka (Valtiovarainministeriö, 2021). Vajaan kahden kuukauden päästä 2.12.2021 valtioneuvosto antoi toistaiseksi voimassaolevan periaatepäätöksen etätyösuosituksista, joka oli voimassa 28.2.2022 saakka. Tämän jälkeen työnantaja kehoitettiin seuraamaan alueellisia suosituksia. (Valtioneuvosto, 2022.)

Valtakunnallisten etätyösuositusten tarkoituksena oli estää koronaviruksen leviämistä Suomessa välttämällä muun muassa fyysisiä lähikontakteja työpaikoilla tai virukselle altistumista työmatkaliikenteessä. Etätyösuositus perustui mahdollisimman tarkkaan ennustettuun tautitilanteen kehitykseen. Nimensä mukaisesti suositukset ovat suosituksia, ne eivät ole oikeudellisesti työnantaja sitovia. Etätyösuosituksia noudatettiin kuitenkin laajasti. Arviointi etä- ja lähi-työn yhteensovittamiseksi oli aina työpaikkakohtaista työtehtäviin, toiminnan luonteeseen ja alueellisiin olosuhteisiin perustuen. Suositus ei antanut työnantajalle oikeutta määrätä työntekijä yksipuolisesti etätöihin, eikä myöskään antanut työntekijälle tai viranhaltijalle oikeutta siirtyä omaehtoisesti etätöihin. Etätöihin siirtymisestä tuli erikseen sopia. Mikäli työpaikalla oli jo ennestään sovittu etätöistä ja se oli käytäntönä, työnantajalla oli oikeus siirtää henkilöstöä etätöihin tartuntataudin leviämisen estämiseksi. Työturvallisuuslain mukaisesti työnantajan velvollisuutena on huolehtia työssä henkilöstön turvallisuudesta ja terveydestä. Lisäksi työnantajan tulee huomioida työn, työolosuhteiden tai työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät näkökohdat. (Valtiovarainministeriö, 2020.)

Valtiovarainministeriö (2020) arvioi suosituksessaan etätöiden sosiaalisten haitallisten vaikutusten olevan vähäiset. Vaikutukset kohdistuivat Valtiovarainministeriön arvion mukaan työyhteisöjen toimivuuteen ja muutoksiin etätöiden johtamisessa. Laiteriippuvuuden kasvu ja henkilöstön sosiaalisen eristymisen kokemukset mainittiin myös haitallisina vaikutuksina. Etätöntehtämisen haitat arvioitiin hyötyjä pienemmiksi, kevään 2020 kokemuksiin perustuen. Etätö vaikutti myös virastojen asiakaspalvelun aukioloaikoihin ja se vähensi myös

paikanpäällä asiointia. Keväällä 2020 kärsittiin myös verkkoyhteyksien kapasiteettiongelmista ja erilaisten viestintäratkaisujen kirjavuudesta.

Valtionvarainministeriö (2020) arvioi myös etätyön taloudellisia vaikutuksia. Välilliset vaikutukset olivat yksilötasoa suuremmat. Esimerkiksi liikenteenharjoittajat kokivat tulonmenetyksiä työmatkaliikkumisen ja työssä matkustamisen vähenemisen vuoksi, toisaalta taas työnantajat säästivät matkustamisen jäädessä pois. Työtilat jäivät vajaakäytölle ja majoitus-, ravitsemis- ja tapahtumajärjestäjät kärsivät, kun työmatkat ja tapahtumat peruttiin. Julkishallinnon yhteishankintayksikkö Hansel arvioi valtion matkustus-, majoitus- ja tilavarauskustannusten laskeneen noin 100 miljoonalla eurolla. (Valtiovarainministeriö, 2020.)

Valtion työntekijöistä liki 70 % työskenteli etätyössä keväällä 2020. Koko työmarkkinoilla työntekijöistä 59 % työskenteli etätyössä. Etätyötä tehtiin Suomessa enemmän kuin muissa Euroopan maissa jo ennen koronavirusepidemiaa. Valtiovarainministeriön esittämän Ylen Taloustutkimuksella teettämän tutkimuksen mukaan maaliskuussa 2020 koronavirusepidemian vuoksi etätöihin siirtyi yli miljoona suomalaista. Heistä 76 % teki joko lähes kokonaan tai kokonaan etätyötä. 8 % teki enemmän etätöitä kuin ennen. Luvut ovat merkittäviä, kun ottaa huomioon, että yli kolmannes töistä ei mahdollista lainkaan etätyötä tai etätyössä on merkittäviä rajoitteita. (Valtiovarainministeriö, 2020.) Etätyö ei siis ollut Suomessa uutta koronapandemian iskiessä. Kuitenkin pandemia aiheutti täälläkin merkittävän muutoksen tehtävän etätyön määrään. (Kähkönen, 2023.)

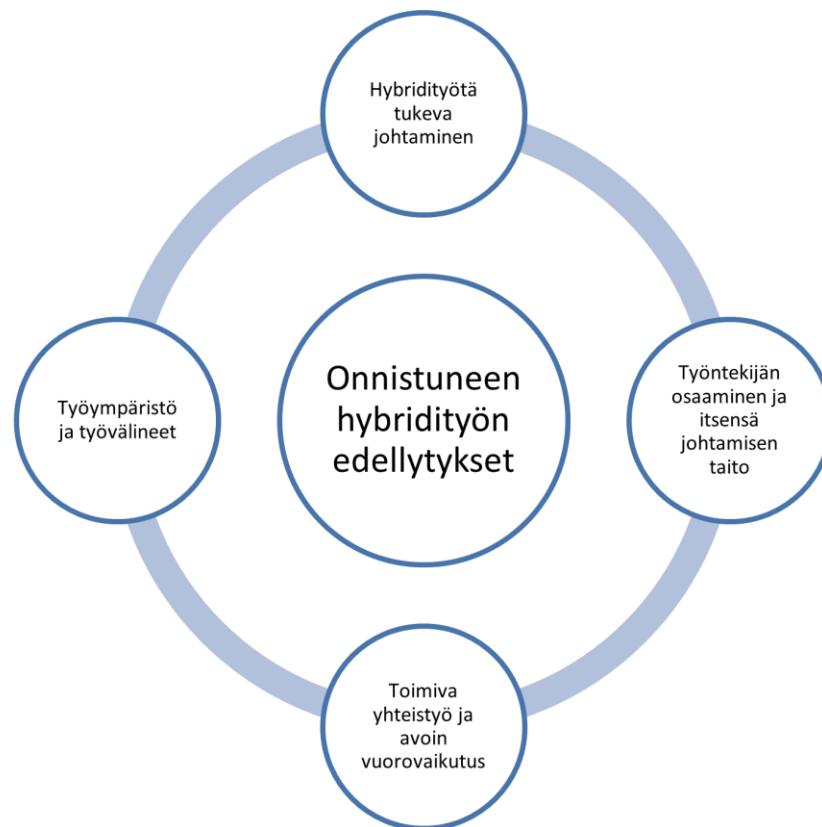
## 2.4 Hybridityö

Hybridityöllä tarkoitetaan työtä, jossa työtä tehdään sekä työpaikalla että etänä, esimerkiksi kotona. Työntekijä voi työskennellä osan viikosta tai kuukaudesta läsnä työpaikalla ja osan etänä. (Eklund ym., 2021; Olsen ym., 2023; Työterveyslaitos, ei pvm.) Hybridityö yhdistää lähityön, eli työpaikalla tehtävän työn edut ja etätyön edut (Gandini & Garavaglia, 2023). Arkipuheessa ihmiset helposti sekoittavat etätyön ja hybridityön.

Hybridityön yleistyttyä työpaikoilla kehitellään erilaisia hybridimalleja ja ohjeistuksia. Uusi työtapa tuo mukanaan uusia haasteita muun muassa johtamiseen. Tehokkaiden ja parhaiten toimivien hybridityökäytäntöjen luominen vaatii, että erilaisista työntekoon ja johtamiseen liittyvistä asenteista, käytännöistä ja oletuksista keskustellaan avoimesti ja tarvittaessa haastetaankin niitä. (Eklund ym., 2021.)

Hybridityön edistämiseksi työpaikoilla kannattaa hyväksyä se, että ihmiset haluavat työskennellä osin etänä. Myös oikeudenmukaisuudesta tulee varmistua ja hankkeiden ja projektien koordinoinnissa kannattaa auttaa, jotta hybridityöstä tulee toimiva työnteon tapa. Myös työpaikan sosiaalisten suhteiden luomiseen kannattaa kannustaa ja tukea etätyöntekijöiden tehokkuutta muun muassa työtapoja, esihenkilötyötä ja itsensä johtamisen taitoja kehittämällä. (Olsen ym., 2023.)

Alla olevassa kuviossa 1 Eklund ja muut (2021) kuvaavat onnistuneen hybridityön edellytyksiä. Taitava johtaminen on edellytys hybridityön onnistumiselle. Usein myös vanhoja johtamistapoja kannattaa haastaa. Kuitenkaan pelkkä taitava johtaminen ei riitä, vaan työntekijältä vaaditaan itsensä johtamisen ja etenkin ajankäytön suunnittelun taitoa. Työntekijän tulee olla itseohjautuva. Myös työntekijän ja esihenkilön välinen vuorovaikutus sekä vuorovaikutus työtovereiden kesken on merkittävässä roolissa onnistuneessa hybridityössä. Toki myös työympäristön ja työvälineiden tulee olla kunnossa, jotta hybridityö onnistuu. Työympäristön osalta tulee huomioida niin työskentelyolosuhteet, ergonomia kuin työvälineetkin. Nämä seikat vaikuttavat niin työtehokkuuteen kuin työntekijän lyhyt- ja pitkäkestoiseen kuormitukseen. Työnantajan tulee varmistaa, että työntekijöillä on riittävät sosiaaliset, fyysiset ja teknologiset valmiudet hybridityön tekemiseen. (Eklund ym., 2021.)



KUVIO 1 Onnistuneen hybridityön edellytykset (Eklund ym., 2021, 25, mallia mukaillen)

## 2.5 Etätöön johtaminen

Etätöössä johtajan odotetaan kiinnittävän huomiota etenkin työntekijöiden hyvinvointiin ja suorituksen johtamiseen (Lundqvist & Wallo, 2023). Tutkimuskirjallisuus on osoittanut, että ne yritykset, joissa oli virtuaalisia tiimejä ja etätöitä tehtiin ennen koronapandemian puhkeamista, olivat valmiimpia siirtymään

kokonaan etätyöhön. Ennen pandemiaa luodut etätyökäytännöt eivät kuitenkaan välttämättä sellaisenaan sovi nykyaikaiseen etätyöhön. Esihenkilöiden tuleenkin ottaa tämä huomioon, mikäli he lukevat ennen pandemiaa tehtyjä tutkimustuloksia. (Torres & Orhan, 2023.) Toisaalta tutkimukset ovat alkaneet tuoda esiin, että koronasulkujen aiheuttama sokki on vaikuttanut työn normeihin ja osoittanut uusien johtamiskäytänteiden, joustavien työtapojen ja uusien yhteydenpitotapojen olevan mahdollisia (Gandini & Garavaglia 2023, 402). Myös henkilöstöjohtamisen käytäntöjä ja prosesseja on täytynyt päivittää etätyön osalta (Presti & Mendes, 2023). Kähkösen (2023) mukaan johtajia ja tiiminvetäjiä tulisi opastaa siinä, kuinka etätyö vaikuttaa työntekijöihin. Tällä tavoin etätyön johtamista voidaan tehostaa kun yhä suurempi osa työntekijöistä työskentelee etätyössä.

Lundqvistin ja Wallon (2023) mukaan populaaritieteessä julkaistiin pandemian aikaan erilaisia neuvoja, kuinka johtajien tulisi johtaa etätyössä työskenteleviä työntekijöitä. He toivoivat enemmän empiiristä tutkimusta aiheesta ja sitä pandemian aikana on tullutkin, kuten tämänkin tutkimuksen lähdeluettelosta voi huomata. Lundqvistin ja Wallon (2023) mukaan kannattaa tehdä systemaattisia katsauksia tutkimuskirjallisuuteen.

Pandemia-aikaisissa rekrytoinneissa alettiin suosia henkilöitä, jotka ovat luovia tai uteliaita tai henkilöitä, jotka kestävät hyvin stressiä ja epävarmuutta. Nämä ovat ominaisuuksia, jotka nähtiin olennaisina pandemian aiheuttamien haasteiden selättämisessä. Myös erilaisten digitaalisten työkalujen käyttö, ajanhallinnan taidot ja etätyöympäristöön sopeutumisen taidot ovat muodostuneet tärkeiksi pandemia-ajan rekrytointivalteiksi. (Presti & Mendes, 2023.) Rekrytoinneissa siirryttiin etähaastatteluihin. On myös todennäköistä, että rekrytoinneissa säilyy virtuaalinen osuus ainakin joissain kohdin rekrytointiprosessia. (Nyberg, ym., 2021.)

### 2.5.1 Viestintä

Joustava organisaatorakenne ja digitaalisten työkalujen käyttö johtamisessa ja viestinnässä ja etenkin niiden käytön tukeminen on tärkeää, jotta yritykset menestyvät etätyössä (Presti & Mendes, 2023). Lundqvistin ja Wallon (2023) mukaan pandemian myötä esihenkilöiden ja työntekijöiden välinen kommunikaatio on tullut digitaalisemmaksi ja todennäköisesti tulee myös jatkumaan digitaalisena.

Torresin ja Orhanin (2023) mukaan monet pandemia-ajan etätyön johtamista käsittelevät tutkimukset ohjeistavat lisäämään erilaisia etäpalavereita. Näiden tapaamisten avulla voidaan lisätä tiimihenkeä, ne voivat olla epämuodollisia, vapaamuotoista keskustelua sisältäviä tai esihenkilön ja tiimin jäsenen kahdenkeskisiä keskusteluja, joilla rakennetaan luottamusta tai varmistetaan kommunikaation sujuvuus. Vapaamuotoiset palaverit, joissa puhutaan muistakin kuin työasioista, voivat olla joillekin työntekijöille ajanhukkaa. Kaikki eivät mielellään keskustele vapaa-ajastaan tai muun elämän asioista työpaikalla. Joissakin kulttuureissa se ei ole edes suotavaa. Liiallinen tuttavuus voidaan kokea epämuokavana tai jopa hyökkävänä. (Torres & Orhan, 2023.) Eklundin ja muiden (2021)

mukaan ei tule myöskään unohtaa tiimin onnistumisten juhlistamista. Onnistumiset voivat olla pieniä tai suuria, tavallista hyvin tehtyä työtä tai erityisiä onnistumisia. Erilaiset rituaalit lisäävät yhteenkuuluvuuden tunnetta ja työn iloa myös virtuaalisesti.

Galantin ja muiden (2021) mukaan yrityksissä lisättiin teknologisia ja vuorovaikutusta lisääviä sovelluksia, jotka imitoivat vuorovaikutusta. He nostavat esille huomion, että vuorovaikutukseen käytettävää aikaa ja rakennetta tulisi tarkastella, jotta vältetään turhien keskeytysten ja häiriötekijöiden riskit. Kuitenkin viestinnän tulisi olla säännöllistä ja usein tapahtuvaa ja esihenkilön tulisi olla työntekijöiden saavutettavissa. Esihenkilön viestintä on yhteydessä työtyytyväisyyteen ja työnsuorituksiin. (Lundqvist & Wallo, 2023.) Viestinnän tulisi olla selkeää, mutta etätyössä selkeä viestiminen on haastavaa (Nyberg, ym. 2021). Nyberg ja muut (2021) jatkavat, että myös uusien työntekijöiden sitouttaminen organisaatioon ja organisaatiokulttuurin välittäminen heille on haastavaa etätyötä tehdessä. Esihenkilön ja kollegojen tukea ei välttämättä saa niin helposti kuin työpaikalla työskennellessä.

Toisaalta Torresin ja Orhanin (2023) mukaan monet tutkimukset yhtä lailla ovat osoittaneet lisääntyneiden palaverien vaikuttavan negatiivisesti työntekijöiden sitoutumiseen ja motivaatioon. Palaverien liiallinen määrä voi myös aiheuttaa työntekijöissä väsymystä, jos työ toistuvasti keskeytyy alkavan palaverin vuoksi (Nyberg, ym., 2021, Torres & Orhan, 2023). Palavereja ei tulisikaan pitää vaan tavan vuoksi, vaan niillä tulisi olla selkeä syy ja syyn tulisi olla kaikkien osallistujien tiedossa. Pandemian aikaisissa tutkimuksissa korostuu etenkin videopalavereista johtuva väsymys. (Torres & Orhan, 2023.) Etäpalavereissa non-verbaalin viestinnän tai hienovaraisten signaalien havaitseminen tai tulkinta on vaikeaa tai välillä mahdotonta jos kamerat pidetään kiinni. Tekniikka ei välttämättä aina toimi, mikä aiheuttaa stressiä niin esihenkilöille kuin työntekijöillekin. Myös liiallinen viestintä aiheuttaa väsymystä ja esihenkilön olisikin hyvä suodattaa organisaation viestintää, jotta henkilöstö ei häkelly tiedon määrästä (Lundqvist & Wallo, 2023). Lundqvist ja Wallo (2023) jatkavat, että esihenkilön tulisi myös rohkaista, kannustaa ja tukea työntekijöitä uusien teknologisten sovellusten ja laitteiden käytössä ja näyttää myös omaa esimerkkiä niiden käytössä.

## **2.5.2 Luottamus, valvonta ja rajojen asettaminen**

Koronapandemian kaltainen laajamittainen etätyö ja työelämän muutos haastaa luottamusta työyhteisössä. On helppo olettaa, että etätyössä työskentelevät työntekijät kokisivat heikompaa luottamusta työyhteisöön, sillä he eivät ole suoraan yhteydessä esihenkilöihinsä tai työtovereihinsa. Tutkimuksissa tämä oletus on todistettu vääräksi. Etätyöntekijät kuitenkin kokevat tarvetta tuntea luottamusta esihenkilön taholta. (Kähkönen, 2023.) Luottamusta tarvitaan myös kollegojen kesken (Eklund ym., 2021). Etätyössä luottamus on olennaista, jotta etätyöskentely on menestyksekkästä. Mikäli palaverien tarkoitus on seurata ja valvoa työntekijöitä, se heikentää työntekijöiden kokemaa autonomiaa ja luottamusta. Tästä puolestaan voi seurata stressitasojen nousua. (Torres & Orhan, 2023.)

Lundqvistin ja Wallon (2023) mukaan luottamusta ei tulisikaan yhdistää muihin valvonnan muotoihin, sillä se aiheuttaa ristiriitaisia signaaleja ja voi aiheuttaa työn tuottavuuden laskua. Luottamuksen puute taas lisää tyytymättömyyttä ja turhautuneisuutta.

Galantin ja muiden (2021) mukaan työn autonomisuus ja oma harkintavalta työtehtävien suhteen lisäävät työntekijöiden sitoutumista. Lisäksi se kannustaa itsensä johtamiseen ja päätöksentekoon (Lundqvist & Wallo, 2023). Esihenkilöiden tulisi viestiä työn tavoitteista ja määräajoista selkeästi työntekijöille, jotta työn tuottavuus ei kärsi (Presti & Mendes, 2023). Lundqvistin ja Wallon (2023) mukaan etätöiden valvonnassa oli eroa ennen pandemiaa ja sen aikana. Ennen pandemiaa etätöitä valvottiin seuraamalla työtehtäviä dokumentoimalla ja työtunteja tai palavereihin osallistumista seuraamalla. Pandemian aikaisissa tutkimuksissa havaittiin, että digitaalisten työkalujen kautta tapahtuva valvonta oli yleisempää. Valvonnan sijaan työntekijät kuitenkin kaipasivat enemmän palautetta ja arvostusta, sillä etätöissä voi olla vaikeaa arvioida onko työpanos ollut riittävä. Mikromanagerointi ei ole hyvä tapa saada ihmisiä antamaan parastaan (Kähkönen, 2023).

Lundqvist ja Wallo (2023) jatkavat, että työntekijöillä on myös tarve selkeille ohjeille kuten työajalle ja taukojen pitämiseksi, kokouskäytännöille tai sille, kuinka heidän tulee olla saavutettavissa työpäivän aikana. Työntekijöiden ja esihenkilöiden tulisi yhdessä keskustella säännöistä ja luoda käytännöt yhdessä. Liian tiukka ohjeistus taas voi aiheuttaa turhautumista. Luottamuksen rakentamisessa ja ylläpitämisessä kommunikaatiolla on todella tärkeä rooli (Kähkönen, 2023).

### 2.5.3 Tuki ja empatia

Etätöissä etenkin pandemia-aikaan johtajalta odotetaan empaattista, yhteistyöhön suuntautunutta ja etätöiden vaatimukset ymmärtävää johtamistyyliä. Heidän odotetaan olevan myös tukevia ja kannustavia esihenkilöitä, jotka voivat luoda innovatiivisen työympäristön, joka johtaa korkeaan suoriutumiseen. Pandemia-ajan henkilöstöhallinnon käytäntöjen tulisi olla joustavia ja empaattisia. Käytäntöjen tulisi tasapainotella niin taloudellisten, sosiaalisten kuin ympäristönkin vaatimusten kesken. (Presti & Mendes, 2023.)

Esihenkilön tuki lisää työhyvinvointia, työtyytyväisyyttä, työhön sitoutumista sekä työssä suoriutumista. Esihenkilön tuella voi olla myös vaikutusta uupumisen ja koetun stressin vähenemiseen. Esihenkilön tulisi kiinnittää huomiota etenkin heihin, jotka eivät voi hyvin. (Lundqvist & Wallo, 2023.) Onkin esihenkilön vastuulla huolehtia työntekijöiden jaksamisesta ja jakaa työtä tasapuolisesti (Kähkönen, 2023).

Työn ja muun elämän yhteensovittamisessa esihenkilön tuella on tärkeä rooli. Esihenkilöt voivat myös tukea nuoria työntekijöitä etätöissä ja lievittää heidän kokemaansa stressiä esimerkiksi keventämällä työtehtäviä. Nuorille työntekijöille tulisi myös tarjota emotionaalista tukea pitkään jatkuvassa etätöissä. (Olsen ym., 2023.) Toisaalta tulee muistaa sekin, että esihenkilön tuen tarve on yksilöllistä (Eklund ym., 2021).



#### 2.5.4 Kaikkeen ei voi vaikuttaa

Etätyön johtamisessa esihenkilö ei välttämättä voi vaikuttaa kaikkiin etätyöhön vaikuttaviin seikkoihin. Etenkin pandemia-ajan etätyössä kotona tehtiin niin töitä, opiskeltiin, kuntoiltiin kuin vietettiin muutenkin vapaa-aikaa. Kun työ ja muu elämä tapahtuu yhdessä paikassa, kodin olosuhteet ovat merkittävässä roolissa työnkulun johtamisessa ja tuottavuudessa. Asunnon koko, asukkaiden määrä, perheen tai lasten läsnäolo, työhuoneet tai niiden puute, internet-yhteyden laatu ja muiden laitteiden työhön sopivuus vaikuttavat sujuvaan etätyöskentelyyn. Kaikkiin asioihin, kuten internet-yhteyden toimivuuteen tai koronasulkujen aikaiseen koulujen sulkemiseen ei yksilöllä itsellään ole edes mahdollisuutta vaikuttaa. Esihenkilön on tärkeää ymmärtää nämä seikat ja erot tiimin sisällä. Kaikissa kulttuureissa oman sosioekonomisen tason tai muiden henkilökohtaisten olojen ilmaiseminen ei ole edes suotavaa. (Torres & Orhan, 2023.)

