

**HR-ASiantuntijoiden kokemuksia kehosta ja kehollisuudesta
hybridityön lähi- ja etävuorovaikutustilanteissa**

Anna Radu

Terveiden edistämisen pro gradu -tutkielma
Liikuntatieteellinen tiedekunta
Jyväskylän yliopisto
Syksy 2024

TIIVISTELMÄ

Radu, A. 2024. HR-asiantuntijoiden kokemuksia kehosta ja kehollisuudesta hybridityön lähi- ja etävuorovaikutustilanteissa. Liikuntatieteellinen tiedekunta, Jyväskylän yliopisto, terveyden edistämisen pro gradu -tutkielma, 65s., 1 liite.

Koronapandemian jälkeisen etätyösiirtymän jälkeen lähi- ja etätyötä yhdistelevä hybridityö on yleistynyt työmuotona muun muassa julkishallinnon puolella. Etätyön vuorovaikutuksen on pandemia-ajan tutkimuksissa todettu eroavan lähityön vuorovaikutuksesta, mikä osaltaan on vaikuttanut työhyvinvointiin etätyössä. Erityisesti keho ja kehon välittämä vuorovaikutus, kuten ilmeet ja eleet, välittyvät etätapaamisissa videon kautta eri tavalla kuin lähitapaamisissa. Tutkimusta kehosta ja vuorovaikutuksesta hybridityössä ei ole vielä liiemmästi tehty. Tämä pro gradu -tutkielma tutkii, millaisia kokemuksia hybridityötä tekevillä, julkisen sektorin HR-asiantuntijoilla, on kehosta ja kehollisuudesta hybridityön lähi- ja etävuorovaikutustilanteissa.

Tutkimusaineisto kerättiin keväällä 2024 viiden teemahaastattelun avulla. Tutkimukseen osallistujat työskentelivät hybridimuotoisesti erään suuren suomalaiskaupungin henkilöstöhallinnossa. Aineisto analysoitiin kuusivaiheisen refleksiivisen temaattisen analyysin avulla.

Analyysin tuloksena julkisen sektorin HR-asiantuntijoiden kokemuksista kehosta ja kehollisuudesta hybridityön lähi- ja etävuorovaikutustilanteissa muodostui kolme pääteemaa: 1. Kokonainen ja tunteva keho, 2. Ilmaiseva ja läsnäoleva keho ja 3. Vuorovaikutuksen käytänteet ja puitteet. Ensimmäisen pääteeman muodostivat kokemukset kehon merkityksestä hybridityön vuorovaikutustilanteissa, kokemukset lähitapaamisten kokonaisvaltaisuudesta, sekä kokemukset kehossa tuntevista ja näkyvistä tunteista. Toinen pääteema koostui kokemuksista kehollisesta ilmaisusta vuorovaikutustilanteissa ja kokemuksista siitä, miten keho ilmaisee läsnäoloa ja miten sitä, kun ei olla tai haluta olla läsnä. Kolmannen pääteeman alle koottiin kokemukset etätapaamisten vuorovaikutuskäytännöistä ja kokemukset fyysisen tilan vaikutuksesta kehoon ja vuorovaikutukseen.

Tutkimukseen osallistujat kokivat kehon merkityksen julkisen sektorin HR-asiantuntijan hybridityössä pieneksi, mutta tunnistivat kehon osallistuvan vuorovaikutukseen lähi- ja etätapaamisissa. Kehon koettiin välittävän tunteita, läsnäoloa, mielialaa ja tunnelmaa. Johtopäätöksinä voidaan todeta, että hybridityössä työtapaamiset, joissa kehon välittämä vuorovaikutus on keskeisessä asemassa, kuten ristiriitatilanteiden ratkaisu, tulisi järjestää lähitapaamisina. Lisäksi lähitapaamiset tulisi järjestää tilassa, joka mahdollistaa toimivan vuorovaikutuksen. Säännölliset lähitapaamiset tukevat työhyvinvointia, mahdollistavat kollegoihin tutustumisen ja parantavat myös etätapaamisten vuorovaikutusta. Yhteiset säännöt ja toimintatavat tukevat ja edistävät etätapaamisten vuorovaikutusta. Kameroiden käyttö mahdollistaa kehon välittämän vuorovaikutuksen välittymistä etätapaamisissa ja tukee etävuorovaikutusta. Hybridityön työhyvinvoinnin edistämiseksi työyhteisöissä tulisi käydä yhteistä ja avointa keskustelua hybridityön vuorovaikutuskäytännöistä ja huomioida työntekijöiden yksilölliset kokemukset lähi- ja etävuorovaikutustilanteista.

Asiasanat: keho, kehollisuus, hybridityö, työhyvinvointi

ABSTRACT

Radu, A. 2024. HR Experts' Experiences of Body and Embodiment in Hybrid Work's Face-to-Face and Remote Interactions. Faculty of Sport and Health Sciences, University of Jyväskylä, Master's thesis in Health Promotion. 65 pages, 1 appendix.

In the post-COVID-19 pandemic era, hybrid work, which combines remote work and working from the office, has become widely accepted as a new way of working, among other things, in public administration sector. Research conducted during the pandemic has shown that interaction in remote work differs from face-to-face interaction, affecting employee wellbeing. Specifically body and embodied communication, such as facial expressions and gestures, are conveyed differently via video in remote meetings compared to face-to-face meetings. However, there has not been much research regarding body and interaction on hybrid work yet. The aim of this master's thesis is to research the experiences of body and embodiment in face-to-face and remote interactions of public sector HR experts working in a hybrid mode.

Five thematic interviews were conducted in the spring 2024. The interviewees worked in a hybrid mode for a human resources department of a large Finnish city. The data was analysed using reflexive thematic analysis.

As a result of the analysis the experiences of body and embodiment in hybrid work face-to-face and remote interactions formed three main themes: 1. The holistic, sensing and feeling body, 2. The expressive and present body and 3. The practices and frameworks of interaction. The first main theme encompassed experiences regarding the meaning of the body in hybrid work interaction, experiences of encountering another person in the flesh in face-to-face meetings, and experiences of emotions felt and visible in the body. The second theme consisted of experiences related to bodily expressions and experiences of how the body represents presence or absence. The third main theme was formed from experiences regarding various interaction practices in remote meetings and experiences of how space influenced body and interaction.

Although the role of the body was considered minor in the work of public sector HR experts, it was still perceived as an integral part of interaction in both face-to-face and remote meetings within hybrid work. The body communicated feelings, presence, mood and atmosphere. In conclusion, work meetings, where embodied communication is crucial, such as conflict resolution, should be conducted in person in a hybrid work setting. Additionally, the space, in which live meetings are held should support effective interaction. Regularly meeting colleagues face-to-face improves work wellbeing, fosters relationships, builds trust, and enhances interaction in remote work meetings. Establishing commonly agreed-upon rules and practices will improve and clarify interaction in remote meetings. Using cameras in remote meetings enhances interaction and allows the transmission of bodily communication via video. To promote wellbeing in hybrid work, open discussions within the work community regarding interaction practices are necessary, and individual experiences of face-to-face and remote work interactions must be considered.

Key words: body, embodiment, hybrid work, employee wellbeing

KÄYTETYT LYHENTEET

STM: Sosiaali- ja terveysministeriö

HR: human resources, henkilöstöhallinto

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1 JOHDANTO.....	1
2 VUOROVAIKUTUS JA TYÖHYVINVOINTI HYBRIDITYÖSSÄ	2
2.1 Etä- lähi- ja hybridityö.....	2
2.2 Työhyvinvointi hybridityössä	3
2.3 Työhyvinvointi hybridityön lähi- ja etävuorovaikutustilanteissa	5
3 KEHO JA KEHOLLISUUS HYBRIDITYÖN VUOROVAIKUTUSTILANTEISSA..	8
3.1 Keho ja kehollisuus Merleau-Pontyn kehofenomenologiassa	8
3.2 Kehofenomenologian keho ja kehollisuus vuorovaikutuksessa	10
3.3 Keho ja kehollisuus työn lähi- ja etävuorovaikutustilanteissa.....	11
4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYS	17
5 TUTKIMUKSEN AINEISTO JA MENETELMÄT	18
5.1 Tutkimuksen kohderyhmä ja tutkimusaineisto	18
5.2 Esiymmärrys ja ennakkokäsitykset tutkimusaiheesta	20
5.3 Tutkimusaineiston analyysi	21
6 TULOKSET.....	25
6.1 Kokonainen ja tunteva keho.....	26
6.1.1 Kehon merkitys hybridityön vuorovaikutustilanteissa	26
6.1.2 Lähikohtaamisen kokonaisvaltaisuus	27
6.1.3 Tunteet kehossa	30
6.2 Ilmaiseva ja läsnäoleva keho	34
6.2.1 Kehollinen ilmaisu hybridityön vuorovaikutustilanteissa.....	34
6.2.2 Läsnäolon kehollisuus.....	36
6.2.3 Kehon pois kääntäminen lähitapaamisissa.....	37
6.3 Vuorovaikutuksen käytänteet ja puitteet	39

6.3.1 Etätapaamisten muotoaan hakevat toimintatavat	39
6.3.2 Fyysisen tilan vaikutus kehoon ja vuorovaikutukseen	42
7 POHDINTA.....	44
7.1 Tulosten tarkastelua.....	44
7.2 Tutkielman eettisyys ja luotettavuus	51
7.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotelmia	54
LÄHTEET	57
LIITTEET	
Liite 1: Teemahaastattelun runko	

1 JOHDANTO

Vuoden 2019 loppupuolella alkaneen koronapandemian myötä eritoten asiantuntijatyötä tekevät niin Suomessa kuin maailmalla siirtyivät etätöihin (De Vincenzi ym. 2022; Lyly-Yrjänäinen 2023, 47). Pandemian jälkeen eri asiantuntijaorganisaatioissa, kuten esimerkiksi julkisen sektorin virastoissa, siirryttiin etätyöstä lähi- ja etätyötä yhdistelevään hybridityöhön (Alasoini & Selander 2023; De Vincenzi ym. 2022; Eurofound 2023, 4; Rauramo 2024a). Pandemia-ajan tutkimuksista piiryy ristiriitainen kuva siitä, tukeeko etätyö työntekijöiden hyvinvointia vai ei, ja mitkä tekijät etätyössä vaikuttavat työhyvinvointiin (mm. Crawford 2022; De Vincenzi ym. 2022; Sjöblom ym. 2022, 20; Urien 2023).

Vuorovaikutus on asiantuntijatyön keskiössä ja yksi työhyvinvointiin merkittävästi vaikuttavista tekijöistä (Naumanen ym. 2023, 15, 34; Puusa & Ala-Kortesmaa 2019). Etätyön vuorovaikutus eroaa lähityön vuorovaikutuksesta muun muassa siksi, että keho ja kehon välittämä vuorovaikutus, välittyvät kaksiulotteisen videokuvan kautta heikommin kuin samassa tilassa ollessa (mm. Bohannon ym. 2013; Doherty-Sneddon ym. 1997; Kimura ym. 2020; Küpers 2015; Moore ym. 2024). Etävuorovaikutuksessa kehon asentojen, ilmeiden ja eleiden kautta välittyviä tunteita, mielialaa, tunnelmaa ja läsnäoloa, on haastavaa aistia kehon ja kehollisuuden rajoittuneisuuden vuoksi (Babapour Chafi ym. 2022; Bergmann ym. 2023; Küpers 2015; Mann ym. 2000; Waight ym. 2022).

Koronapandemian jälkeistä hybridityötä on tutkittu vähän (Eurofound 2023, 2), eikä kehoa tai kehollisuutta hybridityön lähi- ja etätapaamisissa käsittelevää tutkimusta juurikaan löydy (vrt. Hafermalz & Riemer 2020; Moore 2024). Pro gradu -tutkielman tavoite on tuottaa uutta tietoa julkisen sektorin HR- asiantuntijoiden kehon ja kehollisuuden kokemuksista hybridityön lähi- ja etävuorovaikutustilanteissa. Tutkielman tuloksia on mahdollista hyödyntää hybridityön työhyvinvointia tukevien työkäytänteiden laatimisessa.

2 VUOROVAIKUTUS JA TYÖHYVINVOINTI HYBRIDITYÖSSÄ

Koronapandemian jälkeen moni työntekijä Suomessa ja maailmalla halusi jatkaa etätyöskentelyä jossain muodossa ja tätä nykyä eurooppalaisista työntekijöistä yli puolet työskentelisi mieluiten hybridimuotoisesti (Eskelinen ym. 2024, 6; Eurofound 2023, 5; Urien 2023). Nykyään lähi- ja etätyötä yhdistelevä hybridityö vaikuttaisi olevan etätyötä yleisempi työskentelyn muoto Suomessa ja Euroopassa (Lyly-Yrjänäinen 2023, 48; Eurofound 2023, 4–5). Julkisen hallintupuolen työtehtävät soveltuvat hybridimuotoiseen työskentelyyn hyvin ja esimerkiksi kesällä 2022 noin 32 prosenttia eurooppalaisista julkisen hallinnon työntekijöistä teki hybridityötä (Eurofound 2023, 4).

2.1 Etä- lähi- ja hybridityö

Etätyö, jonka englanninkielisiä termejä ovat muun muassa remote work, teleworking, telecommuting ja work from home, tarkoittaa työskentelyä pääsääntöisesti muualta kuin työnantajan toimipisteeltä (Sjöblom ym. 2022, 2; Eurofound 2023, 3). Etätyön vastakäsitteeksi on kehittynyt lähityö, jolla tarkoitetaan työskentelyä fyysisesti työnantajan tiloissa (Eskelinen ym. 2024, 4). Koronapandemian jälkeen etätyön osuus EU-maissa on laskenut, mutta hybridityötä tekevien määrä kasvanut (Eurofound 2023, 4). Hybridityö lähi- ja etätyötä yhdistelevän työmuodon käsitteenä on yleistynyt koronapandemian jälkeen ja hybridityön tarkka määritelmä on vielä vakiintumaton (Eurofound 2023, 3; Työterveyslaitos 2023). Lähi- ja etätyötä voidaan hybridityössä vuorotella työyhteisössä yhteisesti sovitussa rytmissä tai työntekijän henkilökohtainen elämäntilanne huomioiden (Eskelinen ym. 2024, 4; Kohtakangas ym. 2023, 4). Hybridityössä etävuorovaikutus tapahtuu erilaisten viestintäsovellusten ja -välineiden avulla ja työntekijöiltä vaaditaan kykyä hyödyntää etäyhteyksiä yhteydenpidossa ja vuorovaikutuksessa (Eskelinen ym. 2024, 4; Kohtakangas ym. 2023, 4; Sjöblom ym. 2022, 2). Töitä tehdään hybridityössä sekä lähityönä työpaikalta, että etänä, usein kotoa (Hopkins & Bardoel 2023). Tässä pro gradu -tutkielmassa hybridityöllä tarkoitetaan äsken esitetyn Hopkinsin ja Bardoelin (2023) määritelmän mukaan työtä, jota tehdään sekä lähityönä työnantajan toimipisteeltä, että etätyönä kotoa.

Hybridityön eduiksi voidaan työnantajan kannalta katsoa työvoiman rekrytointi laajemmalla alueelta ja säästyneet tila- ja matkakustannukset (Kohtakangas ym. 2023, 4). Joillekin organisaatioille hybridityö on strateginen kilpailuetu, kun taas toisilla etätyömahdollisuus on

ensisijaisesti henkilöstön kokema tarve (Eskelinen ym. 2024, 7). Työntekijän kannalta hybridityö lisää työntekijän valinnanvapautta työnsä toteuttamisen suhteen ja helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista (Eskelinen ym. 2024, 6; Kohtakangas ym. 2023, 4). Hybridityön eduiksi voidaan katsoa parantunut työrauha ja keskittymiskyky, ja haasteiksi taas sosiaalisen vuorovaikutuksen, innovoinnin ja työyhteisöön sitoutumisen vähentyminen (Eskelinen ym. 2024, 6).

2.2 Työhyvinvointi hybridityössä

Työhyvinvointi vaikuttaa niin työntekijöiden tehokkuuteen, organisaation tuloksellisuuteen ja kilpailukykyyn, kuin työntekijöiden elämänlaatuun ja terveyteenkin (Naumanen 2023, 302). Työhyvinvointi koostuu työstä, työn mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista (STM 2023). Työhyvinvointi voidaan määritellä tunteeksi tai kokemukseksi siitä, että asiat töissä ovat hyvin ja hallinnassa, työ sujuu ja osaaminen ja työn haasteet ovat tasapainossa (Naumanen 2023, 302; Työturvallisuuskeskus 2023). Työhyvinvointi on osa organisaatioiden yhteiskuntavastuuta (Rauramo 2020, 5) ja Suomessa myös lainsäädäntö ohjaa työnantajia kehittämään työhyvinvointia yhdessä henkilöstön kanssa (Työturvallisuuskeskus 2023).

Koronapandemian aikaista etätyösiirtymää ja työntekijöiden hyvinvointia etätyössä on tutkittu paljon ja siitä, tukeeko etätyö työntekijöiden hyvinvointia vai ei, on saatu ristiriitaisia tuloksia (mm. Crawford 2022; De Vincenzi ym. 2022; Sjöblom ym. 2022, 20; Urien 2023). Työhyvinvoinnista etä- ja hybridityössä kaivataankin lisää laadukasta tutkimusta (Kotera & Correa Vione 2020). Etätyötä ja lähityötä ei voida suoraan verrata toisiinsa ja työhyvinvoinnin tukemiseksi näitä yhdistelevässä hybridityössä tarvitaan uusia lähestymistapoja (Crawford 2022; De Vincenzi ym. 2022; Eskelinen ym. 2024, 7). Pandemian aikaiset etätyön työhyvinvointia tukeneet käytänteet tulisikin organisaatioissa sopeuttaa pandemian jälkeisen työelämän tarpeisiin, jossa lähi- ja etätyötä yhdistelevä hybridityö on yleistynyt työmuotona (De Vincenzi ym. 2022). Hybridityössä voidaan ajatella yhdistyvän lähi- ja etätyön parhaat puolet, ja maksimoidakseen hybridityön positiiviset vaikutukset hyvinvoinnille organisaatioiden tulisi tarjota joustavia hybridityömahdollisuuksia (Urien 2023). Toisaalta hybridityön tulisi tukea myös organisaatioiden tavoitteiden saavuttamista ja siitä tulisi keskustella organisaatioiden eri tasoilla, ylintä johtoa myöten (Eskelinen ym. 2024, 6; Eurofound 2023, 9). Hybridityö on vakiintunut työmuodoksi koronapandemian jälkeen ilman

syvempää tarkastelua, eikä pandemian jälkeisestä hybridityöstä ole tehty paljoa tutkimusta (Eskelinen ym. 2024, 7; Eurofound 2023, 2). Pro gradu -tutkielman teoriaosuudessa käsitellään työhyvinvointia hybridityössä sekä työhyvinvointia hybridityön vuorovaikutuksessa pääosin pandemian aikaisesta etätyöstä tehdyn tutkimuksen avulla.

Koronapandemian aikaisissa tutkimuksissa etätyöllä vaikutti lyhyellä aikavälillä tarkasteltuna olevan positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin ja se loi joustavampia ja proaktiivisempia työn tekemisen mahdollisuuksia (Crawford 2022). De Vincenzin ym. (2022) kirjallisuuskatsauksen mukaan taas etä- ja hybridityön todettiin lyhyellä aikavälillä olevan tehokasta, mutta vaativan huomion kiinnittämistä työntekijöiden hyvinvointiin ja organisaatioiden tuottavuuteen. Toisaalta Kaltiaisen ja Hakasen (2022) pitkittäistutkimuksen mukaan suomalaisen työväestön hyvinvoinnissa ei tapahtunut merkittäviä muutoksia pandemian aikana. Eritoten nuoret työntekijät, jotka oppivat lähityössä kollegoiden kanssa muun muassa työn hiljaista tietoa, on kuitenkin havaittu riskiryhmiksi työhyvinvoinnin laskun suhteen etätyössä (Eurofound 2023, 29; Kaltiainen & Hakanen 2022; Sjöblom ym. 2022, 35–36).

Etä- ja hybridityö vaativat vahvaa työntekijän itseohjautuvuutta (Eskelinen ym. 2024, 6; Kohtakangas ym. 2023, 4) ja työntekijän itsesäätelykyvyn havaittiin tukevan etätyöntekijöiden hyvinvointia koronapandemian aikana (Oksanen ym. 2023). Useimmissa pandemian aikaisissa tutkimuksissa työntekijän vahva autonomia työnsä suhteen, muun muassa työaikojen ja työn tekemisen paikan suhteen, tuki työhyvinvointia ja työn sujuvuutta etätyössä (mm. Bailey ym. 2023; Harkiolakis & Komodromos 2023, Petcu ym. 2023; Urien 2023). Etätyö saattoi myös parantaa työntekijän itsesäätelyä ja autonomiaa työnsä suhteen (Ferreira ym. 2021). Työntekijän autonomian toteutumisen edellytyksenä etätyössä oli molemminpuolinen luottamus esihenkilön ja työntekijän välillä (mm. Urien 2023). Myös autonomia etätyön työtahdin suhteen tuki työhyvinvointia etätyössä (Harkiolakis & Komodromos 2023) ja etätyön korkean intensiivisyyden todettiin olevan yhteydessä alentuneeseen hyvinvointiin etätyössä (mm. Petcu ym. 2023; Urien 2023). Pandemian aikaisessa etätyössä työn ja muun elämän välisen tasapainon havaittiin hämärtyneen, mikä osaltaan saattoi huonontaa kokemusta työhyvinvoinnista (Crawford 2022; Kotera & Correa Vione 2020; Petcu ym. 2023). Toisaalta esimerkiksi Ferreiran ym. (2021) kirjallisuuskatsauksessa etätyön joustavuus työn ja muun elämän yhteensovittamisen suhteen oli etätyösiirtymän positiivisimpia puolia.

Organisaatiot, joissa tarjottiin niin järjestelmällistä kuin vuorovaikutuksellistakin tukea etätyösiirtymään, pärjäsivät etätyösiirtymässä ja mahdollistivat työntekijöidensä sopeutumisen etätyöhön (De Vincenzi ym. 2022). Etätyön sujuvuus riippui alasta, yrityksestä ja työtehtävistä, mutta myös työntekijän henkilökohtaiset piirteet ja mieltymykset vaikuttivat siihen, kokiko työntekijä etätyön tukevan hänen työhyvinvointiaan vai ei (Urien 2023). Työntekijän oma asenne ja voimavarat, sekä valmius oppia uutta vaikuttivat etätyön tuloksellisuuteen, onnistumiseen ja työhyvinvointiin (Ferreira ym. 2021; Sjöblom ym. 2022, 26). Hybridityön toimintamalleja kehittäessä onkin olennaista konsultoida työntekijöitä, koska samanlaiset etätyökäytänteet ja ratkaisut eivät välttämättä toimi kaikille (Crawford 2022; Eurofound 2023, 2). Onnistunut toimintamalli hybridityöhön rakentuu työn tekemisen tapoja, kuten johtamista ja sääntöjä, työn välineitä kuten digitaalisia työkaluja, ja työtiloja ja työntekijöiden voimavaroja sekä työyhteisön toimivuutta tarkastelemalla ja kehittämällä (Eskelinen ym. 2024, 7; Eurofound 2023, 28). Työntekijöiden hyvinvointi on riippuvainen siitä, miten organisaatioissa kehitetään hybridityön käytänteitä (Eskelinen ym. 2024, alkusanat; Sjöblom ym. 2022, 41).

2.3 Työhyvinvointi hybridityön lähi- ja etävuorovaikutustilanteissa

Vuorovaikutus voidaan määritellä kahden tai useamman ihmisen väliseksi tapahtumaksi, jossa tuotetaan, jaetaan ja tulkitaan merkityksiä yhdessä ja jonka tavoitteena on saada vastaanottaja ymmärtämään oma viesti (Työturvallisuuskeskus 2024). Työpaikan vuorovaikutukseen lukeutuvat hyvät käytöstavat, toisten arvostus, ystävällisyys, myönteisyys, luottamus sekä palaute (Naumanen ym. 2023, 156, 311). Muun muassa ilmeet, eleet ja asenne vaikuttavat vuorovaikutukseen työssä (Työturvallisuuskeskus 2024). Vuorovaikutuksen voidaan katsoa olevan olennainen osa-alue asiantuntijatyötä (Puusa & Ala-Kortesmaa 2019). Organisaation vuorovaikutuskulttuuri ilmenee organisaation päivittäisessä vuorovaikutuksessa, puhetyylistä työntekijöiden keskinäiseen arvostukseen asti (Naumanen ym. 2023, 156, 311). Hyvä vuorovaikutus ja vuorovaikutustaidot edistävät työhyvinvointia niin lähi- kuin etätyössä ja vastavuoroisesti työhyvinvointi näkyy työpaikan vuorovaikutuksessa (Krajcsák & Kozák 2022; Mönkkönen & Roos 2023, 17, 22; Naumanen ym. 2023, 15, 34; Petcu ym. 2023; Urien 2023).

Hybridityössä työn vuorovaikutus koostuu lähi- ja etävuorovaikutuksesta (Rauramo 2024b). Edelleen Rauramon (2024b) mukaan etävuorovaikutus työssä tapahtuu työyhteisön viestintä- ja keskustelufoorumien, dokumentinhallintajärjestelmien, puhelin- ja videoneuvottelujen sekä sähköpostin avulla, kun taas lähivuorovaikutukseen kuuluvat muun muassa erilaiset

lähikokoukset ja -tapaamiset. Työn lähi- ja etävuorovaikutustilanteet voidaan lisäksi jaotella muodollisiin eli formaaleihin vuorovaikutustilanteisiin, joita ovat juuri edellä mainitut lähi- ja etätapaamiset sekä, epämuodollisiin eli informaaleihin vuorovaikutustilanteisiin, joita ovat esimerkiksi kahvi- ja lounastauot ja etätyössä vaikkapa virtuaaliset kahvihetket (Rauramo 2024c; Smite ym. 2022).

