

This is a self-archived version of the original publication.

The self-archived version is a publisher's pdf of the original publication.

To cite this, use the original publication:

Kellomäki, P.; Joronen, T.; Parviainen, N.; Pölönen, O.; Vesanen, K. & Myllymäki, P. 2021. Etätyö tuo uusia kokemuksia luoville aloille. Talk-verkkolehti, HYVE / Health and Well-being 26.2.2021.

Link to the original publication: [URL](#)

All material supplied via Turku UAS self-archived publications collection in Theseus repository is protected by copyright laws. Use of all or part of any of the repository collections is permitted only for personal non-commercial, research or educational purposes in digital and print form. You must obtain permission for any other use.

Etätyö tuo uusia kokemuksia luoville aloille

26.02.2021

Kirjoittajat

Perttu Kellomäki YAMK-opiskelija, Centria-ammattikorkeakoulu

Terhi Joronen YAMK-opiskelija, Turun ammattikorkeakoulu

Nina Parviainen YAMK-opiskelija, XAMK

Outi Pölönen YAMK-opiskelija, Laurea-ammattikorkeakoulu

Katriina Vesanen lehtori, Turun ammattikorkeakoulu

Päivi Myllymäki lehtori, Turun ammattikorkeakoulu

Etätyö on viime aikoina noussut merkittäväksi mahdollisuudeksi työskennellä eri tavalla kuin ennen. Osalla etätyö on ollut jo pitkään rutiinia, mikäli työtehtävä ja työnantaja ovat sen mahdollistaneet. Kulunut vuosi on tuonut mukanaan sekä mahdollisuuksia että haasteita mm. luoville aloille, joilla ei ole aiemmin totuttu työskentelemään etänä. Luovilla aloilla nopea sopeutuminen etätyöskentelyyn on vaatinut uusia tapoja ohjata ja tehdä työtä.

Tärkeimmäksi etätyön mahdollisuudeksi on noussut työntekijän tehokkuuden kasvu. Tällä on vaikutus koko yhteiskunnan tuottavuuteen ja talouskasvuun, jolloin positiivinen vaikutus kantautuu laajemmalle. Tutkimusten mukaan haasteena taas on ollut yksilön kokemana uhka eristäytyneisyydestä sekä tiimien välinen heikko kommunikaatio.

Etätyö asettaa suuren vastuun yksilön lisäksi myös organisaation johtamisen ja ohjaamisen kulttuuriin. Miten etätyötä tulisi ohjata niin, että pystymme ylläpitämään sen mahdollisuudet jatkossakin ja hyödyntämään kokemuksia esimerkiksi luovilla aloilla, jossa etätyötä ei ole aiemmin tehty?

Etätyössä vastuu uusien tapojen omaksumisesta on sekä työntekijällä että työnantajalla

Puoli vuotta kestäneen etätyöskentelyn aikana organisaatiot ja tiimit ovat alkaneet omaksua parhaita tapoja etätyöskentelyyn. Hyvän johtamisen kulmakiviksi on havaittu luottamus, arvostus, avoimuus, toimivat pelisäännöt, avoin vuorovaikutus sekä yhteisöllisyys. Etäjohtamisessa tulee muistaa, että kyse on ihmisten johtamisesta, jossa ei välttämättä päde samantyyppiset lainalaisuudet kuin lähityöskentelyssä. Siksi jokaisen tiimin tulisi yhdessä tarkastella edellä mainittuja kulmakiviä, jotta etätyöskentelystä saadaan toimivaa, tehokasta ja kaikille osapuolille mielekästä.

Etätyö mahdollistaa organisaatiokulttuurin kehittämisen

Organisaation ottaessa ensimmäiset askeleet etätyöskentelyssä, on tärkeää edistää muutosta kokonaisvaltaisesti. Toimipaikasta riippumaton työskentely vaatii usein uusien työvälineiden ja ohjelmistojen hankkimista. On erittäin tärkeää huomioida organisaatiokulttuurin kehittämisen tarve, koska ilman kulttuurin muutosta muut muutokset eivät toteudu pitkällä aikavälillä. Organisaation tulee tarjota konkreettisesti joustavuutta työajoissa ja edistää luovuutta sekä tiivistä yhteydenpitoa etätyössä. Näin työntekijät kokevat etua työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa, jolloin ehkäistään motivaation tukahtumista ja ammatillisen osaamisen vanhenemista.

Yhteisöllisyyden tunne tulee kyetä luomaan myös etätyöskentelyssä.

Työyhteisö on hyvin tärkeä suurelle osalle ihmisistä, siksi etätyön tulee tarjota mahdollisuuksia kommunikoinnille ja kohtaamiselle. Etätyön myötä menetetään paljon normaalisti työpaikan käytävillä ja kahvihuoneissa tapahtuvia spontaaneja kohtauksia. Epämuodollinen vuorovaikutus parantaa työyhteisön koheesiota ja usein edesauttaa luonnollista innovointi- ja ongelmanratkaisukykyä. Hyvin tärkeää onkin pyrkiä tukemaan työntekijöiden arkisia kohtauksia, koska siitä saatavat hyödyt sekä työntekijöille että organisaatiolle ovat monitasoisia.