#### 2.5.5 Tietoturva ja tietosuojaja

Yksi merkittävä asia etätyön johtamisessa on etätyön tietoturva ja tietosuoja. Myös etätyössä pitää huolehtia siitä, että luottamukselliset asiat eivät vuoda julki etäpalavereissa tai keskusteluissa. Myös dokumenttien asianmukaisesta käsittelystä pitää huolehtia. Tietosuoja onkin kriittisessä roolissa, kun puhutaan etätöistä. Tietosuoja ja tietoturva pitää tehdä organisaatiossa näkyväksi, jotta työntekijät muistavat ne myös etätyössä. Organisaatioissa tulisikin arvioida tietosuojan tila ja tarvittaessa lisätä työntekijöiden tietoisuutta siitä. Organisaation tietosuojakulttuuria kannattaakin kehittää, mikäli se ei ole vielä näkyvässä roolissa. (Eklund ym., 2021; Kähkönen, 2023.)

Tutkimuksessaan Kähkönen (2023) havaitsi, että naispuoliset johtajat luottavat työntekijöiden tietosuojaosaamiseen enemmän kuin miespuoliset johtajat. On mahdollista, että tällä on yhteyttä naisten kokemaan suurempaan tyytyväisyyteen etätyöskentelystä. Toisaalta tällä voi olla yhteys miesjohtajien suurempaan tarpeeseen valvoa etätyöntekijöitä.

### 3 TUTKIMUSMENETELMÄ JA -AINEISTO

Tässä luvussa käydään tarkemmin läpi valittu tutkimusmenetelmä ja tutkimusaineisto. Ensin perehdytään lyhyesti laadulliseen tutkimukseen, jonka jälkeen tarkastellaan tutkimusasetelmaa ja lyhyesti tapaustutkimusta. Tämän jälkeen pureudutaan syvällisemmin sisällönanalyysiin, aineistonkeruumenetelmään ja aineiston analyysiin. Kussakin alaluvussa käsitellään aiheen teoriaa ensin yleisellä tasolla ja kunkin alaluvun loppupuolella kerrotaan kuinka teoriaa sovelletaan tähän tutkielmaan.

#### 3.1 Laadullinen tutkimus

Puusan ja Juutin (2020b) mukaan uutta tutkimusta tehdessä tutkimustieto pohjautuu aiempaan tutkittavasta ilmiöstä olemassa olevaan tietoon. Laadullisessa tutkimuksessa teoria onkin keskeisessä osassa; jotta tutkimus voi olla tieteellistä, sen täytyy perustua aiempaan teorian tietoon. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään usein tuottamaan kokonaisvaltaista ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä. Kun tutkittavana olevasta ilmiöstä esitetään tulkinta, sitä seuraa ilmiön uudelleentarkastelu, joka puolestaan syventää olemassa olevaa ymmärrystä ja siten johtaa taas uuteen tulkintaan. Tutkijan tulee tutustua alan aiempaan kirjallisuuteen ja tutkimukseen. Tutkimuksen teoriaosuudessa tutkija tuo ilmi sen, mitä ilmiöstä jo tiedetään ja mikä on jäänyt aiemmalta tutkimukselta huomioimatta. Tutkija voi myös aiemman teorian pohjalta perustella miksi hänen tutkimuksensa on tarpeellinen. Keskeiset käsitteet tulee myös valita ja tutustua niiden erilaisiin merkityksiin, kuten myös niiden rinnakkaiskäsitteisiin. Käsitteiden avaaminen on tärkeää, sillä tutkimusta rakennetaan niiden varaan. (Puusa & Juuti, 2020b, 80–84.)

Kun tutkija perehtyy aiempaan tutkimukseen, voi hän havaita, että tutkittavasta ilmiöstä on lukuisia erilaisia tulkintoja tai käsitteiden käyttötapoja. Toisaalta se myös auttaa tutkijaa rajausten tekemisessä sekä määrittämään tutkimuksen näkökulmaa tai laajuutta. Teoria auttaa myös aineistonkeruussa, sillä

kun aineisto perustuu tutkittuun tietoon, se ei ole vain tutkijan mielenkiinnon kohteisiin perustuvaa tai sattumanvaraista aineistonkeruuta. (Puusa & Juuti, 2020b, 80–83.)

Laadullisen tutkimuksen kohde on tuntematon. Tämä ei tarkoita sitä, että tutkimuksen aiheen tulisi olla sellainen, jota kukaan ei olisi tutkinut aiemmin. Ennemminkin tällä tarkoitetaan sitä, että tutkija ei tutkimuksessaan testaa jotakin tiettyä, ennalta määrättyä hypoteesia. (Elo ym., 2022; Puusa & Juuti, 2020b, 78–79.) Tutkijalla voi olla kuitenkin niin sanottuja työhypoteeseja, jotka voivat viitata oletuksiin tutkittavan ilmiön luonteesta. Yleensä tutkijallakin on tutkimuksen alussa jokin esiyymmärrys tutkittavasta aiheesta. Tämä esiyymmärrys voi perustua omakohtaiseen tai toisen käden kautta saatuun tietoon tai omakohtaiseen kokemukseen. Tämä esiyymmärrys ohjaa tutkijaa tiedon hankinnassa. Tutkijalla on yleensä myös jonkinlaisia ennakkokäsityksiä myös tutkimuksen lopputuloksesta. (Puusa & Juuti, 2020b, 78–79.)

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusaineisto on yleensä puhuttua tai kirjoitettua kieltä numeroiden sijaan (Polkinghorne, 2005). Pattonin (2002) mukaan aineisto on joko haastattelujen kautta kerättyä, havainnoinnin kautta kerättyä tai erilaisia dokumentteja. Hän jatkaa, että laadullisessa tutkimuksessa käytettävän aineiston laatu riippuu suurissa määrin tutkijan metodologisista taidoista, rehellisyydestä ja sensitiivisyydestä.

Kirjoitetun tekstin analyysissä ei välttämättä noudateta tarkkaa säännöstöä tutkimuksen etenemisestä. Aineistoa luetaan, sitä luetaan uudelleen ja uudelleen ja näiden iteroivien kierrosten aikana teksteistä alkaa paljastua teemoja. Näiden teemojen avulla tutkittavasta ilmiöstä tai aiheesta muodostetaan käsityksiä. (Pärskylä & Ruusuvauro, 2018). Kun tutkija saa lisätietoa tutkittavasta aiheesta, on mahdollista palata aiempiin valintoihin ja tarvittaessa muuttaa niitä. Se on jopa tavallista. Myös aineistoa voidaan hankkia lisää tutkimuksen analyysivaiheessa, jos havaitaan, että siitä puuttuu jokin näkökulma tai jokin näkökulma havaitaan mielenkiintoiseksi. Toisinaan myös tutkimuksen rajaus voi vielä tarkentua tutkimuksen analyysivaiheessa. Kyse onkin muovautuvasta prosessista, joka elää koko tutkimuksen ajan siihen saakka, kunnes tutkijan on mahdollista rakentaa johtopäätökset käytetystä tutkimusaineistosta ja hän voi arvioida kriittisesti omaa tutkimustyötään. (Puusa & Juuti, 2020a, 12–14; Puusa & Juuti, 2020b, 80.)

Siinä missä määrällisen tutkimuksen tavoitteet ovat usein testattavia hypoteeseja, ovat laadullisen tutkimuksen tavoitteet kuvailevia. Valittu tutkimusote vaikuttaa siihen, millainen tavoite tutkimuksella on. Kaikki laadullinen tutkimus ei pyri ymmärtämään, vaan tavoitteena voi olla myös esimerkiksi ilmiön kuvaaminen tai tulkitseminen, uuden tiedon hankinta, ymmärryksen syventäminen, mielekkään teoreettisen tulkinnan tekeminen tai kyseenalaistaminen. (Puusa & Juuti, 2020b, 75–77.)

Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan on mahdollista palata tutkimuksen vaiheissa taaksepäin sitä mukaa kun uutta tietoa kertyy. Tämä koskee myös tutkimuskysymyksiä. Tutkijan on siis mahdollista tarkentaa tutkimuskysymyksiä, mikäli aineistosta nousee esiin jotain uutta tai odottamatonta. (Puusa & Juuti, 2020b, 78–80; White & Marsh, 2006.) Toisaalta tutkimuskirjallisuudessaakaan ei

ole yhtä oikeaa tapaa tehdä laadullista tutkimusta, vaan eri lähteissä voidaan esittää tutkimuksen tekemisen eri vaiheet eri järjestyksessä (Vears & Gilliam, 2022).

## 3.2 Tutkimusasetelma

Tässä tutkielmassa tarkasteltiin suomalaisten ammattiliittojen blogi-, ajankohtais- ja uutiskirjoituksia koronapandemian ajalta keskittyen etätyötä käsitteleviin kirjoituksiin.

Tutkimuskysymykset tässä tutkielmassa ovat:

1. Mistä näkökulmista etätyötä käsitellään ammattiliittojen koronapandemian aikaisissa blogi-, ajankohtais- ja uutiskirjoituksissa?
2. Mistä näkökulmista etätyön johtamista käsitellään ammattiliittojen koronapandemian aikaisissa blogi-, ajankohtais- ja uutiskirjoituksissa?  
- Apukysymys: Muuttuvatko näkökulmat pandemian kestäessä?

Tämä tutkielma voidaan nähdä eräänlaisena tapaustutkimuksena. Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2010, 134) kuvaavat tapaustutkimusta seuraavasti: ”yksityiskohtaista, intensiivistä tietoa yksittäisestä tapauksesta tai pienestä joukosta toisiinsa suhteessa olevia tapauksia.”. Tapaustutkimuksessa valitaan yksittäinen tapaus tai pieni joukko tapauksia, joiden kohteena voi olla niin yksilö, ryhmä kuin yhteisökin. Yleensä tarkoituksena on kuvata ilmiöitä. Aineistoa kerätään usein käyttämällä erilaisia metodeja, kuten haastattelemalla ja tutkimalla dokumentteja. (Hirsjärvi ym., 2010, 134–135.) Tellisin (1997) mukaan tapaustutkimusta voidaan kritisoida sen vuoksi, että se nojaa liikaa yksittäisiin tapauksiin eikä tuloksia näin ollen voida yleistää. Hän jatkaa, että tapaustutkimus voi olla tutkivaa, selittävää tai kuvailevaa. Kukin edellä mainituista voi perustua yksittäiseen tapaukseen tai useampaan tapaukseen kohdistetusta tutkimuksesta.

Tässä tutkielmassa tapausjoukkona on ammattiliittojen blogi-, ajankohtais- ja uutiskirjoitukset. Kirjoituksia on yhteensä seitsemän ammattiliiton sivuilta. Kirjoituksia kuvataan tarkemmin luvussa 3.4. Muita aineistonkeruumenetelmiä ei tässä tutkielmassa käytetä.

## 3.3 Sisällönanalyysi

Sisällönanalyysin voidaan ajatella olevan perusanalyysimenetelmä, jonka käyttäminen on mahdollista kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä. Se ei ole pelkästään yksittäinen metodi, vaan se voidaan nähdä myös eri analyysikokonaisuuksiin liitettävänä väljänä teoreettisena kehityksenä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.) White ja Marsh (2006) näkevät sisällönanalyysin joustavana tutkimusmenetelmänä, jota voi käyttää joko yksin tai yhdessä muiden menetelmien kanssa. Duriau, Reger ja Pfaffer (2007) sijoittavat sisällönanalyysin kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen risteyskohtaan. He käyttävät artikkelissaan Shapiron

ja Markoffin vuonna 1997 ehdottamaa määritelmää sisällönanalyysistä: ”Mikä tahansa metodologinen mittaus, jota sovelletaan tekstiin (tai muuhun symboliseen materiaaliin) yhteiskuntatieteellisissä tarkoituksissa.” (Duriau ym., 2007, 6.) Tuomi ja Sarajärvi (2018) ja Polkinghorne (2005) jatkavat, että periaatteessa kaikki kirjoitetun, kuullun tai nähdyn aineiston analyysi on sisällönanalyysia. Aineistona voi käyttää niin päiväkirjoja, haastatteluja, kirjeitä tai liki mitä tahansa tekstimuotoista dokumenttia. Sisällönanalyysi mahdollistaa hyvin myös pitkittäistutkimusten tekemisen, sillä materiaalia, kuten yritysten vuosiraportteja voi olla saatavilla pitkältäkin ajalta (Duriau ym., 2007). Whiten ja Marshin (2006) mukaan käytettävän aineiston tulisi olla kommunikoiavaa, eli sen tulisi välittää viesti lähettäjältä vastaanottajalle. Teksti itsessään ei siis toimi todisteena vaan tekstien esittämät merkitykset. Todisteena käytetään ennemminkin tutkimukseen osallistuneiden ilmaisemat ideat ja ajatukset. (Polkinghorne, 2005.) Patton (2002) luonnehtii sisällönanalyysia kovaksi työksi, jossa tutkijalta vaaditaan paljon muuta kuin vain aineiston läpilukemista. Sisällönanalyysin luotettava tekeminen vaatii hänen mukaansa kurinalaisuutta, harjoittelua, tietoa ja luovuutta.

Sisällönanalyysin toteuttamisesta on esitetty erilaisia kuvauksia. Tuomi ja Sarajärvi (2018, s. 104) esittävät seuraavan Timo Laineen luoman ja Tuomen ja Sarajärven muokkaaman jaottelun:

- ”1. Päätä, mikä tässä aineistossa kiinnostaa ja tee VAHVA PÄÄTÖS!
- 2 a. Käy läpi aineisto, erota ja merkitse ne asiat, jotka sisältyvät kiinnostukseen.
- 2 b. Kaikki muu jää pois tästä tutkimuksesta!
- 2 c. Kerää merkityt asiat yhteen ja erilleen muusta aineistosta.
3. Luokittele, teemoita tai tyypittele aineisto.
4. Kirjoita yhteenveto.”

Tuomi ja Sarajärvi (2018) jatkavat, että yhdessä tutkimuksessa ei voi tutkia kaikkea, mikä kiinnostaa. Tutkimuksen tarkoituksen ja tutkimuskysymyksen tulisi olla samansuuntaiset kiinnostuksen kohteen kanssa. Laineen listan toinen kohta esitetään tutkimuskirjallisuudessa koodaamisena. Listan kolmas kohta puolestaan ei ole mahdollinen ilman kahden edellisen kohdan suorittamista. Luokittelu on yksinkertaisinta aineiston järjestelyä. Teemoittelu puolestaan on luokittelun kaltaista, mutta se painottaa sitä, mitä kustakin teemasta sanotaan. Yksinkertaistettuna aineistoa siis pilkotaan ja ryhmitellään eri aihepiireittäin. Tyypittelyssä aineisto aineistoa ryhmitellään eri tyyppien mukaan. Tyypittelyssä aineistosta tehdään myös yleistyksiä ja tämä olisikin viimeistään se paikka, kun tulisi päättää haetaanko aineistosta eroavaisuuksia vai samanlaisuutta. Lopuksi analyysistä kirjoitetaan raportti. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.) Tarkemmin aineiston käsittelyä ja analyysia käsitellään luvussa 3.5.

### 3.4 Aineistonkeruu

Elon ja muiden (2022) mukaan sisällönanalyysi jakautuu kolmeen vaiheeseen: valmisteluun, analyysiin ja raportointiin. Laadullisen tutkimuksen empiirinen aineisto on yleensä kerätty joko haastattelemalla tai olemassa olevista materiaaleista, kuten dokumenteista. Haastattelujen sisältö on annettu tutkijalle häntä kiinnostavista aineistoista, kun taas olemassa olevan materiaalien sisältö on näytteitä tutkittavasta aineistosta. Materiaalit voivat olla esimerkiksi kirjoitettua tekstiä tai nauhoitteita arkipäiväisistä tapahtumista. (Peräkylä & Ruusuvoori, 2018; Vears & Gilliam, 2022.) Elon ja muiden (2022) mukaan esimerkiksi päiväkirjat tai artikkelit erilaisissa katsauksissa ovat sopivia materiaaleja sisällönanalyysiin. He jatkavat, että sisällönanalyysin avulla on mahdollista analysoida oikeastaan kaikkea kirjallista materiaalia, joka soveltuu luotettavan, objektiivisen, systemaattisen ja toistettavissa olevan analyysin tekemiseen. Polkinghornen (2005) mukaan tutkimusaineistoa kertyy laadullisessa tutkimuksessa usein satoja sivuja.

Duriau ja muut (2007) nostavat esille kolme Weberin (1990) tunnistamaa päätöstä aineistonkeruuseen liittyen. Kun tutkijan ei ole mahdollista käyttää koko populaatiota tutkimusaineistona, tulee hänen valita mitä tietolähteitä hän käyttää, päättää minkä tyyppisiä dokumentteja hän käyttää tutkimukseensa ja valita mitä tekstejä hän valitsee tutkimukseensa. Tutkimuksen tarkoitus, metodologinen lähestymistapa ja tiedon saatavuus vaikuttavat näihin päätöksiin. Jos kyse on esimerkiksi uudesta ja uniikista ilmiöstä, tarvitaan yleensä useampia tietolähteitä. Jos taas tutkimuksen aihe on jo entuudestaan tutkittu ja tekeillä olevan tutkimuksen kontribuutio on pieni, voi pienempikin määrä tietolähteitä riittää. (Duriau ym., 2007.)

Tämän tutkielman aineisto kerättiin suomalaisten ammattiliittojen verkkosivuilta loka-marraskuussa 2023. Aineisto kerättiin ammattiliittojen julkisilla verkkosivuilla olevista blogeista ja uutisarkistoista. Aineistoon hyväksyttiin kirjoitukset, joissa käsitellään etätyötä. Ensimmäinen, silmäilevä lukukierros tehtiin tässä vaiheessa. Esimerkiksi uutiset, jotka löytyivät ammattiliittojen uutisarkistoista tai blogeista hakusanalla "etätyö", mutta joissa etätyötä ei kuitenkaan mainittu, jätettiin pois aineistosta. Aineisto kerättiin käymällä läpi ammattiliittojen sivuja ja hakemalla sivustolta blogeja ja uutis- ja ajankohtaiskirjoituksia hakusanalla "etätyö" ja tarvittaessa vielä tarkentavilla hakusanoilla kuten "korona" tai "COVID-19". Hakutuloksista jätettiin huomiotta kirjoitukset, jotka oli julkaistu ennen 2019–2020 vuodenvaihdetta, sillä Suomen ensimmäinen koronatarunta varmistui 29.1.2020 (Koponen & Järvisalo, 2021). Kaikkien ammattiliittojen sivuilla ei ollut suodattavaa hakutoimintoa, joten on mahdollista, että kaikkia etätyötä käsitteleviä blogikirjoituksia tai uutiskirjoituksia ei löytynyt. Aineistonkeruuta rajoitti se, että kaikilla ammattiliitoilla ei ole julkisilla sivuilla blogia tai uutisarkistoa tai vanhoja tekstejä ei arkistoida. Toisaalta kaikkien ammattiliittojen blogeissa tai uutiskirjoituksissa ei käsitelty etätyötä. Tämä voi johtua esimerkiksi siitä, että kyseisellä alalla ei voida tehdä etätyötä. Tutkielma keskittyy analysoimaan kirjoitusten sisältöä, kuvamateriaali on jätetty analyysin ulkopuolelle.

Tutkielmaan valikoituneet tekstit ovat seuraavista ammattiliitoista: Akavan Erityisalat, Ammattiliitto Jyty, Ammattiliitto Pro, Ekonomit, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL, Juristiliitto ja Tehy. Akavaan kuuluvia liittoja ovat Akavan Erityisalat, Ekonomit ja Juristiliitto. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL on SAK:n jäsenliitto. Ammattiliitto Jyty, Ammattiliitto Pro sekä Tehy ovat STTK:laisia liittoja. Liitot edustavat aloja, joilla etätyö oli mahdollista ainakin jossain määrin, joten on myös luonnollista, että niiden blogeissa ja uutiskirjoituksissa käsitellään etätyötä. Ammattiliittojen sivuja käytiin järjestelmällisesti läpi keskusjärjestöittäin. Työmarkkinakeskusjärjestöjen sivuilla on myös blogeja, uutis- ja ajankohtaiskirjoituksia, mutta tässä tutkielmassa keskitytään nimenomaan yksittäisten ammattiliittojen kirjoituksiin. Työnantajaliitot jätettiin tutkimuksen ulkopuolelle. Analysoitavien tekstien lukumäärät ja tiedot ensimmäisen ja viimeisen koronapandemian aikaista etätyötä käsittelevän kirjoituksen julkaisuajankohdista on esitelty tarkemmin alla olevassa taulukossa 1.

TAULUKKO 1 Erittely tutkielmassa analysoiduista teksteistä

<b>Ammattiliitto</b>	<b>Analysoitavien tekstien määrä (kpl)</b>	<b>Vanhin kirjoitus</b>	<b>Uusin kirjoitus</b>
<b>Akavan Erityisalat</b>	25	5.3.2020	12.6.2023
<b>Ammattiliitto Jyty</b>	34	10.3.2020 (päivitetty 15.4.2021)	24.3.2022
<b>Ammattiliitto Pro</b>	7	16.3.2020	13.10.2023
<b>Ekonomit</b>	33	20.2.2020	27.8.2022
<b>Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL</b>	21	17.3.2020	6.12.2022
<b>Juristiliitto</b>	17	6.3.2020	4.4.2023
<b>Tehy</b>	21	18.3.2020	27.3.2023

### 3.5 Aineiston käsittely ja analysointi

#### 3.5.1 Induktiivinen ja deduktiivinen analyysi

Sisällönanalyysi voidaan jakaa induktiiviseen ja deduktiiviseen analyysiin. Induktiivisessa analyysissä edetään yksittäisestä yleiseen ja deduktiivisessä analyysissä yleisestä yksittäiseen päättelyyn. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.) Lähestymistapoja sisällönanalyysiin on kaksi: aineistolähtöinen ja teorialähtöinen. Aineistolähtöistä analyysia kutsutaan myös induktiiviseksi analyysiksi ja teorialähtöistä analyysia deduktiiviseksi analyysiksi. Induktiivisessä analyysissä ei ole ennakkoon luotua runkoa, jonka avulla aineistoa analysoidaan, vaan tutkija luo sen itse aineistonsa pohjaten. Deduktiivisessä analyysissä luodaan aluksi ennen aineiston keräystä luokittelumatriisi, jota tutkija käyttää aineiston analysoimiseen.

Tämä edellyttää riittävää aiempaa tutkimustietoa tai aiempia teorioita, joiden pohjalta analyysimatriisi voidaan luoda. Induktiivinen analyysi sopii niihin tilanteisiin, kun aiempaa tutkimusta ei ole paljoa. (Duriau ym., 2007; Elo ym., 2022; Patton, 2002; Vears & Gilliam, 2022.)