Koronapandemian aikainen etätyösiirtymä haastoi työyhteisöjen yhteenkuuluvuutta, muutti vuorovaikutuksen keinoja ja vuorovaikutuskulttuuria organisaatioissa (Kaltianen & Hakanen 2023; Krajcsák & Kozák 2022; Urien 2023). Pandemian aikaisissa etätyön tutkimuksissa etävuorovaikutuksen vaikutuksista työhyvinvointiin saatiin ristiriitaisia tuloksia (Ferreira ym. 2021; Kotera & Correa Vione 2020). Esimerkiksi Koteran ja Correa Vionen (2020) kirjallisuuskatsauksessa osassa tutkimuksista etätyö tuki työn vuorovaikutusta (mm. Fedakova & Istonova 2017; Gerards ym. 2018; ten Brummelhuis ym. 2012), kun taas osassa tutkimuksista etätyö oli yhteydessä vähentyneeseen kollegiaaliseen tukeen ja kollegiaaliseen sitoutumiseen (mm. Peters ym. 2014). Ferreiran ym. (2021) kirjallisuuskatsauksessa etätyön todettiin haastavan kommunikaatiota ja vähentävän niin kollegoiden keskinäistä, kuin työntekijöiden ja johdon välistä vuorovaikutusta. Toisaalta vuorovaikutuksella todettiin olevan positiivinen vaikutus hyvinvointiin etätyössä (Petcu ym. 2023) ja vuorovaikutuksen ja suorituksen strategiat paransivat osallisuuden ja hyvinvoinnin kokemuksia etätyössä (Adamovic ym. 2022). Empaattista johtamista sekä etänä järjestettäviä formaaleja ja informaaleja työhyvinvointiin ja sosiaaliseen vuorovaikutukseen tähtääviä tapahtumia on tutkimuksissa suositeltu tukemaan työhyvinvointia etä- ja hybridityössä (Harkiolakis & Komodromos 2023; De Vincenzi ym. 2022). Myös sosiaalinen ja organisatorinen tuki edistivät etätyöntekijöiden hyvinvointia (Sjöblom ym. 2022, 26). Etätyössä työntekijöiden todettiin tasapainoilevan informaalin ja formaalin kommunikaation välillä (Ferreira ym. 2021). Esimerkiksi Mönkkönen ja Roos (2023, 85) ovat pohtineet, että etäyhteyksien kautta kommunikaatio saattaa usein olla muodollista ja epävirallinen jutustelu hankalaa.

Etätyön haittoiksi on tutkimuksissa todettu lähitapaamisena tapahtuvan vuorovaikutuksen puute, eristäytyneisyyden tunne ja etätapaamisissa tapahtuvat väärinymmärrykset vuorovaikutuksessa (Ferreira ym. 2021). Pitkittäistutkimuksessa tutkittaessa etätyöntekijöiden sosiaalista samaistumista, eli positiivista yhteenkuuluvuuden tunnetta työntekijöiden ja työyhteisön välillä tutkittaessa selvisi, että työntekijöiden yhdenmukainen ja reilu kohtelu sekä kollegiaalinen tuki tukivat sosiaalista samaistumista etätyössä (Kaltianen & Hakanen 2023). Kaltiaisen ja Hakasen

(2023) tutkimustuloksissa lähikohtaamisen puute vaikutti olevan riski sosiaalisen samaistumisen laskulle, eikä tätä pystytty vähentämään audio- tai videokohtaamisella. Etävuorovaikutuksen arveltiin lisäävän myös luottamuspulaa ja organisaatioon sitoutumisen laskua (Eurofound 2023, 7). Lähikohtaamisen todettiin suojaavan hyvinvoinnin laskulta etätyössä Burnin ym. (2022) tutkimuksessa, mutta Crawfordin (2022) kirjallisuuskatsauksen mukaan niin lähi- kuin etäkohtaaminenkin tukivat työntekijöiden hyvinvointia. Eskelisen ym. (2023, 28) tutkimuksessa nousi esiin niin kutsuttu sosiaalinen velka tilanteissa, joissa tiimi ei ollut järjestänyt lähitapaamisia pitkään aikaan. Tämä näkyi muun muassa apaattisempana ja passiivisempana mielialana tiimissä ja vaikeuksina ymmärtää toista, mikä taas lisäsi riskiä väärinymmärryksille ja konflikteille (Eskelinen ym. 2023, 28). Onkin todettu, että lähitapaamisissa ideoita saatetaan jakaa nopeammin kuin etätapaamisissa ja mahdolliset ongelmat voidaan lähivuorovaikutuksessa havaita varhaisemmassa vaiheessa kuin etävuorovaikutuksessa (Eurofound 2023, 7). Toisaalta Mönkkönen ja Roos (2023, 80), havaitsivat tutkimuksessaan, että joissain työn vuorovaikutustilanteissa etäyhteyden välityksellä kohtaaminen koettiin helpommaksi, koska ei oltu fyysisesti paikalla tai välttämättä edes näköyhteydessä toiseen.

Hybridityö vaatii uudenlaisia rakenteita niin fyysisesti, ajallisesti ja sosiaalisesti vuorovaikutuksen ja yhteistyön onnistumiseksi (Mönkkönen & Roos 2023, 81). Työntekijöiden tulee omaksua uusia sosiaalisia taitoja ja joustavuutta onnistuakseen hybridityössä (Ferreira ym. 2021). Työntekijöillä saattaa olla myös keskenään erilaisia kokemuksia yhteisöllisyydestä ja siitä, toteutuuko yhteisöllisyys vain lähitapaamisissa vai myös etänä (Eskelinen ym. 2024, 28). Kuten hybridityön työhyvinvoinnin edistämisessä, myös hybridityön työhyvinvointia tukevan vuorovaikutuksen edistämisessä tarvitaan yhteistyötä koko työyhteisön laajuisesti (Eurofound 2023, 25). Työyhteisöissä tulisi käydä asiasta keskustelua ja etävuorovaikutuksen selkeistä toimintatavoista tulisi työyhteisöissä sopia (Eskelinen ym. 2024, 28; Sjöblom ym. 2022, 41). Edelleen Eskelisen (2024, 28) ja Sjöblomin ym. (2022, 41) mukaan etätapaamisissa vuorovaikutukselle tulisi varata enemmän aikaa kuin lähitapaamisissa ja viestinnän selkeyteen tulisi etätapaamisissa panostaa. Videovälitteisessä vuorovaikutuksessa tulisi olla samat pelisäännöt kuin muussakin kohtauksissa ja säännöt tulisi tuoda myös avoimesti esiin työpaikalla (Mönkkönen & Roos 2023, 105). Erityistä huomiota on kehoitettu kiinnittämään toimivan vuorovaikutuksen luomiseksi etätyöntekijöiden, hybridityöntekijöiden ja toimistolla työskentelevien työntekijöiden välille, jotta työntekijöiden sitoutuneisuus, pitkän ajan suorituskyky, hyvinvointi ja yhteenkuuluvuuden tunne saadaan varmistettua (Crawford 2022).

3 KEHO JA KEHOLLISUUS HYBRIDITYÖN VUOROVAIKUTUSTILANTEISSA

Edellisessä luvussa sivutut hybridityön lähi- ja etävuorovaikutus eroavat toisistaan eritoten kehon ja kehollisuuden kokemuksen ja välittymisen suhteen (mm. Küpers 2015). Pro gradu -tutkielman kehon ja kehollisuuden teoreettisena viitekehyksenä toimii ranskalaisfilosofi Merleau-Pontyn (1908–1961) kehofenomenologia. Merleau-Pontyn kehofenomenologiassa keho määritellään ihmisen minuudeksi ja keho käsitetään subjektina (mm. Marratto 2012, 5; Hotanen 2010, 138; Morris 2014, 111). Merleau-Pontyn näkemys kehosta minuutena on radikaali verrattuna perinteiseen länsimaiseen filosofiaan, jossa minä on ollut abstrakti ja vailla yhteyttä ihmiskehoon (Kuhmonen 1996, 176). Niin kutsuttu kartesiolainen tai dualistinen määrittely erilliseen mieleen ja sille alisteiseen konemaiseen kehoon värittääkin länsimaista kulttuuria ja lääke- ja terveystieteen kenttää edelleen vahvasti (Helman 2007, 19–41).

3.1 Keho ja kehollisuus Merleau-Pontyn kehofenomenologiassa

Fenomenologia on 1900-luvun alussa itävaltalaisaksalaisen Edmund Husserlin (1859–1938) ja hänen seuraajiensa kehittämä filosofian suuntaus, joka tarkastelee maailmaa ihmisten elettyjen kokemusten avulla ja pyrkii kuvailemaan ilmiöitä kokemusten kautta (Miettinen ym. 2010, 9, 12, 14; Perttula 1995, 7–8, 40–42). Toisen maailmansodan jälkeen fenomenologinen liike siirtyi Saksasta Ranskaan, jossa muun muassa filosofi Maurice Merleau-Ponty jatkoi Husserlin ajatusten kehittämistä edelleen, syventäen eritoten Husserlin käsitettä kehosta (Miettinen ym. 2010, 15; Hotanen 2010, 134; Huhtinen & Tuominen 2020, 299). Husserlin mukaan keho, Leib, on paikka, jossa ihminen on ja elää, kun taas ruumis, Körper voidaan käsittää orgaaniseksi, biologiseksi ja fysiologiseksi kokonaisuudeksi (Parviainen 2006, 27, 102). Edelleen Parviainen (2006, 102) kirjoittaa kehofenomenologiassa kehon olevan se osa biologisesta ruumiista, joka käsitetään itseksi. Kehofenomenologiassa ajatellaan, että ihmismieli on sidottuna ihmiskehoon, eikä se ole kehosta irrallinen toimija ihmisen pään sisällä (Marratto 2012, 20; Merleau-Ponty 2002, 103–105). Merleau-Pontyn mukaan subjekti, eli ihmisen toimiva minä, tulee käsittää ensisijaisesti kehollisena subjektina, ihminen on kehonsa ja olemisen on pohjimmiltaan kehollista, eli minä ja keho ovat yhtä (Marratto 2012, 5; Hotanen 2010, 138; Morris 2014, 111). Ihminen ja minuus ovat Merleau-Pontylle kokonaisvaltainen, holistinen kokonaisuus (Barral 1984, 108), ja kehoa ja kehollisuutta käsitellessä tulisikin välttää dikotomista asettelua toisinpäin, eli kehon asettamista mielen yläpuolelle (Ellingson 2017, 11).

Merleau-Pontyn kehofenomenologia keskittyy kehon toiminnan kuvaamiseen siten, miten se ihmiselle ilmenee (Parviainen 2006, 53). Ihminen kokee maailman kehonsa aistihavaintojen kautta ja näkökulma maailmaan rakentuu kehon kautta (Barral 1984, 119; Marratto 2012, 14; Merleau-Ponty 2002, 230–231). Kehon ja kehon eri aistien avulla havainnoidaan muita ihmisiä ja ympäröivää maailmaa, esimerkiksi liikkumalla, katsomalla, koskettamalla tai kuuntelemalla (Hotanen 2010, 139). Eri aistit toimivat yhteistyössä ja tuottavat ihmiselle aistihavaintojen kautta tietoa, eikä ihmisen tarvitse ajatella vaikkapa raajojensa liikkeitä toisistaan erillisinä arjessaan, vaan keho on omalla tavallaan tietoinen suhteista, joissa sen eri osat toimivat (Kuhmonen 1996, 180; Ellingson 2017, 14). Oma keho on myös aina ihmisen itsensä havaitsema, ihmiselle itselleen läsnä ja omaa kehoa havainnoidaan eri tavoin kuin muita asioita (Barral 1984, 131–132; Hotanen 2010, 142). Ihmisen tai minän suhde kehoonsa onkin kaksiulotteinen, ihminen voi havainnoida kehoaan ja kehonosiensa toimintaa näkö- ja muiden -aistien avulla ulkoa päin, mutta toisaalta ihminen voi havainnoida kehoaan ja sen liikettä myös sisältä päin (Marratto 2012, 14; Barral 1984, 131–132; Hotanen 2010, 139). Esimerkiksi jos jalkaa sattuu, kipu tulee jalasta, kehon sisältä, eikä ihmisen erikseen tarvitse ajatella, että kivun lähde on jalka (Barral 1984, 134).

Keho on Merleau-Pontylle ihmisen side maailmaan ja kehofenomenologian mukaan maailmassa oleminen rakentuu kehollisuuden kautta (Kuhmonen 1995, 178, 194), kehon ollessa aistien avulla jatkuvassa vuorovaikutuksessa muiden ihmisten sekä materiaalsen, sosiaalisen ja kulttuurisen ympäristön kanssa (Ellingson 2017, 12–23). Kehofenomenologiassa ei ajatella ihmisellä olevan erikseen fyysistä ja henkistä suhdetta maailmaan, vaan nämä kaksi puolta yhdistyvät juuri kehollisuudessa (Laine 1996, 161; Ellingson 2017, 12–13). Kehollisuus voidaan määritellä ihmisen suhteeksi maailmaan, ihmisen maailmassa oloksi tai ihmisen maailmaa kohti olemiseksi ja näin ollen kehollisuus on alati muuttuvaa ja alati läsnä kaikessa inhimillisessä toiminnassa, ja näyttää aina eri puolensa riippuen suhteesta, tilanteesta tai tarkkailijan näkökulmasta (Laine 1995a, 50, 53; Laine 1996, 166; Ellingson 2017, 25). Kehollisuuden analyysia ja käsitteistöä on haastavaa esittää tiivistetysti ja järjestelmällisesti, koska Merleau-Pontylta ei löydy yhtä tarkkaa tai määriteltyä kehollisuuden käsitettä, vaikka kehollisuuden teema läpi leikkaa koko hänen filosofiaansa (Kuhmonen 1995, 177–178).

Kehollisuuden tutkimisessa yritetään usein lähestyä tuttua ilmiötä uudesta suunnasta, mikä voi osaltaan edelleen kertoa kartesiolaisuuden perinteestä ajattelussa, jolloin kehollisuuden ajatellaan tuovan tutkimukseen jotain uutta, vaikka kehofenomenologiassa kaikki ihmisen

kokemukset ja elämä ovat pohjimmiltaan kehollisia (Laine 1996, 167). Toisaalta kehollisuuden kautta on löydetty uusia näkökulmia aiemmin pelkästään mielen ja tietoisuuden kautta tarkastelluista ilmiöistä (Kuhmonen 1995, 170). Merleau-Pontyn kehofenomenologian avulla on mahdollista esimerkiksi lääketieteen ja terveystieteen kentillä ymmärtää potilaan yksilöllistä kokemusta hahmottamalla ihminen kokonaisuutena ja keho ihmisen olemuksen perustavanlaatuisena muotona ja osana ihmisen olemusta (Rothfield 2014, 220).

3.2 Kehofenomenologian keho ja kehollisuus vuorovaikutuksessa

Kehofenomenologiassa ihmisten välinen vuorovaikutus ja viestintä tapahtuu kehon ja kehollisuuden kautta, keho on ilmaiseva ja ihminen aistii, havainnoi ja luo suhdetta toisiin kehollisuuden kautta (Barral 1984, 171; Laine 1995b, 78–79; Hotanen 2010, 138; Merleau-Ponty 2002, 411). Ihmisen keho on aistittava, näkyvä ja havainnoitava keho muille ihmisille ja kehon eleet ja liikkeet ovat luovia, ilmaisevia ja moniselitteisiä (Diprose 2014, 13; Marratto 2012, 6, 8). Keho kertoo eletystä elämästä, ajatuksista, arvoista, unelmista ja ennakkoluuloista, mutta myös sosiaalisesta ja kulttuurisesta taustasta ja näin kehon kieli käsitteenä harvoin riittää kuvaamaan kehon välittämää tietoa kattavasti (Ropo & Parviainen 2001). Ihminen on olemassa kehollisena itselleen ja muille ja näin myös muut ihmiset ovat olemassa kehollisina ihmiselle ja toisilleen (Laine 1995b, 63). Kehofenomenologiassa tarkastellaan minän ja toisen ihmisen kehollisesti muodostunutta suhdetta ja toinen näyttäytyy kohtaamisessa kehollisesti ja kokonaisvaltaisesti, ei pelkästään mielellisesti tai henkisesti, kuten kartesiolaisessa ihmiskäsityksessä ajateltaisiin (Laine 1996, 164).

Kehon aistien avulla havainnoidaan toista ihmistä, ja kehon ja kehon liikkeen avulla jatkuvasti tietoisesti tai tiedostamatta myös ilmaistaan asioita ja merkityksiä (Kuhmonen 1996, 188–190; Jääskeläinen 2023, 66–67). Toisaalta kehoa tulkitaan ja ymmärretään myös yksilöllisten, sosiaalisten ja kulttuuristen merkitysten valossa ja ihmisen eletty elämä, ajatukset, asenteet sekä kulttuurinen ja sosiaalinen tausta näkyvät kehossa (Laine 1996, 165–166; Ropo & Parviainen 2001; Merleau-Ponty 2002, 219–221). Vuorovaikutus perustuu havaittaviin kehollisiin eleisiin ja tekoihin ja yksilön kehollisuus saa toisissa aikaan sosiaalisia reaktioita riippuen siitä, kenet hän kohtaa ja millaisia toisen henkilön henkilökohtaiset tavat, mieltymykset ja elämänhistoria ovat (Parviainen ym. 2016a, 9; Hotanen 2010, 146–147).

Kehofenomenologiassa toinen ihminen kohdataan niin sanottuna merkityskehona, jossa toisen ihmisen kehollisuus rakentuu hänen ilmeinä, eleinä, liikkeinään ja puheenaan, ja toisen keho ilmaisee erilaisia merkityksiä, esimerkiksi hymyn voidaan ajatella kertovan ystävällisyydestä (Laine 1996, 165; Barral 1984, 136–137; 186–187). Toista katsoessaan ihminen ei näe toisen ihmisen silmiä objekteina, vaan näkevinä ja ymmärtävinä silminä, joiden merkitykset liittyvät toisen ihmisen koko kehoon, kasvojen ilmeisiin tai puhuttuihin sanoihin (Kuhmonen 1995, 212). Esimerkiksi tunteet välittyvät kehosta toiseen ja kehollinen eläytyminen ja empatia mahdollistavat toisen liikkeeseen samaistumisen ja tätä kautta eläytymisen myös toisen kokemukseen ja tunteeseen (Hotanen 2010, 146–147; Merleau-Ponty 2002, 415; Parviainen 2006, 100–102). Myös ihmisten välisistä fyysisistä etäisyyksistä voi päätellä, minkälainen suhde heillä on toisiinsa (Kuhmonen 1996, 190). Ihminen omaksuu ja kehittää itselleen niin sanotun kehotyylin eli persoonallisen tapansa käyttää kehoaan, esimerkiksi liikkua ja puhua (Kuhmonen 1996, 190–191). Kehotyyli kertoo myös ympäröivästä yhteisöstä ja kulttuurista, koska ihmisen identiteetti rakentuu muita peilaamalla ja ihmiset ovat tietoisia muiden katseesta (Laine 1996, 165–166; Kuhmonen 1996, 190–191). Merleau-Ponty on pohtinut myös esimerkiksi kieltä ja sanoja kehon kautta (Kuhmonen 1996, 188–189; Merleau-Ponty 2002, 229). Keho antaa sanoille eri merkityksiä esimerkiksi äänenpainojen ja -sävyjen sekä taukojen, katseen, ilmeiden ja kehon asennon, liikkeen tai liikkumattomuuden kautta, ja kirjoitettua tekstiä myös ymmärretään eri tavalla kuin puhuttua puhetta, vaikka molemmat rakentuvat sanoista (Kuhmonen 1996, 188–189).

3.3 Keho ja kehollisuus työn lähi- ja etävuorovaikutustilanteissa

Kahden viime vuosikymmenen aikana kehosta ja kehollisuudesta on kiinnostuttu organisaatiotutkimuksen kentällä enemmän ja niitä on tarkasteltu eri näkökulmista eritoten lähityössä (Gärtner 2013; Ropo & Parviainen 2001). Työn on todettu vaikuttavan yksilön keholliseen olemukseen (Dale & Burrell 2014). Työpaikalla työntekijöiden oletetaan kontrolloivan kehojaan esimerkiksi istumalla pitkiä aikoja yhtäjaksoisesti, pysymällä rauhallisina, kontrolloimalla tunteitaan ja pysymällä hyvässä fyysisessä kunnossa (Ropo & Parviainen 2001). Erilaiset kehot ovat organisaatioissa erilaisissa asemassa, terveet ja hyväkuntoiset kehot hyväksytään ja mahdollistavat uralla etenemisen (Fotaki & Pullen 2019, 5–6; Julkunen 2004, 33). Organisaatioiden sosiaaliset ja kulttuuriset normit vaikuttavat työntekijöiden kehoihin ja työntekijän tulisi näyttää tietynlaiselta ja kehon olla tietynlaisessa asennossa tai ryhdissä (Dale & Burrell 2014). Työntekijät saattavat tiedostamattaan hyödyntää

erilaisia kehontekniikoita rakentamaan työhabitustaan (Parviainen ym. 2016a, 10; Parviainen ym. 2016b, 218). Työntekijän tulisi brändätä itseään ja sopia organisaation erilaisiin vaatimuksiin (Dale & Burrell, 2014). Koko minuus saatetaan alistaa työlle ja esimerkiksi pukeutumistyyliä jäljitellä organisaation ylempää johtoa (Karjalainen ym. 2016 180–181). On väitetty, että tämänhetkisessä työkuultuurissa työntekijän tulisi rakentaa itsestään tietynlainen edustava esitys, mutta toisaalta taas olla täysin oma itsensä (Parviainen ym. 2016b, 217–218). Edelleen Parviainen ym. (2016b, 217–218) mukaan nykyinen työ on tunkeutumassa kehon alueelle, joka on yksilön omien tunteiden, yksilöllisten kokemusten, muistojen ja tapojen intiimiä aluetta.

Organisaatiotutkimuksessa on tutkittu myös tunteiden välittymistä, tuntumista ja näkymistä kehossa (mm. Ladkin & Taylor 2010; Pors 2019, 27; Toback ym. 2018). Samaistuminen toisen keholliseen tunnereaktioon on mahdollista turvallisessa ympäristössä, jossa voi antaa itsensä olla haavoittuvainen ja tunteiden välittyminen kehojen välillä edistääkin yhdessä kokemista, tunteiden ja ajattelua (Pors 2019, 42, 44). Toisaalta kehittämällä tietoisuuttaan kehostaan, voi työelämässä valita ja säädellä mitä tunteita antaa näkyä kehon kautta (Ladkin & Taylor 2010). Organisaatioiden sisäisissä vuorovaikutuskäytänteissä usein pyritään etäännyttämään oma keho muiden kehoista, jolloin samaistumista toisen tunnereaktioon ei välttämättä tapahdu (Pors 2019, 30).

Esimerkiksi Küpers (2015), on pohtinut kehoa ja kehollisuutta etätyössä jo ennen koronapandemiaa. Küpersin (2015) mukaan etävuorovaikutuksesta puuttuu lähivuorovaikutuksen kehollisuus, koska kehot ovat konkreettisesti eri tilassa. Edelleen Küpersin (2015) mukaan etävuorovaikutuksessa kehon aisteja voidaan hyödyntää vain vajavaisesti tai ei laisinkaan, mikä vaikuttaa toisen kehon ja kehollisuuden välittymiseen etäyhteyksien kautta. Esimerkiksi omien tunteiden näyttäminen ja toisen tunteiden tunnistaminen sekä luottamuksen rakentaminen toisten kanssa on etävuorovaikutuksessa haastavaa kehon ja kehollisuuden rajoittuneisuuden vuoksi (Küpers 2015; Mann ym. 2000). Kehollisuutta käsittelevässä organisaatiotutkimuksessa on nostettu esille, että yhteisöllisyyden ja sosiaalisen yhteyden rakentuminen, luova työskentely ja tiedon jakaminen tapahtuvat kehollisen kohtaamisen ja yhdessäolon kautta, ja näiden toteutumiseen tulee etätyön johtamisessa ja tulevaisuuden tutkimuksessa kiinnittää huomiota (Ropo ym. 2013; Satama ym. 2022).