Työpaikoilla on myös paljon häiriötekijöitä, jotka usein johtuvat spontaanista kollegoiden välisestä kommunikoinnista. Etätyössä kollegoiden välistä viestintää voidaan hallita hyvin, mutta perheellisillä henkilöillä lasten vaikutus työntekemiseen on usein vaikeasti kontrolloitavissa. Henkisen kuormituksen näkökulmasta on tärkeää kyetä luomaan

etätyöskentelylle suotuisa ympäristö. On parempi, että työntekijä kokee tekevänsä töitä kotona, sen sijaan, että tuntisi olevansa kaiken aikaa työpaikalla.

Työntekijöiden itsenäisyys lisääntyy, mutta johtajien vastuu korostuu.

Etätyö voi parhaimmillaan kasvattaa työntekijän itsenäisyyttä, vastuuta työstä ja motivaatiota. Työnteosta tulee keskustella riittävästi sekä luoda ymmärrystä työtehtävistä, joita ensisijaisesti tehdään etätyönä. Etätyön mielekkyyden näkökulmasta on tärkeää asettaa tavoitteet ja suhteuttaa työmäärä työaikaan liian kuormituksen välttämiseksi. Lähityön ja etätyön järkevä jaksottaminen tukee työntekijän onnistumista sekä mahdollistaa työ- ja vapaa-ajan eriyttämisen toivotulla tavalla.

Etätyön kehittämisen yhteydessä on hedelmällistä avata keskustelu työn sisältöjen laajentamisen tai uudistamisen osalta. Luovilla aloilla uudet palvelut, sisällöt tai niiden toteutustavat voivat avata osaajille mahdollisuuksia tehdä työtään toimipaikkariippumattomasti. Osallistaminen motivoi henkilöstöä sekä tuottaa vääjäämättä uusia mahdollisia toimintamalleja. Johdon vastuu on tunnistaa ne ratkaisut, jotka tuottavat organisaatiolle etuja ja samalla luovat työntekijöille mahdollisuuksia etätyöskentelyyn sekä omien vahvuuksien hyödyntämiseen.

Etätyön kehittämisen näkökulmasta on keskeistä puhua työstä yhdessä.

Optimaalisessa tilanteessa kotona olevan etätyöpisteen rakentamiseen työntekijä saa ohjeistusta ja välineistöä, jotta työskenteleminen mahdollistuu täysipainoisesti. Etätyössä työympäristön miellyttävään visuaaliseen ilmeeseen on suuremmat mahdollisuudet vaikuttaa kuin organisaation toimipaikalla työskenneltäessä. Tätä asetelmaa on hyvä korostaa etätyön mahdollisuuksia tarkasteltaessa. Viihtyisä ympäristö edesauttaa luovan prosessin kaipaamaa kiireetöntä ajatusten sulattelua.

Etätöihin siirtyminen oli yhtä aikaa helppoa ja vaikeaa

Luovalla alalla työskentelevät ovat tottuneet käyttämään erilaisia digitaalisia apuvälineitä työssään, mutta opettaminen tai esityksen valmistaminen etäyhteydellä ei ole tavallista. Etäopetukseen siirtyminen taidealalla johti pandemiasta puhjettua erilaisiin tukiryhmiin sosiaalisen median kanavissa, joissa etätöihin pakotetut luovien alojen ammattilaiset kyselivät toisiltaan vinkkejä menetelmistä ja välineistä.

Haastatteluissamme äänen pääsevät luovan alan ammattilaiset, jotka kertovat omasta näkökulmastaan millaista etätyöskentely oli pandemian aikana. Lisäksi kysyimme syksyn 2020 tilannetta ammattiteattereiden näyttelijöiltä. He kertoivat, millaista on työskennellä uudessa tilanteessa, jossa yleisörajoitukset muuttavat yleisösuhdetta.



Teatterikoulu Timotein etätehtävä #karanteenitaidetta
Kuva: Vanessa Ylitalo

Teatteri-ilmaisun ohjaaja Lassi Puodinketo kertoo, että teatterinopetus on niin toiminnallista, että etäopetukseen siirtyminen oli hankalaa. Toiminnallisuuden ja ryhmässä toimimisen

ollessa koko opetuksen keskiössä, hankaloitui tilanne etäopetuksen myötä molempien tärkeiden elementtien jäädessä pois. Puodinketo koki näytelmien lukemisen tai keskustelut oppilaiden kanssa hedelmälliseksi myös etäyhteyden avulla, mutta kaikinensa hänen mielestään teatteri-ilmaisun opetus on järkevintä toteuttaa lähiopetuksena. Poikkeuksena silti teatterityöhön liittyvät palaverit, etätyöllä on hänen mielestään paljon annettavaa esimerkiksi opettajakokouksiin ja työryhmän kokouksiin, joita on helpompaa ja tehokkaampaa toteuttaa etänä.