Puusan ja Juutin (2020b) mukaan laadullisessa tutkimuksessa tekstiä voidaan analysoida erilaisten metodien avulla. Aineiston analysointi on eräänlaista vuoropuhelua aineiston ja tutkijan välillä. Tutkija pyrkii tulkitsemaan aineistoa, muodostamaan johtopäätöksiä ja synteesejä. Aineistoa analysoidessa tekstistä alkaa nousta esille teemoja, joista osa esiintyy usein, osa taas harvemmin. Osa teemoista voi liittyä samoihin asioihin. Näistä havainnoista tutkija voi alkaa muodostaa myöhemmin testattavia hypoteeseja. Kyse on analyttisestä induktiosta, joka koskee niin aineiston analyysia kuin sen tulkintaakin. Tutkija muodostaa ensin analyysin pienestä tapausjoukosta. Tämän jälkeen analyysia tulkitaan ja lopulta johdettua tulkintaa testataan laajemmassa aineistossa. Mikäli laajemmasta aineistosta tulee ilmi tapauksia, joita ei voida tulkita tulkintahypoteesin mukaisesti, tutkijan tulee miettiä kuinka laajemman aineiston voi analysoida uudelleen. Analyysia ja tulkintahypoteesin testausta jatketaan niin pitkään, että tulkinta kattaa koko aineiston, eikä tulkintaa tarvitse enää muuttaa. (Puusa & Juuti, 2020b, 76–79.) Tuomi ja Sarajärvi (2018) muistuttavat, että aineisto tulisi järjestää selkeään ja tiiviiseen muotoon ilman, että sen sisältämä informaatio katoaa. Analyysi perustuu loogiseen tulkintaan ja päättelyyn.

Vears ja Gilliam (2022) tarkentavat induktiivisen sisällönanalyysin olevan iteratiivista koodausta sisältävä induktiivinen prosessi. Induktiivinen prosessi tarkoittaa heidän mukaansa tiedon merkitsemiseen käytettävien koodien kehittämistä koodauksen aikana niin, että koodit perustuvat tietojoukon varsinaiseen sisältöön. Tutkija tunnistaa koodit tutkimusaineistosta, mutta voidaan myös sanoa koodien nousevan esille aineistosta. Iteratiivinen koodaus puolestaan käsittelee koodaamisen hiomista ja toistamista sen sijaan, että koodaus tehtäisi vain kerran kutakin dokumenttia kohden. Kun dokumentteja analysoidaan useampia kertoja, iteratiivisella koodauksella varmistutaan siitä, että uudet tunnistetut koodit eivät ole jääneet puuttumaan aiemmilta koodauskierroksilta. Usein myöhempien vaiheiden koodaukset ovat olleet mukana jo aikaisemmillä koodauskierroksilla, mutta ne ovat olleet heikompia ja vaikeammin huomattavia koodeja.

Puusa ja Juuti (2020b, 84) jatkavat, että aineiston tulkinnan tulisi käydä vuoropuhelua aiemman teorian kanssa. Tutkimuksen tuloksia suhteutetaan aiempaan teoriaan, jolloin tutkija voi miettiä syventääkö hänen tutkimustuloksensa aiemmin tiedettyä vai tuoko tutkimustulokset uutta näkökulmaa kohdeilmiön tarkasteluun.

### **3.5.2 Aineistolähtöinen, teoriasidonnainen ja teorialähtöinen analyysi**

Aineiston analyysi voidaan jakaa induktiivisen ja deduktiivisen analyysin sijaan myös aineistolähtöiseen, teoriasidonnaiseen ja teorialähtöiseen analyysiin. Aineistolähtöisen analyysin tarkoituksena on luoda aineistosta teoreettinen kokonaisuus. Tekstistä valitaan analyysiyksiköt, jotka ovat tutkimuksen tarkoituksen mukaisia. Aiempien havaintojen, teorian tai tiedon ei tulisi ohjata analyysia, sillä



sen tulisi olla aineistolähtöistä. Aineistolähtöisen analyysin toteuttaminen on erittäin vaikeaa. Ajatellaan, että ei ole olemassa objektiivisia havaintoja. Tutkijan tekemät valinnat ja asettamat tutkimusasetelmat ja käyttämät tutkimusmenetelmät vaikuttavat tutkimustuloksiin. Tutkijan voi olla vaikeaa kontrolloida, että analyysi tapahtuu aineiston tiedonantajien ehdoilla. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.)

Teoriasidonnaisella analyysillä voidaan ratkaista aineistolähtöisen analyysin ongelmia. Teoriasidonnaisessakin analyysissä analyysiyksiköt valitaan aineistosta, mutta teoria ohjaa analyysiä. Analyysi ei kuitenkaan suoraan pohjautu teoriaan. Tarkoituksena ei siis ole testata aiempaa teoriaa, vaikka aikaisemman tiedon vaikutus olisikin tunnistettavissa analyysistä. Teoriasidonnainen analyysi on varsin harvinaista. Teoriasidonnainen analyysi puolestaan on perinteinen analyysimalli etenkin luonnontieteissä. Tietty teoria tai malli on analyysin pohjana ja sen perusteella myös määritellään käsitteet, jotka ovat tutkimuksen kohteena. Usein aikaisempaa tietoa testataan uudessa kontekstissa. Teorialähtöisessä analyysissä aineistonhankinta määrittyy sen mukaan, mitä aiheesta tiedetään jo ennestään. Samoin tutkittavan ilmiön käsitteenmäärittelyyn vaikuttaa aiempi tieto. Aineistolähtöisessä ja teoriasidonnaisessa analyysissä aineistonhankinta on vapaata suhteessa siihen, mitä aiheesta jo tiedetään. (Tuomi ja Sarajärvi, 2018.)

### 3.5.3 Sisällönanalyysin vaiheet

Ensimmäinen vaihe sisällönanalyysissä on koko tutkimusaineiston läpikäyminen. Vears ja Gilliam (2022) kutsuvat tätä Morsen (1994) mukaisesti ymmärtämiseksi. Tämä auttaa saavuttamaan kokonaisvaltaisen käsityksen aineistosta. Tämän jälkeen Vears ja Gilliam (2022) suosittelevat järjestämään aineistoa isomman luokan kategorioiksi, jotka ovat tutkimuskysymyksen kannalta olennaisia. Nämä isomman luokan kategoriat käydään tarkemmin läpi tarkastellen kaikkia tekstejä kyseisen kategorian alla. Näitä tekstejä luokitellaan pienempiin alaluokkiin. Tekstin jaottelu alaluokkiin voi tuoda ilmi uusia seikkoja ja vaikuttaa myös isompien kategorioiden luokitteluun. Alaluokkia vertaillaan keskenään ja tarvittaessa samankaltaiset alaluokat yhdistetään. Mikäli jotkin alaluokat ovat vielä liian laiveita, jatketaan tekstin luokittelua, kunnes uusia alaluokkia ei enää synny tai alaluokat ovat oikean laajemman kategorian alla. Lopputuloksena on koodauskaavio. (Vears & Gilliam, 2022.) Duriaun ja muiden (2007) mukaan sisällönanalyysi on turvallinen metodologia, sillä koodausmenetelmää voidaan korjata, mikäli tutkimuksen edetessä havaitaan virheitä.

Sisällönanalyysissä tulokset raportoidaan luokittelujen mukaisesti. Ensin raportoidaan pää- tai yläluokat, joista voi myös muodostaa raportin alaotsikot. Pää- tai yläluokkien alla raportoidaan ylä- ja alaluokat ja muodostetaan synteesi. (Elo ym., 2022; Vears & Gilliam, 2022.) Luokittelun kuvaaminen esitetään yleensä taulukko- tai kuvio-muodossa. Tämän tarkoituksena on osoittaa lukijalle, että tulokset ovat analyysin perusteella saavutettuja tekijän oman tulkinnan sijaan. Tulosten raportoinnin yhteydessä voidaan myös esittää lainauksia alkuperäisestä aineistosta tutkimuksen luotettavuuden lisäämiseksi. Lopuksi tutkimuksen pohdinta-luvussa tutkimuksen tuloksia verrataan aiempiin tutkimuksiin. (Elo ym., 2022; Vears & Gilliam, 2022.)

Tuomi ja Sarajärvi (2018) nostavat esille Milesin ja Hubermanin (1994) kuvauksen kolmivaiheisesta aineistolähtöisestä laadullisesta analyysistä (Kuvio 2). Ensimmäinen vaihe on aineiston pelkistäminen (aineiston redusointi), toinen vaihe on aineiston ryhmittely (aineiston klusterointi) ja kolmas vaihe on teoreettisten käsitteiden luominen eli abstrahointi.



KUVIO 2 Aineistolähtöisen sisällönanalyysin etenemisen malli (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 123, mallia mukaillen)

Ennen aineistolähtöisen eli induktiivisen analyysin aloittamista tulisi määrittää käytettävä analyysiyksikkö. Analyysiyksikkö voi olla niin yksittäinen sana kuin lausuma tai ajatuskokonaisuus. Aineiston laatu ja tutkimustehtävät ohjaavat analyysiyksikön määrittämistä. Aineisto eli alkuperäisdata redusoidaan, eli siitä karsitaan tutkimuksen kannalta epäolennaiset asiat pois. Esimerkiksi tutkimustehtävää kuvaavien ilmaisujen poimiminen tekstistä on redusointia. Tekstistä poimittuja ilmaisuja voidaan esimerkiksi värikoodata ja näin ryhmitellä eri ryhmiin kuuluvia ilmaisuja. Pelkistetyt ilmaukset listataan allekkain eri dokumenttiin niin, että datasta ei katoa mitään. Pelkistämisen jälkeen klusteroidaan eli ryhmitellään aineistoa. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.)

Klusteroinnissa alkuperäisaineistosta kootut ilmaukset käydään läpi ja niistä etsitään samantapaisuuksia ja eroavaisuuksia. Tämän jälkeen samaa ilmiötä kuvaavat ilmaiset jaotellaan ja yhdistellään eri luokkiin, joista muodostuu alaluokat. Nämä alaluokat nimetään otsikoilla, jotka kuvaavat luokan sisältöä.

Kun yksittäisiä tekijöitä yhdistetään eri luokkiin, aineisto tiivistyy. Klusteroinnin jälkeen aineisto käsitteellistetään eli abstrahoidaan. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.)

Abstrahoinnissa erotetaan tärkeää tietoa ja muodostetaan teoreettisia käsitteitä eli alkuperäisdatan käsitteellisistä ilmauksista edetään teoreettisiin käsitteisiin. Abstrahointia jatketaan niin pitkään, kuin aineisto sen mahdollistaa. Abstrahoinnissa tutkija luo kuvailun tutkimuskohteesta muodostamisensa käsitteiden avulla. Empiirisestä aineistosta muodostetut malli, käsitejärjestelmä, aineistoa kuvaavat teema tai käsitteet esitetään tutkimuksen tuloksissa. Myös luokittelun perusteella muodostetut käsitteet sisältöineen esitetään tuloksissa. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.)

Sisällönanalyysi mahdollistaa myös induktiivis-deduktiivisen analyysin samassa tutkimuksessa. Laajemmassa tutkimuksessa induktiivisen analyysin luokittelusta voidaan laatia analyysimatriisi saman tutkimuksen toiselle aineistolle tai analyysimatriisia voi myös hyödyntää samasta aiheesta eri tavoin kerätylle aineistolle. Myös deduktiivis-induktiivinen analyysi on mahdollista. Tällöin deduktiivinen analyysi voi tuoda ilmi uusia näkökulmia tai käsitteitä. (Elo ym., 2022.)

White ja Marsh (2006), Tuomi ja Sarajärvi (2018) sekä Elo ja muut (2022, 218) jatkavat, että niin induktiivisessä kuin deduktiivisessäkin analyysissä aineistoa voidaan myös kvantifioida. Jotta kvantifioinnissa onnistutaan, on aineisto pelkistettävä ja alaluokat laadittava erityisen huolellisesti, jotta ilmaisujen laskeminen on mahdollista. Kvantifioinnissa lasketaan miten usein jokin asia ilmenee jonkin luokan sisällä koko aineistossa. Jotta kvantifiointi onnistuu, aineiston tulee olla riittävän laaja. Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan kvantifiointi voi tuoda ilmi lisätietoa, joka ei tulisi esille pelkästään kuvailemalla. He mainitsevat esimerkkinä palautekyselyn avoimet kysymykset, joiden kvantifiointi voi selkeyttää vastauksia.

Tässä tutkielmassa aineiston analyysi on toteutettu Tuomen ja Sarajärven (2018) esittämän Milesin ja Hubermanin (1994) mallin mukaan. Tämä malli on havainnollistettu kuviossa 2. Tutkielmassa käytetty tutkimusaineisto kerättiin erillisiin Word-dokumentteihin ammattiliitoittain. Kaikkiaan materiaalia kerättiin seitsemän ammattiliiton sivuilta, kokonaisuudessaan analysoitavaa tekstiä oli analyysin ensimmäisellä kierroksella 249 sivua. Materiaali tulostettiin ja ensimmäinen varsinainen lukukierros luettiin paperilla, jolloin kirjattiin ylös kussakin tekstissä oleva teema tai näkökulma, jossa etätyötä käsiteltiin sekä alleviivattiin etätyötä käsittelevät lauseet. Tämän jälkeen aineisto luettiin uudelleen läpi ja tekstit järjestettiin tarvittaessa aikajärjestykseen, sillä kaikilla ammattiliittojen sivustoilla teksti ei ollut valmiiksi aikajärjestyksessä. Etätyötä käsittelevät lauseet kopioitiin Excel-tiedostoon eri välilehdille ensin ammattiliitoittain, sen jälkeen vielä kaikki lauseet yhdelle välilehdelle. Kaikkiaan näitä lauseita löytyi 669 kappaletta. Lauseen katsottiin käsittelevän etätyötä, jos siinä mainittiin sana etätyö jossakin sanan taivutusmuodossa yksikössä tai monikossa. Etätyö eri taivutusmuodoissaan on siis käytetty analyysiyksikkö. Tämä vaihe oli aineiston redusointia eli pelkistämistä.

Redusoinnin jälkeen aineisto klusteroitiin, eli ryhmiteltiin. Ryhmittelyssä tutkimusaineistosta koodatut alkuperäisaineistot käytiin läpi ja niistä etsittiin samantyyllisiä ilmauksia. Ne käsitteet, jotka käsittelivät samaa ilmiötä, yhdistettiin omiin luokkiinsa ja näistä eri luokista muodostuivat alaluokat. Alaluokkia muodostui kaikkiaan 141 kappaletta. Alaluokat nimettiin käsitteellä, joka kuvastaa kunkin luokan sisältöä. Aineisto luettiin uudelleen läpi ja alaluokkia lisättiin ja joitakin aiempia alaluokkia poistettiin. Toisen tutkimuskysymyksen aihe eli etätyön johtamista käsittelevä alaluokka merkattiin vielä eri välillä, jotta se varmasti erottuu aineistosta. Tämän jälkeen aineisto luettiin vielä kerran läpi. Seuraavaksi alaluokkia yhdistettiin yläluokiksi sen mukaan, miten se oli aineiston perusteella mahdollista. Yläluokkia tuli 44 kappaletta.

Tämän jälkeen yläluokkia yhdistettiin vielä pääluokiksi, joita tuli 24 kappaletta. Abstrahointia jatkettiin niin kauan, kunnes luokkia ei enää järkevästi saanut yhdistettyä. Näitä pääluokkia yhdistettiin vielä yhdistäviksi luokiksi, joita tuli 15 kappaletta. Tutkielman tulokset esitetään näiden yhdistävien luokkien mukaan niin, että 14 luokkaa esitellään alaluvussa 4.1 ja 15. luokka esitellään alaluvussa 4.2. Tässä luokkien yhdistelyvaiheessa aineistoa siis abstrahoitettiin, eli aineistoa käsitteellistettiin.

TAULUKKO 2 Aineiston analyysin yläluokat

<b>Aineiston analyysin yhdistävät luokat</b>
1 Etätyöhön siirtyminen ja etätyön järjestelyt
2 Etätyön herättämät tunteet
3 Työyhteisö
4 Etätyön ja muun elämän yhdistäminen
5 Korona ja terveysturvallisuus
6 Etätyön ja lähityön yhdistäminen
7 Etätyöstä sopiminen
8 Alakohtaiset erot
9 Etätyön muutos
10 Työnantajan vastuut ja vakuutukset
11 Työehtosopimusneuvottelut ja työlainsäädäntö
12 Oikeudelliset kysymykset ja muut liittojen jäsenpalvelut
13 Ammattiliittojen jäsenkyselyt ja muut etätyöselvitykset
14 Jäsentarinat
15 Etätyön johtaminen

Alla olevassa taulukossa 3 esitetään joitakin esimerkkejä aineiston analyysin etenemisestä. Ensimmäisessä sarakkeessa on alkuperäisilmaus, toisessa sarakkeessa pelkistetty ilmaus, kolmannessa sarakkeessa alaluokka, neljännessä sarakkeessa yläluokka ja viidennessä sarakkeessa yläluokasta johdettu pääluokka.

TAULUKKO 3 Esimerkki aineiston analyysistä

<b>Alkuperäisilmaus</b>	<b>Pelkistetty ilmaus</b>	<b>Alaluokka</b>	<b>Yläluokka</b>	<b>Päälouokka</b>
Nyt kun edes-sämme on uusi, osin pakotettu etä-työkausi ja vieläpä syksyä vasten, tarvitsemme lisää panostusta työhyvinvointiin, esihenkilö-työhön ja mm. etä-työn ergonomiaan.	Tulossa toi-nen etätyö-kausi, tarvi-taan panos-tusta er-gonomiaan	Etätyön er-gonomia	Etätyön järjes-telyt	Etätyöhön siir-tyminen
Työntekijällä ei ole oikeutta siirtyä etä-työhön vastoin työnantajan suostu-musta, vaikka työ-olisi tehtävissä täy-sin etänä ja viran-omaisetkin suositte-lisivat etätyötä.	Työntekijä ei voi siirtyä etätyöhön il-lman työnan-tajan suostu-musta	Etätyön oi-keus / vel-vollisuus	Etätyöhön ei oikeutta tai velvollisuutta	Etätyöstä sopi-minen
Lähityöhön painot-tuvissa työtehtä-vissä – kunnan sosi-aali- ja terveysala, varhaiskasvatus, tekninen-, siivous- ja ruokahuolto sekä valtiolla poliisitoimi ja vankeinhoito – harvempi koki voi-vansa vaikuttaa työhönsä, kuin tehtävissä, joissa siir-ryttiin etätyöhön.	Lähityössä harva koki voivansa vaikuttaa työhönsä, toisin kuin etätyössä	Etätyön haasteet	Etätyön nega-tiiviset asiat	Etätyön herät-tämät tunteet
- Työnantajan on huolehdittava myös etätyön osalta riittä-västä työsuojeluväl-vonnasta ja muistet-tava velvoitteensa esimerkiksi työer-gonomian sekä muutoin	Työsuojelu tärkeää myös etä-töissä	Työnanta-jan vastuu, työterveys-huolto, työ-suojelu	Työnantajan vastuu	Työnantajan vastuu, va-kuutukset

turvallisten työskentelyolosuhteiden takaamiseksi, toteaa Lakimiesliiton toiminnanjohtaja Jore Tilander.				
Etätyön määrä. Rajataanko etätyön määrä esim. johonkin prosentuaaliseen määrään kokonaistyöajasta, tiettyihin viikonpäiviin, vai onko työntekijällä jopa vapaus päättää täysin itse etätyön määrästä.	Etätyön määrästä sovittava	Etätyöstä sopiminen	Etätyönteosta sopiminen	Etätyöstä sopiminen
Työnantaja voi kuitenkin opastaa työntekijää turvalliseen työskentelyyn myös etätyössä.	Työnantaja opastaa turvalliseen etätyöhön	Etätyön turvallisuus	Etätyön järjestelyt	Etätyöhön siirtyminen
Mikäli työntekijä pystyy tekemään etätöitä, voi työnantaja edellyttää työntekijän työskentelevän etänä työstä poissaolon aikana.	Työnteko karanteenissa jos työntekijä pystyy tekemään töitä	Karanteeni	Korona ja terveysturvallisuus	Korona ja terveysturvallisuus

Aineiston analysointiin on olemassa erilaisia tapoja tutkimusperinteestä ja lähestymistavasta riippuen. Tässä tutkielmassa on lyhyesti esitelty muutama erilainen tapa analysoida aineistoa. Tämä aineiston analyysi on toteutettiin Tuomen ja Sarajärven (2018) esittämän Milesin ja Hubermanin (1994) mallin mukaan. Aineiston analysointiin ei käytetty analysointisovelluksia tai -ohjelmistoja tai tekoälyn apua.

## 4 TULOKSET

Tässä luvussa esitetään tutkielman keskeiset tulokset suhteessa aiempaan tutkimustietoon. Ensimmäinen alaluku vastaa tutkimuskysymykseen: 1. Mistä näkökulmista etätyötä käsitellään ammattiliittojen koronapandemian aikaisissa blogi-, ajankohtais- ja uutiskirjoituksissa? Toinen alaluku vastaa tutkimuskysymykseen: 2. Mistä näkökulmista etätyön johtamista käsitellään ammattiliittojen koronapandemian aikaisissa blogi-, ajankohtais- ja uutiskirjoituksissa? Lisäksi vastaan lyhyesti apukysymykseen: Muuttuvatko näkökulmat pandemian kestäessä? Tulosten käsittelyn tueksi tutkimusaineistosta on poimittu esimerkkejä tuloksia havainnollistamaan. Tuloksissa voi esiintyä sama lainaus eri ammattiliittojen teksteissä, sillä esimerkiksi akavalaisia jäseniä työehtosopimusneuvotteluissa edustavat Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO julkisella sektorilla ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN yksityisellä sektorilla (Akava, 2019). Tästä syystä esimerkiksi akavalaisissa uutiskirjoituksissa voi olla pitkälti samanlaisia tekstejä vaikka kyse olisikin eri aloja edustavista ammattiliitoista.

### 4.1 Etätyön näkökulmat

Tulokset esitetään sisällönanalyysissä saavutettujen pääluokkien mukaan niin, että ensimmäiset 14 pääluokkaa eli etätyön näkökulmat esitetään tässä luvussa ja 15. pääluokka etätyön johtaminen esitetään seuraavassa luvussa 4.2. Alla oleva taulukko 2 havainnollistaa etätyön näkökulmia ammattiliittojen blogi-, uutis- ja ajankohtaiskirjoituksissa.

TAULUKKO 4 Etätyön näkökulmat ammattiliittojen blogi-, uutis- ja ajankohtaiskirjoituksissa

<b>Etätyön näkökulmat ammattiliittojen blogi-, uutis- ja ajankohtaiskirjoituksissa</b>
--

1 Etätyöhön siirtyminen ja etätyön järjestelyt
--

2 Etätyön herättämät tunteet
------------------------------

3 Työyhteisö
4 Etätyön ja muun elämän yhdistäminen
5 Korona ja terveysturvallisuus
6 Etätyön ja lähityön yhdistäminen
7 Etätyöstä sopiminen
8 Alakohtaiset erot
9 Etätyön muutos
10 Työnantajan vastuut ja vakuutukset
11 Työehtosopimusneuvottelut ja työlainsäädäntö
12 Oikeudelliset kysymykset ja muut liittojen jäsenpalvelut
13 Ammattiliittojen jäsenkyselyt ja muut etätyöselvitykset
14 Jäsentarinat
15 Etätyön johtaminen

Tutkielman tutkimusaineistona käytetyissä kirjoituksissa oli selkeästi havaittavissa koronapandemian vaiheet. Ensimmäisissä kirjoituksissa maaliskuun alussa 2020 tuotiin jo varovaisesti esille mahdolliset koronarajoitukset ja siirtyminen etätyöhön:

”Valtion neuvottelut jatkuivat tänään 5. maaliskuuta työaikakysymysten käsittelyllä. Lisäksi keskusteltiin siitä, mitä vaikutuksia koronavirukseen varautumisella on palvelussuhteen ehtojen kannalta.