Kehollisuutta käsittelevän organisaatiotutkimuksen kentällä on tutkittu etätyötä tekeviä terveydenhuollon ammattilaisia, koska keho ja kehollisuus ovat keskeisessä roolissa esimerkiksi potilaan tutkimisessa terveydenhuollon alalla (Moore ym. 2024; Hafermalz & Riemer 2020). Hoidon tarpeen arviointia puhelimitse tekeviä sairaanhoitajia ja heidän esihenkilöitään tutkineessa tutkimuksessa mallinnettiin sairaalatyön, puhelinsairaanhoitajan työn ja etätyön vuorovaikutuksessa ihmisiä lähentäviä ja etäännyttäviä tekijöitä, sekä vapautta luovia ja kontrolloivia tekijöitä (Hafermalz & Riemer 2020). Laadullisessa haastattelututkimuksessa taas tutkittiin terveydenhuollon ammattilaisten kokemuksia videovastaanotoista (Moore ym. 2024). Etätyössä ihmisiä lähentäviä tekijöitä olivat nopeasti vastaaminen ja henkilökohtainen kohtelu, kun taas etäännyttäviksi tekijöiksi taas luettiin viestinnän formaalitus ja myöhään vastaaminen (Hafermalz & Riemer 2020). Edelleen Hafermalzin ja Riemerin (2020) mallissa joustava aikataulu ja spontaani kommunikointi loivat etätyössä vapautta, kun taas tiukat aikarajat ja kalenteroidut tapaamiset kontrolloivat työntekijöiden välistä vuorovaikutusta. Moore ym. (2024) taas totesivat terveydenhuollon ammattilaisten ja asiakkaiden kokeneen olevansa videovastaanotoilla ikään kuin kahdessa tilassa, fyysisessä tilassa, josta videovastaanottoon osallistuivat sekä virtuaalisessa tilassa, jonka videotapaaminen muodosti. Mooren ym. (2024) mukaan tämä hankaloitti videovastaanottojen vuorovaikutusta. Edelleen Mooren ym. (2024) tutkimustulosten mukaan videovastaanotoilla kehollisuus tyypistyi kaksiulotteiseksi, mikä vaikeutti potilaan fyysistä tutkimista sekä sosiaalista vuorovaikutusta. Toisaalta Hafermalz ja Riemer (2020) havaitsivat, että sairaanhoitajat pystyivät puhelinkeskusteluissa rakentamaan yhteyden potilaaseen, samaistumaan potilaan tilanteeseen ja osoittamaan empatiaa potilaille. Edelleen Hafermalz ja Riemer (2020) havaitsivat, että sairaanhoitajilla oli myös erityinen ”työminä”, jota he hyödynsivät puhelinvastaanotoilla ja joka oli erillinen olemus heidän omasta, henkilökohtaisesta, minästään. Kehon on todettu olevan merkittävässä roolissa myös esimerkiksi puhelinasiakaspalvelutyössä, jossa työntekijän tulee näyttää ja kuulostaa tietyltä tullakseen rekrytoituksi, vaikka kehoa ei itse asiakaspalvelutilanteessa edes näy (Mirchandani 2015; Rajan-Rankin 2017).

Ennen koronapandemiaa tehdyssä virtuaalisten tiimien ja videovälitteisen vuorovaikutuksen tutkimuksessa on havaittu kehon välittämän vuorovaikutuksen kuten eleiden, ilmeiden, liikkeiden ja katsekontaktin välittyvän eri tavoin videovälitteisessä vuorovaikutuksessa kuin lähitapaamisissa (mm. Bohannon ym. 2013; Doherty-Sneddon ym. 1997; Kimura ym. 2020; Laitinen & Valo 2016). Esimerkiksi suoran katsekontaktin saaminen toiseen osallistajaan oli

haastavaa videotapaamisessa (Bohannon ym. 2013) ja osallistujien todettiin katsovan toisiaan videotapaamisissa useammin kuin lähivuorovaikutuksessa (Doherty-Sneddon ym. 1997). Toisaalta suoran katsekontaktin mahdollistavassa videoyhteydessä havaittiin fysiologisten tunnereaktioiden olevan samankaltaisia lähitapaamisen katsekontaktin aiheuttamien fysiologisten tunnereaktioiden kanssa (Hietanen ym. 2020). Videovälitteisen vuorovaikutuksen haasteeksi on nostettu myös eleiden ja ilmeiden hahmotuksen vaikeus verrattuna lähitapaamiseen (Kimura ym. 2020; Doherty-Sneddon ym. 1997). Virtuaalisia tiimejä tutkittaessa onkin todettu, että esimerkiksi suurin osa etätiimien tunneilmaisusta tapahtui sanallisesti (Laitinen & Valo 2016). Videotapaamisissa on todettu käytettävän enemmän sanoja kuin lähivuorovaikutuksessa ja pelkän äänen välityksellä tapahtuvassa vuorovaikutuksessa (Doherty-Sneddon ym. 1997). Videokuvan koon ja kaksiulotteisuuden sekä internetyhteyden häiriöiden on arveltu vaikuttavan siihen, etteivät esimerkiksi ilmeet, eleet, kehon liikkeet tai asennot välity videotapaamisissa samankaltaisesti kuin lähitapaamisessa (Doherty-Sneddon ym. 1997; Kimura ym. 2020; Laitinen & Valo 2016). Onkin todettu, että videovälitteinen vuorovaikutus vaatii harjoittelua, samoin kuin lähivuorovaikutuskin ja että harjoittelun avulla voidaan etävuorovaikutusta parantaa (Doherty-Sneddon ym. 1997; Laitinen & Valo 2016).

Myös osassa koronapandemian aikaista etätyötä tutkivista tutkimuksista kehon välittämän vuorovaikutuksen todettiin välittyvän eri tavoin videotapaamisissa kuin lähitapaamisissa (mm. Ferreira ym. 2021). Kehoa tai kehollisuutta hybridimuotoisen asiantuntijatyön vuorovaikutuksessa tarkastelevien tutkimusten puuttuessa, valitsin tutkielman kirjallisuuskatsaukseen neljä koronapandemian aikaista etätyötä tutkivaa tutkimusta, joiden tuloksissa käsiteltiin kehoa etätyön vuorovaikutuksessa. Alla olevassa taulukossa (taulukko 1) on esitelty tiivistetysti tutkimusten kehoon ja vuorovaikutukseen liittyvät tulokset. Babapour Chafin ym. (2022) laadullisessa tutkimuksessa tutkittiin ruotsalaisia julkisen sektorin työntekijöitä, jotka työskentelivät etä- ja hybridimuotoisesti. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää etä- ja hybridityön tarpeita, etuja ja haasteita, sekä kartoittaa, miten hybridityötä tulisi tulevaisuudessa toteuttaa (Babapour Chafi ym. 2022). Bergmannin ym. (2023) tutkittavat työskentelivät kansainvälisessä teknologia-alan yrityksessä ympäri maailman ja Smiten (2022) tutkittavat kansainvälisessä IT-alan yrityksessä Ruotsissa, Iso-Britanniassa ja Yhdysvalloissa. Molemmat tutkimukset olivat monimenetelmällisiä, määrällistä ja laadullista tutkimusdataa yhdistäviä tutkimuksia. Tavoitteena Bergmannin ym. (2023) tutkimuksessa oli muun muassa kartoittaa millaisia jännitteitä videokokoukset aiheuttivat työntekijöiden välisille suhteille. Smiten ym. (2022) tutkimuksen tavoitteena taas oli ymmärtää, miten IT-työntekijät selviytyivät

koronapandemian aikaisesta etätyöstä ja miten työn arkirutiinit ja tuottavuus muuttuivat. Waightin ym. (2022) laadullinen haastattelututkimus tutki brasilialaisten, eri kansainvälisissä yrityksissä työskentelevien työntekijöiden kokemuksia pandemian aikaisesta etätyöstä ja yhteisöllisyydestä.

TAULUKKO 1. Kehoon liittyvät tutkimustulokset pandemian aikaisen etätyön vuorovaikutuksessa.

Kehoon liittyvät tutkimustulokset etätyön vuorovaikutuksessa	Kirjallisuuskatsauksen tutkimukset
Kehon kielen (mm. ilmeet ja katsekontakti) tulkinta haastavaa videon välityksellä	Babapour Chafi ym. 2022; Waight ym. 2022
Omien tunteiden ilmaisu, toisten tunteiden, mielialan ja tunnelman aistiminen vaikeaa etävuorovaikutuksessa	Babapour Chafi ym. 2022; Bergmann ym. 2023
Kameroiden ollessa kiinni hankalaa aistia toisten läsnäolon ja sitoutumisen tasoa, koska kehon välittämä vuorovaikutus puuttuu	Bergmann ym. 2023
Epäviralliset ja spontaanit kohtaamiset työpaikalla jäivät pois, mikä vaikeutti verkostoitumista ja uusiin työntekijöihin tutustumista	Babapour Chafi ym. 2022; Bergmann ym. 2023; Smite ym. 2022
Etätyö saattaa vaikuttaa vuorovaikutukseen enemmän suhdekeskeisissä kulttuureissa, joissa keholla on keskeinen merkitys vuorovaikutuksessa	Waight ym. 2022
Kameran kautta välittyi myös kollegoiden kotia ja perhettä, minkä koettiin lähentävän suhdetta kollega	Smite ym. 2022

Tutkimustuloksia tarkastellessa tulee muistaa tutkimusten ajoittuminen koronapandemian aikaan, mikä osaltaan on vaikuttanut tuloksiin, sekä esimerkiksi eri työalojen ja eri kulttuurien erot kehon merkityksestä työn vuorovaikutuksessa. Missään tutkimuksessa ei suoranaisesti tutkittu pelkästään kehon välittämää vuorovaikutusta etätyössä, vaan kehon rooli ja merkitys etävuorovaikutuksessa sekä kehollisten viestien ja ilmaisuuden välittyminen etävuorovaikutuksessa, nousivat esiin usein tutkimuksiin osallistujien haastattelussa ja päiväkirjamerkinnöissä. Tutkimuksissa todettiin etätapaamisissa olevan haastavaa tulkita kehon välittämää vuorovaikutusta etätapaamisissa (Bergmann ym. 2023; Babapour Chafi, ym. 2022). Hienovaraisten signaalien, eleiden ja ilmeiden tulkitseminen videon välityksellä koettiin haastavaksi ja tämä lisäsi eristäytyneisyyden kokemusta muista ja haastoi tiedonkulkua, oppimista ja yhdessä luomista (Babapour Chafi ym. 2022). Etätapaamisissa, eritoten

kameroiden ollessa kiinni, koettiin vaikeaksi aistia toisten mielialaa, tunnelmaa, läsnäoloa ja tulkita toisten kehon välittämää vuorovaikutusta (Bergmann ym. 2023). Omien tunteiden ilmaisu ja toisten tunteiden aistiminen koettiin haastavaksi virtuaalisissa tapaamisissa tai kirjoitetussa viestinnässä (Babapour Chafi ym. 2022).

Etätyössä jäivät pois kaikki epäviralliset ja spontaanit kohtaamiset työpaikalla, eikä virtuaalisten kahvihetkien tai vastaavien sosiaalisten etätapaamisten koettu tarjoavan samanlaista väylää verkostoitumiseen, tutustumiseen, kuulumisten vaihtoon tai tiedon jakamiseen (Babapour Chafi ym. 2022; Bergmann ym. 2023; Smite ym. 2022). Fyysisesti eri paikassa työskentely haastoi yhteenkuuluvuutta työyhteisön ja organisaation kanssa ja etätyössä sosiaalisen työympäristön koettiin kärsineen eniten (Babapour Chafi ym. 2022). Lähivuorovaikutuksen koettiin mahdollistavan kehon kielen ja sosiaalisten viestien välittymisen, kuten toisen peilaamisen, katsekontaktin sekä ilmeiden ja eleiden aistimisen (Babapour Chafi ym. 2022; Waight ym. 2022). Koronapandemian aikaisessa etätyössä uusiin työntekijöihin tutustuminen koettiin haastavana ja osa koki pystyvänsä työskentelemään tehokkaasti vain kollegoiden kanssa, joihin oli jo lähityössä tutustunut (Bergmann ym. 2023; Smite ym. 2022). Myös työntekijöiden ja tiimien välinen yhteisöllisyys sekä organisaation laajuinen verkostoituminen kärsivät etätyön aikana, lähitapaamisten puuttuessa (Smite ym. 2022). Etätapaamisten vuorovaikutus koettiin virallisemmaksi, kuin lähitapaamisten vuorovaikutus ja etätyössä oltiin yhteydessä pienempään määrään työkavereita kuin lähityössä (Babapour Chafi ym. 2022; Bergmann ym. 2023; Smite ym. 2022).

Etätyön vaikutukset vuorovaikutukseen saattoivat olla myös kulttuurisidonnaisia ja Waight ym. (2022) havaitsivat virtuaalisen vuorovaikutuksen haastavan suhdekeskeisessä brasilialaisessa kulttuurissa esimerkiksi ilmeiden, katsekontaktin ja eleiden, välittymistä. Toisaalta kokemukset etätyöstä olivat yksilöllisiä ja Smiten ym. (2022) tutkimuksessa nousi esille, että etäyhteyksien kautta työskentelyn koettiin myös lähentävän suhdetta kollegoiden kanssa, koska kameran välityksellä näkyi kollegan kotia ja perhettä. Koronapandemian aikaisissa tutkimuksissa on todettu etätyön vaikuttaneen kehon välittämää vuorovaikutukseen (Babapour Chafi ym. 2022; Bergmann ym. 2023; Smite ym. 2022; Waight ym. 2022), mutta pandemian jälkeen pysyväksi työmuodoksi erityisesti asiantuntijatyössä vakiintuneen hybridityön lähi- ja etävuorovaikutuksessa kehoa ja kehollisuutta ei ole tutkittu. Pro gradu -tutkielma pyrkii tuottamaan uutta tietoa kehosta ja kehollisuudesta hybridityön lähi- ja etävuorovaikutuksessa julkisen sektorin henkilöstöhallinnon työntekijöiden kokemuksia tutkimalla.

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYS

Pro gradu -tutkielmassa tarkastellaan *hr-asiiantuntijoiden kokemuksia kehosta ja kehollisuudesta hybridityön lähi- ja etävuorovaikutustilanteissa*. Tutkimuksen tavoitteena on tutkimukseen osallistujien kokemusten avulla hahmottaa, millainen rooli keholla ja kehollisuudella on julkisen sektorin henkilöstöhallinnon hybridityön lähi- ja etävuorovaikutustilanteissa. Alla tutkimuskysymys.

Millaisia kokemuksia kehosta ja kehollisuudesta julkisen sektorin hr-asiiantuntijoilla on hybridityön lähi- ja etävuorovaikutustilanteissa?

5 TUTKIMUKSEN AINEISTO JA MENETELMÄT

Tämän pro gradu -tutkielman tutkimuskohteena ovat hybridityötä tekevien HR-asiantuntijoiden kokemukset kehosta ja kehollisuudesta työn lähi- ja etävuorovaikutustilanteissa. Pro gradu -tutkielma on laadullinen tutkimus ja analyysimetodiksi valikoitui refleksiivinen temaattinen analyysi, joka soveltuu muun muassa kokemusten tutkimiseen (Braun & Clarke 2022, 5, 27; Braun & Clarke 2021). Temaattinen analyysi on vaiheiltaan selkeä ja soveltuu hyvin kokemattomammankin laadullista tutkimusta tekevän tutkijan analyysimenetelmäksi, eikä se ole sidottu tieteenteoreettisiin lähtökohtiin (Braun & Clarke 2014; Braun & Clarke 2006). Myös nämä näkökulmat huomioiden refleksiivinen temaattinen analyysi soveltui hyvin pro gradu -tutkielman analyysimenetelmäksi.

5.1 Tutkimuksen kohderyhmä ja tutkimusaineisto

Tutkimukseen osallistujat rekrytoitiin erään suuren suomalaisen kaupungin henkilöstöhallinnon yksiköstä, jonka työntekijät työskentelivät hybridimuotoisesti. Pro gradu -tutkielmalle haettiin kaupungilta tutkimuslupa marraskuussa 2023. Tutkimuslupahakemukseen sisältyi muun muassa tutkimussuunnitelma, tiedote tutkimuksesta, suostumuslomake ja tutkimuksen tietosuojaseloste. Tutkimussuunnitelmassa avattiin pro gradu -tutkielman tavoitteita ja tieteellisiä perusteita, tutkimusaineistoa ja tutkimusmenetelmiä, sekä tutkimuseettisiä kysymyksiä ja tutkielman aikataulua. Tutkimuksen tiedotteessa informoitiin rekrytoitavia pro gradu -tutkielman kulusta, tavoitteista ja tutkimuksesta tiedottamisesta sekä tutkimuksesta mahdollisesti aiheutuvista riskeistä ja haitoista. Tutkimuksen tietosuojaselosteessa kerrottiin tutkimukseen osallistujien henkilötietojen käsittelystä ja suojaamisesta sekä tutkittavan oikeuksista tutkimuksessa. Tutkimukseen osallistujat rekrytoitiin sähköpostitse joulukuussa 2023. Tavoitteena oli saada rekrytoitua mukaan kuusi tutkimukseen osallistujaa, mutta osallistujia kertyi yhteensä vain viisi. Tutkimushaastattelut toteutettiin tammi- ja helmikuussa 2024.

Hybridi- ja etätyöhön oli tutkimukseen osallistujien työyhteisössä ja omassa henkilöstöhallinnon työyksikössä siirretty suurilta osin koronapandemian myötä. Työntekijät pystyivät paljolti itse vaikuttamaan, kuinka paljon he tekivät lähityötä ja kuinka paljon etätyötä ja myös työaikojen suhteen tutkimukseen osallistujilla oli jonkin verran liukumavaraa. HR-asiantuntijoiden työnkuvat olivat keskenään erilaisia, painottuen henkilöstöhallinnon eri osa-

alueisiin. Tutkimukseen osallistujien työnkuvat sisälsivät erilaisia vuorovaikutustilanteita muun muassa organisaation sisäisten ja ulkoisten yhteistyötahojen kanssa. Tutkimukseen osallistujat olivat työuransa eri vaiheissa ja työskennelleet tässä työpaikassa muutamasta vuodesta useaan kymmeneen vuoteen. Kaikki tutkimukseen osallistujat olivat naisia.

Tarkasteltaviksi vuorovaikutustilanteiksi määriteltiin tässä tutkielmassa työn lähi- ja etätapaamiset, esimerkiksi työn sähköpostiviestittelyä tai chattikeskusteluja ei tarkastella tutkimustuloksissa. Tutkimukseen osallistuneiden HR-asiantuntijoiden työn lähivuorovaikutustilanteita olivat muun muassa kerran kuussa lähitapaamisena järjestetty yksikkökokous, lähikokoukset kollegojen kanssa, tietyt lähitapaamiset eri yhteistyötahojen kanssa, sekä informaalit ja spontaanit kohtaamiset työpaikalla, kuten lounas- ja kahvitauot. Työnkuvan etävuorovaikutustilanteita olivat etänä järjestettävät yksikkökokoukset, tiimien keskinäiset etätapaamiset ja eri yhteistyöryhmien etäkokoukset sekä kahdenkeskiset etätapaamiset kollegojen kanssa. Työyhteisössä järjestettiin myös muun muassa virtuaalisia kahvihetkiä. Erilaisia koulutustilaisuuksia ja tapahtumia järjestettiin niin lähi- kuin etätapaamisinakin.

Haastattelumenetelmänä oli teemahaastattelu, joka nimensä mukaisesti etenee teemoittain. Teemahaastattelu vaatii tarkkaa suunnittelua, jotta tutkimusaihe saadaan muunnettua toimiviksi teemoiksi (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006), mutta joustavana menetelmänä se sopii monenlaisiin tutkimustarkoituksiin (Hirsjärvi & Hurme 2014, 34). Tutkimukseen osallistujille lähetetty haastatteluohjeistus ja haastattelurunko löytyvät liitteenä (ks. liite 1). Osa haastatteluista toteutettiin lähitapaamisina ja osa etänä. Yhden haastattelun kesto ohjeistuksineen oli noin tunti, ja haastatteluaineistoa kertyi yhteensä noin viisi tuntia. Haastatteluissa keskusteltiin kehon ja kehollisuuden kokemuksista työn lähi- ja etävuorovaikutustilanteissa.

Teemahaastattelussa oli yhteensä kolme teemaa; työn kuvaus, kokemus kehosta työn vuorovaikutuksessa ja keho ja kehollisuus työssä. Teemahaastattelun aluksi käytiin läpi tutkittavan oikeudet ja tietosuojaan liittyvät asiat, sekä kerättiin allekirjoitetut suostumuslomakkeet. Kustakin teemasta keskusteluun käytettiin noin viisitoista minuuttia. Teemahaastattelun teemat rakentuivat etä- ja hybridityön työhyvinvointia ja vuorovaikutusta sekä kehoa ja kehollisuutta käsittelevän tutkimuskirjallisuuden, ja Merleau-Pontyn kehofenomenologian teorian pohjalta. Tutkimukseen osallistujia pyydettiin ennen haastattelua

pohtimaan kokemusta, jossa he olivat havainneet oman tai keskustelukumppanin kehon vaikuttaneen vuorovaikutustilanteeseen, esimerkiksi siten, että he olivat tulkinneet toisen ilmeitä tai eleitä, tai havainnoineet oman kehonsa reagoineen vuorovaikutustilanteeseen. Kehon ja kehollisuuden sanallistaminen on aiemmassa tutkimuksessa koettu haastavaksi (mm. Kujala & Marttila 2018), joten jotta haastattelujen avulla saataisiin tutkittavaa ilmiötä mahdollisimman hyvin kuvaava aineisto (vrt. Hirsjärvi & Hurme 2014, 66), päädyttiin tutkimukseen osallistujille esittämään edellä kuvattu ennakkotehtävä. Tutkimukseen osallistujille lähetetty ennakkotehtävä on kuvattu tarkemmin tutkielman liitteenä olevassa teemahaastattelun haastattelurungossa (ks. liite 1).

Teemahaastattelun ensimmäinen teema oli haastateltavien työn kuvaus ja erilaisten vuorovaikutustilanteiden ja -tahojen kuvaaminen. Ensimmäisen teeman avulla pyrittiin määrittämään hybridityön työnkuvaa tutkimukseen osallistujien työssä eli julkisen sektorin henkilöstöhallinnon puolella. Ensimmäisen teeman avulla kartoitettiin myös, millaisia erilaisia lähi- ja etävuorovaikutustilanteita tutkimukseen osallistujien työhön sisältyi. Toisena teemana oli ennakkoon pohditun vuorovaikutuskokemuksen läpikäynti. Tämä valikoitui haastattelun toiseksi teemaksi, jotta tutkimukseen osallistujat saisivat ensin oman kokemuksensa avulla sanallistaa ja tuoda esiin oman näkemyksensä kehosta ja kehollisuudesta työn vuorovaikutustilanteissa. Haastattelun kolmas teema oli keho ja kehollisuus työssä, jonka avulla pyrittiin hahmottamaan, millainen rooli ja merkitys keholla koettiin olevan työn eri vuorovaikutustilanteissa ja mitä kehon koettiin tuovan lähi- ja etävuorovaikutustilanteisiin. Kolmannen teeman yhteydessä käsiteltiin myös mitä tutkimukseen osallistujat kokivat kehon välittävän työn lähi- ja etävuorovaikutustilanteissa. Haastattelun aikana tutkimukseen osallistujat saivat valita, kertovatko kehon ja kehollisuuden kokemuksista lähi- vai etätapaamisissa. Haastattelijana pyrin välttämään lähi- ja etätapaamisten vertailua tai vastakkainasettelua, jotten olisi ohjaillut tutkimukseen osallistujia heidän vastauksissaan. Haastattelun loppupuolella keskusteltiin työn vuorovaikutuksesta ja työhyvinvoinnista. Haastattelun lopuksi kysyin, oliko haastateltavalla vielä jotain lisättävää tai muita aiheeseen liittyviä ajatuksia.

5.2 Esiymmärrys ja ennakkokäsitykset tutkimusaiheesta

Tutkimuskohteesta olevat ennakkokäsitykset tiedostetaan ja otetaan huomioon laadullisessa tutkimuksessa (Eskola & Suoranta 1998, Aineistolähtöinen analyysi). Refleksiivisessä

temaattisessa analyysissä tutkija on olennainen osa analyysia ja tutkimuksen tekemistä, ja tutkijan on tiedostettava oman taustansa ja omien käsitystensä vaikutus analyysiin ja tutkimuksen tekemiseen (Braun & Clarke 2021; Braun & Clarke 2022, 14–15). Olen tarkastellut työhyvinvointia ja etätyötä terveyden edistämisen maisteriohjelman opinnoissa ja henkilöstöjohtamisen sivuaineopinnoissa. Olen myös työskennellyt hybridimuotoisesti HR-kentällä ja hahmotan hybridityötä myös oman kokemukseni kautta.

Aiemmiltä koulutuksiltani olen tanssinopettaja ja fysioterapeutti, joten minulla on ammattitaustani kautta tietoa, käsityksiä ja kokemuksia kehosta ja kehollisuudesta eri konteksteissa. Tulen taidetanssin kentältä, jossa keho ja kehon liike nähdään ilmaisun keinona, jonka avulla voi välittää elämyksiä, tunteita ja tarinoita sekä ilmaista itseään muille (mm. Monni ym. 2022). Ennakkokäsityksenäni oli, että keho ja kehollisuus ovat merkittävässä roolissa myös työn vuorovaikutuksessa, vaikka emme sitä tiedostaisikaan tai pystyisi sanottamaan. Tutkimushaastatteluja ja tutkimusanalyysia tehdessäni pyrin olemaan tietoinen ennakkokäsityksestäni ja toteuttamaan haastattelut ja tutkimusaineiston analyysin siten, ettei oma ennakkokäsitykseni vaikuttanut niihin.

5.3 Tutkimusaineiston analyysi

Temaattisessa analyysimetodissa koodauksen avulla kehitellään, muodostetaan ja tulkitaan laadullisen aineiston sisältöä kuvaavia avainteemoja (Braun & Clarke 2022, 4; Wheeler 2022). Refleksiivinen temaattinen analyysi voi olla aineisto- tai teorialähtöistä (Braun & Clarke 2021) ja tutkielman tutkimusaineiston analysoin aineistolähtöisesti. Refleksiivisyydellä viitataan tutkijan aktiiviseen rooliin ja kriittiseen reflektointiin, ajatteluun ja työskentelyyn tutkimus- ja analyysiprosessin aikana (Braun & Clarke 2022, 5; Wheeler 2022). Refleksiivinen temaattinen analyysi muodostuu kuudesta eri vaiheesta, joiden kautta tutkimusaineistosta analysoidaan tutkimusaineistoa kuvaavat ja tutkimuskysymyksen kannalta olennaiset teemat (Braun & Clarke 2022, 4–5). Alla olevassa taulukossa (taulukko 2) on avattu reflektiivisen temaattisen analyysin vaiheet tässä tutkielmassa.

TAULUKKO 2. Refleksiivisen temaattisen analyysin vaiheet ja kuvaus tässä tutkielmassa (mukaiillen Braun & Clarke 2022, 35–36).

1) Aineistoon tutustuminen	Litteraatin läpiluku ja tarkistus
2) Aineiston koodaaminen	Litteroidun aineiston läpiluku alleviivauksia tehden

3) Alustavien teemojen muodostaminen	Koodattujen merkityksellisten aineiston osien järjestely teemoittain ja alustavan teemakartan laadinta
4) Teemojen kehittäminen ja arviointi	Merkityksellisten lainausten järjestely teemoittain excel-tiedostoon ja lopullisen teemakartan valmistelu
5) Teemojen nimeäminen	Teemojen nimeäminen ja kuvausten kirjoittaminen
6) Analyysin kirjoittaminen	Tutkielman tulososion kirjoittaminen

Refleksiivisen temaattisen analyysin ensimmäinen vaihe on aineistoon tutustuminen (Braun & Clarke 2022, 35–36). Tutustuin aineistoon jo sitä litteroidessani ja tein muistiinpanoja aineiston kiinnostavista kohdista ja eri haastatteluiden yhtymäkohdista jo litteroinnin aikana. Refleksiivisessä temaattisessa analyysissä audioaineisto tulee olla tekstimuotoon litteroitu (Braun & Clarke 2022, 27) ja yhteensä litteroitua haastatteluaineistoa kertyi 60 sivua. Litteroidessa poistin mahdolliset tutkittavien tunnistetiedot aineistosta, eli pseudonymisoin tutkimusaineistoni. Tutkittaville annoin arpomalla koodinimet H1–H5, joita olen käyttänyt tulosluvun sitaateissa. Litteroidessa muokkasin haastateltavien käyttämän etäyhteysohjelmiston nimen etäyhteydeksi, jotta ohjelmiston nimi ei paljastaisi haastateltavien työnantajaa.

Haastattelussa tulee väkisin paljon tutkimuksen kannalta epärelevanttia aineistoa (Hirsjärvi & Hurme 2014, 36), joten aineistoon tutustuessani haarukoitin samalla tutkimuskysymykseni kannalta relevanttia aineistoa. Aineistoon syvällisesti perehtyminen on olennaista analyysin koodaus- ja teemoitteluvaiheiden kannalta, jotka vaativat aineiston syvällistä tuntemusta (Wheeler 2022; Braun & Clarke 2021). Litterointi tarjosikin mahdollisuuden syventyä aineistoon perinpohjaisesti. Litteroinnin jälkeen luin litteraatin läpi ja tarvittaessa kuuntelin vielä haastattelunauhoituksista kohdat, jotka koin merkityksellisiksi aineistossa ja varmistin, että olin litteroinut nämä oikein. Aineiston koodaamisvaiheessa merkitsin aineistosta kaikki kehoon ja kehollisuuteen liittyvät osiot, pyrkien erittelemään aineistosta tutkimuskysymykseni kannalta olennaiset osiot ja koodaamaan ne (vrt. Braun & Clarke 2022, 55–56). Aineiston koodaaminen on järjestymätön, orgaaninen ja subjektiivinen prosessi, jossa tutkijan on tiedostettava omat ennakkokäsityksensä ja niiden vaikutus koodien luomiseen (Braun & Clarke 2021). Analyysin kolmannessa vaiheessa muodostin aineiston koodauksen perusteella alustavat teemat, joita kehittelemään edelleen ja arvioin analyysin neljännessä vaiheessa (vrt. Braun & Clarke 2022, 98). Teemojen muodostaminen ja hiominen analyysin kolmannessa ja neljännessä vaiheessa ovat analyysin työläimpiä vaiheita, ja vaativat tutkijalta analyttistä ja tulkinnallista otetta (Braun & Clarke 2021). Tämä vaihe olikin ehdottomasti analyysin haastavin vaihe ja

vaati sitkeyttä laatia teemat, jotka kattavasti kuvaisivat aineistoa, mutta eivät sisältäisi päällekkäisiä sisältöjä. Teemoja muodostaessani siirsin kaikki koodaamani aineiston osat excel- taulukkoon ja järjestin koodatut osiot eri teemojen alle. Muokkasin ja hioin pääteemoja ja alateemoja, kunnes jokaiselle koodatulle aineistolainaukselle löytyi soveltuva alateema ja pääteema. Pyrin siihen, että teemat kuvasivat aineistoa ja vastasivat mielestäni kattavasti siihen, millaisia kokemuksia tutkittavilla oli kehosta ja kehollisuudesta hybridityön lähi- ja etävuorovaikutustilanteissa. Esimerkkejä ala- ja pääteemojen muodostuksesta löytyy tämän kappaleen jälkeisestä taulukosta (taulukko 3). Analyysin neljännessä vaiheessa alustavia teemoja verrataan tutkimusaineistoon ja pyritään varmistamaan, että aineisto tukee teemaa ja että muodostettu teema myös vastaa tutkimuskysymykseen (Braun & Clarke 2022, 98). Edelleen Braunin ja Clarken (2022, 104) mukaan neljännessä vaiheessa myös laaditaan näiden lopullisten teemojen pohjalta teemakartta. Teemakartan laatimisen koin hyödylliseksi teemojen ja alustavien teemojen päällekkäisten sisältöjen hahmottamiseksi. Laadinkin alustavan teemakartan jo analyysin aiemmassa vaiheessa ja muokkasin teemakarttaa teemojen tarkentuessa.

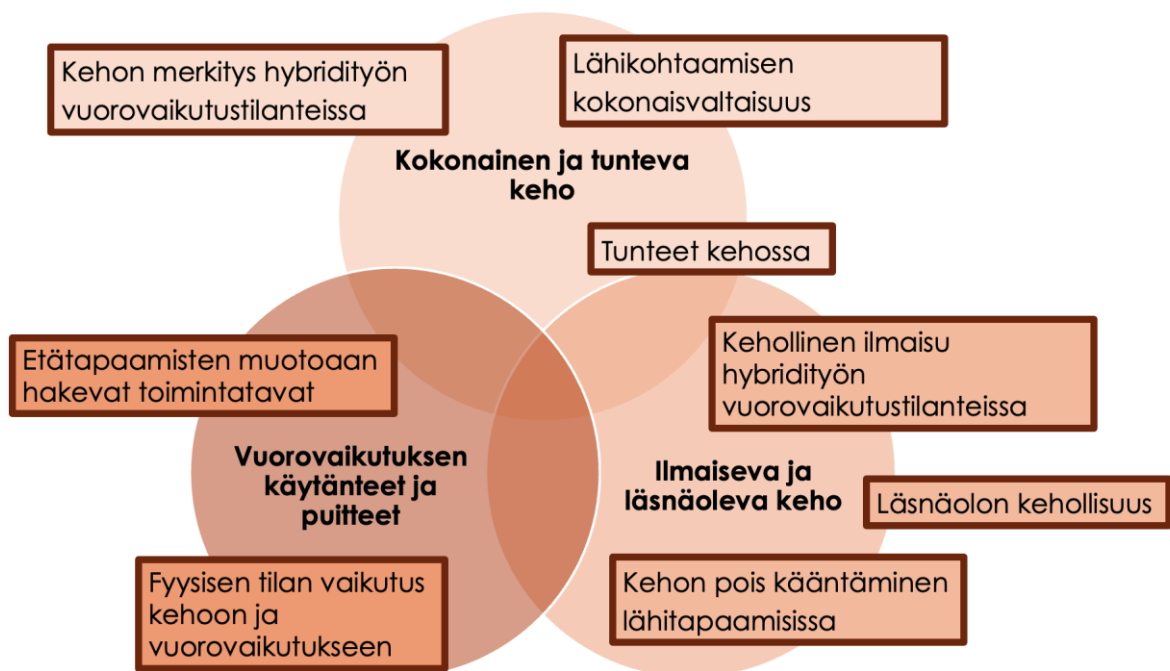
TAULUKKO 3. Esimerkki ala- ja pääteemojen muodostuksesta aineistosta.

Alkuperäinen sitaatti	Pelkistys	Alateema	Pääteema
<i>"No siis ihan ilmeistä, ihan vaikka jos ihminen miettii tai kovasti keskittyy niin hän on ihan eri näköinen kuin silloin kun jos muuten kuuntelee, niin jotain asiaa." (H1)</i>	Ilmeistä näkee, mitä toinen ajattelee tai kuunteleeko toinen	Kehollinen ilmaisu hybridityön vuorovaikutustilanteissa	Ilmaiseva ja läsnäoleva keho
<i>"No varmaan jotenkin se, että jos haluat niinku osoittaa sen, että tota sen toisen asia on tärkeä ja haluat olla läsnä ja kuunnella, niin kyllä se edesauttaa, tai vaatii sen katsekontaktin, sellasen niinkun, että eleet ja ilmeet jollain tavalla, nyökkäilet tai hymiset tai jotenkin että osoitat sen, että kuuntelen." (H5)</i>	Katsekontakti, ilmeet ja eleet kertovat läsnäolosta	Läsnäolon kehollisuus	Ilmaiseva ja läsnäoleva keho
<i>"–niin ehkä jos joku halua keskittyy johonkin asiaan, niin silloin voi huomaa, esimerkiksi jos on huonekaveri ja se halua keskittyy, ja se toinen haluis jutella, niin silloin voi ihan keholla myös niinku kääntää pois ja vähän niinku näyttää, että mä haluan tehdä mun töitä tässä." (H1)</i>	Pois kääntyminen tarkoittaa, että haluaa keskittyä	Kehon pois kääntäminen lähitapaamisissa	Ilmaiseva ja läsnäoleva keho

Refleksiivisen temaattisen analyysin viidennessä vaiheessa lopulliset teemat nimetään ja jokaiselle teemalle kirjoitetaan lyhyt kuvaus (Braun & Clarke 2022, 108). Kuudennessa ja viimeisessä vaiheessa kirjoitetaan varsinainen tutkimusanalyysi, jossa esitellään analyysin tutkimustulokset. Analyysin viidennessä ja kuudennessa vaiheessa aloitin kirjoittamaan tutkielman tuloslukua ja samalla abstraktia, jolloin teemojen kuvaukset ja analyysi tulivat hyödynnettyä suoraan tutkielmaan.

6 TULOKSET

Tutkimusaineiston analyysiprosessi tuotti kolme HR-asiantuntijoiden kehon ja kehollisuuden kokemuksia hybridityön lähi- ja etävuorovaikutustilanteissa kuvaavaa pääteemaa, jotka edelleen jakautuivat yhteensä kahdeksaksi eri alateemaksi. Tutkielman tulokset ovat esitetty kootusti alla olevassa teemakartassa (kuva 1). Ensimmäisen pääteeman, ”Kokonainen ja tunteva keho”, muodostivat kokemukset kehon merkityksestä hybridityön vuorovaikutustilanteissa, kokemukset lähitapaamisten kokonaisvaltaisuudesta, sekä kokemukset kehossa tuntevista ja näkyvistä tunteista työn lähi- ja etävuorovaikutustilanteissa. Toinen pääteema, ”Ilmaiseva ja läsnäoleva keho”, koostui kehollisen ilmaisun kokemuksista hybridityön eri lähi- ja etävuorovaikutustilanteissa. Toisen pääteeman alle kuuluivat myös kokemukset siitä, miten keho ilmaisee läsnäoloa ja miten taas sitä, kun ei olla tai haluta olla läsnä. Kolmannen pääteeman, ”Vuorovaikutuksen käytänteet ja puitteet”, alle koottiin kokemukset etätapaamisten vuorovaikutuskäytänteistä, kuten esimerkiksi kameroiden käytöstä ja kokemukset fyysisen tilan vaikutuksesta kehoon ja vuorovaikutukseen.



KUVA 1. HR-asiantuntijoiden kehon ja kehollisuuden kokemuksia hybridityön lähi- ja etävuorovaikutustilanteissa kuvaavat pää- ja alateemat.

6.1 Kokonainen ja tunteva keho

Tämä pääteema jakautui kolmeen alateemaan, joista ensimmäinen koostui kokemuksista kehon merkityksestä työn lähi- ja etävuorovaikutustilanteissa. Toisen alateeman muodostivat kokemukset lähitapaamisten kokonaisvaltaisuudesta asiapainotteisempaan etätapaamiseen verrattuna ja pohdinnat siitä, millaiset tapaamiset hybridityössä tulisi järjestää lähitapaamisina. Kolmannen alateeman muodostivat kokemukset kehossa tuntuvista ja kehon välittämistä tunteista työn lähi- ja etätapaamisissa.

6.1.1 Kehon merkitys hybridityön vuorovaikutustilanteissa

Tutkimukseen osallistujien kokemusten mukaan kehon merkitys hybridityön lähi- ja etätapaamisten vuorovaikutuksessa oli pieni. Osallistujat eivät normaalityössä kiinnittäneet huomiota kehoonsa, tai kokeneet kehollaan olevan merkitystä muille hybridityön lähi- tai etätapaamisissa. Osallistujat kokivat, että saivat töissä olla omana itsenään. Eräs osallistuja vertasi HR-asiantuntijan työnkuvaa asiakaspalvelutyöhön ja kertoi kokevansa, ettei omassa työssään koe, että heillä olisi samankaltaista kehollista roolia töissä kuin esimerkiksi asiakaspalvelutyössä.

“– mä en niinku näis vuorovaikutustilanteissa, mä en koe mun kehossani tapahtuvan mitään kovin kummallista aivan tässä normaalityössä” (H2)

“– Mut et sit et meillä olis niinku tavallaan joku kehollinen niinku rooli – en koe että meillä tarvii olla sellasta” (H5)

Vaikka kehon merkitys koettiin pieneksi, katsottiin kehon osallistuvan hybridityössä toisen kohtaamiseen ja vuorovaikutukseen. Kehoa pohdittiin tarvittavan ihmisten välisen vuorovaikutuksen syntymiseen, ja kehon koettiin osallistuvan eri tavoin esimerkiksi tunteiden ilmaisuun ja näyttämiseen työn lähi- ja etätapaamisissa. Kehon nähtiin tuovan työhön ja työn vuorovaikutukseen inhimillisyyttä ja koettiin, että keho on yksi tekijä siinä, miksi ihmisiä tarvittiin tekemään HR-asiantuntijan töitä. Keho käsitettiin osana ihmisyyttä ja tekijänä siinä osana HR-asiantuntijan työtä, jota ei tietokoneilla voinut korvata.

”Tällasessa työssä niin ajattelee ensin, että sen (kehon) merkitys on aika pieni. Ja voi varmasti olla, pystyis tekemään tätä työtä vain aivolla ja suulla – me työskentelemme ihmisten kanssa, niin me tarvitaan kehoa, että voi syntyä sitä vuorovaikutusta. – Et käytetään käsiä, käytetään kasvoja, me hymyilemme, me näytämme meidän tunteita” (H1)

”Varmaan se inhimillisyyttä, me ollaan ihmisiä, jotka tekevät tätä työtä, ei olla koneita ja koneet pystyvät tekemään paljon, mutta just että miksi vielä ihmiset tekevät paljon töitä, on se, että me ollaan juuri ihmisiä, jotka tapaa toisen ihmisen tai ryhmän” (H1)

Kehon merkitys hybridityössä koettiin vähäiseksi myös etätyön suuren määrän vuoksi. Eräs osallistuja koki, että omassa työyhteisössä tehtiin paljon etätyötä ja, että etätyö korostuu lähityöhön verrattuna. Etätapaamisissa kehon merkitys vuorovaikutuksessa oli osallistujan kokemuksen mukaan pieni verrattuna lähitapaamisiin.

”Mä luulen, et aika vähäinen. Ja mä luulen, et se liittyy, vielä, et se liittyy viel erityisesti siihen etätyön korostuneisuuteen ja siihen että tässä mun omassa työyhteisössä tehdään paljon etätyötä – Ja se, mä aattelen, et se etäyhteyksien yli työskentely sit vielä niinku vähentää sitä kehon merkitystä. Et on ehkä aika vähäinen” (H4)

Kehon ulkonäköön, pukeutumiseen ja ehostukseen, kiinnitettiin huomiota toimistolle lähitöihin mennessä ja esimerkiksi lähitapaamisten erilaisissa esiintymistilanteissa. Etätapaamisissa vaatteisiin tai ulkonäköön ei panostettu, vaan töiden ja työorientaation koettiin sujuvan myös kotivaatteissa.

“– aina kun mä tuun tänne toimistolle, mä niinku katson mitä vaatetta mä laitan päälle ja mä laitan meikkiä, mut sit mä aika usein saatan etäkokouksessa olla ilman meikin hiventäkään ja joku kotipaita päällä – mut sit mulla kyllä onnistuu työorientaatio ilman meikkiäkin ja kotivaatteissa” (H2)

6.1.2 Lähikohtaamisen kokonaisvaltaisuus

Tutkimukseen osallistujat kokivat, että lähitapaamisissa vuorovaikutus oli etätapaamisten vuorovaikutusta kokonaisvaltaisempaa. Lähitapaamisissa oma oleminen koettiin kokonaiseksi

ja myös toiset koettiin kohdattavan kokonaisina. Toinen koettiin lähitapaamisissa kohdattavan moniulotteisemmin kuin asiapainotteisissa etätapaamisissa. Lähitapaamisissa pystyttiin myös lukemaan toista paremmin ja näkemään toisen reaktioita omaan puheenvuoroon.

“– kun siin on se ihminen kokonaisena, ei oo vaan se puoliks –” (H2)

Lähitapaamia suositeltiin tietyn tyyppisiin kohtaamisiin, kuten vaikkapa konfliktitilanteiden ratkaisuun tai palautteenantoon. Lähitapaamisessa kohtaamisen kokonaisvaltaisuuden koettiin edistävän yhteisymmärryksen syntymistä esimerkiksi ristiriitatilanteiden ratkaisussa. Eräs tutkimukseen osallistuja koki, että lähitapaamisessa palautteenanto onnistui paremmin kuin etätapaamisessa, koska palautteenantaja ja -saaja pystyivät lukemaan toistensa kehollisia reaktioita paremmin lähitapaamisessa.

“No mä aattelen et siinä niinku ehkä se ymmärrys, eri osapuolten näkemyksille tulee paremmin siinä tilanteessa, kun se on niinku kokonaisvaltasempi se keskustelu – Niin se yhteinen ymmärrys niinku sille asialle mistä puhutaan tai ristiriitaselle asialle, niin mä uskon et se syntyy siinä paremmin” (H2)

Myös tutustumisen koettiin onnistuvan parhaiten lähitapaamisissa. Lähitapaamisissa oli etätapaamia helpompi puhua muistakin kuin työasioista. Tutkimukseen osallistujat arvelivat, että tuntisivat toisensa paremmin, jos tekisivät lähityötä enemmän. Lähikohtaamisissa koettiin, että pystyttiin rakentamaan luottamusta toiseen, koska toinen oli fyysisesti lähellä. Lähitapaamisissa pystyttiin lukemaan toisen kehollista ilmaisua paremmin kuin etätapaamisissa, eikä lähitapaamisissa pystynyt teeskentelemään samalla tavoin kuin etätapaamisissa. Tutustuminen tapahtuikin tutkimukseen osallistujien kokemusten mukaan parhaiten lähitapaamisena, tekemällä jotain vapaamuotoista yhdessä. Säännöllisen lähitapaamisen myös koettiin tukevan hyvää työilmapiiriä ja työhyvinvointia. Kerran kuussa sovittujen lähitapaamisten koettiin parantavan myös lähitapaamisten välissä tapahtuvaa etävuorovaikutusta.

”Niin, mä luulen kyllä, et sillon (lähitapaamisessa) pystyy ehkä puhumaan niinkun muustakin asiasta, kuin töistä ja joku ehkä semmonen luotettavuus ehkä kun tietää et se toinen on siinä jotenkin vieressä ja lähellä, et tässä on kuitenkin aina sitte. Ja sit just

kuitenkin kun ei voi ehkä niinku voikaan lukea sitä toista niin hyvin etänä kun mitä sitten läsnä ei pysty feikkaamaan niinku. En mä tiä. Tutustuu paremmin kyllä läsnä” (H5)

” – hyvä kohtaaminen työtovereiden kanssa, se onnistuu myös etänä, näin mä ajattelen sen. Mutta, oikeesti on tosi kiva nähdä se kerran kuussa vähintään esimerkiksi, koska – en usko et se jatkuis se hyvä kohtaaminen, jos ei me aina tietyin väliajoin nähtäis myös livenä. Et jos me aina vaan nähtäis telkkarista toisemme – se livenä näkeminen, niin se vahvistaa myöskin sitä välillä nähtävää tai sillain kun nähdään etänä” (H2)

Toisaalta tutustumiseen liittyen eräs osallistuja myös pohti, että aiemmin etäyhteyksien kautta tavattu ihminen vaikutti lähitapaamisessa samanlaiselta kuin etätapaamisissakin. Osallistuja pohtikin, että etäyhteyksiä oli luultavimmin opittu käyttämään ja olemaan omana itsenä myös videotapaamisissa. Osallistuja arveli, että luultavimmin videoyhteydenkin kautta saattoi nähdä tarpeeksi toisen kehollista olemusta, jotta tutustuminen onnistui.

”et ei oo tullu semmosia niinku ylläreitä, siinä että kun tapaakin jonkun livenä, että se oiskin hyvin erilaista, en oo sellasta kyl niinku kohdattu, selvästi ollaan osattu antaa – itsestämme – videon välityksellä ihan semmonen oikeenlainen kuva. – En tiä, voiskohan se jotenkin olla että me ollaan niin totuttu jo, et tähän näin, et sit sitä on oma ittensä siinä videossa –niinku sellanen puhuminen ja äänensävyt ja sellainen kehollinen, niin ehkä se on kuitenkin sitten se, mitä tässä niinku tarpeeks että näkee sitten” (H5)

Etätapaamisten vuorovaikutuksen ja kohtaamisen koettiin olevan enemmän asiapainotteista, kun taas lähitapaamisissa pystyttiin kohtaamaan toinen ihmisenä, ei vain asiana. Etänä kohdatessa koettiin myös empatian ja halun auttaa kollegoja vähenevän, kun ei nähty kollegoiden konkreettista työskentelyä.

”– se helposti tekee kohtaamisista sit hyvin asiapainotteisia, kun ollaan asian äärellä ja käytetään vaan ääntä – mulle ainakin, jos on kotona yksin tekemässä jotain, niin on paljon helpompi suhtautuu tosi ankeesti – et mä huomaan et mun niinku semmonen empatia ja vaik halukkuus auttaa muita vähenee – Et mä en näe sitä kun mun kollega työskentelee aivan niinkun jotenkin silleen raivopäänä, jotta saa kaiken tehty –” (H4)

Toisaalta etätapaamisissa esimerkiksi esiintyminen koettiin helpompana ja vähemmän jännittävänä, koska ei oltu kokonaisena toisten edessä, vaan pelkkänä ”päänä”. Etätapaamisissa koettiin, että pystyttiin olemaan puolittain piilossa. Etäyhteyksien kautta yleisön tai kuuntelijoiden reaktioita ja tunnelmaa oli kuitenkin haastavampi havaita kuin lähitapaamisissa, eritoten, jos kamerat olivat kiinni.

”Mut kylhän se varmaan etäyhteysaikana se esiintyminenkin on tietyllä tavalla. Ehkä se on helpompaa, kun ei oo silleen kokonaisena ihmisten edessä, vaan et on vaan päänä ihmisten edessä – Sit se ehkä tota, jos on kokonaisena esiintyy siinä – varmaan se vuorovaikutus – onhan se niinkun tietysti kokonaisvaltasempi juttu ja paremmin näkee niitten ihmisten reaktiot ja näin” (H2)

Erään osallistujan mukaan töissä ei kuitenkaan ollut mitään merkitystä, tapasiko toisen lähi- vai etätapaamisessa. Osallistuja koki etävuorovaikutuksen järjestyneempänä kuin lähivuorovaikutuksen ja kertoi, että etätapaamisissa pyydettiin esimerkiksi puheenvuoroja helpommin kuin lähitapaamisissa.

”Mun mielestäni sil ei oo mitään merkitystä, oonko mä etänä vai oonko mä jonkun ison pöydän ääressä ihmisten kanssa. Päinvastoin musta tuntuu puolestaan et se on jopa semmosta jotenkin järjestäytyneempää niinkun se vuorovaikutus, pyydetään helpommin niitä puheenvuoroja ja tällasia juttuja” (H3)

6.1.3 Tunteet kehossa

Kehon koettiin hybridityön lähi- ja etävuorovaikutustilanteissa kertovan tunteista, osallistujien yleisestä energiastasosta ja yhteisestä tunnelmasta. Etävuorovaikutustilanteissa kameroiden ollessa päällä toisen kehosta koettiin välittyvän muun muassa innostus ja kiinnostus tapaamisen aihetta kohtaan, sekä energiatasot, kuten vaikkapa väsymys.

”– kaikki niinkun semmoset energiatasot ja se niinkun mielenkiinto sitä aihetta kohtaanhan näkyy siitä ihmisestä et olenko innostunut ja kiinnostunut tästä aiheesta tai että väsyttääkö tai oonko muuten innostunut” (H3)

Lähitapaamisissa, toisten kanssa samassa tilassa ollessa, ryhmän yhteisen energian, yleisen tunnetilan ja tunnelman koettiin välittyvän kehon kautta, asentojen, eleiden ja ilmeiden avulla.