Tapaamisessa käytiin läpi valmisteilla olevaa tilapäistä asetusmuutosta liittyen koronavirukseen. ... Lisäksi keskusteltiin virastoille valmisteltavista ohjeista. Tavoitteena on, että tilapäinen asetusmuutos annetaan ja ohjeet lähtevät virastoille ensi viikon torstaina 12. maaliskuuta.” (Akavan Erityisalat ja Juristiliitto)

Koronapandemian aikainen etätyö kirjoitusten aiheena alkoi vähentyä vuoden 2022 aikana pandemiatilanteen parantuessa. Lopulta sitä ei enää vuoden 2023 aikana juuri käsitelty kuin yksittäisissä kirjoituksissa. Kun pandemia hiipui, tilalle tulivat muut aiheet.

### **Etätyöhön siirtyminen ja etätyön järjestelyt**

Hallitus totesi Suomen olevan poikkeusoloissa:

”Hallitus linjasi 16. maaliskuuta 2020 lisätoimenpiteistä koronavirustilanteen hoitamiseksi Suomessa. Linjattujen toimenpiteiden tarkoituksena on suojata väestöä sekä turvata yhteiskunnan ja talouselämän toiminta. Linjaukset ovat voimassa 13. huhtikuuta 2020 asti. Hallitus on todennut yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa, että maassa vallitsee koronavirustilanteen vuoksi poikkeusolot.” (Jyty)

Kaikkien tutkittujen ammattiliittojen blogi-, uutis- ja ajankohtaiskirjoituksissa käsiteltiin etätyöhön siirtymistä. Ensimmäisten ennakoivien kirjoitusten jälkeen koronapandemia ja sen myötä etätyöhön siirtyminen olikin pian kirjoitusten pääsisältönä. Myös ammattiliittojen työntekijät siirtyivät etätöihin ja palveluita muutettiin etänä toteutettaviksi. Alkuun etätyökäytännön arvioitiin olevan voimassa vain maaliskuun 2020 loppuun:



”Koko Akavan Erityisalojen toimiston henkilöstölle suositellaan siirtymistä etätöihin niin, että vain välttämättömät asiat hoidetaan toimistolla. Etätöikäytäntö on voimassa maaliskuun loppuun asti ja sen jatkamisesta päätetään erikseen.” (Akavan Erityisalat)

Kun selvisi, että etätöitä joudutaankin jatkamaan pidempään, se tuotiin myös esille kirjoituksissa:

”Tehy ry ei koronavirustilanteen vuoksi toistaiseksi järjestä jäsentapahtumia. Tilanetta ja valtiovallan ohjeita seurataan tiiviisti.

Kevään aikana Tehy on hoitanut etäyhteyksien koulutus-, kokous- ja tapahtumatoimintaa sekä yhteydenpitoa jäseniin. Tätä toimintaa jatketaan toistaiseksi, ja tilanteen muutoksista tiedotetaan erikseen.” (Tehy)

Valtakunnalliset etätösuositukset jatkuivat loppujen lopuksi helmikuun 2022 loppuun saakka ja tämän jälkeen alettiin seuraamaan alueellisia suosituksia. Nämä etätösuositusten voimassaoloajat nousivat aina ajoittain kirjoituksissa esiin:

”Ministerityöryhmä puolsi valtiovarainministeriön ja sosiaali- ja terveysministeriön esitystä, että etätösuositus päättyisi 28. helmikuuta. Vaikka valtakunnallinen etätösuositus päättyisi, niin alueellisesti se voitaisiin pitää voimassa leviämialueilla. Koronaministeriryhmä piti hyvänä joustavaa vaiheittaista siirtymistä etä- ja läsnätyön yhdistämiseen.” (Jyty)

Kun etätöihin siirryttiin nopealla aikataululla ja hyvin vähäisellä suunnitellulla, aiheutti se monia haasteita (Presti & Mendes, 2023). Etätöyöpisteet tai tarvittavat laitteet eivät olleet heti kunnossa tai helposti asennettavissa (Adisa ym., 2022; Eurofound, 2020; Galanti ym., 2023; Gandini & Garavaglia, 2023). Kirjoituksissa muistutettiin, että työnantaja vastaa työvälineistä myös etätöissä. Työntekijät joutuivat etätöihin siirryttyään välillä käyttämään omia laitteita (Eurofound, 2020). Nämä kaikki nopean siirtymän ja lopulta myös pitkään jatkuvan etätöön epäkohdat havaittiin myös ammattiliitoissa:

”Etätöön lisääntyessä tulee keskustella työnantajan kanssa myös kotityöpisteen ergonomiasta ja välineistä.” (Akavan Erityisalat)

”Työsuhteen osapuolten tulee aina nimenomaisesti sopia etätöistä, koska lähtökohdaksi on, että työsuhteessa työtä tehdään työnantajan järjestämissä tiloissa. Etätöyösuhteen on syytä olla kirjallinen, sillä sopimuksella sovitaan useammasta etätöiden tekemisestä koskevasta ehdosta. Etätöyösuhteen tarkoittaa ensi sijassa työntekijän ja työnantajan välistä sopimusta työn tekemisestä muualla kuin työnantajan tiloissa. Vaikka töitä tehdään muualla kuin varsinaisella työpaikalla, työtä tehdään työnantajan työvälineillä, ellei toisin sovita.” (Akavan Erityisalat)

”Lakimiesliitto suosittelee, että etätöissä oleville taataan mahdollisuus viedä kotiin etätöissä tarvittavat asianmukaiset laitteet, kuten kannettava tietokone, pöytänäyttö, näppäimistö ja muu tarpeellinen työvälineistö. Myös työajanseurannasta tulee huolehtia samoin kuin työpaikalla työskennellessä.” (Juristiliitto)

Kuten Ammattiliitto Pro ja Galanti ym. (2023) sekä Presti & Mendes (2023) kirjoittavat, ei kaikilla välttämättä myöskään ollut tarvittavaa osaamista etätöiden tekemiseen:

”Etänä työskentely vaatii itsensä johtamisen taitoja, kuten työaikojen noudattamisessa. Tunnetusti etätöissä on riski työaikojen venymiseen ja työ läikkyy helposti vapaa-ajalle, kun työvälineet ovat jatkuvasti saatavilla. Työstä irtautuminen voi olla

haastavaa, ja se haittaa työstä palautumista. Riittämätön palautuminen voi näkyä esimerkiksi unihäiriöinä ja univaje lisää tutkitusti tapaturmariskiä, koska sen vaikutukset ovat verrattavissa lievään päihtyneisyyteen.” (Ammattiliitto Pro)

Hodder (2020, Kähkönen (2023) sekä Torres ja Orhan (2023) kirjoittivat tutkimuksissaan liikunnallisten hetkien unohtumisesta ja liikkumisrajoitusten vaikutuksista elintapoihin. Myös ammattiliitot ohjeistivat jäseniään eri tavoin etätöiden käytännön järjestelyissä. Etätöntekijöitä muistutettiin liikkumaan ja suunnittelemaan työpäivät kuten toimistollakin suunnittelisi. Työajan venyminen on riskinä etätöissä, joten työpäivät kannattaa suunnitella. Jäseniä ohjeistettiin tauottamaan ja suunnittelemaan etätöypäivät normaalisti ja kiinnittämään huomiota ergonomiaan:

”Etätöet on syytä tauottaa normaalisti ja työpisteen ergonomiaan kiinnittää huomiota.” (Akavan Erityisalat)

”Vaikka valtaosa vastaajista suhtautui etätöiden tekemiseen positiivisesti, nostettiin esille myös haasteita: työ- ja vapaa-aikaa on hankala erottaa, ergonomia sekä työvälineistö voi olla puutteellista, lapset vaativat huomiota tai esimerkiksi apua koulunkäynnissä ja työskentely voi tuntua yksinäiseltä.” (Akavan Erityisalat)

Etätöiden jatkuessa ergonomia otettiin vahvemmin huomioon. Teksteistä nousi esille myös se, että etätöissä työrauha saattoi olla parempi kuin toimistolla ollessa. Keskeytyksiä on etätöissä vähemmän kuin toimistolla:

”Etätöiden jatkuessa myös kotityöskentelyn ergonomiaan on kiinnitettävä huomiota. Etätöiden lisääntyessä tulee keskustella työnantajan kanssa myös kotityöpisteen ergonomiasta ja välineistä.” (Akavan Erityisalat)

”Etätöissä yksinäisyys painaa ja toimistolla ei saa keskittymisrauhaa.” (Ekonomit)

”Koronakriisin myötä nopeasti laajentunut etätö on nostanut esiin uusia näkökulmia ja myös ongelmia esimerkiksi perinteiseen työturvallisuuteen, työhyvinvointiin ja ergonomiaan liittyen.” (Jyty)

Kirjoituksissa todettiin myös se, että monella työpaikalla ei ole ollut kunnollisia etätöiohjeita tai ne olivat vanhentuneita. Ohjeiden päivittämiselle oli siis tarvetta. Etätöihin siirryttiin sellaisillakin aloilla, joilla etätöitä ei aiemmin ollut voitu tehdä tai se oli vaikeaa. Aiemmin etätöistä sopiminen saattoi olla kankeaa ja etätö saattoi olla sidottua tiettyjen työtehtävien tekemiseen kotona. Etätöinä tehdyistä töistä piti jopa raportoida erikseen jälkikäteen. Pandemian myötä esimerkiksi sairauspoissaolokäytäntöjä uudistettiin ja omailmoitteiset sairauspoissaoloilmoitukset yleistyivät. Myös työaikojen suhteen tuli lisää joustoa. Kirjoituksissa myös muistutettiin, että etätöiohjeistus ei kerro riittävästi siitä, kuinka toivottua etätöiden tekeminen on eri organisaatioissa:

”Tilanteen vuoksi työpaikoilla on päivitetty etätöiohjesääntöjä, ja etätöiden tekeminen on tullut mahdolliseksi niilläkin työpaikoilla, joissa siihen on suhtauduttu aiemmin varautuen.” (Akavan Erityisalat)

Kun etätöiohjeet muuttuivat ja niitä arvioitiin, ammattiliitot toivoivat työnantajien sallivan etätöiden jatkossakin. Liitot toivoivat myös, että töntekijöitä kuultaisiin niin etätöiden jatkamisesta kuin etätöikäytännöistä sopiessakin.

Myös Eklund ja muut (2021) korostivat hybridityön käytänteiden yhdessä sopimisen tärkeyttä.

”Tuoreen tutkimuksen mukaan etätyötä halutaan tehdä jatkossakin, mutta määrällisesti vähemmän kuin koronan aikana.” (Ekonomit)

Ammattiliittojen kirjoituksissa esille nostettiin myös työntekijät, joilla ei ollut aiempaa kokemusta etätöistä. Heille siirtyminen etätöihin oli haastavampaa kuin heille, joilla oli jo kokemusta tai muuten paremman valmiudet siirtyä etätöihin. Myös Adisa ja muut (2022) havaitsivat tämän tutkimuksessaan.

Kokonaisuutena Suomen ja suomalaisten valmius siirtyä etätöihin oli maailman huippua, mikä puolestaan auttoi taloutta kestämään vaikeaa tilannetta ja vähentämään irtisanomisia. Kuitenkin etätyö yhdessä taloudellisten haasteiden kanssa laski myös kesän 2020 kesätyöpaikkojen määrää.

### **Etätyön herättämät tunteet**

Pandemia aiheutti runsaasti huolta ihmisissä ja tunteita esiintyi laidasta laitaan. Ihmiset olivat huolissaan omasta ja läheistensä terveydestä, mutta myös siitä, onko työpaikalle turvallista mennä ja altistuuko töissä koronavirukselle.

Ammattiliitot tekivät erilaisia jäsenkyselyitä, joiden vastauksia käsiteltiin kirjoituksissa. Etätyö koettiin kuormittavaksi, vaikka se toisaalta sujuikin pääosin hyvin. Jatkuva etätyö on tiiviimpää kuin toimistolla tehtävä työ. Omaan työaikaan ja muutoksiin työssä koettiin voivan vaikuttaa paremmin etätyössä, työn hallinnan ja työstä palautumisen koettiin olevan parempaa kuin ennen. Samansuuntaista näkemystä oli myös tutkimuskirjallisuudessa, kuten esimerkiksi Kähkösen (2023) ja Prestin ja Mendesin (2023) tutkimuksissa. Jäsenet kokivat myös mahdollisuuden vaikuttaa työnteon paikkaan. Usein henkinen kuormitus ja stressi väheni etätyöhön siirryttäessä ja lyhyet poissaolot vähenivät. Blogeissa nostettiin esille myös etätyöhön siirtymisen alkuhuuma, jonka jälkeen etätyön huonot puolet alkoivat nousta esiin. Osa jäsenkyselyihin vastanneista koki olevansa tehottomia etätyössä ja etätyöpäivien olevan hankalia:

”Etätyöhön siirtyneet raportoivat paremmista vaikutusmahdollisuuksista työaikoihin ja työssä tapahtuneisiin muutoksiin, paremmasta työn hallinnasta sekä paremmasta palautumisesta kuin muut.” (JHL)

”Liki kaikkien kyselyyn vastanneiden lakimiesten (98 %) työpaikat ovat muuttaneet jotenkin toimintatapojaan koronaepidemian aikana. Käytännössä tämä tarkoittaa muun muassa etätyön lisääntymistä ja joustoa työajoissa. Lähes puolet vastaajista (44 %) kertoo työntantajan ottaneen käyttöön uusia työvälineitä, kuten esimerkiksi videoneuvottelu- ja viestintäohjelmia.” (Juristiliitto)

”Etätyöhön siirtyminen on herättänyt suomalaisissa työntekijöissä monenlaisia tunteita. Erityisesti julkissektorilla suurin osa työntekijöistä on siirtynyt etätyöskentelyyn hyvin ja he kokevat olevansa tehokkaita, tuloksellisia ja tuottavia. Samaan aikaan osa työntekijöistä kuitenkin kokee etätyöskentelyn monin tavoin hankalaksi, tehottomaksi ja sosiaalisesti eristäväksi. ... Vastaajista 65 prosenttia oli kaiken kaikkiaan tyytyväisiä etätyöhön, 54 prosenttia omaan tuottavuuteensa ja 42 prosenttia työn ja oman henkilökohtaisen elämänsä tasapainoon. Vastaajista 66 prosenttia oli sitä mieltä, että etätyössä oli vähemmän keskeytyksiä ja häiriöitä kuin työpaikalla. Vastaajista 72 prosenttia koki voivansa keskittyä työhönsä yhtä hyvin tai paremmin kuin työpaikalla.” (Jyty)

Etätyöhön siirtyminen saattoi lisätä yksinasuvien yksinäisyyden tunnetta, kun normaalia työyhteisöä ei tavannutkaan enää kasvotusten eikä välttämättä etäyhteyskierroksien avulla:

”Toisaalta etätyöt ovat voineet lisätä yksinasuvien etätyöntekijöiden yksinäisyyttä ja kaventaa sosiaalisia verkostoja.” (Ammattiliitto Pro)

Etäännyminen työyhteisöstä vaikuttaa jaksamiseen. Etätyö saattoi myös aiheuttaa työssä tylsistymistä. Pitkäkestoisen etätyöskentelyn ja eristäytymisen vaikutukset työhyvinvointiin nostettiin huolenaiheeksi useaan otteeseen:

”Pitkään jatkunut etätyö on tuonut uusia ulottuvuuksia tietotyöhön, mutta myös haasteita yhteistyöhön ja yhteisöllisyyden ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Etätyö on sopinut hyvin osalle, mutta moni kokee haasteita jaksamisessa.” (Akavan Erityisalat)

”Vaikka suuri osa etätyöntekijöistä on tyytyväisiä työntekoon etänä, työyhteisöstä etäännyminen haittaa jaksamista.” (Ammattiliitto Pro)

Toisaalta taas terveydenhoitoalan työntekijäkertomuksessa nostettiin esiin etätyön turvallisuuden tunne – kuinka etätyössä on turvassa tartunnalta ja väkivallalta. Etätyössä on myös mahdollista pitää tauot ajallaan. Niillä aloilla, joissa työpaikalla on voitu kokea uhkaavia tilanteita, nämä tilanteet vähenivät etätyön myötä. Toisaalta yksintyöskentely niin etänä kuin työpaikalla saattoi lisätä kuormittavuutta.

Kaikissa kirjoituksissa ei suhtauduttu etätyöhön siirtymiseen niin positiivisesti. Kirjoittajat kaipasivat työyhteisöä ja tunsivat alistuvansa etätyöhön. Sosiaalisen eristäytymisen tunteitakin koettiin. Etätyö voitiin kokea myös eriarvoistavaksi, eli osalle työpaikalla etätyön tekeminen on mahdollista ja osalla ei tätä mahdollisuutta ole. Näissä tilanteissa asiasta ja etätyön pelisäännöistä neuvottiin keskustelemaan työpaikalla:

”Koronaelämää on eletty jo tovi, ja eristäytyminen sekä etätyö alkavat vaikuttaa henkiseen ja fyysiseen jaksamiseen.” (Ekonomit)

”Jatkuvassa etätyössä olen ymmärtänyt, miten tärkeänä pidän työyhteisöä, yhteisiä lounas- ja kahvitaukoja ja ihmisten näkemistä liveinä.” (Ekonomit)

”Etätyötä tekevät ovat koronakriisissä myös monin tavoin etuoikeutettuja.” (Ekonomit)

”Kaikkiin tehtäviin etätyö ei sovi, ja työyhteisössä saatetaan kokea, että etätyö on vain joidenkin etuoikeus. Etätyön pelisäännöt kannattaa siksi avoimesti keskustella selviksi työyhteisöissä.” (Jyty)

## **Työyhteisö**

Muutoksia koettiin myös työyhteisön yhteydenpidon osalta. Kun työkavereita ei tavannutkaan enää kasvotusten, piti yhteydenpito siirtää erilaisiin viestintäsovelluksiin. Myös erilaiset videoneuvottelusovellukset ja virtuaaliset työtilat otettiin nopeasti käyttöön. Etätyön tekeminen vaatii kykyä kommunikoida eri kanavissa. Jäseniä muistutettiin pitämään yhteyttä työkavereihin ja esihenkilöön etäyhteyskierroksien välityksellä. Kirjoituksissa toivottiin myös, että työpaikoille luotaisiin yhteisöllisempää etätyökulttuuria, kuten vapaamuotoisia kahvihetkiä ja taukojumppaa. Kommunikaatioon toivottiin lisää myötätuntoisuutta.

”Vapaamuotoisemmat kokoontumiset, taukojumppa jne. etätyövälineiden (teams, zoom, skype) kautta.” (Jyty)

”Jos joudut tekemään paljon etätöitä, pidä päivittäin yhteyttä työkaverihisi ja esimiehiisi puhelimitse tai muilla etäyhteyksillä.” (Ammattiliitto Pro)

Etätyön voidaan nähdä myös laajentavan ihmisten työnhakumahdollisuuksia, kun työpaikan ei tarvitse olla enää välttämättä lähietäisyydellä. Etätyö tuo kuitenkin haasteita työyhteisöön tutustumiseen ja sitoutumiseen. Huolta kannettiin myös uusien työntekijöiden perehdyttämisestä.

”Etätyöt toivat uuteen työyhteisöön ja muutokseen perehtymiseen sekä sopeutumiseen käytännön haasteita.” (Akavan Erityisalat)

Toisaalta parempien etätyömahdollisuuksien olemassa olo voi olla syy haakea uutta työtä. Jatkuva etätyö myös auttoi arvostamaan työyhteisön tärkeyttä. Joidenkin liittojen sivuilla oli myös ajankohtaiskirjoitusten joukossa paljon työpaikkailmoituksia, joissa haettiin liittoon uusia työntekijöitä. Nämä kirjoitukset tulivat mukaan tutkimuksen aineistoon sen vuoksi, että kirjoituksissa kerrottiin työhön kuuluvan myös joustavat etätyömahdollisuudet.

### **Etätyön ja muun elämän yhdistäminen**

Äkillinen etätyöhön siirtyminen vaikeutti työn ja muun elämän yhteensovittamista. Niin, Adisa ja muut (2022), Galanti ja muut (2023) kuin Presti ja Mendeskin (2023) käsittelevät tutkimuksissaan etätyön ja muun elämän yhteensovittamista, kun kaikki toiminnot tapahtuivat samassa kodin ympäristössä. Yhtäkkiä kotona saattoi työskennellä molemmat vanhemmat ja kun lapset siirtyivät etäopetukseen tai eivät osallistuneet päivähoitoon, oli työtehtävien ja oman lounaan lisäksi huolehdittava lasten lounaista ja viihdykkeistä. Arki olikin tasapainottelua arjen, työn, kokousten ja koulun välillä. Kotitöiden määrä lisääntyi:

”On kuitenkin muistettava, että osalle kevään etätyöponnistus oli raskas. Sosiaalisten kontaktien puuttuminen sekä lomautukset tai niiden uhka verottivat hyvinvointia. Etätyö keittiön pöydällä, kun koko perhe lapsia myöten touhua samoissa tiloissa, on kuormittavaa.” (Akavan Erityisalat)

”Etätyö on puolestaan erityisen rankkaa lapsiperheissä, joissa sovitellaan nyt yhteen sekä työelämän vaatimuksia, lastenhoitoa, että lasten koulutyön tukemista.” (Juristiliitto)

”Työntekijät, joilla oli oma työtila, kokivat olevansa muita tehokkaampia. Osalle etätyöolosuhteet olivat kuitenkin varsin haasteelliset, sillä etätyöhön ei ollut valmistauduttu ja kotona saattoi olla myös tukea vaativia koululaisia ja etätyötä tekevä puoliso.” (Jyty)

”Koronapandemian myötä moni koti on muuntunut etätyöntekijöiden työpaikaksi ja lasten kouluksi. Etätyöntekijät tasapainoilevat omien työtehtävien, kokousten, tiukkojen aikataulujen sekä lastenhoidon ja koulutehtävien välillä. Jossain perheissä päivät voivat olla pitkiä, kiireisiä ja pinna tiukalla.” (Ammattiliitto Pro)

”Kotiin taas on hyvä luoda yhteiset pelisäännöt. Milloin ja miten ollaan yhdessä? Miten huomioidaan muut ja luodaan tila vetäytyä välillä hengittelemään rauhassa? Missä eri toiminnot tapahtuvat ja millä aikataululla toteutuvat vaikkapa kotikoulu, etätyöt ja happihyppelyt sosiaalisen etäisyyden päässä muista? Miten kunnioitetaan muiden

kokemuksia ja tunteita? Näihin asioihin kannattaa hakea ratkaisua yksin ja yhdessä.” (Tehy)

Etätyössä työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan ei välttämättä ollut aina helppoa. Jäsenkyselyissä saattoi nousta esille se, että lähityössä raja oli selkeämpi kuin etätyössä. Omien rajojen asettaminen nostettiin kirjoituksissa esille, sillä rajanveto ei ole helppoa työn ja kaiken muun elämän ollessa koko ajan läsnä. Toisaalta etätyö voi tuoda joustoa ja helpotusta arkeen, kun työmatkoihin ei tarvitse käyttää aikaa. Sekä Presti & Mendes (2023) ja Kähkönen (2023) kirjoittivat tämän parantaneen ihmisten elämänlaatua ja lisänneen joustavuutta.