”– minkä takia mä nautin niin paljon niinkun ihmisten kanssa samassa tilassa olemisesta, mulle semmonen ihan niinku energian, että tavallaan, että onko meillä tässä tilanteessa niinku myönteinen, neutraali vai vähän negatiivinen energia, niin se on must kyl semmonen, että se välittyy kyl kehon kautta – Varmaan sen tuntee – ehkä asennoista, ehkä eleistä, varmaan ilmeistä tosi paljon” (H4)

Hymyn, naurun ja ystävällisyyden koettiin olevan kehollisia ja kehon välittämiä tuntemuksia. Näiden koettiin vaikuttavan positiivisesti toiseen ihmiseen ja tukevan hyvää ilmapiiriä ja työhyvinvointia. Lähitapaamisissa ystävällisen ja toisista välittävän tunnelman koettiin tarttuvan myös itsen, vaikka olisikin ollut tilanteessa vain sivustakatsojana ja varsinainen ystävällisyyden osoitus olisi kohdennettu jollekulle muulle kuin itselle. Haastatteluissa myös todettiin, että nykyisessä työpaikkakulttuurissa saa esimerkiksi halata työkaveria vaikkapa pitkästä aikaa tavatessa.

“– kukaan ei ole minulle ystävällinen, mutta minä näen että nämä kaksi ovat tässä kohtasivat ja ovat ystävällisiä toisilleen, niin sehän on semmonen että se vaikuttaa myös minuun, että täällä on tämmönen ilmapiiri – et voi olla rento ilmapiiri ja et sillai välittävä ja ystävällinen ja kohtelias ja tällai, niin kylhän se sit välittyy muihinkin. Et kyllä se ystävällisyys ja toisten huomiointi parantaa kaiken kaikkien hyvinvointia” (H3)

Toisaalta tunteiden, ja eritoten negatiivisten tai vaikeiden tunteiden ei tutkimukseen osallistujien mukaan mielletty kuuluvan työn vuorovaikutukseen. Työn yleisiin käytösnormeihin ei koettu kuuluvan tunteiden tuonti työpaikalle. Eräs osallistuja arveli, että jos lähityötä tehtäisiin enemmän, tuotaisiin työpaikalle enemmän tunteita, ja oma hyvä tai huono päivä vaikuttaisi työn vuorovaikutukseen. Negatiiviset tunteet koettiin helpommiksi jättää kotiin hybridityössä, jossa kollegoja tavattiin lähitapaamisissa harvoin. Osallistuja arveli, että lähityön määrän lisääntyessä, myös negatiivisia tunteita tuotaisiin enemmän töihin.

”Et jotenkin se, et etenkin ehkä niiden vaikeiden tunteiden ja ehkä jotka tämmöseen niinku virastotyöhön ehkä vähemmän mielletään kuuluviksi, vaiks en mä tiiä miks ei ne nyt oikeesti vois ihan hyvin myös kuuluu” (H4)

”– Et mä luulen et se kyllä vaikuttaa siihen, että kun nähdään vähemmän liveinä, että ei tuoda niitä, sitä huonoa fiilistä samalla” (H5)

Vaikka tutkimukseen osallistujat kertoivat, etteivät kiinnittäneet omaan kehoon huomiota hybridityön lähi- ja etävuorovaikutustilanteissa, nousi oma keho kuitenkin tutkittavien tietoisuuteen jännittävässä, levottomuutta ja rauhattomuutta herättävissä tilanteissa, kuten esiintyessä tai vaikkapa haastavissa tapaamisissa. Jännitys ja hermostuneisuus tuntui omassa kehossa niin lähi- kuin etätapaamisissa. Jännityksen kuvailtiin tuntuvaan hengityksen kiihtymisenä, sydämen hakkaamisena, punastumisena ja hartioiden jännittyneisyytenä. Jännittävässä tilanteissa tutkimukseen osallistujat tunnistivat havainnoivansa kehoaan, kehon asentoja, liikkeitä ja toimintoja, tarkemmin kuin yleensä. Sen, että oma keho ja kehon toiminnot ylipäättään nousivat omaan tietoisuuteen töissä, koettiin kertovan jännityksestä tai hermostuneisuudesta.

”– se punastuminen on varmaan semmonen yks –se kokemus siitä, että – hengittää pinnallisesti ja tuntuu siltä, että jotenkin sydän sykkii liian nopeasti ja ehkä semmonen rauhattomuuden – Niin siinä on jotain tosi poikkeuksellista ylipäättään, että mä kiinnitän huomiota vaiks siihen, että no nyt mä istun tähän, tai että nyt mun täytyy ottaa tää tietokone ja istua tähän ja mun pitää avata tää tietokone ja laittaa se etäyhteys käyntiin. Joo, ehkä se on jo ylipäättään jo sitä, että se, ne mun kehon toiminnot tai mun kehon osat tulee mun tietoisuuteen, niin ehkä siin on jo jotain sellasta – Mikä kielii mulle siitä levottomuudesta” (H4)

Tutkimukseen osallistujat osasivat rauhoittaa kehoaan jännittävässä lähi- ja etävuorovaikutustilanteissa muun muassa hengityksen ja rauhoittelevan sisäisen puheen avulla. Tutkimukseen osallistujat kuvasivat, miten jännittävässä tilanteessa järkeilevät ja toteavat itselleen, ettei tilanteessa oikeasti ole mitään hätää. Ennen omaa esiintymistä rauhoituttiin muun muassa syvään hengittämällä. Kehon tietoista rauhoittamista ja hengitystä hyödynnettiin myös, jos vaikeat työasiat jäivät tuntumaan kehossa paineen tai ahdistuksen tunteina. Myös toisten hätä työn lähi- ja etätapaamisissa, esimerkiksi ikävistä ja surullisista asioista puhuttaessa, tuntui omassa kehossa.

” – kyllä mä nyt sit tietysti aina etukäteen hengitän syvään, että nyt et ihan rauhassa, et ei oo kiire ja tällasta niinku rauhottelua ehkä itselleni sitten jotenkin, että ihan rauhassa käy tän läpi ja –” (H2)

“ – ihmisten hätä on sellanen, jonka mä tunnen sit siin omassa kehossa ” (H4)

Tutkimukseen osallistujat kertoivat tunnistavansa myös keskustelukumppanin jännitystä tai hätäännystä lähi- ja etätapaamisissa. Jännityksen koettiin näkyvän muiden kehosta esimerkiksi punastumisena, ja siinä, että sanat saattoivat mennä sekaisin. Osa koki toisten hätäännöksen ja jännityksen näkyvän etäyhteyksien kautta jopa selkeämmin kuin lähitapaamisessa, koska videokuvan kautta näkyivät vain toisen kasvot. Toiset taas arvelivat, etteivät etäyhteyksien kautta aisti muiden jännitystä. Lähimpien kollegojen jännitys tai negatiivinen tunnetila tunnistettiin etätapaamisissa helpommin, kuin vieraampien kollegoiden, koska lähimmät kollegat tunnettiin kokonaisuudessaan paremmin, ja näin myös heidän erilaiset tunnetilansa olivat helpompia tunnistaa.

” – no ehkä se näkyy just sellasena, että tulee vähän punaa poskille ja ehkä vähän etukenoasento siihen semmoseen selittämisen moodiin ja sitten sitä tulee sitä puhetta niinku aika paljon niin ettei siihen oikein pääse väliin ja se on mun mielestä oikein korostuu tässä ruudulla, koska – jos olet pulassa ja kauheesti selität jotain, niin mä näen täs kaikki muutkin asiat täs ympärillä ja pystyn havainnoimaan ehkä muita ihmisiäkin – mut kun sä oot siinä ruudulla, niin mä näen vaan sut – sen huomaa mun mielestä helpommin tästä nimenomaan tästä ruudulta ” (H3)

” – lähimpien kollegoiden kaa, niin silloin tunnistaa aika hyvin, kun tekee melkein päivittäin työtä, ja keskustelelee niiden kaa, niin huomaa aika nopeasti, jos jotain on väärin ” (H1)

Tutkimukseen osallistujat pyrkivät niin lähi- kuin etätapaamisissakin kehollisesti rauhoittamaan toista ja kannustamaan toista saamaan asiansa sanotuksi, vaikkeivat olisikaan olleet samaa mieltä. Vaikeissa keskusteluissa ja jännittävässä tilanteissa haluttiin osoittaa empatiaa toista kohtaan, ja luoda tietynlaista turvallista tilaa toiselle esimerkiksi hymyilemällä, nyökkäilemällä ja lyhyillä positiivisilla kommentteilla. Eräs haastateltava puhui myös kannattelusta, jolla toisen tunnereaktio, esimerkiksi itku tai punastuminen, ohitettiin

työtilanteessa huomaavaisesti ja asiallisesti, niin ettei tunteen kokija joutunut vaivaantumaan tai selittelemään tunteenpurkausta työtapaamisessa. Toisen kannattelun avulla pystyttiin jatkamaan yhteisten asioiden käsittelyä ilman, että toisen tunnereaktioon pysähdyttiin tai takerruttiin liikaa.

”– mä yritän rauhoittaa sitä toista tai niinku olla empaattinen ja näyttää et joo, menee hyvin – Se voi olla myös joku vaikeempi keskustelu, ja siksi se toinen henkilö jännittää. Vaik jos olisi esimerkiks sellanen, et me ollaan eri mieltä ja siksi se jännittää, niin silloin voi olla vaikee olla empaattinen ja sanoo et menee hyvin, mut kuitenkin voi niinku yrittää tehdä sellasen ”safe space” – yritän käyttää kannustavia sanoja, ja ehkä sellasta, ehkä niinku hymyillä ystävällisesti, ei, niin et mä hymyilen nyt sulle, enemmän niin et ”joo”, niinku kannustaa, ”et joo, menee hyvin”, ”joo, et sano vaan”” (H1)

”– niin se jotenkin semmosten tunteenpurkausten –yli jatkaminen myös ilman semmosta sen suurempaa alleviivaamista – Et sit se tilanne jatkuu ja päästään jatkamaan niistä asioista, mitä ollaan yhdessä käsittelemässä, ilman, et tarvii tavallaan takertuu niin paljon sen toisen reaktioon –” (H4)

6.2 Ilmaiseva ja läsnäoleva keho

Toinen pääteema koostui kolmesta alateemasta, jotka käsittelivät erilaisia kehollisen ilmaisun muotoja hybridityön lähi- ja etävuorovaikutustilanteissa. Ensimmäisen alateeman muodostivat kokemukset siitä, millaista kehollista ilmaisua erilaisissa lähi- ja etävuorovaikutustilanteissa havaitaan ja hyödynnetään. Toisen alateeman muodostivat taas kuvaukset, miten keho ilmaisee läsnäoloa lähi- ja etätapaamisissa. Kolmas alateema koostui kokemuksista, joissa lähitapaamisissa kehon pois kääntämisen koettiin kertovan siitä, ettei oltu läsnä toiselle tai kiinnostuneita yhteisestä asiasta.

6.2.1 Kehollinen ilmaisu hybridityön vuorovaikutustilanteissa

Tutkimukseen osallistujat kokivat niin lähi- kuin etätapaamisissakin saavansa toisten eleiden ja ilmeiden kautta vastakaikua ja ymmärrystä omalle puheenvuorolleen. Etätapaamisissa videokuvan avulla havaittiin kuulijoiden kehollisesta ilmaisusta, mitkä asiat omassa puheenvuorossa olivat kuulijoille tärkeitä, tai jos jollakulla heräsi kysymys. Tutkimukseen

osallistuja kuvaili etätapaamisessa kameran kautta näkyvien ilmeiden ja eleiden vahvistavan puhetta ja keskustelua, sekä auttavan hahmottamaan, millä seikoilla oli painoarvoa keskustelukumppanille.

”– se aihe mistä keskustellaankin sitten vaikka työkaverin kanssa niin se ikäänkun vahvistaa se ilme tai ele – jotakin tiettyä asiaa siinä keskustelun aiheessa, et mä uskon et se on niinku yks mitä siitä voi niinku nähdä” (H2)

Etäkokouksissa kameraa pidettiin päällä, koska omien ilmeiden ja eleiden näkyminen muille koettiin tärkeäksi. Merkitykselliseksi koettiin, että muut etätapaamiseen osallistujat näkevät, nyökytteleekö, kun kuuntelee vai onko eri mieltä jostain kuulemastaan. Esimerkiksi kysymystä esittäessä omien kasvojen näkyminen muille koettiin tärkeäksi, jotta toiset osaavat tulkita kysymyksen sävyn.

”– mä huomasin et se on mulle niin tärkeitä että kun joku toinen puhuu, et se näkee et kun mä nyökytän ja se näkee, kun mä oon samaa mieltä ja et se myös näkee, kun mä en oo samaa mieltä – että miltä mun naama näyttää kun mä esitän jonkun kysymyksen” (H4)

Keskittyneen, tarkkaavaisen ja kiinnostuneen olemuksen koettiin lähi- ja etätapaamisissa kertovan siitä, että toinen arvostaa omaa sanottavaa, kun taas hymyily saatettiin ajoittain kokea vähätteleväksi. Hymyilystä eroteltiin erikseen aito, ystävällinen hymy, sekä tietyllä tavalla alentuvainen hymy, joka kertoi siitä, ettei kuuntelija arvosta puhujan puheenvuoroa tai koe sitä tärkeäksi. Aidon kiinnostuksen koettiin näkyvän vakavampana, tarkkaavaisena ilmeenä.

”–se ilme voi olla aika sellanen niinkun tarkkaavainen, niin se tuntuu ihan hyvältä, et okei, toi kuuntelee, et se on keskittynyt, mut sit jos se onkin vähän semmonen, – että se hymyilee niin kuin vaan, että “kerros vaan sinä oma näkemyksesi” (H5)

Omaan keholliseen ilmaisuun hybridityön lähi- ja etätapaamisissa vaikuttivat viestinnän konteksti ja kohderyhmä. Tutkimukseen osallistujat tunnistivat hyödyntävänsä omaa kehollista ilmaisuaan esimerkiksi edustustilanteissa, osoittaen vaikkapa hyvällä ryhdillä ja iloisuudella ammattilaisuutta. Ilmeet ja äänensävyt, kuten vaikkapa erilaiset hymyt sekä oman olemuksen rentous tai jämäkkyys olivat kehollisia ilmaisutapoja, joihin kiinnitettiin huomiota ja joita

hyödynnettiin eri tavoin omassa ilmaisussa. Omasta kehollisesta ilmaisusta tunnistettiin esimerkiksi määrätietoinen, eksakti ja asiallinen ilmaisu jotakin asiaa edistäessä, kun taas esimerkiksi ideaa markkinoidessa kehollisen ilmaisun koettiin olevan erilaista.

”– niin tota, niin no kyllä ne tietenkkin niissä sitten huomaa, että sitä sitten sillä tavalla on jotenkin selkä suorassa ja jotenkin enemmän ehkä semmonen, et ottaa siinä huomioon sitä kokonaisvaltasta, että ei voi silloin niinku röhöttää näin, vaan silloin edustetaan silloin sitä työnantajaa ja ehkä siinä tulee sitten sitä palveluroolia ehkä sittenkin mukaan, joo” (H5)

”– joitain asioita pitää viedä sillä lailla aika eksaktisti, että niinkun asiat on niinkun tällai ja asiat pitäis tehdä näin ja meidän pitäis saada näin ja näin ja näin – Niinku semmonen määrätietonen ja asiallinen se ilmaisutapakin ja sitten taas toisaalta, jos pitää markkinoida – jotain ideaa vaikka, niin sitten toki on ihan toisenlainen – se olemus – ehkä äänensävyt, ilmeet on sellaset, sit semmonen tietynlainen rentous tai ei-rentous, ja – hymyt –” (H3)

6.2.2 Läsnaolon kehollisuus

Tutkimukseen osallistujat kokivat, että läsnäolo välittyi muun muassa kehon asentojen, katseiden ja ilmeiden kautta hybridityön lähi- ja etätapaamisissa. Etätapaamisissa kameroiden ollessa päällä pystyttiin havainnoimaan, ollaanko tapaamisessa läsnä, vai tehdäänkö jotain muuta. Läsnaoloa etätapaamisissa kuvattiin asian äärellä oloksi ja avoimuutena kameran suuntaan. Sisäänpäin kääpertymisen tai liian leppoisan olemuksen ei koettu kuuluvan läsnä olevaan olemukseen etätapaamisissa.

”No sanotaan, et kyl sillä on merkitystä, että itse jotenkin osoittaa olevansa läsnä, vaikka niin, et kasvot on näin päin ja niinku ettei vaikka oo tämmönen tai rotkota jotenkin siinä tuolissa hirveen niinku liian lepposan näkösenä tai jotakin, niin kyl sil on merkitystä. Et sä itse niinkun omilla eleillä ja ilmeillä näytät semmoselta et oot niinku avoin tavallaan siinä kameran edessä, eikä hirveen sisäänpäin kääntynyt, niin kyllä sillä on merkitystä, sillä sanoman läpi viemisellä tai sillä mitä sä sanot, ja uskon et sit se sille vastaanottajallekin on helpompi se sanoma ottaa vastaan, silloin kun sä olet avoimesti ikään kuin siinä kameran edessä –” (H2)

Lähitapaamisissa läsnäolon koettiin välittyvän katsekontaktin avulla. Myös ilmeiden ja eleiden, kuten hymyilyn ja nyökyttelyn, sekä reagoinnin toisen sanomaan, koettiin kertovan läsnäolosta ja kuuntelusta lähitapaamisissa.

”– se (läsnäolo) on se katsekontakti ja nyökyttelyä, ja hymyilyä – Niinkun reagoit siihen, mitä se toinen sanoo, että pystyt niinku jatkamaan sitä asiasta –” (H5)

Tutkimukseen osallistujat kertoivat kiinnittävänsä etätapaamisissa kameroiden päällä ollessa huomiota siihen, että itse osoittavat kehollaan läsnäoloa. Etätapaamisissa mikrofonien ollessa kiinni, mutta kameran ollessa päällä, pyrittiin muun muassa nyökyttelemällä kertomaan omasta läsnäolosta. Osallistujat kertoivat, etteivät he välttämättä kuitenkaan huomaisi, jos joku toinen esimerkiksi kirjoittaisi sähköposteja samaan aikaan videopalaverissa, mutta heillä itsellään oli tunne, että jos he tekisivät etäkokouksen aikana jotain muuta kuin keskittyisivät itse kokoukseen, he paljastuisivat kameran kautta heti. Lähitapaamisissa samanlaista läsnäolon osoittamisen tarvetta ei kuitenkaan tunnustettu. Tutkimukseen osallistuja kertoi, että kokoushuoneessa läsnä tavattaessa saattaisi esimerkiksi katsoa puhelinta, mutta ei etätapaamisessa toimisi näin. Osallistujat kokivatkin, että etänä tavattaessa pitää ikään kuin todistella muille olevansa läsnä.

”– Mä en tiedä, jos mun kollegat vastaa sähköposteihin tai ihan mitä vaan, lukee uutiset, niin mä en huomaa sitä. Koska itse ajattelen, että jos itse teen jotain muuta ja kamera on päällä, niin mä luulen, et muut huomaa heti, mut ei ne varmaan, jos mä en huomaa” (H1)

”Niin kyl sitä niinku jotenkin pyrkii osottamaan, ehkä enemmän voisin vielä kuvitella videopuhelun välityksellä olis vielä enemmän läsnä, kun tota siellä kokoushuoneessa, koska mä en vois kuvitellakaan, et jos mä olisin videopuhelussa tällä tavalla että mä ottaisin nyt tähän puhelimen ja rupeisin tekemään jotakin. Mut sitten kokoustilassa saattais ehkä jonkun asian tehäkin. Ja sitä pitää jotenkin todistella siinä videopuhelussa, että kun ollaan etänä niin pitää vielä enemmän tuoda esille, että vaikka ollaan etänä, niin silti olen tässä” (H5)

6.2.3 Kehon pois kääntäminen lähitapaamisissa

Tutkimukseen osallistajat kuvasivat kokemuksiaan kehon pois kääntämisestä erilaisissa lähivuorovaikutustilanteissa. Kehon kääntäminen pois päin toisista koettiin lähitapaamisissa läsnäolon vastakohtana ja sillä koettiin olevan monia merkityksiä. Toisesta pois kääntymällä saatettiin kertoa, että nyt ei haluta keskustella, vaan keskittyä töihin. Keskustelutilanteessa toisesta pois päin kääntymisen koettiin kertovan siitä, että keskustelija ei halua olla tilanteessa. Kokemuksia etätapaamisista, joissa kehon pois päin kääntäminen kamerasta olisi tulkittu läsnäolon vastakohtana ei tutkimusaineistossa ollut.

”– niin ehkä jos joku halua keskittyä johonkin asiaan, niin silloin voi huomaa, esimerkiksi jos on huonekaveri ja se halua keskittyä, ja se toinen haluis jutella, niin silloin voi ihan keholla myös niinku kääntää pois ja vähän niinku näyttää, että mä haluun tehdä mun töitä tässä” (H1)

Eräs tutkimukseen osallistuja kertoi yksikön yhteisestä lähitapaamisesta, jossa oli havainnut, ettei keskustelussa käännyttykään toisten puoleen, vaan tietokoneisiin päin. Tietokoneiden katselu keskustelutoverin sijasta johti siihen, että yhteisestä keskustelusta tuli irrallisten kommenttien heittäilyä, eikä toisia kuunneltu. Kokouksessa toisista pois päin kääntymisen osallistuja arveli kertovan kiireistä ja kuormituksesta töissä.

”– mut sit oli joku semmonen kokous, missä oli tavallista enemmän mun mielestä sellasta, et me ei oltu käännytty niinku toistemme puoleen, vaan me oltiin jotenkin niinku koneella, ja sit tuli semmosta niinku joittenkin semmosta vähän niinku heittäilyä sinne väliin vaan kommentteja, mikä on ehkä epätavallisempaa kuin aikasemmin ja sit mä vaan muistin, et kun mä ajattelin kokouksen jälkeen, et oliko vähän kireyksiä tai väsymystä tai jotain muuta semmosta” (H5)

Toinen tutkimukseen osallistuja kuvasi myös tilanteita, joissa lähitapaamisissa oli käännytty pois päin yhteisestä tapaamisesta, vaikkapa toisen puoleen supattamaan. Osallistuja kuvasi tätä yhteisestä asiasta yksityisen puoleen kääntymiseksi ja koki sen kertovan esimerkiksi siitä, että ollaan jotakin yhteistä vastaan. Osallistuja piti toisista pois päin kääntymistä mielenkiintoisena viestinä lähitapaamisissa ja huomasi kiinnittävänsä siihen huomiota.

”Jos käännyttään jonkun kanssa vaik siit ei välttämättä kuuluis mitään ääntä, kun on jotain yhteistä ja kun käännyttään siitä yhteisestä kohti jotain yksityistä, niin jotainhan

se kertoo siitä että, et joko ollaan jotain vastaan, tai jotain. – Et se on must tosi semmonen kiinnostava viesti, tai mihin huomaan kiinnittäväni, et mitä täällä tapahtuu”
(H4)

6.3 Vuorovaikutuksen käytänteet ja puitteet

Kolmannen pääteeman muodostivat kokemukset etävuorovaikutuksen säännöistä ja toimintatavoista, sekä tilaan, kehoon ja vuorovaikutukseen liittyvät kokemukset. Tutkimukseen osallistujat kokivat kameran käytön etätapaamisissa tukevan vuorovaikutusta, mutta kameran käytöstä ei koettu olevan selkeätä yhteistä linjausta organisaatiossa. Etätapaamisten muista käytänteistä, kuten puheenjohtajuudesta ja puheenvuorojen pyytämisestä virtuaalista kättä nostamalla oli erilaisia kokemuksia. Myös fyysisen tilan koettiin lähi- ja etätapaamisissa vaikuttavan vuorovaikutukseen ja kehoon.

6.3.1 Etätapaamisten muotoaan hakevat toimintatavat

Tutkimukseen osallistujat kokivat kameroiden päällä pitämisen positiivisena ja tukevan etätapaamisten vuorovaikutusta. Kameran kautta nähtiin toisen kasvot, eleet ja ilmeet ja näiden avulla pystyttiin saamaan vastakaikua, mihin suuntaan omaa puhetta kannatti viedä. Kameran ja videokuvan kautta nähtiin, olivatko toiset samaa mieltä, vai eivät. Kameran päällä pitämisen koettiin helpottavan omaa keskittymistä etätapaamisissa. Tutkimukseen osallistujat myös kokivat, että kamera olisi kohteliasta olla päällä ainakin kokousten alussa, jos ei aiemmin ollut tavattu.

”– mietitäänkö siellä jotain vai ja sitten niinkun näkee vähän myös sitä niinku mihinkä suuntaan kannattaa sitä niinku omaa, voiko sanoo niinku tarinaa niinku viedä. Et tavallaan, että jos alkaa näyttää siltä, et saa niinkun vähän sitä vastakaikua sieltä, et nyt tää ei kuulosta hyvältä” (H3)

”– mä olen hanakka käyttämään kameraa, kun se helpottaa, mun omaa keskittymistä”
(H4)

”Mun mielestä se on ensinnäkin kohteliasta, varsinkin etenkin jos ei tunneta toisiamme ja olla oltu tekemisissä. Tai siis sekä että. Mun mielestä aloitus on hyvä et se ois aina se kamerat päällä kun alotetaan kokous” (H5)

Vastaavasti kameroiden ollessa kiinni, koettiin, ettei vuorovaikutusta toisten kanssa synny. Kameroiden ollessa kiinni, ei tiedetty, mitä mieltä muut olivat, eikä omalle sanottavalle saatu vastakaikua. Osallistujat saattoivat kameroiden kiinni ollessa jäädä miettimään, mitähän mieltä muut olivat omasta puheenvuorosta, kun toisten reaktioita ei nähty kameran kautta. Kameroiden ollessa kiinni tuli myös helposti olo, että toiset tekevät jotain muuta tapaamisen aikana ja epäiltiin, olivatko he edes kuunnelleet omaa puheenvuoroa. Kameroiden ollessa kiinni oli erityisen vaikeaa aistia itselle ennalta tuntemattomien ihmisten reaktioita omaan puheenvuoroon tai rakentaa vuorovaikutusta, koska ei nähty toisten ilmeitä. Ennalta tuntemattomien kollegoiden kanssa etätapaamisesta kameroiden ollessa kiinni koettiin jäävän epävarma olo.

”Ite vähän struglaan sen kaa et mä en tiedä, jos nyt jos ketään kuuntelee mua. Kun kamerat ei oo päällä, kun ei saa mitään, just kun ei synny sitä vuorovaikutusta. Niin joskus vaan tuntuu, et puhuu ihan vaan itsen kaa siellä” (H1).

”– vois jäädä miettii asioita, et olikohan se tyhmästi sanottu tai mitäköhän siit jotkut ajatteli, kun ei sitten oo voinu lukee muita, tai onkohan ne edes kuunnellu mua” (H5)

”– toisia ei tunne yhtään, tai et ovat ihan vieraita, niin silloin se tota, silloin et jos sitä kameraa ei oo päällä, eikä nää niitä ilmeitä, niin silloin siitä saattaa aika paljon usein jäädä aika paljon epävarmempi tunne” (H2)

Tutkimukseen osallistujat kokivat, ettei työyksikössä tai koko organisaatiossa ollut tehty yhteistä linjausta siitä, pidetäänkö etätapaamisissa kameroita päällä vai ei. Omassa yksikössä kameroiden käytöstä oli kuitenkin puhuttu ja kameraa toivottiin käytettävän ainakin oman puheenvuoron aikana. Osallistujat kokivat, että oman yksikön ulkopuolisissa tapaamisissa kameran käytöstä ei ollut sovittu ja joissain tapaamisissa oli vain tapahtunut niin, ettei kukaan koskaan avannut kameraa. Usein myös internetyhteyden laadun koettiin rajoittavan kameroiden päällä pitämistä etätapaamisissa.

”No, jos mä oon ymmärtänyt oikein, niin meillä ei ole sääntöjä tällä hetkellä, on yritetty perustaa sääntöjä, mut se on aika vaikeeta. Niin, koen, että tääl on kuitenkin sellanen asenne, et kamera on hyvä, mut ei ole pakko ja joskus voi olla vaikeeta saada ihmiset laittamaan kamera päälle. Yleensä puhuja laittaa kameran päälle, ei aina” (H1)

”– niin siellä ei oo koskaan kamerat auki – et se on ehkä hieman erikoista, mutta tota se on lähteny sillä tavalla liikenteeseen ja siit tietää et täällä ei nyt availta kameroita sitte” (H3)

”– sit aina tulee ehkä tää et no nyt on yhteysongelmia ja tällai ja sit pistetään kamerat kiinni –” (H3)

Tutkimukseen osallistujat kertoivat myös keinoista, joilla vuorovaikutusta voisi helpottaa kameroiden ollessa kiinni. Pohdittiin esimerkiksi, että kameroiden ollessa kiinni voisi kysyä vahvistusta muilta sanomaansa tai muut voisivat myös sanallisesti reagoida toisen puheenvuoroon. Tarvittaessa asiaan voitaisiin myös palata sähköpostitse.

”– pitäiskö sitä sit sanottaa tolla tavalla että oliks tää ok:sti sanottu tai haluiks joku tähän kompata tai jotenki, tai sitten niinku meidän pyrkiä jotenkin jo lähtökohtaisesti siihen tota että aina reagoitais jotenkin siihen henkilöpuheeseen kun ollaan niinkun etänä” (H5)

”Tietysti kysyn vahvistusta ja usein, että palaamme sähköpostissa ja sitten sähköpostissa saattaa tulla vahvistus” (H2)

Etätapaamisten muista toimintatavoista, kuten puheenjohtajuudesta ja puheenvuorojen pyytämisestä virtuaalista kättä nostamalla, oli erilaisia kokemuksia. Osa koki näiden käytänteiden toimivan, mutta eräs tutkittava koki käytänteet vieraina, koska ne erosivat lähitapaamisten toimintatavoista. Myös yleisistä etätapaamisten käyttäytymistavoista keskusteltiin ja nousi esiin, että osalla on tapana esimerkiksi syödä etäkokouksen aikana, mikä koettiin epämiellyttäväksi, varsinkin kun asiasta ei yhdessä ollut sovittu.

”Päinvastoin musta tuntuu puolestaan et se on jopa semmosta jotenkin järjestäytyneempää niinkun se vuorovaikutus, pyydetään helpommin niitä puheenvuoroja ja tällasia juttuja” (H3)

”Niit puheenvuoropyyntöasioita mä mietin – et yllättävän pienissäkin etäkokouksissa ihmiset saattaa viitata” (H4)

”Noh, jotkut syövät, pitävät sitä ruokatuntii siinä palaverin aikana, mitkä on ehkä hieman epämiellyttäviä, varsinkin jos siis, se ois eri juttu jos päätettäis pitää ruokatunti yhdessä niin se olis niinku toinen juttu, mutta tota tän tyyppisiä juttuja” (H3)

6.3.2 Fyysisen tilan vaikutus kehoon ja vuorovaikutukseen

Fyysisen tilan koettiin vaikuttavan niin lähi- kuin etätapaamisissakin vuorovaikutukseen ja kehoon. Fyysisellä tapaamispaikalla ja tilalla koettiin olevan vaikutusta lähitapaamisissa muun muassa siihen, miten kokoukseen osallistujat kuulivat ja näkivät toisensa, ja nähtiinkö jaetut materiaalit videotykillä. Luokkahuonemaisen tilan koettiin estävän toisten näkemisen ja kuulemisen kunnolla. Myös kovaääninen ilmastointi vaikeutti kuuluvuutta lähitapaamisissa. Etätapaamisiin liittyen eräs tutkittava kuvasi, miten ennen jännittävää etätapaamista omaa hermostuneisuutta lisäsi se, ettei tiennyt, mistä tilasta voisi soittaa videopuhelun.

”Et me oltiin – palaverissa tosi iso huone, jossa me istuttiin vähän silleen luokkahuonemaisesti – aattelin, et mä meen sinne taakse niin mä kuulen, et mitä kaikki puhuu. Niin mä en kuullu yhtään mitään, siel oli ihan hirvee ilmastointi kohisi ja sit mä menin eteen istuu ja sit kaikki puhui mun takana ja se oli se näkyvyys, no se voi olla etäpalaverissakin se näkyvyys jotenkin pienempi mut sitä voi sentäs suurentaa mut et siel oli joku sit a-nelonen siellä seinällä, en mä nähny sieltäkään mitään –” (H3)

”– sit tilanne oli vielä se, että mä en ollu tääl omalla toimistolla töissä – mul ei ollu avaimia mihinkään, et me oltiin sovittu et me nyt soitellaan – ja mä en oikein löytänyt oikeen mitään paikkaa, et edes mihin mä menen puhumaan tätä” (H4)

Lähityössä toimistolla työskennellessä tapahtui käytävillä spontaaneja kohtaamisia kollegoiden kanssa. Näiden yllättävien tapaamisten aikana pystyttiin hoitamaan asioita ja vaihtamaan tietoa

nopeammin kuin etätyössä. Etätyön koettiin haastavan tiedonkulkua, koska oltiin fyysisesti eri paikoissa.

”– niin kyl niitä spontaaneja semmosia niinku, spontaaneja asiapitoisiakin kohtaamisia tapahtuu täällä toimistolla enemmän ja – tieto vaihtuu – ehkä helpommin – että tää etätyöaika niinku haastaa sen tiedonkulun aika tavalla” (H3)

Etätapaamisten vuorovaikutuskäytänteisiin liittyen mainittiin, että esimerkiksi kuulokkeita ja mikrofonia käyttämällä voi muodostaa itselleen oman tilan, jossa keskittyy etätapaamiseen. Etätapaamisista nousi myös esille, ettei aina voinut tietää, missä tilassa tapaamisen toiset osapuolet olivat. Oliko tilassa esimerkiksi muita, jotka kuulevat keskustelun ja keille kaikille oma ääni mahdollisesti linjojen kautta kuuluu. Koettiin, että olisi kohteliasta ilmoittaa muille etätapaamisen osallistujille, jos tilassa on muita, tai vaikkapa käyttää kuulokkeita, jolloin muut tietävät, ettei heidän äänensä kuulu kokouksen ulkopuolisille.

”Et se tekeekin semmosen tilan itselleen, et mul on nyt kuulokkeet ja mul on nyt mikki, mä oon niinku tässä” (H5)

”Jos mulla ei oo kuulokkeet päässä ja niin mulla olis täällä joku henkilö, niin mä sanoisin sen aina – Että jotenkin se että jos on kuulokkeet päässä, niin sitten heti tietää, et se oma ääni ei mene siitä minnekään muualle, mut jos ei oo kuulokkeita päässä, niin sitten tietenkin sitten me ei tavallaan tiedetä, mitä siellä tapahtuu, siellä tilassa muuta” (H5)

7 POHDINTA

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli tutkia julkisella sektorilla hybridityötä tekevien HR-asiantuntijoiden kokemuksia kehosta ja kehollisuudesta työn lähi- ja etävuorovaikutustilanteissa. Refleksiivisen temaattisen analyysin tuloksena tutkimukseen osallistujien kokemukset kehosta ja kehollisuudesta hybridityön vuorovaikutuksessa jakautuivat yhteensä kolmeen pääteemaan: 1. Kokonainen ja tunteva keho, 2. Ilmaiseva ja läsnäoleva keho ja 3. Vuorovaikutuksen käytänteet ja puitteet. Pääteemat jakautuivat vielä yhteensä kahdeksaan alateemaan.

Tutkimukseen osallistujat kokivat kehon merkityksen julkisen sektorin HR-asiantuntijan työssä pieneksi, mutta tunnistivat kehon osallistuvan vuorovaikutukseen niin hybridityön lähi- kuin etätapaamisissa. Toisen kohtaaminen lähitapaamisissa koettiin kokonaisvaltaisemmaksi kuin etätapaamisissa, ja esimerkiksi tutustumisen koettiin tapahtuvan helpommin lähitapaamisissa. Lähitapaamisia suositeltiin myös palautteenantoon ja ristiriitatilanteiden ratkaisuun, koska toista ja toisen kehoa pystyi lukemaan lähitapaamisissa paremmin kuin etätapaamisissa. Säännöllisten lähitapaamisten kollegoiden kanssa koettiin tukevan työhyvinvointia. Kehon koettiin kertovan lähi- ja etävuorovaikutustilanteissa tunteista, tunnelmasta ja energiastasosta. Kehollisen ilmaisun, kuten ilmeiden, asentojen ja eleiden, koettiin kertovan millä mielellä toiset lähi- ja etätapaamisissa olivat, ja toisten kehollisesta ilmaisusta haettiin vastakaikua omaan puheenvuoroon. Omaan kehoon kiinnitettiin huomiota työn jännittävissä tilanteissa, kuten esiintyessä lähi- tai etätapaamisissa. Kehon koettiin kertovan läsnäolosta ja läsnäolo koettiin tärkeäksi lähi- ja etätapaamisissa. Tutkimukseen osallistujat kiinnittivät huomiota myös siihen, miten etätapaamisissa osoittivat olevansa läsnä ja etteivät etäkokousten aikana tee muuta. Ennalta odottamattomia tuloksia olivat kokemukset kehon pois kääntämisestä lähitapaamisissa merkkinä siitä, ettei haluta olla läsnä ja se, että tilan koettiin vaikuttavan kehoon ja vuorovaikutukseen lähi- ja etätapaamisissa. Etätapaamisten vuorovaikutuskäytänteistä kaivattiin yhteistä keskustelua ja etätapaamisten käytänteisiin, kuten kameroiden käyttöön, yhdessä sovittuja selkeitä sääntöjä. Kameran käytön koettiin tukevan etävuorovaikutusta, koska se mahdollisti esimerkiksi eleiden ja ilmeiden havainnoinnin.

7.1 Tulosten tarkastelua

Kehon ja kehollisuuden kokemuksia hybridityön lähi- ja etävuorovaikutuksessa on tutkittu vähän, vaikkakin koronapandemian aikaisessa tutkimuksessa on havaittu etätyösiirtymän muuttaneen työn vuorovaikutusta (mm. Petcu ym. 2023; Ferreira ym. 2021). Tarkastelen pro gradu -tutkielman tuloksia peilaten ja verraten niitä kehofenomenologian teoriaan (mm. Merleau-Ponty 2002), organisaatiotieteissä kehosta ja kehollisuudesta tehtyyn tutkimukseen (mm. Dale & Burrell 2014; Ropo ym. 2013; Satama ym. 2022) sekä koronapandemian aikaisesta etätyöstä tehtyyn tutkimukseen (mm. Babapour Chafi ym. 2022; Bergmann ym. 2023; Smite ym. 2022).

Tutkimukseen osallistujat kokivat saavansa olla omana itsenään töissä. He eivät hybridityössä kiinnittäneet erityisemmin huomiota kehoonsa, eivätkä kokeneet, että heidän kehoillaan olisi työn lähi- ja etävuorovaikutustilanteissa ollut merkitystä muille. Toisaalta tutkimukseen osallistujat kertoivat hyödyntävänsä lähi- ja etätapaamisissa erilaisia kehollisia keinoja, kuten ilmeitä, äänensävyjä ja kehon ryhdikästä asentoa tukemaan omaa viestintää. Lähityössä omaan ulkonäköön, kuten vaatetukseen ja ehostukseen, kerrottiin kiinnitettävän huomiota, mutta etätyön koettiin sujuvan meikittä ja kotivaatteissa. Kotoa käsin tehtävän etätyön voisi ajatella vähentävän mahdollisia työssä koettavia ulkonäköpaineita (vrt. Dale & Burrell 2014; Karjalainen ym. 2016, 180). Voidaan myös pohtia, miten HR-asiantuntijan työnkuva vaikutti siihen, kuinka paljon työntekijät kokivat töissä luovansa tietynlaista kuvaa tai roolia itsestään kehollisilla ja kehoon liittyvillä seikoilla, kuten pukeutumisella, eleillä, ilmeillä, ryhdillä ja äänensävyillä. Tutkimukseen osallistujien työnkuvasta vain osa oli työnantajan edustusta, eikä työ sisältänyt esimerkiksi myyntiä tai asiakaspalvelua, joissa työntekijän huoliteltu ulkonäkö, eleet ja äänensävyt, saattavat olla suuressakin roolissa. Eräs tutkimukseen osallistuja pohtikin, ettei heillä ole samanlaista kehollista roolia töissä kuten vaikkapa asiakaspalvelutyössä. Esimerkiksi puhelinasiakaspalvelutyössä keholla ja työntekijän ulkonäöllä on todettu olevan merkitystä (mm. Mirchandani 2015; Rajan-Rankin 2017) ja etätyötä tekevillä sairaanhoitajilla oli erillinen ”työminä” (Hafermalz & Riemer 2020). Kehoa ja kehollisuutta käsittelevässä organisaatiotutkimuksessa on havaittu, että työ tunkeutuu nykypäivänä kehon alueelle, työntekijän yksityisten kokemusten ja tunteiden alueelle ja, että työntekijät saattavat hyödyntää erilaisia kehontekniikoita rakentamaan olemustaan työssä (Parviainen ym. 2016b, 217–218). Tutkimukseen osallistuneiden kokemusten perusteella vaikuttaisi, ettei hybridimuotoisessa julkisen sektorin HR-asiantuntijan työssä näin kuitenkaan ollut. Työnkuvan vaikutuksen lisäksi voidaan pohtia työpaikan vaikutusta tuloksiin. Vaikuttiko tutkimukseen osallistujien työskentely julkisen sektorin organisaatiossa siihen, millaiseksi kehon merkitys

henkilöstöhallinnon työssä koettiin? Jos tutkimukseen osallistujat olisivat työskennelleet yksityissektorilla, olisivatko kaupallisuus ja kilpailu vaikuttaneet kehon merkitykseen ja vaikkapa ulkonäön rooliin työssä? Kehollisuutta käsittelevässä organisaatiotutkimuksessa on nostettu esiin esimerkiksi ulkonäön vaikutus uralla etenemiseen (Julkunen 2004, 33; Karjalainen ym. 2016, 180–181).

Tutkimukseen osallistujat kokivat kehon tuovan lähi- ja etätapaamisten vuorovaikutukseen inhimillisyyttä, ja kertoivat kehon välittävän tunteita. Samanaikaisesti osallistujat eivät kuitenkaan kokeneet tunteiden kuuluvan virastotyöhön. Organisaatiotutkimuksessa onkin esitetty, että työntekijöiden oletetaan töissä kontrolloivan kehoaan muun muassa pysymällä rauhallisina ja hallitsemalla tunteitaan (Ropo & Parviainen 2001). Tutkimukseen osallistujien kokemuksissa omaan kehoon kiinnitettiin huomiota lähinnä jännittävissä työtilanteissa, esimerkiksi esiintyessä. Näissä tilanteissa osallistujat myös aistivat kehon tuntemuksia, asentoa ja liikettä tarkemmin. Eräs tutkimukseen osallistuja muun muassa kuvaili, miten jo se, että kehon eri toiminnot ja tuntemukset nousivat omaan tietoisuuteen töissä, kertoi jännityksestä. Kehofenomenologiassa esitetään, ettei ihmisen tarvitse arjessaan ajatella erikseen kehonsa liikettä, vaan kehon eri osat toimivat yhteistyössä keskenään lähes automaattisesti (Kuhmonen 1996, 180; Ellingson 2017, 14). Tutkielman tulosten valossa vaikuttaakin, siltä, että oma keho nousi tutkittavien tietoisuuteen työn lähi- ja etävuorovaikutustilanteissa silloin, kun kehon toiminta poikkesi jollain tavalla normaalista vaikkapa hengityksen kiihtyessä jännittävässä esiintymistilanteessa.

Osallistujat kuvasivat myös erilaisia keinoja, joilla rauhoittivat omaa kehoaan työn jännittävissä lähi- ja etätapaamisissa. Myös organisaatiotutkimuksessa on kiinnitetty huomiota tunteiden säätelyyn työelämässä (mm. Ladkin & Taylor 2010; Ropo & Parviainen 2001). Tutkimukseen osallistujat osasivat esimerkiksi syvään hengittämällä laskea oman kehonsa jännitystilaa. Tutkimukseen osallistujat kertoivat myös, miten kannustavat tai kannattelevat toista jännittävässä tai tunteita herättävässä lähi- tai etätapaamisessa. Kehofenomenologiassa tunteiden ajatellaan välittyvän kehon kautta, ja kehollisen empatian ja eläytymisen mahdollistavan toisen tunteeseen samaistumisen (Pors 2019, 40–41; Parviainen 2006, 100–102; Hotanen 2010, 146–147; Merleau-Ponty 2002, 415). Esimerkiksi Hafermalz ja Riemer (2020) havaitsivat etätyötä tekevien sairaanhoitajien pystyvän puhelinkeskusteluissa samaistumaan potilaan tilanteeseen ja osoittamaan potilaille empatiaa. Usein kuitenkin työkuultuurissa oma keho pyritään usein etäännyttämään muiden kehoista, jolloin samaistuminen toisen

tunnereaktioon estyy (Pors, 2019, 30). Tutkitun työyksikön kulttuuri vaikuttaisi tulosten perusteella mahdollistavan kehollisen empatian, samaistumisen kollegoiden tunnereaktioihin, ja tutkimukseen osallistujien kokemusten mukaan jopa toisen rauhoittamisen haastavassa tilanteessa.

Toisaalta kehon pienen roolin arveltiin johtuvan osittain myös etätyön suuresta määrästä hybridimuotoisessa työssä. Osassa kokemuksista etätapaamisissa koettiin olevan haastavaa havaita kollegoiden todellista työn määrää ja tämän vuoksi empatia ja halu auttaa kollegoita väheni. Tutkimukseen osallistujat kokivatkin, että etätapaamisissa erityisesti kameroiden ollessa kiinni, he saattoivat jäädä miettimään, mitä mieltä muut olivat olleet omasta puheenvuorosta, koska eivät nähneet toisten reaktioita omaan puheenvuoroon. Aiemmassa tutkimuksessa on todettu, että etätyössä suurin osa esimerkiksi tunneilmaisusta tapahtuu sanallisesti, kehollisen ilmaisuuden sijaan (Laitinen & Valo 2016). Tutkimukseen osallistujat esittivät myös ehdotelmia etävuorovaikutuksen parantamiseksi silloin, kun kamerat ovat kiinni. He suosittelivat esimerkiksi suullisesti reagoimaan etätapaamisten puheenvuoroihin ja ehdotuksiin ja tarvittaessa kysymään vahvistusta.

Tutkimukseen osallistujat kokivat lähitapaamisten vuorovaikutuksen etävuorovaikutusta kokonaisvaltaisemmaksi. Vahvoja tunteita herättäviin tapaamisiin, kuten palautteenantoon tai ristiriitatilanteiden ratkaisuun suositeltiin lähitapaamisia, jotta kehon välittämä ilmaisu ja tunteet välittyisivät eri osapuolille oikein ja yhteisymmärrys syntyisi osapuolten välille. Kehon koettiin välittävän lähitapaamisissa myös ryhmän yhteistä tunnelmaa ja tunnetilaa ja lähitapaamisissa toisten ystävällisyyden ja hyvän tuulen koettiin tarttuvan myös itseän. Onkin todettu, että lähivuorovaikutuksessa mahdolliset ongelmat ja haasteet voidaan havaita varhaisemmassa vaiheessa kuin etävuorovaikutuksessa (Eurofound 2023, 7). Etätyötä tutkittaessa on havaittu, että riskit tiimien sisäisille väärinymmärryksille ja konflikteille lisääntyivät, jos tiimin jäsenet eivät tavanneet toisiaan lähitapaamisissa pitkään aikaan (Eskelinen ym. 2023, 28). Lähitapaamisten puute on todettu olevan riski myös työntekijöiden positiivisen yhteenkuuluvuuden laskulle (Kaltiainen & Hakanen 2023). Etäyhteyksien kautta esimerkiksi toisten jännityksen aistimisesta oli tutkimukseen osallistujilla erilaisia kokemuksia. Toiset kokivat toisten jännityksen välittyvän etätapaamisissa videokuvan kautta selkeämmin kuin lähitapaamisissa ja toiset taas arvelivat, etteivät etäyhteyksien kautta pystyneet tunnistamaan kuin lähimpien kollegoiden jännitystä. Omien tunteiden näyttäminen ja toisen tunteiden, mielialan ja tunnelman aistiminen ja tunnistaminen on etätapaamisissa todettu

haastavaksi kehollisuuden vajavuuden vuoksi (Babapour Chafi ym. 2022; Bergmann ym. 2023; Küpers 2015). Toisaalta eräs tutkimukseen osallistuja arveli, että hybridityössä lähitapaamisten ollessa harvemmassa, oli helpompi jättää omat negatiiviset tunteet pois työtapaamisista ja hän pohti, että lähityön määrän lisääntyessä, lisääntyisi myös negatiivisten tunteiden tuonti työpaikalle.

Tutkimukseen osallistujien mukaan toisiinsa tutustuminen tapahtui lähitapaamisissa helpommin kuin etätapaamisissa. Osallistujat arvelivat, että lähitapaamisissa tutustuminen tapahtui helpommin, koska toisen kehoa ja ilmaisua pystyi lukemaan paremmin ja näin rakentamaan luottamusta toiseen helpommin kuin etätapaamisissa. Lähitapaamisissa pystyttiin osallistujien kokemusten mukaan helpommin puhumaan muistakin kuin työhön liittyvistä asioista, mikä tuki toiseen tutustumista. Tutkimukseen osallistujat myös kokivat etävuorovaikutuksen olevan pääsääntöisesti lähivuorovaikutusta asiakeskeisempää ja formaalimpaa, mikä yhtenee aiemman tutkimuksen kanssa (mm. Ferreira ym. 2021; Mönkkönen & Roos 2023, 85). Koronapandemian aikaisesta etätyöstä tehdyssä tutkimuksessa uusiin työntekijöihin tutustuminen koettiin haastavana etäyhteyksien kautta (Bergmann ym. 2023, Smite ym. 2022). Tutkimustuloksissaan esimerkiksi Kaltiainen ja Hakanen (2023) nostivat esille, ettei etätyösiirtymässä virtuaalisen kohtaamisen koettu korvaavan lähitapaamista ja Smiten ym. (2022) tutkimuksessa taas todettiin etätyöskentelyn vähentäneen työntekijöiden ja tiimien välistä yhteisöllisyyttä sekä vaikeuttaneen koko organisaation laajuista verkostoitumista. Myös kehollisuutta käsittelevässä organisaatiotutkimuksessa on nostettu esiin, että yhteisöllisyys ja sosiaalinen yhteys vaativat yhdessäoloa ja kehollista kohtaamista, mikä tulisi huomioida myös etätyössä (Ropo ym. 2013; Satama ym. 2022).