### **Korona ja terveysturvallisuus**

Koronapandemian eri vaiheissa ammattiliitot esittivät huolensa turvallisista työskentelyolosuhteista niin lähi- kuin etätyössäkin:

”Työnantajalla on kutienkin velvollisuus huolehtia, että työolosuhteet ovat terveelliset ja turvalliset myös etätyötä tehtäessä.” (JHL)

Jos työtä ei ollut mahdollista tehdä etänä, työnantajilta toivottiin riittäviä toimia, jotta esimerkiksi kontakteja pystyttäisiin välttämään. Liitot myös toivoivat työnantajien kustantavan työmatkamaskit tai vaihtoehtoisesti kulut työntekijälle verovähennyskelpoiseksi. Työpaikkojen vastuulla taas on arvioida tarpeet eri työtehtävissä ja määritellä tarpeelliset suojaustoimenpiteet:

”Maskien lisäksi etätyön tarkoituksenmukainen jatkaminen on keino pitää mahdollinen toinen korona-aalto loivana.” (Akavan Erityisalat)

Myös sekä palkansaajakeskusjärjestöjen että työnantajakeskusjärjestöjen yhteisistä lausunnoista kirjoitettiin. Kun koronatilanne heikkeni keväällä 2021, työmarkkinajärjestöt suosittelivat yhdessä etätyösuositusten huomioonottamista mahdollisimman laajasti:

”Työmarkkinakeskusjärjestöt Akava, EK, KT, SAK ja STTK suosittavat toimialaliittojen ja työpaikkojen huomioivan etätyösuositusten niin laajasti kuin mahdollista.” (Jyty)

Mahdollisuutta jatkaa etätyössä toivottiin myös etätyösuositusten jälkeenkin. Kirjoituksissa muistutettiin etätyön vähentävän tehokkaasti tartuntoja. Lähityössä koronartartunnan riski on selvästi suurempi kuin etätyössä. Koronarokotuksia ei paljoa käsitelty ammattiliittojen kirjoituksissa, mutta esimerkiksi JHL nosti kirjoituksissaan lähityötä tekevät etusijalle etätyötä tekeviin nähden:

”Lähityötä tekevillä on useita kontakteja muihin ihmisiin työvuorojensa aikana, jolloin riski saada koronartartunta on huomattavasti suurempi kuin etätyötä tekevillä.” (JHL)

Eräs kirjoituksissa esiin noussut tema oli karanteenissa työskentely. Jäseniä ohjeistettiin kuinka toimia, jos itse tai alle 16-vuotias lapsi joutuu karanteeniin. Jos etätyöskentely onnistui karanteenissa, tuli työnantajan maksaa palkkaa. Jytyn kirjoituksissa karanteenissa työskentely nähtiin myös keinona vähentää koulujen kokonaiskuormitusta.

”Karanteeniin liittyvissä tapauksissa tulee selvittää kyseisen työpaikan etätyökäytännöt. Jos etätyö ei ole mahdollista, silloin sitä ei tehdä ja työntekijällä on oikeus tartuntatautipäivärahaan.

Muutoin karanteenitapauksissa noudatetaan työpaikan normaaleja käytäntöjä. Jos etätyö on mahdollista ja työntekijä tekee etätyötä, silloin siitä pitää maksaa palkka.” (Jyty)

Rokotekattavuuden ja koronatilanteen parantuessa 15.10.2021 voitiin lupaa valtakunnallisesta etätyösuosituksesta. Tämän jälkeen lähi- ja etätyötä voitiin yhdistää terveysturvallisesti. Työpaikat vastasivat terveysturvallisesta työnteosta etätyösuosituksen purkamisen jälkeen. Etätyösuositusta kuitenkin jatkettiin ja seuraavan kerran etätyösuositus oli päättymässä 28.2.2022, jolloin tuli voimaan mahdollisuus jatkaa niitä alueellisesti leviämisalueilla.

”Vastuu terveysturvallisesta työnteosta siirtyy vahvemmin työpaikoille, kun laajaa valtakunnalliseen suositukseen perustuvaa etätyötä puretaan.” (Jyty)

### **Etätyön ja lähityön yhdistäminen**

Ensimmäisten koronarajoitusten poistuttua riskiryhmään kuuluvien tai heidän, joiden lähipiiriin kuului riskiryhmäläisiä, paluu lähityöhön herätti huolta. Liitoilta tiedusteltiin onko heidän pakko palata töihin. Liitot ohjeistivat jäseniä keskustelemaan asiasta työpaikoilla ja tarvittaessa olemaan yhteydessä työterveyshuoltoon.

”Lakimiesliitto esittää, että työpaikoille on laadittava yhtenäinen oheistus siitä, että riskiryhmään itsensä kokevat saisivat jatkaa töiden tekemistä etätöinä myös siinä vaiheessa, kun työpaikoille palataan laajamittaisesti.” (Juristiliitto)

Koronarajoitusten lievennyttyä tai poistuttua alettiin ammattiliittojen blogi-, ajankohtais- ja uutiskirjoituksissa kirjoittaa enemmän myös etätyön ja lähityön yhdistämisestä ja hybridityöstä. Kirjoituksissa toivottiin tilaa etä- ja hybridityön pelisääntöjen luomiselle ja muistutettiin siitä, että etä- ja lähityön yhteensovittamisesta sovitaan aina työpaikalla, vaikka pandemiatilanne heikkenisikin. Liittojen tekemissä jäsenkyselyissä jäsenet toivoivat myös osittaista toimistolle paluuta.

”Etätyösuosituksen päättyminen ei tarkoita kuitenkaan paluuta vanhaan, vaan erilaiset hybridimallit mahdollistavat etä- ja läsnätyön yhdistämisen.” (Jyty)

”Mitä jos ihan pikkuisen annettaisiin tilaa keskustelulle turvallisemman etä- ja hybridityön pelisäännöistä?” (Ammattiliitto Pro)

Esimerkiksi Ekonomien jäsenkyselyssä jäsenet arvostivat etätyötä, mutta eivät pelkkää etätyötä:

”Toivotuin etätyön määrä oli 1–2 päivää viikossa, jonka valitsi 33 prosenttia vastaajista.” (Ekonomit)

Kirjoituksissa muistutettiin myös siitä, että lähityötä tekeviä ei saa unohtaa etätyön yleistyessä. Etätyösuositusten päättyessä etätyöläisten määrän arviottiin vähenevän, mutta etätyö ei kuitenkaan poistu kokonaan. Koronapandemian aikaisen etätyökokeilun jälkeen ihmiset kuitenkin haluavat tehdä jatkossakin etätyötä ainakin jossakin määrin:

”Tuoreen tutkimuksen mukaan etätyötä halutaan tehdä jatkossakin, mutta määrällisesti vähemmän kuin koronan aikana. 23 prosenttia tekisi 3–4 päivää viikossa ja 13 prosenttia vähemmän kuin yhden kokonaisen päivän viikossa. 18 prosenttia akavalaisista ei haluaisi tehdä etätyötä lainkaan.” (Ekonomit)

Kirjoituksissa käsiteltiin myös Suomen korona exit-strategiaa ja muistutettiin, että meillä on hyvä tilanne esimerkiksi rokotusten suhteen. Niin ei ole kaikkialla maailmassa:

”Samalla kuin iloitsemme positiivisesta kehityksestä ja keskustelemme vaikkapa etätyöpäivien määristä osana exit-strategiaa, todellisuus maailmalla on hyvin erilainen.” (Tehy)

### **Etätyöstä sopiminen**

Etätyön tekeminen vaatii luottamusta ja sekä työnantajalla että työntekijällä on omat vastuunsa etätyötä tehdessä. Useissa kirjoituksissa toistui neuvo sopia etätyön tekemisestä kirjallisesti. Etätyösopimuksessa tulisi sopia asioista selkeästi ja ymmärrettävästi. Sovittavia asioita ovat esimerkiksi työnteon paikka ja etätyösopimuksen voimassaolo:

”Etätyösopimuksessa on sovittava, mitkä ovat etätyönä tehtävät työt. Kaikki työt eivät onnistu etätöissä, jolloin työnantajan tulee huolehtia siitä, että työntekijä voi tulla työpaikalle suorittamaan työsopimuksensa mukaisia velvoitteitaan. Etätyön kesto voi olla lyhytkestoista, säännöllistä tai kokoaikaista ja lisäksi etätyösopimus voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva, jolloin sopimuksen irtisanomisehdoista tulee myös sopia ennakoon.” (Akavan Erityisalat)

Kirjoituksissa muistutettiin siitä, että työntekijällä ei ole oikeutta vaatia etätyöhön pääsemistä eikä toisaalta työnantajalla ole velvollisuutta sallia etätyötä. Vaikka hallitus antoi laajan etätyösuosituksen, se ei velvoita työnantajia. Työnantaja ei voi määrätä yksityisellä sektorilla työntekijää etätyöhön, ellei siitä ole erikseen sovittu. Julkisella sektorilla etätyöhön määrääminen oli kuitenkin mahdollista hallituksen määräyksen mukaisesti.

Eri aloilla saattoi olla myös erilaisia alakohtaisia asioita, joista etätyösopimuksessa tulisi sopia, kuten työpäivän pituus. Valtakunnallisten etätyösuositusten päättyessä arvioitiin etätyön jatkuvan poikkeusolojen jälkeenkkin ja samassa yhteydessä muistutettiin sopimaan etätyöstä kirjallisesti myös uudessa tilanteessa:

”Nyt etätyösuosituksen päättyessä sopiminen varmasti lisääntyy. Jos etätyö on muodostumassa työpaikalla pysyväksi työnteon muodoksi, on työntekijöiden etu ja turva, että etätyön ehdoista ja käytännöistä sovitaan kirjallisesti.” (Jyty)

Luottamusmiesten roolia korostettiin etätyösopimuksia tehdessä, samoin esihenkilöiden ohjeistusta ja perehdytystä. Kirjoituksissa muistutettiin myös sopimaan etätyön tietoturvasta ja siitä, onko esimerkiksi mahdollista tehdä työtä julkisessa tai yhteisöllisessä tilassa.

### **Alakohtaiset erot**

Ammattiliittojen jäsenkunta on myös hyvin erilaista, mikä näkyy kirjoituksissa. Esimerkiksi Akavan Erityisalat edustaa useita eri aloja, kun taas Juristiliiton



jäsenkunta edustaa vain yhtä alaa. Näin ollen kirjoitukset voivat olla varsin yhdensuuntaisia etätyön näkökulmasta tai saman liiton sivuilla voi olla kirjoituksia eri näkökulmasta, riippuen siitä mikä ammattiryhmä kunkin kirjoituksen kohteena on.

Etätyöhön siirtyivät etenkin tietotyöläiset, mikä tuli ilmi sekä tutkimuskirjallisuudessa (Han, 2022), että ammattiliittojen kirjoituksissa:

”Järjestöissä töissä olevat ovat pääsääntöisesti etätöissä.” (Akavan Erityisalat)

”JHL:n jäsenet työskentelevät sivistysaloilla – oppilaitosten päivittäisessä arjessa – monenlaisissa työtehtävissä. Osa näistä töistä, esimerkiksi hallinto- ja osa ohjaustehtävistä, oli nopeasti siirrettävissä etätyömoodiin.” (JHL)

Etätyösuositusten tullessa voimaan, ei kaikilla aloilla voitu siirtyä etätyöhön. Esimerkiksi terveydenhuolto, pelastustoimi, päivähoito, teollisuus ja muut yhteiskunnan kannalta kriittiset alat eivät voineet muuttaa työtä etänä tehtäväksi. Tulevaisuudessakaan kaikkea työtä ei voi tehdä etänä:

”HARVA hoitaja voi poikkeustilan aikana valita työnsä, vaihtaa etätyöhön tai anoa lomaa.” (Tehy)

”Valtiolla pidetään yhteiskunta pyörimässä myös läsnäolon kautta, vaikka suuri osa Suomesta olisi etätyöhön komennettuna.” (JHL)

Monella alalla etätyö sujui hyvin. Esimerkiksi järjestöalalla, korkeakoulusektorilla, rahoitus- ja vakuutusaloilla ja valtiolla siirryttiin pääsääntöisesti etätöihin. Myös kauppatieteilijät ja lakimiehet etenkin isoissa teollisuusyrityksissä tekivät paljon etätöitä. Myös valtion työntekijät pystyvät työskentelemään paljon etänä ja näin ollen ”pitivät yhteiskuntaa pyörimässä” etätyöpaikasta käsin.

Etätyön tekeminen nähtiin joidenkin alojen liittojen kirjoituksina etuoikeutena. Tämä korostui etenkin Tehyn ja JHL:n kirjoituksissa, mutta myös Ekonomien blogissa tämä etuoikeus nostettiin esille. Yhteiskunnan kannalta kriittisiä aloja edustavien liittojen kirjoituksissa tuotiin vahvasti esille se, että liiton jäsenet ”pitävät maata pystyssä” ja työskentelevät siellä, missä maan kriittisiä toimintoja pidetään yllä:

”Kun Suomi sulkee oviaan, rajoittaa sosiaalista kanssakäymistä ja ohjeistaa etätyöhön, sinä – JHL:n jäsen – pidät maata pystyssä. ... Iso osa JHL:läisistä ei voi jäädä tänään etätöihin, vaan heitä tarvitaan juuri siellä, missä tartuntariski on suurin.” (JHL)

”Koronan vyöryessä päällemme Suomi sulki oviaan, rajoitti sosiaalista kanssakäymistä ja ohjeisti etätyöhön. Silloin sinä JHL:n jäsen pidit maata pystyssä. ... Iso osa JHL:läisistä ei ole voinut jäädä etätöihin, vaan heitä tarvitaan juuri siellä, missä yhteiskuntamme kriittisiä toimintoja pidetään yllä.” (JHL)

Tehyn blogeissa etätyöhön siirtymistä käsiteltiin paljon terveydenhuoltohenkilöstön näkökulmasta. Heillä ei juurikaan ollut mahdollisuuksia siirtyä etätöihin, mutta heitä siirrettiin pikakoulutuksilla tai jopa ilman perehdytystä uusiin tehtäviin, joiden tarkoituksena oli turvata yhteiskunnan toimivuutta:

”Samaan aikaan kun terveydenhuollossa työskentelevät henkilöt siirrettiin pikakouluttamalla tai jopa täysin ilman perehdytystä yhteiskunnan toimivuutta turvaaviin uusiin työtehtäviin, muu kansakunta siirrettiin pikavauhtia etätöihin ja heitä suojeltiin kaikin mahdollisin keinoin altistumasta virukselle. Etätöihin siirrettyjen tuntemukset

ja puheet etätyön rankkuudesta, kuulostivat monen sote-alan ammattilaisen korvaan tahdittomilta.” (Tehy)

”Samaan aikaan kun Suomi on ns. sulkutilassa ja keskustelu ulkonaliikkumisrajoituksesta saa sosiaalisen median räjähtämään, sosiaali- ja terveystieteiden sekä varhaiskasvatuksen henkilöstö menee joka päivä työpaikalle, mitä suurimmassa määrin altistamaan itsensä koronavirukselle, koska etätyön tekeminen ja etäisyyden pitäminen on mahdollista.” (Tehy)

### **Etätyön muutos**

Etätyöstä oli puhuttu jo pitkään, mutta vasta koronapandemia sai vauhtia etätyöhön siirtymiseen. Kirjoituksissa puhuttiin tiikerinhypystä, sillä muutamassa päivässä korona aiheutti sen, mihin vuosikymmenten puheet eivät olleet pystyneet vaikuttamaan:

”Vuosikymmenen ajan ennustettu etätyöoloikka otettiin käyttöön parin maaliskuisen viikon aikana ja nyt etätyöstä on tullut monille normaali osa arkea.” (Akavan Erityisalat)

Tämä olikin työelämän suurin muutos pitkään aikaan, kirjoitettiin jopa etätyön vallankumouksesta. Työt piti saada tehdyksi, vaikka työntekijät olivat kotona. Ilman koronapandemiaa etätyötä ei olisi monellakaan työpaikalla välttämättä lähdetty kokeilemaan yhtä laajasti. Työpaikoilla havaittiin, että etätyö sujuu hyvin. Koronapandemian aiheuttaman pitkän etätyöjakson aikana todettiin, että etätyötä voidaan jatkaa myös pandemian jälkeen. Etätyön tekeminen normalisoitui ja ennen epäilevästi etätyöhön suhtautuneet huomasivatkin, että etätyöhän toimii. Tutkimuskirjallisuudessa oltiin varsin yksimielisiä siitä, että kyse tosiaan on suuresta, ellei jopa suurimmasta työelämän muutoksesta vuosiin (muun muassa Hodder, 2020 ja Eurofound, 2020).

Pandemian myötä etätyön tekeminen mahdollistui sellaisillakin aloilla, joilla ei ennen ollut voinut tehdä etätyötä tai etätyön tekemiseen oli suhtauduttu varauksella. Pandemian aikaansaama etätyöhön siirtyminen kuitenkin osoitti, että etätyö on yhtä lailla tehokas tapa tehdä työtä. Kirjoituksissa uskottiin etätyön jatkuvan myös pandemian jälkeen:

”Uskon, että etätyön määrä tulee myös koronan jälkeen olemaan varsin merkittävä. Monella työpaikalla on huomattu etätyön toimivuus ja luottamus etätyöhön on rakentunut.” (Akavan Erityisalat)

Etätyötä oli toki jo tehty ennen koronapandemiaakin ja niissä työpaikoissa oltiin ehkä valmiimpia siirtymään pitkäkestoisempaan etätyöhön. Tekninen kehitys helpotti muissa työpaikoissa etätyösiirtymää.

Kirjoituksissa toistui fraasinomaisesti ”etätyö on uusi normaali”, aivan kuten muutoinikin mediassa ja yhteiskunnassa. Kirjoituksissa tuotiin myös esille etätyön tekemiseen liittyvät eri termit, kuten etätyö, hybridityö, monipaikkainen työ, yhdistelmätyö ja mobiilityö. Kirjoituksissa toivottiin, että yhdistelmätyön keinoin voitaisi yhdistää työpaikalla tehtävän työn ja etätyön parhaat puolet. Etätyön yleistyessä siihen kannattaa myös panostaa. Työolosuhteisiin, työtehtäviin, johtamiseen ja koulutukseen kannattaa kiinnittää huomiota ja kehittää niitä. Etätyötä kannattaa hyödyntää työntekijöille, työtehtäviin ja työpaikoille sopivimmalla tavalla.

## **Työnantajan vastuut ja vakuutukset**

Työnantajan vastuut ja velvollisuudet pysyvät myös etätyössä työtehtävistä tai työntekopaikasta riippumatta:

*”Työnantajan on huolehdittava myös etätyön osalta riittävästä työsuojeluvalvonnasta ja muistettava velvoitteensa esimerkiksi työergonomian sekä muutoin turvallisten työskentelyolosuhteiden takaamiseksi.” (Juristiliitto)*

Ammattiliittojen kirjoituksissa muistutettiin myös työnantajien velvollisuudesta vakuuttaa työntekijät pakollisella työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksella, sekä muistutettiin useaan kertaan myös siitä, että lakisääteisen vakuutuksen vakuutusturva on sidottu etätyössä vain työtehtäviin. Työtapaturmavakuuttamisen puutteet tulivat näkyväksi koronan aikana. Kirjoituksissa muistutettiin lukijoita myös siitä, että ulkomailla tehtävää etätyötä vakuutetaan kohdemaan lainsäädännön mukaan, joten ulkomailla työskentely ei ole sama asia kuin etätyöskentely kotimaassa tai työmatka ulkomaille.

Vakuutusturvaa kehoitettiin tarkastamaan ja työnantajien toivottiin hankkivan työntekijöille erilliset etätyövakuutukset, jotka korvaisivat vahinkoja etätyössä myös suoraan työtehtäviin liittymättömissä tilanteissa, kuten tauoilla.

Työnantajan tulisi valvoa etätyön turvallisuutta, mutta mahdollisuudet turvallisuuden valvomiseen ovat rajatunmat etätyössä. Etätyössä korostuukin työntekijän oma vastuu. Työnantaja voi toki opastaa turvallisempaan etätyöhön ja monet työpaikan turvallisuusperiaatteista ovat sovitettavissa etätyöhönkin. Samoin terveellisistä työskentelyolosuhteista, työhyvinvoinnista ja henkisestä hyvinvoinnista tulee huolehtia myös etätyössä. Myös työajanseuranta nostettiin esille. Etätyössä tulisi olla työajanseurantaa kuten lähityössäkin.

*”Työnantajan tulee kuitenkin työturvallisuuslain mukaan pitää huolta, että työtä tehdään turvallisissa ja terveellisissä olosuhteissa. Tämä koskee kaikkia työn tekemisen paikkoja, joten myös etätyön vaarat ja haitat on kyettävä jotenkin arvioimaan.” (Jyty)*

*”Työnantajalla on suuri vastuu työntekijän turvallisuudesta, mutta etätyössä työnantajan mahdollisuudet valvoa työtä ovat rajalliset. Etätyössä korostuu työntekijän oma vastuu turvallisesta työn tekemisestä ja työolosuhteista. Työnantaja voi kuitenkin opastaa työntekijää turvalliseen työskentelyyn myös etätyössä. Monet turvallisuusperiaatteet, jotka pätevät työnantajan osoittamissa tiloissa, pätevät myös etänä. Tällaisia ovat esimerkiksi yleinen järjestys, ergonomia, sopivat työvälineet ja työn tauotus. Lisäksi työterveyshuolto tulee tarjota samantasoisena, kuin lähityötä tekevilläkin.” (Ammattiliitto Pro)*

JHL:n uutiskirjoituksessa tuotiin ilmi tuottavuuden kasvu etätyössä, mutta samalla muistutettiin, että sitä ei voi tehdä työhyvinvoinnin kustannuksella. Tarvitaan ratkaisuja, joilla työn kuormittavuutta voidaan ehkäistä. Työsuojelua tarvitaan myös etätyössä. Nämä edellä mainitut seikat ovat esimerkkejä etätyöhön liittyvistä ongelmista.

## **Työehtosopimusneuvottelut ja työlainsäädäntö**

Työehtosopimusneuvottelut (TES) ja virkaehtosopimusneuvottelut (VES) ovat yksi keskeinen ammattiliittojen tehtävä ja TES-neuvotteluista tietysti kirjoitetaan paljon. Kirjoituksissa kerrottiin neuvotteluiden etenemisestä ja keskeisistä

asioista, joista liitot halusivat neuvotella. Etenkin hyväksytyjä työehtosopimuksia esiteltiin laajasti.