Smiten ym. (2022) tutkimuksessa koronapandemian aikaisesta etätyöstä todettiin, että osa työntekijöistä koki pystyvänsä työskentelemään tehokkaasti vain työntekijöiden kanssa, joihin olivat tutustuneet jo ennen etätyöskentelyn alkua lähityössä. Tutkimukseen osallistujat kertoivatkin, miten etätapaamisissa ennalta tuntemattomien työkavereiden kanssa, eritoten kameroiden ollessa kiinni, jäi usein epävarma olo. Tutkimukseen osallistujat toivat myös esiin, että säännöllinen lähitapaaminen tukee työhyvinvointia. Voisikin päätellä, että kollegat, jotka ovat ensin lähitapaamisissa ja lähityössä tutustuneet toisiinsa, pystyvät vuorovaikuttamaan ja työskentelemään tehokkaasti myös etätapaamisissa, mikä yhtenee Smiten ym. (2022) tutkimustulosten kanssa. Koronapandemian aikaisessa etätyön tutkimuksessa on todettu etätyön vaativan myös vahvaa työntekijän itseohjautuvuutta ja autonomiaa työnsä suhteen (Eskelinen

ym. 2024, 6; Ferreira ym. 2021; Kohtakangas ym. 2023, 4). Uusien työntekijöiden kohdalla tulisikin pohtia, minkä verran työsuhteen ja työuran alussa tehdään etätöitä ja minkä verran lähitöitä. Esimerkiksi työn hiljaisen tiedon on todettu siirtyvän lähityössä kokeneemmilta työntekijöiltä uudemmille työntekijöille (Eurofound 2023, 29). Toisaalta Crawfordin (2022) kirjallisuuskatsauksen mukaan sekä etänä, että lähikohtaamisissa tapahtuva kommunikaatio tuki työntekijöiden hyvinvointia koronapandemian aikaisessa etätöissä. Ennen pandemia-aikaa toteutetussa videovälitteisen vuorovaikutuksen tutkimuksessa taas on todettu, että harjoittelu sujuvoittaa etävuorovaikutusta (Doherty-Sneddon ym. 1997; Laitinen & Valo 2016). Voikin olla, että tulevaisuudessa etävuorovaikutukseen totutaan ja sitä opitaan hyödyntämään paremmin. Yksi tutkimukseen osallistuja pohtikin, että he ovat oppineet hyödyntämään videoyhteyttä ja olemaan omana itsenään myös etätapaamisissa.

Vaikka tutkimukseen osallistujat kokivat etätapaamisissa haastavaksi lukea toisen kehollista ilmaisua ja suosittelivat haastaviin tapaamisiin lähitapaamisia, tuntuivat tutkittavien omat tunteet omassa kehossa myös etätapaamisissa. Esimerkiksi jännitys ja hermostuneisuus tuntuivat omassa kehossa myös etätapaamisissa. Kehofenomenologian mukaan ihmisen oma keho onkin aina ihmiselle itselleen läsnä ja aistittavissa (Barral 1984, 131–132; Hotanen 2010, 142). Vaikka etätapaamisissa, videokuvan ja videoyhteyden kautta on mahdollista havaita ja aistia vain osa toisten ihmisten kehosta ja kehon välittämistä ilmaisuista ja tunteista (vrt. Küpers 2015), on ihmisen oma keho aina itselle läsnä (Barral 1984, 131–132). Toisaalta esiintyminen etänä koettiin helpommaksi, koska silloin ei tarvinnut olla fyysisesti paikalla, eikä tullut nähdyksi kokonaisuina, kuten lähitapaamisina järjestetyissä esiintymisissä. Myös etätöistä tehdyssä tutkimuksessa on tunnistettu, että joissain työn vuorovaikutustilanteissa etäyhteyden välityksellä kohtaaminen koettiin helpommaksi, koska ei oltu fyysisesti paikalla tai välttämättä edes näköyhteydessä toiseen (Mönkkönen & Roos 2023, 80). Voidaankin pohtia, korostuvatko etätapaamisissa omassa kehossa tunteet, koska muiden tunteita on haastavaa aistia, ja koetaanko etänä esiintyminen helpompana, koska esiintyjän jännitys ei välity etäyhteyden videokuvan kautta niin selkeästi muille?

Tutkimukseen osallistujat pitivät läsnäoloa olennaisena osana hybridityön lähi- ja etätapaamisten vuorovaikutusta. Läsnäoloa kuvattiin lähitapaamisissa avoimuutena toisten suuntaan ja sen koettiin välittyvän kehon kautta esimerkiksi ilmeiden, eleiden ja katsekontaktin avulla. Läsnäoloa etätapaamisissa taas kuvattiin asian äärellä oloksi ja avoimuutena kameran suuntaan. Koronapandemian aikaisessa etätöiden tutkimuksessa taas on mainittu, että

etätapaamisissa kameroiden ollessa pois päältä on haastavaa aistia toisten läsnäoloa ja sen tasoa (Bergmann ym. 2023). Mielenkiintoista oli, että tutkimukseen osallistujat kertoivat etätapaamisissa, kameroiden ollessa päällä, kiinnittävänsä huomiota siihen, että osoittavat itse olevansa läsnä, mutta lähitapaamisissa samanlaista läsnäolon osoittamisen tarvetta ei tunnustettu. Ehkäpä lähivuorovaikutustilanteissa kehollisia viestejä, kuten läsnäoloa, pystytään aistimaan helpommin kuin etävuorovaikutustilanteissa, ja näin ollen omaa läsnäoloa ja keskittymistä kokoukseen ei tarvitse lähitapaamisissa erikseen esittää tai osoittaa, kuten tutkimukseen osallistujat etätapaamisissa kokivat. Tutkielman tulosten perusteella vaikuttaisi, että läsnäolo välittyy hybridityön vuorovaikutuksessa kehon kautta, ja, että läsnäoloa luetaan automaattisesti toisista ja toisten kehoista. Läsnäolo vaikuttaisi olevan merkityksellistä hybridityön niin lähi- kuin etätyötapaamisissakin.

Yllättäviä tutkimustuloksia olivat myös tutkimukseen osallistujien kokemukset kehon pois kääntämisestä lähitapaamisissa. Kehon pois kääntämistä kuvattiin sanattomana viestinä siitä, ettei haluta olla tilanteessa läsnä, vastustetaan kenties jotain yhteisessä tapaamisessa esitettyä asiaa, halutaan keskittyä työhön, tai ehkäpä ei vain silkasta väsymyksestä jakseta kääntyä puhuessa toisen puoleen. Kokemuksia kehon pois kääntämisestä etätapaamisissa ei noussut esiin, vaan poissaolon etätapaamisissa kuvailtiin näkyvän esimerkiksi sisäänpäin kääntymisenä. Toisaalta voidaan pohtia, laitetaanko oma kamera usein etätapaamisissa kiinni, jos ollaan “poissaolevia”.

Ennalta odottamattomia tutkimustuloksia olivat myös kokemukset tilan vaikutuksesta kehoon ja vuorovaikutukseen hybridityössä. Lähitapaamisissa tilan koettiin vaikuttavan tapaamisen tunnelmaan ja siihen, miten hyvin toiset nähtiin ja kuultiin. Hybridityössä yhteiset lähitapaamiset ovat harvassa ja tilan, jossa tavataan, tulisi mahdollistaa kasvokkainen kohtaaminen ja kokonaisvaltainen vuorovaikutus. Kokemuksissa nousi esille myös, miten lähityössä toimistolla työskennellessä tieto välittyi nopeammin kuin etätyössä, ja lähityössä spontaanisti kollegoita tavatessa pystyi hoitamaan monta työasiaa. Etätyöskentelyn onkin todettu vaikuttavan muun muassa tiedonkulkuun ja viestintään (Sjöblom ym. 2022, 41) ja etätyösiirtymässä spontaanit tapaamiset työpaikalla kollegoiden kanssa jäivät täysin pois (Babapour Chafi ym. 2022; Bergmann ym. 2023; Smite ym. 2022). Etävuorovaikutusta haastaa ja hankaloittaa kehollisuuden rajallisuus koska kehot ovat konkreettisesti eri tilassa (Küpers 2015; Moore ym. 2024). Tilaan liittyvissä kokemuksissa nousi myös esille, että etätyöskentelyyn ja etävuorovaikutukseen kaivattaisiin yhteisiä selkeitä sääntöjä. Esimerkiksi

siitä, tuleeko etätapaamisissa mainita, jos tilassa on muita, ja tapaamisessa keskusteltavat asiat tai oma ääni kuuluvat muille kuin tapaamisen osallistujille. Etätyössä voidaankin pohtia, millaisissa tiloissa töitä tehdään kotona, ja olisiko kuulokkeiden ja mikrofonin käyttö perusteltua ainakin silloin, kun kotona on paikalla muitakin kuin etätyöntekijä.

Tutkimukseen osallistujat toivat esille, että etätapaamisissa kameroiden ollessa kiinni, oli haastavaa hahmottaa, olivatko toiset läsnä, mitä mieltä ja millä mielellä he olivat, tai kuuntelivatko he ylipäätään. Tämä yhtenee koronapandemian aikaisten tutkimustulosten kanssa (Bergmann ym. 2023). Tutkimukseen osallistujat kokivat kameran päällä pitämisen etätapaamisissa tukevan vuorovaikutusta ja mahdollistavan kehon välittämän vuorovaikutuksen, kuten ilmeiden, eleiden, tunteiden ja läsnäolon aistimisen ja havainnoinnin. Kameroiden käytöstä ei osallistujien kokemusten perusteella ollut työyhteisössä yhtenäisiä käytänteitä. Tutkimukseen osallistujat kaipasivatkin työyhteisössä keskustelua kameroiden käytöstä sekä muistakin etätapaamisiin liittyvistä käytänteistä, kuten puheenjohtajuudesta ja puheenvuorojen pyytämisestä. Esimerkiksi Eskelinen ym. (2024, 28) ja Sjöblom ym. (2022, 41) ovatkin nostaneet esille, että työn uusien muotojen vakiintuessa pysyviksi työmuodoiksi tarvitaan työyhteisöissä ja organisaatioissa avointa keskustelua vuorovaikutuksen ja työskentelyn tavoista. Työyhteisöissä tulisi laatia selkeät yhteiset säännöt etätyöskentelyyn ja säännöt tulisi tuoda myös avoimesti esiin työpaikalla (Eskelinen ym. 2024, 28; Mönkkönen & Roos 2023, 105; Sjöblom ym. 2022, 41). Etätapaamisissa viestinnän selkeyteen tulisikin panostaa ja vuorovaikutukselle tulisi etätapaamisissa varata enemmän aikaa kuin lähitapaamisissa (Eskelinen 2024, 28; Sjöblom ym. 2022, 41). Etätyöskentelyn sääntöjä laatiessa tulisi ottaa huomioon myös työntekijöiden yksilölliset erot, kuten persoonalliset piirteet, henkilökohtaiset mieltymykset, asenne ja voimavarat, jotka vaikuttavat siihen, miten etätyö koetaan (Ferreira ym. 2021; Sjöblom ym. 2022, 26; Urien 2023). Eräs tutkimukseen osallistuja koki etävuorovaikutuksen järjestäytyneisyyden tukevan työn vuorovaikutusta, kun taas toinen osallistuja koki etävuorovaikutuksen formaaliuden vähentävän kollegoja kohtaan tunnettua empatiaa ja totesi etävuorovaikutuksen haastavan työn yhteisöllisyyttä. Työyhteisön yhteisessä keskustelussa hybridityön vuorovaikutuksen käytänteistä tulisikin käsitellä myös työntekijöiden yksilöllisiä kokemuksia etävuorovaikutusta tukevista käytänteistä.

7.2 Tutkielman eettisyys ja luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuus rakentuu tutkimuksen uskottavuudesta, luotettavuudesta ja eettisyydestä (Juuti & Puusa 2020, 175). Tutkimuksen uskottavuudella tarkoitetaan Juutin ja Puusan (2020, 175) mukaan sitä, missä määrin tutkijakollegat, tutkimukseen osallistuneet ja yleisö hyväksyvät tutkimuksen tulokset ja tekotavan. Pro gradu -tutkielmaan olen saanut ohjausta graduohjaajaltani ja vertaistukea graduryhmäläisiltä. Tutkielman tuloksia tullaan myös mahdollisuuksien mukaan esittelemään tutkimuksen osallistujien työyhteisössä.

Tutkimuksen eettisyydellä tarkoitetaan eettisten periaatteiden noudattamista tutkimuksen kaikissa vaiheissa, eli esimerkiksi sitä, ettei tutkimus saa vaarantaa siihen osallistuneita henkilöitä (Juuti & Puusa 2020, 175). Pro gradu -tutkielma ei vaatinut eettistä ennakkoarviointia, koska tutkin vapaaehtoisia, aikuisia henkilöitä, eikä tutkielman teemahaastattelussa käsitelty esimerkiksi sellaista arkaluontoisia asioita, joista olisi voinut aiheutua osallistujille henkistä haittaa tai turvallisuusriskaa (vrt. Jyväskylän yliopisto 2023; Kuula-Luumi 2023). Tutkielman aineistohallinta on ollut vastuullani ja näin ollen myös tutkielmaan osallistuneiden tietoturva ja anonymiteetin suojaaminen. Tutkittavia on informoitu etukäteen pro gradu -tutkielmasta ja esimerkiksi teemahaastattelun teemoista, ja tutkittavilta on kysytty suostumus tutkimukseen ja heidän henkilötietojensa käyttöön tutkimuksessa (vrt. Kuula-Luumi 2023). Tutkimusaineistoa olen säilyttänyt suojattuna tutkielman teon ajan ja hävitän aineiston pro gradu -tutkielman julkaisun jälkeen. Tutkimukseen osallistujien anonymiteetin olen pyrkinyt suojaamaan tutkielmassani mahdollisimman hyvin välttämällä esimerkiksi pitkiä tai yksityiskohtaisia sitaatteja.

Niin haastattelutilanteissa, kuin tutkimusaineistoa analysoidessanikin, pyrin puolueettomuuteen ja neutraaliuteen. Todellisuudessa, kun tutkija tutkimuskohde ovat vuorovaikutuksessa keskenään, täydelliseen objektiivisuuteen on mahdotonta päästä, mutta laadullisen tutkimuksen objektiivisuutta voidaan kuitenkin lisätä tunnistamalla oma subjektiivisuus (Aaltio & Puusa 2020, 178–179). Pro gradu -tutkielma on lähtenyt liikkeelle puhtaasti omasta mielenkiinnostani työhyvinvointia, hybridityötä ja kehoa ja kehollisuutta kohtaan. Oma ennakkokäsitykseni siitä, että keho ja kehollisuus vaikuttavat merkittävästi ihmisten väliseen vuorovaikutukseen, on väistämättä vaikuttanut esimerkiksi tutkimustulosten tulkintaan ja johtopäätösten tekoon. Toisaalta koen, että oma aiempi kokemukseni kehollisuuden kentältä esimerkiksi tanssin parissa, antaa minulle ainutlaatuiset eväät tarkastella ja tutkia kehoa ja kehollisuutta myös muissa konteksteissa.

Kehon ja kehollisuuden kokemukset aiheina olivat haastavia tutkimukseen osallistujille, ja tämä vaikutti varmasti myös siihen, miten he aihetta tulkitsivat ja minkälaisia kokemuksia he teemahaastatteluisissa jakoivat. Useat tutkimukseen osallistujat kokivat aiheen laajaksi ja aluksi hankalaksi ymmärtää, ja kertoivat, etteivät he aivan tienneet, mitä haettiin. Toisaalta tutkimukseen osallistujilla oli halutessaan mahdollisuus valmistautua etukäteen haastatteluun pohtimalla esimerkiksi antamaani ennakkotehtävää (liite 1). Teemahaastattelua suunnitellessani tasapainottelin, kuinka paljon voin sanallistaa ja määritellä kehoa ja kehollisuuden ilmiötä haastateltaville, ilman, että ohjaan heitä liikaa. Tutkimukseni ja tutkimushaastatteluni tavoitteena oli kuitenkin antaa ääni tutkittaville (vrt. Hirsjärvi & Hurme 2014, 48) ja tutkia heidän kokemuksiaan heitä ohjailematta, ja saada aineistosta esille heidän kokemuksiaan kehosta. Tällöin esimerkiksi kehon ja kehollisuuden käsitteiden määrittäminen haastateltaville täysin valmiiksi olisi voinut olla kyseenalaista. Haastattelujen rajallinen aika ja oma kokemattomuuteni haastattelijana saattoivat myös vaikuttaa haastatteluiden kulkuun ja esimerkiksi siihen, kuinka syvälle aiheeseen haastattelujen aikana päästiin. Tutkimukseen osallistujien määrä oli myös pieni, jolla voi olla vaikutusta tuloksiin, vaikkei tutkittavien määrälle sinänsä ole laadullisessa tutkimuksessa asetettukaan selkeitä määreitä (mm. Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan tulee kuvata tutkimuksen kulkua ja tekemiään ratkaisuja mahdollisimman tarkasti tutkimuksen luotettavuuden arvioimiseksi (Aaltio & Puusa 2020, 188; Juuti & Puusa 2020, 175; Vilkkä 2021, luku 7.). Pysin kuvaamaan analyysimenetelmänä hyödyntämäni refleksiivisen temaattisen analyysimenetelmän vaiheet, siten kuin ne toteutin ja tuloksia esitellessäni käytin aineistolainauksia tulosteni ja päätelmieni tueksi (vrt. Aaltio & Puusa 2020, 184; Braun & Clarke 2006.). Refleksiivisen temaattisen analyysin tavoitteena on teemoitella aineistoa ilmiötä kuvaaviksi ja tutkimuskysymykseen vastaaviksi teemoiksi (Braun & Clarke 2022, 4–5). Analyysin luotettavuutta vähentää esimerkiksi heikko analyysi, jolloin teemoissa on päällekkäisyyksiä tai ne eivät onnistu kuvaamaan aineistoa (Braun & Clarke 2006). Pysin hiomaan teemojani siten, että ne kuvaisivat mahdollisimman hyvin, millaisia kokemuksia kehosta ja kehollisuudesta tutkimukseen osallistujilla oli työn eri vuorovaikutustilanteista.

Braun ja Clarke (2022, 121) nostavat esiin, että refleksiivisen temaattisen analyysin tuloksia kirjoittaessa paljastuu, millaista teoretietoa tutkimuksen teoriaosuuden kirjallisuuskatsauksessa kaivataan ja kirjallisuuskatsauksen viimeistely kannattaakin suorittaa

vasta tuloksia kirjoittaessa. Toiminkin itse juuri näin ja viimeistelin pro gradu -tutkielman kirjallisuuskatsauksen ja teoriataustan vasta tulosluvun ensimmäisen version kirjoitettuani. Analyysia kirjoittaessa tulee ottaa huomioon myös tutkimuksen yhdistäminen omaan tieteenalaan (Braun & Clarke, 2022, 129) ja haasteenani olikin koko pro gradu -tutkielmaprosessin ajan tutkimusaiheeni yhdistäminen terveyden edistämisen tieteenalaan. Nyt yhteys rakentuu työhyvinvoinnin teeman kautta, jota tuloksissa ja pohdinnassa sivutaan.

Tutkimuksen tuloksia tulisi verrata aiempaan aiheesta tehtyyn tutkimukseen, jolloin tutkimuksen luotettavuutta voitaisiin arvioida myös tältä pohjalta (Eskola & Suoranta 1998, Arviointi luotettavuutena). Pro gradu -tutkielmaa tehdessäni en onnistunut löytämään suoraan kehoa ja kehollisuutta etä- ja hybridityön vuorovaikutuksessa tarkastelevia tutkimuksia. Vaikka se, että aihetta ei aiemmin ole tutkittu, lisää tutkimuksen uutuusarvoa, vaikuttaa se osaltaan tutkielman tulosten luotettavuuteen, koska tuloksia ei voida verrata samasta aiheesta tehtyyn aiempaan tutkimukseen. Tuloksia tarkastellessani vertasinkin tutkimustuloksia koronapandemian aikaisesta etätyöstä tehtyjen tutkimusten tuloksiin, kehoa ja kehollisuutta käsittelevään organisaatiotutkimukseen ja kehofenomenologian teoriaan. Pandemian aikaisia tutkimustuloksia on kritisoitu siitä, että pandemia vallitsevana olosuhteena on varmasti vaikuttanut tutkimustuloksiin (mm. Babapour Chafi ym. 2022) ja näin ollen tutkimustuloksista voi olla haastavaa erottaa, mitkä ovat etätyön, ja mitkä taas pandemian vaikutuksia esimerkiksi työhyvinvointiin. Tämä tietysti osaltaan vaikuttaa myös siihen, kuinka hyvin pandemian aikana tehtyjä tutkimustuloksia voi verrata pandemian jälkeisenä aikana tehdyn tutkimuksen tuloksiin, kuten pro gradu -tutkielman tuloksiin.

7.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotelmia

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli tutkia, millaisia kokemuksia hybridityötä tekevillä julkisen sektorin HR-asiantuntijoilla on kehosta ja kehollisuudesta työn lähi- ja etävuorovaikutustilanteissa. Tutkielman tulosten perusteella voidaan esittää seuraavia johtopäätöksiä:

- Toimivia hybridityön vuorovaikutuskäytänteitä kehittäessä on olennaista pohtia, mitkä työtapamisista ovat sellaisia, joissa on olennaista pystyä kohtaamaan toinen kokonaisvaltaisesti ja pystyä havainnoimaan ja tulkitsemaan kehon välittämää vuorovaikutusta esimerkiksi tunteista, läsnäolosta, mielialasta tai tunnelmasta.

Työtapaamiset, joissa kehon välittämä vuorovaikutus on keskeisessä asemassa, kuten vaikkapa tunnepitoiset konfliktien ratkaisutilanteet, tulisikin pyrkiä järjestämään ensisijaisesti lähitapaamisina. Säännöllisillä lähitapaamisilla kollegoiden kanssa voidaan tukea työhyvinvointia, mahdollistaa kollegoihin tutustuminen ja luottamuksen rakentuminen, ja näin parantaa myös etätapaamisten vuorovaikutusta. Tämä tulisi huomioida myös eritoten uusien työntekijöiden kohdalla ja arvioida, mitkä työtehtävät ja -tapaamiset tulisi järjestää lähityönä uuden työntekijän aloittaessa (vrt. mm. Eurofound 2023, 29).

- Hybridityössä lähitapaamisten ollessa harvassa, tulisi huomiota kiinnittää myös siihen, että tilat, joissa lähitapaamisia järjestetään, mahdollistavat toimivan vuorovaikutuksen. Esimerkiksi järjestämällä istumapaikat siten, että osallistujat voivat nähdä ja kuulla toisensa hyvin, voidaan edesauttaa toimivaa vuorovaikutusta, toisten kokonaisvaltaista kohtaamista ja edistää kehon välittämän vuorovaikutuksen sujuvuutta.
- Yhteisesti sovitut säännöt ja toimintatavat tukevat ja selkeyttävät etätapaamisia ja etätapaamisten vuorovaikutusta. Esimerkiksi siitä, minkälaisista tiloista etätapaamisiin osallistutaan, voiko tilassa olla muitakin kuin etätyöntekijä paikalla ja tuleeeko tästä mainita muille, tulisi yhdessä sopia. Kameroiden käyttö tukee etävuorovaikutusta ja mahdollistaa kehon välittämän vuorovaikutuksen välittymisen etätapaamisissa. Yhteiset käytänteet myös siitä, milloin ja minkälaisissa etätapaamisissa kameroita käytetään, selkiyttävät ja tukevat etätapaamisten vuorovaikutusta. Työyhteisössä käytävä yhteinen ja avoin keskustelu hybridityön vuorovaikutuksen käytänteistä ja siitä, miten esimerkiksi etätapaamiset ja etävuorovaikutus koetaan, tukevat hybridityön yhteisten pelisääntöjen rakentamista ja tätä kautta työhyvinvointia hybridityössä (vrt. Eskelinen ym. 2024, 28; Eurofound 2023, 25; Sjöblom ym. 2022, 41).

Pro gradu -tutkielman tuloksia voidaan hyödyntää hybridityön käytänteistä käytävässä keskustelussa ja tukena hybridityön vuorovaikutussääntöjä suunnitellessa. Kehoa ja kehollisuutta on tutkittu hybridityön vuorovaikutuksessa hyvin vähän, vaikka etätapaamisissa juuri kehon välittämät viestit välittyvät eri tavoin kuin lähitapaamisissa (Küpers 2015). Samaa aihetta voisi tutkia myös eri menetelmin. Esimerkiksi etnografisen tutkimuksen tai vaikkapa videoanalyysin avulla kehon roolista hybridityön lähi- ja etävuorovaikutustilanteissa voitaisiin saada lisää tietoa. Jatkotutkimusta voitaisiin ajatella tehtävän eri työorganisaatioissa muun

muassa siitä, mitkä tapaamiset hybridityössä kannattaisi järjestää lähitapaamisina ja millaisissa työn vuorovaikutustilanteissa tarvitaan kasvokkaista kohtaamista ja fyysisesti samassa tilassa oloa, jotta kehon välittämät viestit aistitaan ja tulkitaan oikein. Läsnäolo nousi tutkimukseen osallistujien kokemuksissa tärkeänä ja merkityksellisenä työn eri tapaamisissa, ja läsnäolon kehollisuutta voisi ajatella tutkittavan lisää hybridityössä. Jatkotutkimusta voisi ajatella myös tehtävän esimerkiksi kehon ja kehollisuuden roolista ja merkityksestä tunteiden välittämisessä hybridityössä. Hybridityö asiantuntijatyön muotona on tullut jäädäkseen ja erilaisista työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä hybridityössä tarvitaan lisää tutkimustietoa.

LÄHTEET

- Aaltio, I. & Puusa, A. (2020). Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa: A. Puusa & P. Juuti (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus, 177–188.
- Adamovic, M. (2022). How does employee cultural background influence the effects of telework on job stress? The roles of power distance, individualism, and beliefs about telework. *International Journal of Information Management* 62(14), 102437. doi:10.1016/j.ijinfomgt.2021.102437.
- Alasoini, T. & Selander, K. (2023). Etätyö organisaation resilienssitekijänä: MEADOW-työnantajakyselyyn perustuva analyysi. *Focus Localis*, 2023 1 (51), 35–48. Viitattu 25.10.2023 <https://journal.fi/focuslocalis/article/view/119599>.
- Babapour Chafi, M., Hultberg, A. & Bozic Yams, N. (2022). Post-Pandemic Office Work: Perceived Challenges and Opportunities for a Sustainable Work Environment. *Sustainability* 14 (1), 294. doi: <https://doi.org/10.3390/su14010294>.
- Bailey, K., Scheutzow, J., Cooke, E., Taylor, K., Silvestrin, F., Naumenko, A., Hadley, R., Huxley, A., & Ponzo, S. (2023). Employees' support strategies for mental wellbeing during and beyond the COVID-19 pandemic: Recommendations for employers in the UK workforce. *PloS one* 18(5), e0285275. doi: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0285275>.
- Barral, M. (1984). *The body in interpersonal relations: Merleau-Ponty*. Lanham, Md.: University Press of America.
- Bergmann, R., Rintel, S., Baym, N., Sarkar, A., Borowiec, D., Wong, P. & Sellen, A. (2023). Meeting (the) Pandemic: Videoconferencing Fatigue and Evolving Tensions of Sociality in Enterprise Video Meetings During COVID-19. *Computer supported cooperative work: CSCW: an international journal*, 32(2), 347–383. doi: <https://doi.org/10.1007/s10606-022-09451-6>.
- Bohannon, L., Herbert, A., Pelz, J. & Rantanen, E. (2013). Eye contact and video-mediated communication: A review, *Displays* 34(2), 177–185. doi: <https://doi.org/10.1016/j.displa.2012.10.009>.
- Braun, V. & Clarke, V. (2022). *Thematic analysis: a practical guide*. London: SAGE Publications.
- Braun, V. & Clarke, V. (2021). Can I use TA? Should I use TA? Should I not use TA? Comparing reflexive thematic analysis and other pattern-based qualitative analytic

- approaches. *Counselling & Psychotherapy Research* 21(1), 37–47. doi: <https://doi.org/10.1002/capr.12360>.
- Braun, V. & Clarke, V. (2014). What can “thematic analysis” offer health and wellbeing researchers? *International Journal of Qualitative Studies on Health and Wellbeing* 9(1), 26152. doi: 10.3402/qhw.v9.26152. PMID: 25326092; PMCID: PMC4201665.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology* 3(2), 77–101. doi: 10.1191/1478088706qp063oa.
- Burn, E., Tattarini, G., Williams, I., Lombi, L. & Gale, N.K. (2022). Women’s Experience of Depressive Symptoms While Working From Home During the COVID-19 Pandemic: Evidence From an International Web Survey. *Frontiers in sociology* 7, 763088. doi: <https://doi.org/10.3389/fsoc.2022.763088>.
- Crawford, J. (2022). Working from Home, Telework, and Psychological Wellbeing? A Systematic Review. *Sustainability* 14(19), 11874. doi: <https://doi.org/10.3390/su141911874>.
- Dale, K. & Burrell, G. (2014). Being occupied: An embodied re-reading of organizational ‘wellness’. *Organization* 21(2), 159–177. doi: 10.1177/1350508412473865.
- De Vincenzi, C., Pansini, M., Ferrara, B., Buonomo, I. & Benevene, P. (2022). Consequences of COVID-19 on Employees in Remote Working: Challenges, Risks and Opportunities An Evidence-Based Literature Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19(18), 11672. doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph191811672>.
- Diprose, R. (2014). A guide to Merleau-Ponty: Key Concepts. Teoksessa: R. Diprose & J. Reynolds (toim.) *Merleau-Ponty: key concepts*. E-kirja. New York: Routledge, 8–16. Viitattu 21.5.2024.
- Doherty-Sneddon, G., Anderson, A., O’Malley, C., Langton, S., Garrod, S. & Bruce, V. (1997). Face-to-Face and Video-Mediated Communication: A Comparison of Dialogue Structure and Task Performance. *Journal of Experimental Psychology: Applied* 3(2), 105–125. doi: 10.1037/1076-898X.3.2.105.
- Ellingson, L. (2017). *Embodiment in qualitative research*. E-kirja. Abingdon, Oxon: Routledge. Viitattu 21.5.2024.
- Eskelinen, J. Kuula, M., Bordi, L., Heikkilä-Tammi, K., Larjovuori, R-L., Mansner, S. & Miettinen, M. (2024). Etätyöstä eteenpäin: Arvioi monipaikkaisen työn valmius ja hyödynnä hyvät käytännöt. *Aalto-yliopiston julkaisusarja CROSSOVER* 1/2024.

- Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. E-kirja. Tampere: Vastapaino. Viitattu 21.5.2024.
- Eurofound. (2023). *The future of telework and hybrid work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Viitattu 5. 8.2024. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/future-telework-and-hybrid-work>.
- Fedakova, D. & Istonova, L. (2017). Slovak IT-employees and new ways of working: Impact on work-family borders and work-family balance. *Československá psychologie* 61(1), 67–82. Viitattu 5.8.2024. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/slovak-employees-new-ways-working-impact-on-work/docview/2131779960/se-2>.
- Ferreira, R., Pereira, R., Bianchi, I. & da Silva, M. (2021). Decision Factors for Remote Work Adoption: Advantages, Disadvantages, Driving Forces and Challenges. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity* 7(1), 70–94. doi: <https://doi.org/10.3390/joitmc7010070>.
- Fotaki M. & Pullen, A. (2019). *Introducing Affective Embodiment and Diversity*. Teoksessa: *Diversity, Affect and Embodiment in Organizing*. M. Fotaki & A. Pullen (toim.). E-kirja. Cham: Palgrave Macmillan, 1–19.
- Gerards, R., De Grip, A. & Baudewijns, C. (2018). Do new ways of working increase work engagement? *Personnel Review* 47(2), 517–534. doi: <https://doi.org/10.1108/PR-02-2017-0050>.
- Gärtner, C. (2013). Cognition, knowing and learning in the flesh: Six views on embodied knowing in organization studies. *Scandinavian Journal of Management* 29(4), 338–352. doi: 10.1016/j.scaman.2013.07.005.
- Hafermalz, E. & Riemer, K. (2020). Interpersonal Connectivity Work: Being there with and for geographically distant others. *Organization Studies* 41(12), 1627-1648. doi: <https://doi.org/10.1177/0170840620973664>.
- Harkiolakis, T. & Komodromos, M. (2023). Supporting Knowledge Workers' Health and Well-Being in the Post-Lockdown Era. *Administrative Sciences* 13(2), 49. doi: <https://doi.org/10.3390/admsci13020049>.
- Helman, C. (2007). *Culture, Health and Illness*. 5. painos. Lontoo: Hodder Arnold.
- Hietanen, J., Peltola M., & Hietanen, J. (2020). Psychophysiological responses to eye contact in a live interaction and in video call. *Psychophysiology*, 57(6), e13587. doi: <https://doi.org/10.1111/psyp.13587>.

- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2014). Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Hopkins, J. & Bardoel, A. (2023). The Future Is Hybrid: How Organisations Are Designing and Supporting Sustainable Hybrid Work Models in Post-Pandemic Australia. *Sustainability* 15(4), 3086. doi: <https://doi.org/10.3390/su15043086>.
- Hotanen, J. (2010). Merleau-Ponty ja ruumiillinen subjekti. Teoksessa T. Miettinen, S. Pulkkinen & J. Taipale (toim.) *Fenomenologian ydinkysymyksiä*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 134–148.
- Huhtinen, A-M. & Tuominen, J. (2020). Fenomenologia. Ihmisen kokemukset tutkimuksen kohteena. Teoksessa: A. Puusa & P. Juuti (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Helsinki: Gaudeamus, 296–307.
- Julkunen, R. (2004). Sosiaalipolitiikan ruumis. Teoksessa E. Jokinen, M. Kaskisaari, M. Husso (toim.) *Ruumis töihin! Käsite ja käytäntö*. Tampere: Vastapaino, 17–40.
- Juuti, P. & Puusa, A. (2020). Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa: A. Puusa & P. Juuti (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Helsinki: Gaudeamus, 175–176.
- Jyväskylän yliopisto. (2023). Onko tutkimuksellesi tehtävä eettinen ennakoarviointi?. Viitattu 13.11. 2023. <https://www.jyu.fi/fi/tutkimus/vastuullinen-tiede-jyvaskylan-yliopistossa/ihmistieteiden-eettinen-toimikunta/tarvitseeko-tutkimuksesi-eettista-ennakoarviointia>.
- Jääskeläinen, P. (2023). The reversibility of body movements in reach-searching organisational relations. Lapin yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Väitöskirja. Viitattu 22.2.2024. <https://lauda.ulapland.fi/handle/10024/65730>.
- Kaltiainen, J. & Hakanen, J. (2023). Changes in social identification amongst teleworkers during COVID-19: A person-centered approach. Viitattu 20.5.2024. <https://www.tsr.fi/hankkeet-ja-tutkimustieto/yhteenkuuluvuuden-tunteen-kehittyminen-etatyontekijoilla-henkilokeskeinen-lahestymistapa/>.
- Kaltiainen J. & Hakanen J. (2022). Changes in occupational well-being during COVID-19: the impact of age, gender, education, living alone, and telework in a Finnish four-wave population sample. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 48(6), 457–467. doi: <https://doi.org/10.5271/sjweh.4033>.
- Karjalainen, M., Niemistö, C. & Heran, J. (2016). Tietotyöalan voittajan tyyli. Teoksessa: J. Parviainen, T. Kinnunen & I. Kortelainen (toim.) *Ruumiillisuus ja työelämä. Työruumis jälkiteollisessa taloudessa*. Tampere: Vastapaino, 165–181.

- Kimura, S., Ooseki, E., Aburakawa, Y. & Yamaguchi, M. (2020). Evaluation and formulation of the sense of social telepresence in video-mediated communication systems: Contribution of eye contact to enhancing social telepresence. *Journal of the Society for Information Display* 29(3), 179–195. doi: 10.1002/jsid.976.
- Kohtakangas, K., Kopakka I-E. & Koskitalo, I. (2023). Hybridityön käsikirja: Opas joustavaan monipaikkaiseen työhön. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C. Työpapereita (verkkojulkaisu), nro 9. Viitattu 20.11. 2023. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-345-7>
- Kotera, Y. & Correa Vione, K. (2020). Psychological Impacts of the New Ways of Working (NWW): A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health Review* 17(14), 5080. Doi: 10.3390/ijerph17145080.
- Krajcsák, Z. & Kozák, A. (2022). The moderating role of remote work in the relationship between organizational culture and OCB: case studies from the financial sector. *Journal of Advances in Management Research* 19(2), 300–315. Doi: 10.1108/JAMR-07-2021-0247.
- Kujala, T. & Marttila, M. (2018). ”Aika ikään kuin pysähtyy” – opiskelijoiden kehollisia kokemuksia. *Liikunta & Tiede* 55 (2–3), 88–93. Viitattu 5.8.2024. https://www.lts.fi/media/lts_vertaisarvioidut_tutkimusartikkelit/2018/lt_2-3-18_tutkimusartikkelit_kujala_lowres.pdf.
- Kuhmonen, P. (1995). Merleau-Pontyn fenomenologia. Teoksessa: T. Laine & P. Kuhmonen (toim.) *Filosofinen antropologia*. Saarijärvi: Gummerus, 163–216.
- Kuhmonen, P. (1996). Miten ja miksi tutkimme ruumistamme – fenomenologis-hermeneuttinen näkökulma. Teoksessa: R. Koikkalainen (toim.) *Ruumiita! Ruumiista, ruumiillisuudesta, kehosta, kehollisuudesta*. Jyväskylä: Kopi-Jyvä Oy, 169–204.
- Kuula-Luumi, A. (2023). Tutkimuslupa, suostumus, informointi ja tietosuoja. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 10.10. 2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>.
- Küpers, W. (2020). Embodied “inter-practice” in organizations – the contribution of Merleau-Ponty to carnal organizational practices and studies. *Journal of Organizational Change Management* 33 (7), 1449–1469. doi: 10.1108/JOCM-05-2019-0124.
- Küpers, W. (2015). Emplaced and Embodied Mobility in Organizations. *Ephemera - theory & politics in organizations*. 15 (4). 797–823. Viitattu 5.7.2024.

- <https://ephemerajournal.org/contribution/emplaced-and-embodied-mobility-organizations>.
- Ladkin, D. & Taylor, S. (2010). Enacting the 'true self': Towards a theory of embodied authentic leadership. *The Leadership Quarterly* 21(1), 64–74. doi: 10.1016/j.leaqua.2009.10.005.
- Laine, T. (1995a). Filosofiaa aistisuuden ja kehollisuuden lähtökohdista. Teoksessa: T. Laine & P. Kuhmonen (toim.) *Filosofinen antropologia*. Saarijärvi: Gummerus, 39–62.
- Laine, T. (1995b). Minä ja sinä. Teoksessa: T. Laine & P. Kuhmonen (toim.) *Filosofinen antropologia*. Saarijärvi: Gummerus, 63–82.
- Laine, T. (1996). Eri puolilla kehoa. Teoksessa: R. Koikkalainen (toim.) *Ruumiita! Ruumiista, ruumiillisuudesta, kehosta, kehollisuudesta*. Jyväskylä: Kopi-Jyvä Oy, 157–168.
- Laitinen, K., & Valo, M. (2016). Tunneilmaisu virtuaalitiimien tapaamisissa. Prologi: puheviestinnän vuosikirja 2016, 59–75. Viitattu 20.5.2023. <https://doi.org/10.33352/prlg.95913>.
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2023). Työaikajärjestelyt, etätyö, palkka. Julkaisussa Lyly-Yrjänäinen, M. *Työolobarometri 2022. Työ- ja elinkeinoministeriö*. 40–52. Viitattu 20.11.2023. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164723/TEM_2023_13.pdf.
- Mann, S., Varey, R. & Button, W. (2000). An exploration of the emotional impact of teleworking. *Journal of Managerial Psychology*, 15(7), 668-690. doi:10.1108/02683940010378054.
- Marratto, S. (2012). *The Intercorporeal Self : Merleau-Ponty on Subjectivity*. E-kirja. Albany: State University of New York Press. Viitattu 21.5.2024.
- Merleau-Ponty, M. (2002). *Phenomenology of perception*. Kääntänyt ranskasta englanniksi Smith, C. E-kirja. London: Routledge. Viitattu 22.2.2024.
- Miettinen, T., Pulkkinen, S. & Taipale, J. 2010. Johdanto. Teoksessa: *Fenomenologian ydinkysymyksiä*. (toim.) T. Miettinen, S. Pulkkinen & J. Taipale. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 9–22.
- Mirchandani, K. (2015). Flesh in voice: The no-touch embodiment of transnational customer service workers. *Organization* 22(6), 909–923. doi: 10.1177/1350508414527779.
- Monni, K., Laakso, R. & Järvinen, H. (2022). Johdanto taidetanssin historiallisiin kerrostumiin ja nykypäivään. *Teatterikorkeakoulun julkaisusarja* 75. Viitattu 7.6.2024. <https://disco.teak.fi/tanssin-historia/johdanto/>.
- Moore, L., Hughes, G., Wherton, J., & Shaw, S. (2024). 'When the visible body is no longer the seer': The phenomenology of perception and the clinical gaze in video consultations.

- Sociology of health & illness 46(3), 418–436. doi: <https://doi.org/10.1111/1467-9566.13714>.
- Morris, D. (2014). Body. Teoksessa: R. Diprose & J. Reynolds (toim.) Merleau-Ponty: key concepts. E-kirja. New York: Routledge, 111–120. Viitattu 21.5.2024.
- Mönkkönen, K. & Roos, S. 2023. Työyhteisötaidot digiajassa. Tallinna: Gaudeamus.
- Naumanen, P. (2023). Työelämän sanastoa. Julkaisussa: P. Naumanen (toim.) FOKUS työhyvinvoinnin johtamiseen: Arviointi, kehittämissuositukset, keinot ja menetelmät kehittämiseen. Fokus-hankkeen työryhmä. Turku: Painosalama Oy. 291–313. Viitattu 20.11.2023. https://www.fokukseen.fi/wp-content/uploads/2023/02/Fokus_tyohyvinvoinnin_johtamiseen_final.pdf.
- Oksanen, A., Oksa, R., Celuch, M., Cvetkovic, A. & Savolainen, I. (2023). COVID-19 Anxiety and Wellbeing at Work in Finland during 2020–2022: A 5-Wave Longitudinal Survey Study. International Journal of Environmental Research and Public Health 20(1), 680. doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph20010680>.
- Parviainen, J., Kinnunen, T. & Kortelainen, I. (2016a). Johdatus työruumiin tutkimukseen. Teoksessa: J. Parviainen, T. Kinnunen & I. Kortelainen (toim.) Ruumiillisuus ja työelämä. Työruumis jälkiteollisessa taloudessa. Tampere: Vastapaino, 9–25.
- Parviainen, J., Kinnunen, T. & Kortelainen, I. (2016b). Loppusanat. Teoksessa: J. Parviainen, T. Kinnunen & I. Kortelainen (toim.) Ruumiillisuus ja työelämä. Työruumis jälkiteollisessa taloudessa. Tampere: Vastapaino, 215–219.
- Parviainen, J. (2006). Meduusan liike. Mobiiliajan tiedonmuodostuksen filosofiaa. Helsinki: Gaudeamus.
- Perttula, J. (1995). Kokemus psykologisena tutkimuskohteena: johdatus fenomenologiseen psykologiaan. Tampere: Suomen fenomenologinen instituutti.
- Petcu, M., Sobolevschi-David, M., Crețu, R., Cărea, S., Hristea, A., Oancea-Negescu, M. & Tutui, D. (2023). Telework: A Social and Emotional Perspective of the Impact on Employees' Wellbeing in the COVID-19 Pandemic. International journal of environmental research and public health 20(3), 1811. doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph20031811>.
- Peters, P., Poutsma, E., Van der Heijden, B., Bakker, A. & De Bruijn, T. (2014). Enjoying new ways to work: An HRM-process approach to study flow. Human Resource Management 53(2), 271–290. doi: <https://doi.org/10.1002/hrm.21588>.

- Pors, J. (2019). The Political and Ethical Potential of Affective Resonance Between Bodies. Teoksessa: Diversity, Affect and Embodiment in Organizing. M. Fotaki & A. Pullen (toim.). E-kirja. Cham: Palgrave Macmillan, 23–46.
- Puusa, A. & Ala-Kortesmaa, S. (2019). Vuorovaikutukselliset työyhteisötaidot asiantuntijatyössä. Työelämän tutkimus 17 (3), 187–201. Viitattu 20.5.2024 <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87125>.
- Rajan-Rankin, S. (2017). Invisible Bodies and Disembodied Voices? Identity Work, the Body and Embodiment in Transnational Service Work. *Gender, Work & Organization* 25(1), 9–23. doi: 10.1111/gwao.12198.
- Rauramo, P. (2024a). Asiantuntija- ja toimistotyö. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 17.6.2024. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/toimialakohtaista-tietoa/asiantuntija-ja-toimistotyo/>.
- Rauramo, P. (2024b). Yhteistoiminta ja vuorovaikutus työpaikan arjessa. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 5.7.2024. <https://ttk.fi/julkaisu/yhteistoiminta-ja-vuorovaikutus-tyopaikan-arjessa/>.
- Rauramo, P. (2024c). Etäjohtaminen ja virtuaalinen vuorovaikutus työyhteisössä. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 5.7.2024. <https://ttk.fi/julkaisu/etajohtaminen-ja-virtuaalinen-vuorovaikutus-tyoyhteisossa/#Lähteet-ja-lisätietoa>.
- Rauramo, P. (2020). Työsuojelu ja työhyvinvointi asiantuntija- ja toimistotyössä. 2. uudistettu painos. Helsinki: Pekan Off-Set Oy. Viitattu 20.22.2023. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Tyosuojelu-ja-tyohyvinvointi-asiantuntija-ja-toimistotyossa.pdf>.
- Rothfield, P. (2014). Teoksessa: R. Diprose & J. Reynolds (toim.) Merleau-Ponty: key concepts. E-kirja. New York: Routledge, 218–227. Viitattu 21.5.2024.
- Ropo, A. & Parviainen, J. (2001). Leadership and bodily knowledge in expert organizations: Epistemological rethinking. *Scandinavian Journal of Management* 17(1), 1-18. doi: 10.1016/S0956-5221(00)00030-0.
- Ropo, A., Sauer, E. & Salovaara, P. (2013). Embodiment of leadership through material place *Leadership* 9(3), 378–395. doi: 10.1177/1742715013485858.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006). KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 10.10.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>.
- Satama, S., Blomberg, A. & Warren, S. (2021). Exploring the embodied subtleties of collaborative creativity: What organisations can learn from dance. *Management Learning* 53(2), 167–189. doi: 10.1177/1350507620985226.

- Sjöblom, K., Mäkinieniemi, J., Juutinen, S., Oksanen, A. & Mäkikangas, A. (2022). Turvallisesti etänä – työhyvinvointi ja sen johtaminen etätöissä. Hankkeen loppuraportti. Viitattu 4.5.2024. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/143793>.
- Smite, D., Moe, N., Klotins, E. & Gonzalez-Huerta, J. (2022). From forced Working-From-Home to voluntary working-from-anywhere: Two revolutions in telework. *Journal of Systems and Software* 195(4), 111509. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jss.2022.111509>.
- STM. (2023). Työhyvinvointi. Viitattu 20.11.2023. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>.
- ten Brummelhuis, L., Bakker, A., Hetland, J. & Keulemans, L. (2012). Do new ways of working foster work engagement? *Psicothema* 24 (1), 113–120. Viitattu 5.8.2024. <https://www.psicothema.com/pdf/3987.pdf>.
- Toback, S., Halling, S., Halverson, J., Loerch, M., McNabb & M., Reisberg, J. (2018). Executives' Experiences of Envy in the Workplace: A Collaborative Phenomenological Study. *The Humanistic psychologist* 46(4), 361–389. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/hum0000094>.
- Työterveyslaitos. (2023). Etätö, hybridityö ja monipaikkainen työ. Viitattu 3.10.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>.
- Työturvallisuuskeskus. (2024). Vuorovaikutustaidot. Viitattu 5.7.2024. <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyohyvinvointi/tyoyhteiso/vuorovaikutustaidot/>.
- Työturvallisuuskeskus. (2023). Työhyvinvointi. Viitattu 20.11.2023. <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyohyvinvointi/>.
- Urien, B. (2023). Teleworkability, Preferences for Telework, and Well-Being: A Systematic Review. *Sustainability* 15(13), 10631. doi: <https://doi.org/10.3390/su151310631>.
- Vilka, H. (2021). Tutki ja kehitä. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 22.5.2024.
- Waight, C., Kjerfve, T., Kite, A. & Smith, B. (2022). Connecting and relating in Brazil: implications of remote work. *Human Resource Development International* 25(2), 231–253, Doi: 10.1080/13678868.2022.2048435.
- Wheeler, K., (2022). Differences between thematic analysis and content analysis: exploring environmental and sustainability education resources. *Sage Research Methods Cases Part 1: SAGE Publications, Ltd.* doi: <https://doi.org/10.4135/9781529798227>.

LIITE 1. TEEMAHAASTATTELUN RUNKO

Kiitos osallistumisestasi pro gradu -tutkielmani tutkimushaastatteluun jo etukäteen.

Teemahaastattelussa keskustelemme eri teemojen avulla kokemuksistasi kehosta ja kehollisuudesta hybridityön vuorovaikutustilanteissa. Emme usein tietoisesti havainnoi omaa tai toisen kehoa ja kehon kieltä arkisissa kohtaamisissa, joten kokemuksia voi olla haastavaa sanoittaa.

Tämän vuoksi pyytäisinkin Sinua ennen haastattelua palauttamaan mieleesi töistä jonkin tilanteen, joissa keho oli osallisena vuorovaikutuksessa. Eli esimerkiksi havainnoit keskustelukumppanin ilmeitä, eleitä, kehon kieltä tai asentoa, huomasit tilanteessa oman kehosi reagoivan, tai vaikkapa käytit sanatonta viestintää sanojesi tukena.

Oikeita tai vääriä vastauksia ei ole, vaan oma kokemuksesi tutkimusaiheesta on tärkeä. Kokemus voi olla lähi- tai etätapaamisesta, eikä ole väliä, onko vuorovaikutustilanne ollut ns. ”hyvä” tai ”huono”. (Sinulla on oikeus päättää, millaisia kokemuksia haluat jakaa tai olla jakamatta).

Alla haastattelun teemat.

1. Oman työn kuvaus
2. Kokemus kehosta vuorovaikutuksessa

Keskustelemme yllä mainitusta vuorovaikutuskokemuksestasi

3. Keho ja kehollisuus työssä

Keskustelemme muun muassa kehon kielestä ja sanattomasta viestinnästä työn eri tapaamisissa ja kohtaamisissa

Vielä kerran kiitos jo etukäteen ja tapaamisiin haastattelussa,

Anna