Osalla aloista etätyötä oli neuvoteltu työehtosopimuksiin jo ennen koronaa, mutta koronan myötä siitä alettiin neuvotella vielä enemmän. Etätyön tekeminen ei vaadi työehtosopimuksessa sopimista, mutta ajasta ja paikasta riippumattoman työn näkyminen työehtosopimuksissa katsottiin tärkeäksi. Kirjoituksissa korostettiin liittojen neuvottelevan jäsenten eduista. Aloilla, joilla etätyöstä ei vielä ollut sovittu työehtosopimuksissa, arvioitiin etätyön nousevan yhdeksi tärkeäksi sopimusneuvotteluissa:

*”Etä- ja hybridityöohjeita on nyt päivitetty, sopimus kannustaa työnantajaa ja työntekijää sopimaan työn tekemisestä niin, että jaksaminen otetaan huomioon myös etätyössä.” (Juristiliitto)*

*”Muun asiantuntijahenkilöstön (muhe) osalta JUKOn tavoitteena on, että työehtosopimuksen määräykset tunnustavat nykyistä paremmin etä- ja monipaikkatyön sekä matkustamisen aikana tehdyn työn.*

*- Etätyö on normaali tapa tehdä työtä ja korona-aika on osoittanut, että etätyö toimii myös yliopistoissa. Meille on tärkeää, että työnantaja kohtelee samassa asemassa tai samoja tehtäviä tekeviä etätyön osalta tasapuolisesti.” (Juristiliitto)*

Kirjoituksissa käytiin läpi myös lainsäädännön muutoksia ja vaikutuksia työntekijöiden työntekoon. Yhteistoimintalain muutokset olivat yksi isompi lainsäädännön muutos, jota kirjoituksissa tarkasteltiin. Ammattiliitto Pron eräessä blogikirjoituksessa tuotiin myös esille EU-parlamentin vaatimus EU-komissiolle lainsäädännöstä, joka takaisi työntekijän oikeuden olla tavoittamattomissa työajan ulkopuolella. Etätyön nopea yleistyminen oli tämän vaatimuksen taustalla:

*”Etätyön nopea yleistyminen sai parlamentin vaatimaan EU-komissiolta lainsäädäntöä, joka takaisi työntekijälle oikeuden olla tavoittamattomissa työajan ulkopuolella. ... Eurofoundin tutkimuksen mukaan kolmasosa etätyöläisistä teki vapaa-aikana töitä täyttääkseen työn vaatimukset. Säännöllisesti etätyötä tekevät työskentelevät toimistotiloissa työtä tekeviin verrattuna yli kaksi kertaa todennäköisemmin enemmän kuin vaaditut työtunnit, ja heillä on riski saada lepoa vähemmän. Kolmasosa etätyön tekijöistä ilmoittaa työskentelevänsä vapaa-ajallaan päivittäin tai useamman kerran viikossa, kun työpaikalla työtä tekevien joukossa osuus on vain viisi prosenttia.” (Ammattiliitto Pro)*

Akavan ehdotus etätyöoikeuden lisäämisestä työolainsäädäntöön nostettiin myös esille Ekonomien kirjoituksissa. Etätyön lisääntyä Akavan mukaan työntekijällä tulisi olla oikeus osittaiseen etätyöhön työtehtävien salliessa. Työnantajilla ei kuitenkaan heidän mukaansa tulisi olla oikeutta velvoittaa työntekijää etätyöhön. Työlainsäädännöllä voitaisiin täsmentää etätyöhön liittyviä oikeuksia ja velvollisuuksia:

*”Koska etätyöstä on tullut osa arkea, korkeasti koulutettujen kattojärjestö Akava esittää, että työntekijällä pitäisi olla laissa määritelty oikeus etätyöhön. ... Ehdotusten lähdekohta on, että etätyön määritelmä tulee lisätä lainsäädäntöön ja siihen liittyviä oikeuksia ja velvollisuuksia täsmentää työaikalaisissa, työturvallisuuslaissa sekä työtapa-turmalaissa. ... Lisäksi Akava esittää, että työntekijällä tulisi olla oikeus osittaiseen etätyöhön, mikäli työtehtävät sen mahdollistavat.” (Ekonomit)*

STTK:n ehdotus etätyöselvityksestä oli yksi Jytyn uutisen aihe. STTK esitti keväällä 2021 että työmarkkinakeskusjärjestöt ja työ- ja elinkeinoministeriö tekisivät etätyöselvityksen, joka antaisi mahdollisia syötteitä ja kehittämistarpeita lainsäädäntötyön arviointiin:

”Esitämme, että työmarkkinakeskusjärjestöt tekevät työ- ja elinkeinoministeriön sekä sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön kanssa selvityksen etätyöstä. ... Se antaisi edellytykset arvioida lainsäädännön mahdollisia kehittämistarpeita, kun etätyö jatkossa todennäköisesti muodostaa osassa ammatteja aiempaa suuremman osan työajasta.” (Jyty)

### **Oikeudelliset kysymykset ja muut liittojen jäsenpalvelut**

Ammattiliittojen kirjoituksissa käsiteltiin jäseniä askarruttavia kysymyksiä. Monissa kirjoituksissa muistutettiin siitä, että työntekijällä ei ole oikeutta tehdä etätyötä, mutta myöskään työnantajalla ei ole velvollisuutta sallia etätyötä. Uutiskirjoituksissa kerrottiin myös esimerkkejä tapauksista, joissa ammattiliitot ovat puolustaneet jäseniään oikeusteitse koronapandemian poikkeusolojen aiheuttamien tilanteiden vuoksi.

Jäsenet kysyivät liitoilta apua lomautuksiin ja irtisanomisiin liittyen. Toisaalta liitoilta kaivattiin myös vinkkejä etätyöskentelyyn, itsensä johtamiseen, toimiviin etäkokouksiin, mutta myös etätyön johtamiseen. Kirjoituksissa neuvottiin verotukseen liittyvissä asioissa, etenkin työhuonevähennykseen ja muihin etätyöhön liittyviin vähennyksiin liittyen. Nämä kirjoitukset olivat hyvin käytännönläheisiä ja sisälsivät selkeitä esimerkkejä.

Liitot järjestivät myös erilaisia webinaareja etätyöhön liittyen. Webinaareissa käsiteltiin etätyön toimivuutta, haasteita ja itsensä motivointia. Osa tapahtumista oli kaikille avoimia, ei pelkästään jäsenille suunnattuja. Lisäksi liitot järjestivät koulutuksia etänä. Tehy järjesti myös johtamiskouluja, joissa eräänä teemana oli etätyöskentely.

Etätyövakuutus oli yksi uusi jäsenetu, joka tuli koronapandemian kestäessä esimerkiksi JHL:n jäsenille. Etätyövakuutus kattaa vahingot myös esimerkiksi ruokailujen ja taukojen aikana.

### **Ammattiliittojen jäsenkyselyt ja muut etätyöselvitykset**

Ammattiliitot tekivät koronapandemian aikana useita erilaisia jäsenkyselyitä ja niiden tuloksia raportoitiin uutiskirjoituksissa. Jäsenkyselyistä liitot saivatkin paljon tietoa etätyöjärjestelyistä ja etätyön sujumisesta. Tietoa voidaan hyödyntää muun muassa työehtosopimusneuvotteluissa. Jäsenkyselyissä oli paljon liitto- ja alakohtaista vaihtelua sen suhteen, kuinka laajasti jäsenet olivat siirtyneet etätöihin. Jäsenkyselyissä kysyttiin muun muassa sitä, tekeekö jäsen etätyötä ja jos tekee, miten paljon, tyytyväisyyttä toimintaohjeisiin, työergonomiasta, riittääkö työaika työtehtävien tekemiseen etätyössä, expatriaattien kokemuksia etätyöstä ja sitä haluavatko jäsenet tehdä etätöitä myös koronan jälkeen. Liitoissa tehtiin myös erillisiä palkkatutkimuksia, joissa selvitettiin jäsenten palkkojen kehittymistä. Kyselyitä tehtiin myös liittojen henkilöstöedustajille, eli luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille. Myös muiden tahojen kuin ammattiliittojen

omia etätyöselvityksiä esiteltiin. Esimerkiksi Työterveyslaitoksen tutkimuksia käytiin läpi uutiskirjoituksissa.

### **Jäsentarinat**

Blogeissa käsiteltiin myös erilaisia jäsenten kertomuksia etätöistä. Osa kirjoituksista oli humoristisempia, osa vakavampia. Usein jäsentarinan aihe oli etätyöhön siirtyminen ja etätyöskentelyn sujuminen. Jäsenet saivat lähettää ammattiliittoon kuvia omista etätyöpisteistään ja niiden luovista ratkaisuista tai etätyökavereistaan eli lemmikeistään. Liiton puolelta jäseniä taas muistutettiin pukemaan housut, jos videopalaverin aikana joutuukin nousemaan seisomaan.

Blogien kirjoittajat kertoivat omista kokemuksistaan etätyöhön siirtymisestä tai alanvaihdosta korona-aikana. Myös jäsenet saivat kertoa omia kokemuksiaan etätyöstä. Näissä etätyötarinoissa jäsenet kertoivat kuulumisiaan etätöistä ja nostivat esille lähityöstä kaipaamiaan asioita.

## **4.2 Etätyön johtaminen**

Tutkimusaineistossa käsiteltiin johtamista varsin vähän. Tämä on yllättävää, sillä johtaminen vaikuttaa kuitenkin merkittävästi työn sujumiseen. Etätyö tuo myös haasteita johtamiseen. Toisaalta moni ammattiliittojen kirjoituksissa käsitellyistä teemoista liittyy myös johtamiseen, jolloin johtamista ei ole erikseen kirjoituksissa korostettu.

Liitoissa toivottiin esihenkilötyöhön panostamista, jotta etätyössä jatkaminen onnistuu. Esihenkilöiden toivottiin kuuntelevan henkilöstön kokemuksia ja toiveita etätyön suhteen. Ne esihenkilöt, joilla oli jo ennestään kokemusta etätyön johtamisesta, jatkoivat tutuilla metodeilla, mutta kokemattomuus näkyi etätyön johtamisessa. Johtamiselta odotettiin etätyössä eri asioita. Esihenkilöiden toivottiin huomioivan sen, että etätyöpäivistä ei tulisi liian tiiviitä. Etätyön johtamisen tulisi myös olla inhimillistä. Esille nostettiin myös se, että esihenkilöt ovat joutuneet opettelemaan uudenlaista johtamista laajan etätyöhön siirtymisen takia:

*”Etätyön johtaminen vaatii harjoittelua ja hyvien toimintatapojen aktiivista etsimistä. ... Etätyöhön siirtyneet odottivat johtamiselta eri asioita kuin aiemmin.” (Ekonomit)*

*”Etätyötä johtavan kannattaakin nyt huomioida se, että etäpäivissä tulee olla riittävästi huokoisuutta. ... Kun harjoittelet etätyön johtamista, ole inhimillinen.” (Ekonomit)*

Tutkimuksista käy ilmi, että etätyössä tosiaan kaivataan johtamiselta eri asioita, kuten etätyökäytäntöjen päivittämistä ja selkeiden sääntöjen ja ohjeiden luomista, mutta myös luottamusta ja empatiaa (Lundqvist & Wallo, 2023; Kähkönen, 2023). Aiempi kokemus etätyön johtamisesta näkyi (Torres & Orhan, 2023).

Ekonomien jäsenkyselyn mukaan johtaminen oli huonontunut koronaviruksen aiheuttaman etätyöhön siirtymisen jälkeen:

*”Kolmannes vastaajista koki, että johtaminen oli koronaviruksen aiheuttamassa etätyötilanteessa selkeästi huonontunut.” (Ekonomit)*

Ekonomit tarjosivatkin jäsenilleen palvelua, josta etäjohtajat saavat vinkkejä etäjohtamiseen ja virtuaaliseen työhön. Eräessä kirjoituksessa oli myös esihenkilön jäsentarina, jossa hän kertoi kokemuksiaan tiimin etäjohtamisesta. Johtamisen haasteita nostettiin myös esille. Etätyössä esimerkiksi työhyvinvoinnin haasteet ja kuormitus on vaikeampi havaita kuin lähityössä. Tehy järjesti johtajakouluja, joissa käsitellään erilaisia johtajuuden teemoja, mutta myös etätyötä.

## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA ARVIOINTI

### 5.1 Johtopäätökset

Tämän tutkielman tavoitteena oli selvittää sisällönanalyysin keinoin mistä näkökulmista ammattiliittojen blogi-, ajankohtais- ja uutiskirjoituksissa käsiteltiin etätyötä ja etätyön johtamista koronapandemian aikana. Etätyö on varsin tutkittu aihe, mutta tällä aihevalinnalla oli tarkoitus tarjota aiheeseen uutta perspektiiviä. Koronapandemian aikaista etätyötä on tutkittu paljon työntekijöiden ja johtamisen näkökulmista, mutta vähemmän ammattiliittojen näkökulmasta. Tämän tutkielman kirjoitusprosessin aikana julkaistiin myös vertaisarvioituja artikkeleita ammattiliiton näkökulmalla, joten aihepiirin tutkimusta tehdään jonkin verran.

Tämä pro gradu -tutkielma tekee näkyväksi sen, että ammattiliittojen blogeissa kirjoitettiin koronapandemian aikaisesta etätyöstä varsin samansuuntaisesti kuin tutkimuskirjallisuudessaakin. Blogi-, uutis- ja ajankohtaiskirjoitusten aikajänne on lyhyt, kun taas tutkimuskirjallisuudessa aineistoa on kerätty pidemmältä ajalta. Tästä huolimatta näissä erityyppisissä kirjoituksissa aiheita käsiteltiin varsin samansuuntaisesti.

Tutkielman tutkimuskysymykset olivat:

1. Mistä näkökulmista etätyötä käsitellään ammattiliittojen koronapandemian aikaisissa blogi-, ajankohtais- ja uutiskirjoituksissa?
2. Mistä näkökulmista etätyön johtamista käsitellään ammattiliittojen koronapandemian aikaisissa blogi-, ajankohtais- ja uutiskirjoituksissa?
  - Apukysymys: Muuttuvatko näkökulmat pandemian kestäessä?

#### **Etätyön näkökulmat ammattiliittojen blogeissa ja ajankohtais- ja uutiskirjoituksissa**

Etätyö ei ilmiönä ole uusi, mutta koronapandemian takia laajamittaiseen etätyöhön siirryttiin hyvin lyhyessä ajassa. Ammattiliittojen kirjoituksissa kirjoitettiin



tiikerinhypystä, niin nopeasta muutoksesta oli kyse. Käytettiin myös nimitystä etätyön vallankumous. Etätyön tulemisesta oli puhuttu jo vuosikymmeniä ja vaikka teknologinen kehitys olisi mahdollistanut laajempaa etätyötä, ei etätyö ollut erityisen suosittua. Vuonna 2018 tehdyn Euroopan komission Eurofound - tutkimuksen (2020) mukaan arviolta vähemmän kuin yksi kymmenestä työntekijästä teki satunnaisesti etätöitä ja alle yksi kahdestakymmenestä teki säännöllisesti etätyötä. Koronapandemian vuoksi etätöitä teki ainakin osan aikaa arviolta 50 % eurooppalaisista (Eurofound, 2020).

Vuosien saatossa etätyön määritelmä ei ole juurikaan muuttunut, mutta nyt tilalle on tullut uusi termi, hybridityö. Hybridityö käsittää lähi- ja etätyön yhdistämisen. Aiemmin etätyö yleensä vaati etukäteissuunnittelua, jotta etätyöskentely oli sujuvaa ja tuottavaa (Galanti ym., 2021). Myös työnantajien ennakkoluulot etätyöhön liittyen ovat voineet tai voivat edelleen estää etätyön yleistymistä. Työntekijöiden voidaan epäillä laiskottelevan tai työnantajat voivat pelätä kontrollin heikkenemistä. (Adisa ym., 2022; Elo ym., 2021; Gandini & Garavaglia, 2023; Presti & Mendes, 2023.)

Ammattiliittojen kirjoituksissa oltiin aluksi toiveikkaita sen suhteen, että etätyösuositus päättyy pian ja toimistoille palaaminen onnistuu kevään 2020 aikana. Kuten nyt tiedämme, näin ei kuitenkaan käynyt ja Suomessa valtakunnallisia etätyösuosituksia oli voimassa loppujen lopuksi helmikuun 2022 loppuun saakka. Näiden etätyösuositusten voimassaoloa käsiteltiin säännöllisesti ammattiliittojen kirjoituksissa sen mukaan, kuinka valtionjohto teki päätöksiä.

Koronapandemia vaikutti ihmisiin universaalisti eri puolilla maailmaa, mutta jokainen yksilö tietysti koki muutokset omalla tavallaan (Presti & Mendes, 2023). Se, mikä yhdelle on positiivinen muutos, toiselle se voi olla negatiivinen asia. Kuitenkin miljoonat tietotyötä tekevät ihmiset siirtyivät etätöihin tilanteen vaihdellessa maittain. Tarkkoja lukuja etätöihin siirtyneistä on hankala esittää ja lähteestä riippuen määrät vaihtelevat. Eri maiden välillä on myös suuria eroja. Suomessa teknologiset valmiudet siirtyä etätöihin oli hyvät. Etenkin korkeakoulutetut ja korkeasti palkatut ihmiset siirtyivät etätöihin (Eurofound, 2020; Han, 2022). Ammattiliittojen kirjoituksista käy ilmi, että etenkin järjestöala, korkeakoulusektori, rahoitus- ja vakuutusala sekä valtion työntekijät siirtyivät laajasti etätöihin. Lakimiehet ja kauppatieteilijät siirtyivät myös pääsääntöisesti etätöihin. Kaikilla aloilla etätöihin siirtyminen ei kuitenkaan ollut mahdollista ja etenkin terveydenhuollon, pelastustoimen ja teollisuuden aloilla työtä tehtiin koronarajoitustenkin aikaan työpaikalla. Tulevaisuudessakaan näillä aloilla kaikkea työtä ei voida tehdä etänä. Ammattiliitto voi edustaa monen alan työntekijöitä ja tämä näkyi myös kirjoituksissa. Kirjoituksissa voidaan siis tuoda yhdenkin liiton sivuilla erilaisia, vastakkaisiakin näkökulmia esiin etätyön mahdollisuudesta tai onnistumisesta.

Ennen koronapandemiaa etätyön nähtiin olevan houkutteleva etu, joka auttoi työn ja muun elämän yhteensovittamista, mutta pandemian myötä etätyön pakollisuus teki etätyöstä tavallista (Torres & Orhan, 2023). Koronapandemian aikana etätyö nähtiin kuitenkin joillakin aloilla etuoikeutena, sillä osa työntekijöistä joutui työskentelemään työpaikalla ja altistumaan koronatartunnalle.

Etenkin terveydenhuollon työntekijöitä edustavan liiton kirjoituksissa tämä tuli vahvasti esille. Ammattiliittojen blogikirjoituksissa esiin nostettu näkemys etätyöstä etuoikeutena tuli myös ilmi Eurofoundin (2020) tutkimuksessa.

Etätyösiirtymä tapahtui nopeasti. Nopean siirtymän vuoksi kotien etätyöpisteet eivät olleet välttämättä valmiita eikä arjen toimivia etätyökäytäntöjä ollut. Sekä tutkimuskirjallisuudessa että ammattiliittojen kirjoituksissa äkillisen etätyöhön siirtymisen huomattiin aiheuttavan ongelmia työn ja muun elämän yhdistämisessä (Olsen ym., 2023; Presti & Mendes, 2023). Koronapandemian aiheuttama etätyö tietyllä tavalla tasapuolisti sukupuolittunutta eroa, sillä ennen koronaa kotityöt ja hoiva olivat pääasiassa naisten vastuulla. Koronapandemian aikaisessa etätyössä niin naiset kuin miehetkin joutuivat ottamaan vastuuta työn ja yksityisen elämän vastuista (Galanti ym., 2021). Silti naiset, joilla oli alle 12-vuotiaita lapsia, kokivat työn ja muun elämän välisen tasapainoilun hankalaksi (Eurofound, 2021).

Työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan ei myöskään aina ollut helppoa. Toisaalta taas etätyö saattoi helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista. Ammattiliittojen kirjoituksissa jäseniä ohjeistettiin etätyösopimusten kirjallisesta tekemisestä, etätyöpisteen järjestelyistä, etätyön ergonomiasta ja työn tauotuksesta. Kirjoituksissa myös muistutettiin siitä, että vaikka hallituksen toimesta on annettu valtakunnallinen etätyösuositus, se ei automaattisesti anna oikeutta siirtyä etätöihin eikä työnantajan ole pakko myöntyä etätyöjärjestelyihin. Työnantaja ei voi yksityisellä sektorilla myöskään määrätä työntekijää etätöihin.

Ammattiliittojen kirjoituksissa käsiteltiin äkillisen etätyöskentelyn kuormittavuutta perhearjen keskellä, mutta huolehdittiin myös yksinasuvien kokemasta yksinäisyyden tunteesta työyhteisön siirryttyä etätyöyhteisöksi. Organisaatiot joutuivat reagoimaan muutoksiin nopeasti ja pakotettuna viranomaisten erilaisten eristämismääräysten jälkeen (Adisa ym., 2022; Kähkönen, 2023; Lundqvist & Wallo, 2023; Nyberg ym., 2021; Presti & Mendes, 2023; Torres & Orhan, 2023). Koronapandemia antoikin monille ihmisille mahdollisuuden kokeilla etätyötä, jos omalla työpaikalla etätyö ei ennen ollut ollut mahdollista (Gandini & Garavaglia, 2023).

Sekä ammattiliittojen kirjoituksissa, että Galantin ja muiden (2021) mukaan etätyö voi lievittää ahdistusta, mikäli työntekijä on huolissaan koronaviruksesta. Etenkin ne työntekijät, jotka kuuluvat itse tai heidän läheisensä kuuluvat koronan riskiryhmään, kokivat etätyön hyvin tärkeäksi. Toisaalta taas ammattiliittojen kirjoituksissa ja tutkimuskirjallisuudessa nostettiin esiin etätyön kuormittavuus ja sosiaalinen eristäytyminen, etenkin nuorten työntekijöiden keskuudessa (Gandini & Garavaglia, 2023; Olsen ym., 2023).

Laajamittaisen etätyöskentelyn alussa monet kokivat työskentelyn tehokkuuden kasvavan muun muassa keskeytyksettömän työn vuoksi. Työrauha kotitoimistolla saattoi olla toimistoa parempi. Alkuhuumien jälkeen epäkohtiakin löytyi. Toisaalta etätyöhön tottumattomat saattoivat kokea etätyöskentelyn hankalana, kun tekninen tuki tai työtovereiden tuki oli kaukana. Kaikilla ei välttämättä ollut tarvittavaa osaamista etätyöskentelyyn tai käytettävissä olevat laitteistot olivat puutteellisia. (Galanti ym., 2023; Kähkönen, 2023; Presti & Mendes,

2023.) Ammattiliittojen kirjoituksissa neuvottiin jäseniä suunnittelemaan työpäivät kuten toimistollakin tekisi, sillä työpäivät helposti venyvät etätyössä. Lisäksi jäseniä kehoitettiin huolehtimaan etätyön ergonomiasta. Liittojen jäsenkyselyistä kävi ilmi, että osa jäsenistä koki etätyöpäivät tehottomina ja hankalina. Myös työssä tylsistymistä koettiin.

Työn muututtua etätyöksi liikunta väheni. Sekä ammattiliittojen kirjoituksissa että tutkimuskirjallisuudessa havaittiin, että työpäivän aikainen liikunta on vähentynyt huomattavasti (Torres & Orhan, 2023). Erilaiset rajoitustoimenpiteet vielä lisäsivät entisestään liikunnan vähenemistä. Sosiaalinen eristäytyminen kasvoi. Ammattiliittojen kirjoituksissa käytettiin ”mökkeytymistä” kuvaamaan ihmisissä tapahtuvaa muutosta, joka johtui pitkään jatkuneesta etätyöstä ja sosiaalisesta eristäytymisestä.

Tutkimusten mukaan pandemia-aikana etätöitä tehneet todennäköisesti haluavat jatkossakin tehdä etätöitä (Eurofound, 2020). Ammattiliittojen kirjoituksissa todettiin, että etätöitä jatketaan varmasti myös etätyösuositusten jälkeenkin. Etätyön tekeminen normalisoitui ja siitä tuli tavallinen työnteon muoto. Etätyön tekeminen mahdollistui myös sellaisilla työpaikoilla, joissa etätyön tekeminen ei ennen ollut ollut mahdollista.

Tutkimuskirjallisuudesta ja ammattiliittojen blogi-, uutis- ja ajankohtaiskirjoituksissa oli havaittavissa joitakin näkökulmien muutoksia pandemian kestäessä. Alkuun odotettiin varsin pikaista paluuta takaisin toimistoille ja työpaikoille, mutta pian kävi selväksi, että nopeaa paluuta ei ollut tiedossa. Kuitenkin pandemia-tilanteen helpottaessa alkuun osittainen työpaikoille paluu ja lopulta hybridityön käytänteet tulivat kirjoituksissa esiin. Ammattiliitoissa toivottiin, että myös henkilöstön näkemyksiä kuunneltaisiin kun toimistoille paluu on ajankohtaista.

Vaikka ammattiliittojen kirjoituksissa käsiteltiin pitkälti samoja aiheita kuin tutkimuskirjallisuudessa, on myös joitakin teemoja, joita ei tutkimuskirjallisuudessa ole käsitelty. Ammattiliittojen kirjoituksissa käsiteltiin tietysti sopimusneuvotteluja ja niiden etenemistä. Koronapandemia siirsi myös työ- ja virkaehtosopimusneuvottelut etätoteutukseen. Kirjoituksissa kuvattiin mitä tavoitteita liitoilla oli ja miten ne oli saavutettu kun työ- tai virkaehtosopimukset oli hyväksytty. Hyväksytyjä sopimuksia kuvattiin laajasti. Ammattiliittojen kirjoituksissa kuvattiin myös lakimuutoksien vaikutuksia jäseniin sekä vastattiin oikeudellisiin kysymyksiin, joita jäsenet esittivät muun muassa lomautuksiin, irtisanomisiin tai etätyöhön liittyen. Kirjoituksissa myös neuvottiin verotukseen liittyvissä asioissa, etenkin työhuonevähennykseen liittyvissä asioissa.

Jäsenetuja esiteltiin myös ammattiliittojen kirjoituksissa. Kun etätyössä työtapaturma- ja ammattitautivakuutus ei kata muuta kuin varsinaisiin työtehtäviin liittyvät tapaturmat, liitot hankkivat jäsenilleen erillisiä etätyövakuutuksia, jotka korvasivat laajemmin etätyössä sattuneita tapaturmia. Vastaavia vakuutuksia toivottiin myös työnantajien hankkivan. Liitot esittelivät kirjoituksissa myös jäsenille suunnattuja tapahtumia ja koulutuksia.

Ammattiliitot tekivät lukuisia jäsenkyselyjä tai kyselyjä luottamusmiehille tai työsuojeluvaltuutetuille. Näiden kyselyjen kautta liitot saivat paljon tietoa

siitä, miten laajasti jäsenet ovat siirtyneet etätöihin, miten etätöissä sujuu tai aikovatko he jatkaa etätöissä myös sen jälkeen, kun etätösuositukset päättyvät. Jäsenkyselyissä oli paljon liittokohtaista vaihtelua muun muassa sen suhteen olivatko jäsenet siirtyneet etätöihin. Jäsenkyselyjen tuloksia liitot voivat hyödyntää esimerkiksi työehtosopimusneuvotteluissa. Lisäksi liitot tekivät muun muassa palkkatutkimuksia. Liittojen omien tutkimusten lisäksi kirjoituksissa esiteltiin muun muassa Työterveyslaitoksen tutkimuksia.

Ammattiliittojen kirjoituksissa myös jäsenet saivat kertoa omia kokemuksiaan ja kuulumisiaan etätöistä ja lähettää muun muassa kuvia luovista etätöopisteiden järjestelyistä tai lemmikeistä etätöökavereina. Jäsentarinat toimivat vertaistukena ja antoivat vinkkejä haastavaan korona-arjesta selviytymiseen etenkin pandemian alkuvaiheessa.

Edellä kerrottujen lisäksi myös korona ja terveysturvallisuus oli teema, jota ei juurikaan tutkimuskirjallisuudessa käsitelty, osittain ehkä siksi, että käytännöt eroavat maittain. Koronapandemiaa edeltävässä tutkimuksessa näitä seikkoja ei ole tietysti edes osattu ottaa huomioon. Työturvallisuus oli tietysti aihe, josta ammattiliitot olivat huolissaan ja ne nostivatkin turvalliset työskentelyolosuhteet esille, mikäli etätöskentelyyn siirtyminen ei ollut vaihtoehto. Liitoissa esitettiin toiveita saada työmatkamaskit työnantajan kustantamina tai vaihtoehtoisesti toivottiin työmatkamaskien verovähennysoikeutta. Palkansaajakeskusjärjestöt ja työnantajakeskusjärjestöt julkaisivat myös yhteisiä lausuntoja, esimerkiksi keväällä 2021 järjestöt toivoivat yhdessä etätösuosituksen mahdollisimman laajaa huomioon ottamista koronatilanteen heikennyttyä. Ammattiliitot toivoivat myös etätömahdollisuuden jatkoa etätösuositusten jälkeenkin. Koronarokotuksia ei ammattiliittojen kirjoituksissa juuri käsitelty, lähinnä toivottiin työpaikoilla työkentelevien saavan rokotukset ensimmäisinä.

Suomessa ei ole tiettävästi tehty akateemista tutkimusta koronapandemian vaikutuksista ammattiliittojen jäseniin tai ainakaan tutkimuksia ei vielä ole julkaistu. Han (2022) tutki koronapandemian vaikutuksia yhdysvaltalaisen ammattiliittojen jäseniin. Hänen tutkimuksensa mukaan liittoihin kuuluvien jäsenten työtilanne oli heidän oman kokemuksensa mukaan parempi kuin liittoon kuulumattomilla. Ammattiliittojen jäsenet eivät useinkaan tehneet etätöitä. He myös saivat useammin korvauksia koronan vuoksi peruuntuneista työtunneista. Euroopassa työmarkkinakeskusjärjestöt tekivät valtion viranomaisten kanssa yhteistyötä helpottaakseen koronapandemian vaikutuksia. Yhdessä viranomaisien kanssa sovittiin muun muassa toimintatavoista ja ohjeistuksista työpaikoille, sekä mahdollisuuksista alentaa palkkoja tai työtuntien vähentämistä määräaikaikaisesti. (Brandl, 2021 & Thomas ym., 2024.)

Koronapandemian ja rokotuskattavuuden edetessä alettiin ammattiliittojen kirjoituksissa puhua toimistolle palaamisesta tai etä- ja lähityön yhdistämisestä. Toivottiin, että etä- ja lähityön parhaita puolia voitaisiin hyödyntää. Jos etätöihin liittyvät ohjeistukset olivat ammattiliittojen mukaan puutteellisia koronan alkuvaiheissa, viimeistään tässä vaiheessa pitäisi luoda uusia ohjeistuksia ja käytäntöjä etä- ja lähityön, eli hybridityön sujuvoittamiseksi.

## Etätyön johtaminen

Etätyön johtamista käsiteltiin varsin vähän ammattiliittojen kirjoituksissa. Tämä on yllättävää, sillä johtamisen voi olettaa olevan merkittävässä roolissa kriisitilanteissa ja koronapandemian kaltaisissa poikkeuksellisissa olosuhteissa. Hyvä johtaminen edesauttaa työntekijöiden työssä suoriutumista ja lisää työhyvinvointia, kun taas huono johtaminen vähentää työhyvinvointia ja hankaloittaa työntekoa.

Lundqvistin ja Wallon (2023) mukaan etätyön johtamisessa odotetaan etenkin työntekijöiden hyvinvointiin ja suorituksen johtamiseen panostamista. Empaattinen, yhteistyöhön suuntautunut ja etätyön vaatimukset ymmärtävä johtamistyyli on se, mitä esihenkilöltä etätyössä odotetaan. (Presti & Mendes, 2023.) Lisäksi Lundqvistin ja Wallon (2023) mukaan esihenkilön tuki lisää työtyytyväisyyttä, työhyvinvointia ja työhön sitoutumista. Esihenkilön tuki voi myös vähentää uupumista ja koettua stressiä. Heidän mukaansa esihenkilön tulisikin kiinnittää huomiota etenkin heihin, jotka eivät voi hyvin. Tämä nostettiin ammattiliittojen kirjoituksissa esille esihenkilötyön haasteena.

Etätyöhön siirryttäessä ammattiliitot toivoivat työpaikoilla käytävän keskustelua etätyökäytännöistä ja etätyöhön liittyvistä säännöistä. Lundqvistin ja Wallon (2023) mukaan esihenkilöiden tulisikin yhdessä työntekijöiden kanssa keskustella selkeät säännöt ja luoda käytänteet etätyölle. Liian tiukka ohjeistus voi aiheuttaa turhautumista, mutta työntekijät kaipaavat selkeitä ohjeita esimerkiksi työn tauotukselle, kokouskäytännöille tai tavoitettavina olemiseen. Sopiva määrä työn autonomisuutta lisää Galantin ja muiden (2021) mukaan työntekijöiden sitoutumista.

Etätyön johtamista ei pitäisi perustaa pelkästään koronapandemiaa edeltäviin käytäntöihin tai tutkimukseen, vaan myös koronapandemian aiheuttamat erityispiirteet tulisi ottaa huomioon (Torres & Orhan, 2023). Lundqvist ja Wallo (2023) toivovat myös lisää empiiristä tutkimusta etätyön johtamisesta. Myös ammattiliitot kehottivat ottamaan huomioon koronapandemian aikana saadut kokemukset niin johtamisessa kuin etätyö- tai hybridityökäytänteitä sopiessa. Ammattiliittojen tekemissä jäsenkyselyissä havaittiin, että niillä työpaikoilla, joissa oli tehty etätöitä jo ennen pandemiaa, johtamisen käytännöt pysyivät varsin muuttumattomina. Niillä työpaikoilla, joilla etätyö oli uusi asia, kokemattomuus etätyön johtamisessa näkyi. Jäsenet kokivat johtamisen huonontuneen. Eklund ja muut (2021) kuitenkin toteavat, että vanhoja johtamisen käytäntöjä kannattaa haastaa, mutta johtamisen lisäksi tarvitaan myös työntekijän itsensä johtamisen ja ajankäytön suunnittelun taitoja.

Esihenkilöiden ja työntekijöiden välinen kommunikaatio muuttui digitaalisemmaksi koronapandemian aikana ja todennäköisesti jatkuu tulevaisuudessa digitaalisena. Viestintää tulisi olla riittävän usein ja esihenkilön tulisi olla työntekijöiden saavutettavissa. Kuitenkin turhia keskeytyksiä ja häiriötekijöitä tulisi välttää. (Lundqvist & Wallo, 2023; Torres & Orhan, 2023.) Viestinnän tulisi myös olla selkeää, mutta se on etätyössä haastavaa (Nyberg ym., 2021). Koronapandemian aikana yrityksissä lisättiin teknologiavälikkeistä

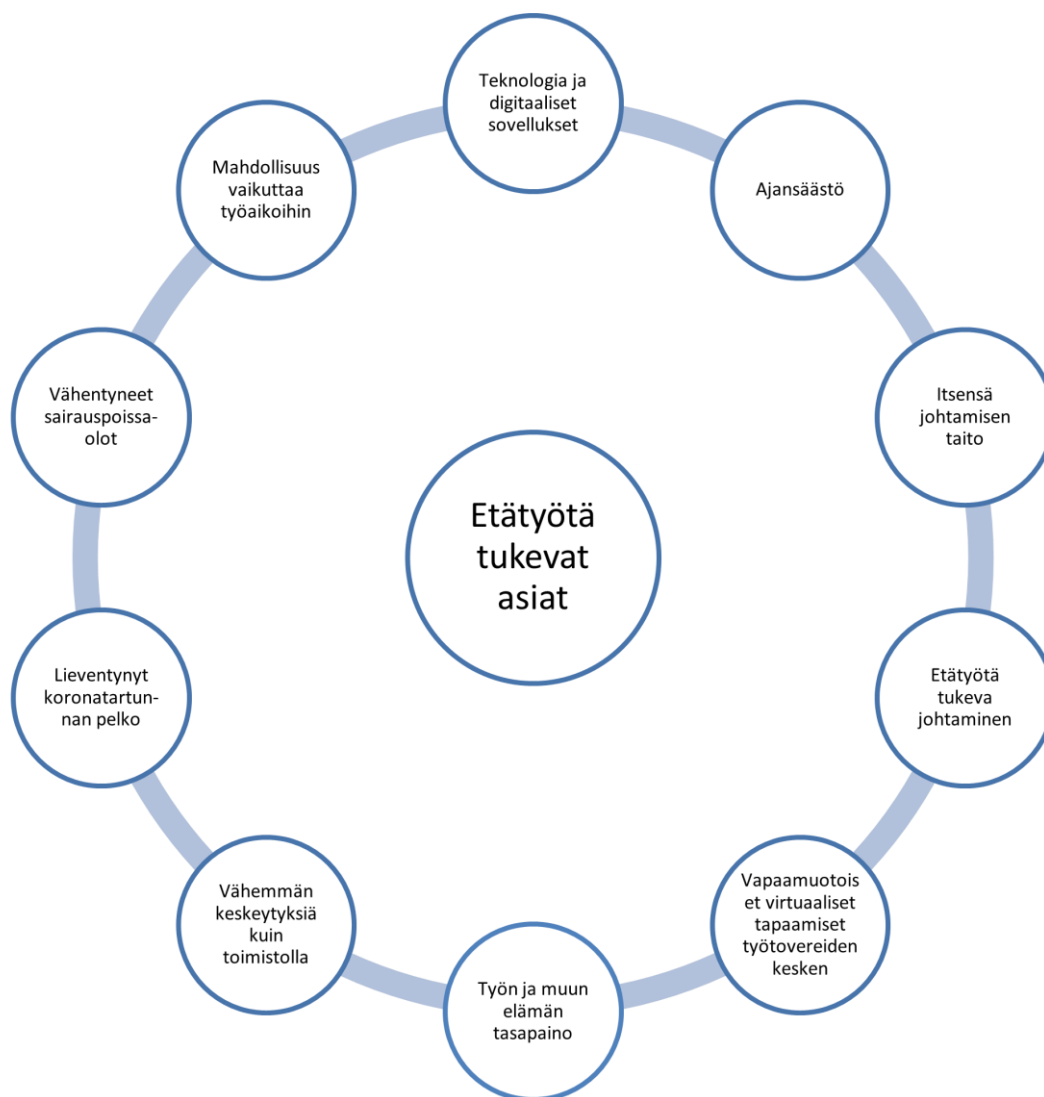
vuorovaikutusta (Galanti ym., 2021). Esihenkilön tulisi näyttää mallia ja kannustaa työntekijöitä uusien teknologisten sovellusten käytössä (Lundqvist & Wallo, 2023).

Nybergin ja muiden (2021) mukaan etätyössä uuden työntekijän sitouttaminen ja organisaatiokulttuurin välittäminen uudelle työntekijälle on etätyössä haastavaa. Sama seikka nousi esiin myös ammattiliittojen kirjoituksissa, mutta jäsentarinoissa kuultiin myös onnistuneista uuden työn aloituksista.

Etätyön johtamisessa kannattaa muistaa myös se, että esihenkilö ei voi vaikuttaa kaikkeen, vaikka työnantaja vastaakin työn sujumisesta ja työturvallisuudesta myös etätyössä. Esimerkiksi asunnon kokoon, muun perheen etätyöskentelyyn tai -opiskeluun tai internet-yhteyden laatuun ei esihenkilöllä ole vaikutusmahdollisuuksia. Erot työntekijöiden etätyökyvykkyydessä ja etätyön tekemisen tiloissa tulisivatkin huomioida ja ymmärtää. (Torres & Orhan, 2023.) Ammattiliitot korostivat työnantajan vastuuta kirjoituksissaan ja muistuttivat, että etätyö ei saa asettaa työntekijöitä eriarvoiseen asemaan. Silti näissäkin kirjoituksissa ymmärrettiin se, että työnantaja ei voi esimerkiksi järjestää edullista työpaikkaruokailua etätyöhön.

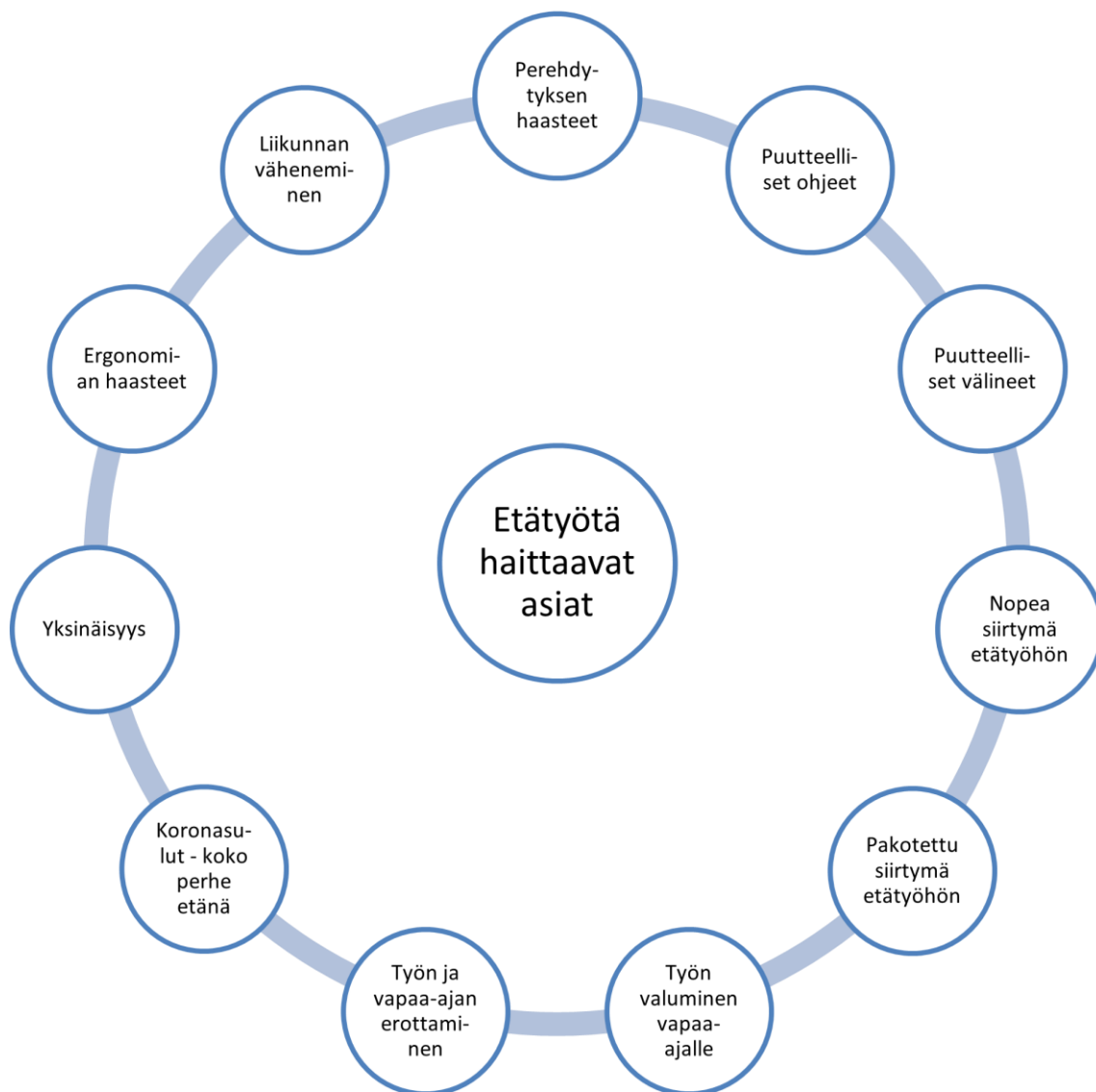
### **Etätyötä edistävät ja haittaavat asiat**

Tutkimuskirjallisuudessa ja ammattiliittojen kirjoituksissa selkeästi esiin tulleet tärkeimmät etätyötä edistävät asiat voidaan tiivistää seuraavaan kuvioon 3. Nämä asiat ovat tulleet esille nimenomaan koronapandemian aikana, mutta ne ovat suurelta osin sovellettavissa myös pandemian jälkeiseen etätyöaikaan. Lieventynyt koronataartunnan pelko, vähentyneet sairauspoissaolot ja vapaamuotoiset virtuaaliset tapaamiset työtovereiden kesken liittyvät etenkin koronapandemiaan. Eklund ja muut (2021) esittämiä onnistuneen hybridityön edellytyksiä kuvattiin teoriaosuudessa kuviossa 1 (ks. s. 21) ja samat asiat löytyvät myös tutkimuskirjallisuudesta ja ammattiliittojen kirjoituksista.



KUVIO 3 Etätyötä tukevat asiat

Etätyötä haittaavat asiat voidaan puolestaan kuvata kuvion 4 esittämällä tavalla. Etenkin pakotettu ja nopea siirtymä etätöihin, puutteelliset ohjeet ja välineet, koronasulut, yksinäisyys, liikunnan väheneminen ja perehdytyksen haasteet liittyvät nimenomaan koronapandemian aikaiseen etätöyöaikaan. Toki yksinäisyys, liikunnan väheneminen ja perehdytyksen haasteet voivat liittyä muulloinkin tehtyyn etätöyöhön, varsinkin jos etätöyö on pääasiallinen tapa tehdä töitä. Sekä tutkimuskirjallisuudessa että ammattiliittojen kirjoituksissa etätöyötä haittaavissa asioissa koronapandemian vaikutus ja poikkeukselliset olosuhteet korostuivat.



KUVIO 4 Etätyötä haittaavat asiat

## 5.2 Tutkimuksen luotettavuus ja rajoitteet

Metsämuurosen (2006, 48–50) mukaan tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida validiteetin ja reabiliteetin kautta. Validiteetti tarkoittaa sitä, onko tutkittu sitä mitä piti. Se on usein myös jaettavissa sisäiseen ja ulkoiseen validiteettiin. Sisäinen validiteetti kertoo tutkimuksen omasta luotettavuudesta. Sisäinen validiteetti vastaa siihen onko tutkimuksessa käytetyt käsitteet ja valittu teoria oikeita. Ulkoinen validiteetti puolestaan vastaa kysymykseen onko tutkimus yleistettävissä ja mikäli on, mihin ryhmiin se on yleistettävissä.

Reabiliteetti puolestaan tarkoittaa tutkimuksen toistettavuutta (Metsämuuronen, 2006; Hirsjärvi ym, 2010). Reabeliuden määrittämiseksi on olemassa



erilaisia tapoja. Jos laadullisessa tutkimuksessa esimerkiksi samaa henkilöä tutkivat tutkijat päätyvät eri tutkimuskerroilla samaan tulokseen, voi tulosta pitää reaabelina. (Hirsjärvi ym, 2010.) Hirsjärvi ja muut (2010) jatkavat, että tarkka selostus tutkimuksen tekemisestä parantaa laadullisen tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen kaikki vaiheet tulisi kuvata tarkasti aina aineiston keruusta tulosten raportointiin. Tuomi ja Sarajärvi (2018) kirjoittavat, että laadullisen tutkimuksen piirissä kuitenkin kritisoidaan rehabiliteetin ja validiteetin käsitteitä, sillä ne on luotu kvantitatiivisen tutkimuksen alalla ja näin ollen vastaavat lähinnä kvantitatiivisen tutkimuksen tarpeisiin.

Tutkimusta voidaan myös arvioida puolueettomuuden kautta. Voi kysyä pyrkiikö tutkija havaitsemaan tutkittavaa aihetta tai tiedonantajaa hänenä itsenään vai vaikuttaako tutkijan oma kehys - kuten sukupuoli, ikä tai poliittinen kanta - tulkintaan. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija luo tutkimusasetelman ja tulkinnan, joten käytännössä tutkijan oma kehys jossain määrin aina vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.)

Tuomi ja Sarajärvi (2018, 163–164) jatkavat, että laadullisen tutkimuksen arviointiin ei ole yksiselitteisiä ohjeita. He listaavat kuitenkin joitakin seikkoja, joiden avulla tutkimuksen luotettavuutta voi arvioida: tutkimuksen kohde ja tarkoitus, oma sitoumus tutkijana tässä tutkimuksessa, aineiston keruu, tutkimuksen tiedonantajat, tutkija-tiedonantaja-suhde, tutkimuksen kesto, aineiston analyysi, tutkimuksen luotettavuus ja tutkimuksen raportointi.

Tässä tutkielmassa tutkimuksen kohteena olivat suomalaisten ammattiliittojen koronapandemian aikaiset blogi-, ajankohtais- ja uutiskirjoitukset, joissa käsiteltiin etätyötä. Tutkimuksen tarkoituksena oli tarjota uutta näkökulmaa varsin tutkittuun aiheeseen. Ammattiliittojen kirjoitukset valikoituivat kohteeksi erilaisuutensa vuoksi, sillä niin sanottu tavanomaisempi kohde olisi voinut olla esimerkiksi jonkin asiantuntijaorganisaation tai vaikkapa taloutta käsittelevän lehden kirjoitukset.

Tutkielma tarjoaa uutta ja erilaista näkökulmaa tutkittuun aihepiiriin. Tutkielmaa aloittaessa minulla oli jonkinlainen ennakoajatus siitä, mitä näkökulmia kirjoituksissa voisi olla, mutta oletin kirjoitusten olevan tietyllä tapaa vastakkain asettelevia (työntekijät vastaan työnantajat) tai kärkkäämpiä kielenkäytöllään. Kirjoitukset olivat kuitenkin varsin neutraaleja, mutta toisaalta koronapandemia oli myös eri ihmisryhmiä yhdistävä kriisi, joka ei aiheuta samantilaista ”tunteenpaloa” kuin vaikkapa työtaistelutoimet tai lainsäädäntömuutokset. Kriisistä halutaan selvittää mahdollisimman nopeasti ja mahdollisimman vähillä vaikutuksilla.

Aineiston keruu tehtiin suomalaisten ammattiliittojen suomenkielisiltä verkkosivuilta. Ammattiliittoja ei valittu etukäteen, vaan niitä käytiin läpi järjestelmällisesti työmarkkinakeskusjärjestöittäin. Tutkimusaineistoon päätyneet blogi-, ajankohtais- ja uutiskirjoitukset löytyivät liittojen julkisilta sivuilta, joilta ne ovat kenen tahansa luettavissa. Jotta kirjoitus päätyi osaksi tutkimusaineistoa, siinä piti käsitellä etätyötä sanan jossain taivutusmuodossa. Tekstit etsittiin käytämällä sivustolla olevaa hakutoimintoa tai verkkoselaimen ctrl+f -hakutoimintoa. Hakusanana oli etätyö. Kun kaikkia sivustoilla olevia tekstejä ei ollut

mahdollista lukea läpi, voi olla, että kaikki etätyötä käsittelevät kirjoitukset eivät ole päätyneet tutkimusaineistoon. Aineiston keruuta rajoitti myös se, että kaikkien ammattiliittojen julkisilla sivuilla ei ollut blogia, joten tutkimusaineistoon sopivia kirjoituksia on voinut jäädä piiloon jäsenkirjautumisen taakse. Myös se, että kaikilla aloilla ei ole mahdollista tehdä etätyötä näkyy aineistossa. Tutkimusaineisto on painottunut aloille, joissa etätyötä tehtiin edes jossain määrin koronapandemian aikana. Aineisto kerättiin loka-marraskuussa 2023. Kirjoituksia oli maaliskuun alusta vuodesta 2020 aina lokakuuhun 2023 saakka.

Aineisto analysoitiin Tuomen ja Sarajärven (2018) esittämän Milesin ja Hubermanin (1994) mallin mukaan. Tarkempi kuvaus aineiston analyysistä on esitetty luvussa 3.5.3. Kun kyse on laadullisesta tutkimuksesta, on mahdollista, että joku toinen tutkija tekisi analyysin eri tavoin ja päätyisi erilaisiin johtopäätöksiin samasta aineistosta. Eri tutkijat, etenkin kokeneemmat tutkijat voivat tulkita aineistoa eri tavoin ja näkevät eri asiat esiin nostamisen arvoisina. Tutkimus on raportoitu niin tarkasti, että se on mahdollista toistaa.

Sisällönanalyysissä pyritään tuottamaan tiivis kuvaus tutkittavasta ilmiöstä tiiviissä muodossa. Kuitenkin riskinä on se, että aineistoa vain järjestetään johtopäätösten tekemiseksi. Tutkimus jää helposti ikään kuin keskeneräiseksi ja tutkimustuloksena esitetään vain järjestettyä aineistoa. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.) Tutkielman tekijänä olen tasapainoillut sen kanssa, että toisaalta analysoin tutkimusaineistoa riittävästi, ja toisaalta sen kanssa, että en analysoi sitä liian pitkälle, jotta olennaista tietoa ei jäisi tuomatta esille.

Kuten johdannossa tuotiin esille, tulee koronapandemian aikaista etätyötä tutkittaessa ottaa huomioon tilanteen poikkeavuus. Koronaviruksen aiheuttama ahdistus ja epätietoisuus eivät voineet olla vaikuttamatta ihmisten kokemuksiin. Gandini ja Garavaglia (2023) totesivat, ihmisten näkemyksiin vaikuttaa huoli omasta ja läheisten terveydestä tai työpaikan pysyvyydestä. He muistuttavat myös, että koronasulkujen aiheuttamat poikkeukselliset olosuhteet ja muutokset ovat niin suuria, että sen aikaisten tutkimusten tuloksista ei kannata tehdä yleistyksiä uuden normaalin etätyöhön. Torres ja Orhan (2023) näkevät, että koronapandemian mukanaan tuomat muutokset ja haasteet olivat sellaisia, että vanhemmassa tutkimuksessa niitä ei ole mitenkään voitu ottaa huomioon, eikä näin ollen pandemiaa edeltävää tutkimusta sellaisenaan voi soveltaa nykyhetkeen.

Kähkönen (2023) puolestaan kehottaa tekemään tutkimusta eri lähtökohdista ja eri kulttuureista. Eri kulttuurien tutkimus onkin yksi selkeä puute etätyön tutkimuksessa. Kuten Torres ja Orhan (2023) ja Gandini ja Garavaglia (2023) toteavat, tutkimus on painottunut länsimaiseen, angloamerikkalaiseen, teolliseen, rikkaaseen ja koulutettuun kontekstiin.

Tässä tutkielmassa on pyritty käyttämään uutta, koronapandemian aikaista tutkimuskirjallisuutta. Kun tutkielman tarkoituksena on tutkia millä tavoin ammattiliittojen blogi-, ajankohtais- ja uutiskirjoituksissa kirjoitetaan etätyöstä koronapandemian aikana, myös tutkimuskirjallisuus koskee etätyötä pääosin koronapandemian aikana. Tutkielman teossa ei ole hyödynnetty tekoälyä.

### 5.3 Jatkotutkimusaiheet

Koronapandemian aikainen ja sen jälkeinen etätyö on aihe, joka vaatii vielä paljon tutkimusta ja sitä tehdäänkin koko ajan. Työhyvinvointi, etä- ja hybridityön johtaminen, organisaatioon sitoutuminen etä- tai hybridityössä ja etä- ja hybridityöhön liittyvä teknostressi ovat esimerkkejä aiheista, jotka soveltuvat hyvin jatkotutkimukseen. Koronapandemian aikaan tehtiin jo paljon tutkimusta, mutta myös pitkittäistutkimuksia kaivataan. Jää nähtäväksi, missä laajuudessa etätyö tai hybridityö vakiintuvat osaksi nykyaikaista työelämää. Uusia etä- ja hybridityön käytäntöjä tarvitaan. Etätyö ei välttämättä sovi kaikille eikä sen tarvitsekaan sopia kaikille.

Myös tämän tutkielman aihepiiristä voi tehdä jatkotutkimusta. Työnantaja-järjestöt jätettiin tämän tutkielman ulkopuolelle, kuten myös työmarkkinakeskusjärjestöt. Näiden toimijoiden blogikirjoitusten analysointi ja vertailu ammattiliittojen blogikirjoituksiin voi tuoda uutta näkökulmaa aiheeseen. Kenties havaittavissa olisi näkemyseroja tai jopa vastakkainasettelua. Toisaalta kun kyseessä on koronapandemian kaltainen kriisi, näkökulmat voisivat olla yllättävän samankaltaisia. Tutkimuksissa voisi myös vertailla eri maiden tilanteita, esimerkiksi Pohjolassa tai Euroopassa. Torresin ja Orhanin (2023) mukaan olemme edelleen jatkuvassa oppimisprosessissa. Tulevan tutkimuksen tulisikin tutkia hybridityötä.

Nähtäväksi jää, missä määrin etätyötä tehdään pandemian jälkeisessä ajassa, palaammeko takaisin entiseen vai tuleeko hybridityöstä uusi normaali. Suuri osa etätyötä tehneistä haluaa jatkaa etätyön tekemistä myös tulevaisuudessa, ainakin toisinaan. Kriisistä huolimatta etätyö koettiin positiivisena kokemuksena. (Eurofound, 2020.) Pandemian aikana etätyötä tehneet työntekijät osaavat myös vaatia etätyömahdollisuutta myös tulevaisuudessa. Osa tutkijoista on sitä mieltä, että etätyö on ”uutta normaalia” (Adisa, ym., 2022), eli siitä tulee keskeinen osa tulevaisuuden työelämää. Etätyö on ehkä jopa merkittävin työelämän muutos pandemian jälkeisessä ajassa, joskaan etätyön määrä ei varmaankaan jatku koronapandemian huippuaikojen tasalla (Olsen ym., 2023). Torresin ja Orhanin (2023) näkemyksen mukaan ei ole reilua olettaa, että moderneissa työympäristöissä palataan pandemiaa edeltävään aikaan. Lundqvist ja Wallo (2023) mainitsevat tuottavuuden nousun ja kestäväen kehityksen edistävän etätyön suosiota myös pandemian jälkeisessä ajassa.

Viime aikoina olemme kuulleet teknologia-alan yrityksistä, joissa pandemian aikaisia tai jatkuvaksi luotuja etätyökäytäntöjä puretaan ja henkilöstö määrätään takaisin lähityöhön. Osa keinoista on pehmeitä, osa kovempia. Yhdysvalloissa etätyöntekijöitä houkutellaan takaisin toimistolle esimerkiksi panostamalla toimistojen kuvauksellisuuteen eli ”instagrammattavuuteen” tai luomalla toimistoihin kodinomaisia oleskelupisteitä, joissa voi työskennellä sohvalla mukavasti legginsseissä (Goldberg & Kodé, 2023). Teknologiayritys Dell puolestaan sallii jatkossakin työntekijöiden etätyöskentelyn, mutta etätyöntekijät eivät jatkossa saa enää ylennyksiä. Jos urallaan haluaa edetä, tulee työskennellä osa

viikosta työpaikalla. Hybridityöskentely on ollut Dellillä käytössä yli kymmenen vuotta, eli jo kauan ennen pandemiaa, mutta maaliskuussa 2024 annettiin määräys työskennellä 39 työpäivää vuosineljänneksessä tietyillä Dellin toimistoilla. (Thompson, 2024.) Sitä emme vielä tiedä, onko kyse isomman trendin alusta, vai onko kyse yksittäisistä tapauksista. Nähtäväksi myös jää, palautuuko etätyö tavoiteltavaksi eduksi, jonka vuoksi ollaan halukkaita vaihtamaan työpaikkaa tai etenemään uralla vaativampiin tehtäviin. Joka tapauksessa työelämän tutkijoille on tarjolla mielenkiintoisia tutkimusaiheita.

## LÄHTEET

- Adisa, T. A., Antonacopoulou, E., Beauregard, T. A., Dickmann, M. & Adekoya, O. D. (2022). Exploring the Impact of COVID-19 on Employees' Boundary Management and Work-Life Balance. *British Journal of Management*, 33(4), 1694–1709. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12643>
- Akava. (22.3.2019). Mikä Akava on? <https://akava.fi/keita-olemme/>
- Akava. (3.3.2023). Jäsenmäärät. <https://akava.fi/keita-olemme/jasenliitot/jasenmaarat/>
- Bailey, D. E. & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*. 23 (4), 383-400. <https://doi.org/10.1002/job.144>
- Bick, A., Blandin, A. & Mertens, K. (2023). Work from Home Before and After the COVID-19 Outbreak. *American Economic Journal: Macroeconomics* 2023. 15(4), 1-39. DOI: 10.1257/mac.20210061
- Brandl, B. (2023). The cooperation between organizations, trade unions, and the state during the COVID-19 pandemic: A comparative analysis of the nature of the tripartite relationship. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*. 62(2), 145-171. <https://doi.org/10.1111/irel.12300>
- Duriau, V. J., Reger, R. K. & Pfaffer, M. D. (2007). A Content Analysis of the Content Analysis Literature in Organization Studies: Research Themes, Data Sources, and Methodological Refinements. *Organizational Research Methods*. 10(1), 5–34. <https://doi.org/10.1177/1094428106289252>
- Eklund, A., Jääskeläinen, H., Salminen, J. & Lindholm, T. (2021). *Hybridijohtaminen*. Brik.
- Elo, S., Kajula, O., Tohmola, A. & Kääriäinen, M. (2022). Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. *Hoitotiede*, 34(4), 215–225.
- Eurofound. (2020). *Living, working and COVID-19*. Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/living-working-and-covid-19>
- Finto. (ei pvm.). YSO: Suomalainen asiasanasto- ja ontologiapalvelu. <https://finto.fi/yso/fi/search?clang=fi&q=et%C3%A4ty%C3%B6>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S. & Toscano, F. (2021). Work From Home During the COVID-19 Outbreak. The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement, and Stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 63(7). 426–432. DOI: 10.1097/JOM.0000000000002236
- Gandini, A. & Garavaglia, E. (2023). 'Another work routine is possible': everyday experiences of (unexpected) remote work in Italy. *Culture and Organization*, 29(5), 397–415. <https://doi.org/10.1080/14759551.2023.2201003>
- Goldberg, E. & Kodé A. (2023). Näin houkutellaan etätyöläinen takaisin toimistolle. *The New York Times*. [Käännösartikkeli julkaistu sanomalehti Keski-suomalaisessa 17.1.2024. Käännös Piia Liimatainen.]

- Han, E. S. (2022). What did unions do for union workers during the COVID-19 pandemic? *British Journal of Industrial Relations*, 61(3), 623-652.  
<https://doi.org/10.1111/bjir.12716>
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2010). *Tutki ja kirjoita* (15.-16.painos). Tammi.
- Hodder, A. (2020). New Technology, Work and Employment in the era of COVID-19: reflecting on legacies of research. *New Technology, Work and Employment*, 35(3), 262-275. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12173>
- Koponen, H. & Järvisalo, J. (29.1.2021). Näin koronavirus eteni kuukausi kuukaudelta. *Kauppalehti*. <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/nain-koronavirus-eteni-kuukausi-kuukaudelta/7b40c92b-c5de-4451-a3ab-9ecef8181a0a>
- Kähkönen, T. (2023). Remote work during the COVID-19 pandemic: identification of working life impacts, employees' data protection abilities and trust outcomes. *Journal of Organizational Change Management*, 36(3), 472-492. DOI: 10.1108/JOCM-06-2022-0179
- Leskinen, T. 22.12.2020. *Säännöllisesti kotona työskenteleminen on kaksinkertaistunut*. Tilastokeskus.  
<https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/blogit/2020/saannollisesti-kotona-tyoskenteleminen-on-kaksinkertaistunut/>
- Leskinen, T. 29.3.2021. *Etätöy yleisty eniten aloilla ja alueilla, joilla sitä ennen tehtiin vähiten*. Tilastokeskus.  
<https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2021/etatyo-yleistyi-eniten-aloilla-ja-alueilla-joilla-sita-ennen-tehtiin-vahiten/>
- Lundqvist, D. & Wallo, A. (2023). Leadership and Employee Well-Being and Work Performance when Working from Home: A Systematic Literature Review. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 1-19. DOI: 10.16993/sjwop.199
- Metsämuuronen, J. (2006). Teoksessa Metsämuuronen, J. (toim.). *Laadullisen tutkimuksen käsikirja*. International Methelp.
- Mokhtarian, P. L., Bagley, M. N. & Salomon, I. (1998). The Impact of Gender, Occupation, and Presence of Children on Telecommuting Motivations and Constraints. *Journal of the American Society for Information Science*. Vol.49 (12), p.1115-1134. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-4571\(1998\)49:12<1115::AID-ASI7>3.0.CO;2-Y](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-4571(1998)49:12<1115::AID-ASI7>3.0.CO;2-Y)
- Nyberg, A. J., Shaw, J. D. & Zhu, J. (2021) The People Still Make the (Remote Work-) Place: Lessons from a Pandemic. *Journal of Management*. 47(8), 1967-1976. <https://doi.org/10.1177/014920632110235>
- Olsen, K. M., Hildrum, J., Kummen, K. & Leirdal, C. (2023). How do young employees perceive stress and job engagement while working from home? Evidence from a telecom operator during COVID-19. *Employee relations*. 45(3), 762-775. DOI: 10.1108/ER-05-2022-0230
- Olson, M. H. (1983). Remote Office Work: Changing Work Patterns in Space and Time. *Communications of the ACM* 26 (3), 182-187.  
[doi/pdf/10.1145/358061.358068](https://doi.org/10.1145/358061.358068)

- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research & Evaluation Methods*. (3. painos). Sage.
- Peräkylä, A. & Ruusuvuori, J. (2018). Analyzing Talk and Text. Teoksessa Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (toim.), *The SAGE Handbook of Qualitative Research* (5. painos., s. 669–691). Sage.
- Polkinghorne, D. E. (2005). Language and Meaning: Data Collection in Qualitative Research. *Journal of Counselling Psychology*. 52(2). 137-145. DOI: 10.1037/0022-0167.52.2.137
- Presti, M. J. & Mendes D. C. (2023). What was the Covid-19 pandemic's impact on human resource management and work? An integrative literature review. *Revista de Administração de Empresas*. 63(6), 1–23.  
<https://doi.org/10.1590/S0034-759020230604>
- Puusa, A. & Juuti, P. (2020a). Johdanto. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. (s. 9–19). Gaudeamus.
- Puusa, A. & Juuti, P. (2020b). Laadullisen tutkimuksen olemus. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s.75–85). Gaudeamus.
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. (2.6.2021). *Koronavirusepidemian vaiheet*.  
<https://stm.fi/koronavirusepidemian-tasot>
- Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK. (ei pvm.). *Me olemme SAK*.  
<https://www.sak.fi/me-olemme-sak>
- Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK. (2023). *Jäsenmäärät*.  
<https://www.sak.fi/ammattiliitot/jasenliitot/jasenmaarat>
- Tellis, W. M. (1997). Introduction to Case Study. *The Qualitative Report*. 3(2), 1-14. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/1997.2024>
- Thomas, A., Dörflinger, N., Yon, K. & Pletschette, M. (2024). Covid-19 and health and safety at work: Trade union dilemmas in Germany, France and Luxembourg (March 2020-December 2021). *Economic and Industrial Democracy*. 45(1), 116-137. <https://doi.org/10.1177/0143831X22113888>
- Thompson, P. (2024). Dell workers can stay remote – but they're not going to get promoted. *Business Insider*. <https://www.businessinsider.com/dell-remote-workers-promotion-return-office-push-flexible-work-2024-3>
- Toimihenkilökeskusjärjestö STTK. (ei pvm.a) *Työmarkkinajärjestöt*.  
<https://www.sttk.fi/aihe/tyomarkkinajarjestot/>
- Toimihenkilökeskusjärjestö STTK. (ei pvm.b) *Keitä olemme?*.  
<https://www.sttk.fi/keita-olemme/>
- Torres, S. & Orhan, M. A. (2023). How It Started, How It's Going: Why Past Research Does Not Encompass Pandemic-Induced Remote Work Realities and What Leaders Can Do for More Inclusive Remote Work Practices. *Psychology of Leaders and Leadership*. 26(1), 1–21.  
<https://doi=10.1037%2Fmgr0000135>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. (Uudistettu laitos). Tammi.
- Työsuojeluhallinto. (13.3.2023). *Etätyö*.  
<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo>

- Työterveyslaitos. (ei pvm.). *Etätyö, hybridityö ja monipaikkainen työ*.  
<https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>
- Valtioneuvosto. (17.2.2022). *Etätyösuositus päättyy helmikuun lopussa, jonka jälkeen työpaikoilla siirrytään etä- ja läsnätyön yhdistämiseen riskiarvioiden ja tautitilanteen mukaan*. <https://valtioneuvosto.fi/-/10623/etatyosuositus-paattyy-helmikuun-lopussa-jonka-jalkeen-tyopaikoilla-siirrytaan-eta-ja-lasnatyon-yhdistamiseen-riskiarvioiden-ja-tautitilanteen-mukaan>
- Valtiovarainministeriö. (23.10.2020). *Valtakunnallinen suositus etätyön käytöstä osana koronavirusepidemian torjuntatoimenpiteitä*. [Valtiovarainministeriön ja sosiaali- ja terveysministeriön suositus etätyöhön.]  
<https://vm.fi/documents/10623/1115054/Valtiovarainministeri%C3%B6n+ja+sosiaali-+ja+terveysministeri%C3%B6n+suositus+23-10-2020.pdf/4c4f33c2-02ff-70b4-a67b-f048ea72dfd6/Valtiovarainministeri%C3%B6n+ja+sosiaali-+ja+terveysministeri%C3%B6n+suositus+23-10-2020.pdf?t=1603960429376>
- Valtiovarainministeriö. (23.9.2021). *Etätyöstä lisääntyvään etä- ja läsnätyön yhdistämiseen*. [Valtiovarainministeriön arviointi etätyösuosituksen perusteista.]  
[https://vm.fi/documents/10623/1121917/Et%C3%A4ty%C3%B6st%C3%A4+lis%C3%A4ntyv%C3%A4n+et%C3%A4-+ja+l%C3%A4sn%C3%A4ty%C3%B6n+yhdist%C3%A4miseen+09\\_2021.pdf/82d64649-ccd3-b1b0-bb63-bfb5e2edaf5d?t=1632474684713](https://vm.fi/documents/10623/1121917/Et%C3%A4ty%C3%B6st%C3%A4+lis%C3%A4ntyv%C3%A4n+et%C3%A4-+ja+l%C3%A4sn%C3%A4ty%C3%B6n+yhdist%C3%A4miseen+09_2021.pdf/82d64649-ccd3-b1b0-bb63-bfb5e2edaf5d?t=1632474684713)
- Vears, D. F. & Gilliam, L. (2022). Inductive content analysis: A guide for beginning qualitative researchers. *Focus on health professional education*. 23(1). 111–127. DOI: 10.11157/fohpe.v23i1.544
- White, M. D. & Marsh, E. E. (2006). Content Analysis. A Flexible Methodology. *Library trends* 2006. 55(1). 22–45. DOI: 10.1353/lib.2006.0053