Etänäkin opiskelijat tarvitsevat materiaaleja ja näyttelijät yleisöä

Visualisti ja puvustuksen opettaja Hanna Kaitila painotti, että monet tärkeät asiat etäopetuksen välityksellä olivat mahdottomia, mm. materiaalien käsittely, mutta onneksi itsenäisiä tehtäviä oli mahdollista antaa oppilaille. Kaitila keskittyi antamaan oppilailleen tehtäviä, jotka on mahdollista toteuttaa kotona löytyvillä materiaaleilla. Lisäksi puvustuksen suunnitteluvaiheeseen liittyy monia itsenäisiä tehtäviä. Kaitila koki, että etätöihin siirtyminen oli yhtä aikaa helppoa ja vaikeaa. Hän koki digiloikan olleen itselleen hyvä kokemus, vaikka välineiden nopea omaksuminen oli aluksi haastavaa. Tulevaisuudessa Kaitila näkee etätyön mahdollisuudet etenkin itsenäisessä työskentelyssä. Ryhmätyö ja toiminnallisuus taas ovat etänä haasteellisia.

Suomen Teatterit ry on laatinut suosituksia teattereille Covid19-viruksen varalle. Katsomossa on säilytettävä 1–2 metrin etäisyys seuraavaan katsojaan ja katsojille on voimassa oleva maskisuositus, sairaana ei sovi tulla töihin eikä katsomoon. Lahden Kaupunginteatterin näyttelijä Jari-Pekka Rautiainen kertoo, että varsinaisesti tilanne ei ole vaikuttanut näyttelemiseen, mutta työryhmässä ollaan tarkempia, ettei kipeänä tulla töihin. Epävarmuus vaivaa teatteri-alaa, voidaanko näytelmiä esittää ja kuinka kauan. Näyttelijän näkökulmasta katsojien ilmeitä ja reaktioita kaivataan, sillä turvallisuuden korostaminen tuo varovaisuutta myös katsojiin. Lisäksi Rautiainen kaipaa täyden katsomon kokemusta, jossa ihmiset uskaltavat reagoida taas tavalliseen tapaan.



Saituri-esitys Lahden kaupunginteatterissa syksyllä 2020. Näyttelijät: Jari-Pekka Rautiainen ja Milla Virtanen.
Kuva: Aki Loponen.

Etätyö voi mahdollistaa paikasta riippumattoman ja yksilöllisemmän opetuksen

Vanha sanonta kuuluu, että vain muutos on pysyvää ja muuttuva työelämä vaatii uuden oppimista ja luovuutta. Pandemian aiheuttamat rajoitukset ja etätyösuositukset ovat kohdistuneet myös luoviin aloihin ja muutos on pitänyt tehdä nopeasti. Voimassa olevien rajoitusten takia yhteiskunta ei ole päässyt normaaliin tilaan, ei vanhaan eikä uuteen normaaliin. Emme osaa sanoa, mikä on uusi normaali, joka rajoitusten poistumisen jälkeen tulee. Emme tiedä, ovatko jotkin työn tekemiseen vaikuttavat rajoitukset tulleet jäädäkseen.

Moni on tehnyt etätöitä koronapandemian aikana mökillä tai muuten kauempana kaupunkien hälystä ja niiden pienistä asunnoista. Tila ja rauha ovat tuoneet työn tekemiseen tehokkuutta ja dynaamisuutta mm. erilaisten ohjelmistojen avulla, ja elämään kokonaisuudessaan on tullut lisää merkityksellisyyttä. Moni työntekijä haluaisi pitää mahdollisuudesta kiinni, että ainakin osan työstä voisi tehdä etänä.

Luovilla aloilla on paljon tehtäviä, joita ei voi tehdä etänä nyt eikä vielä lähitulevaisuudessakaan, tai etänä tehdystä työstä ei saa niin paljon irti kuin yhdessä tehdystä työstä. Erilaisten virtuaali- ja lisätyn todellisuuden sekä ääni- ja eleohjauksen tuomien ratkaisujen yleistyessä, saadaan uudenlaisia mahdollisuuksia tehdä ja tuottaa taidetta.

Teknisten ratkaisujen avulla toimintaa voidaan hajauttaa moneen fyysiseen paikkaan, jolloin vuorovaikutus voi tapahtua etäyhteyksillä tai virtuaalisessa ympäristössä. Tekoälyalgoritmien avulla oppimispelit voivat tehdä opetuksesta yksilöllisempää, kuin mitä se luokahuoneessa voi olla.

Luovien alojen opetus voisi hyötyä erilaisista mobiilisovelluksista, joiden avulla opetusta voisi esimerkiksi pelillistää ja näin tehdä siitä myös hieman hausempaa. Tekoälyalgoritmien avulla oppimispelit voivat tehdä opetuksesta yksilöllisempää. Mahdollisesti tulevaisuudessa voidaan hologrammien avulla tulla yhdessä samaan tilaan, vaikka fyysisesti oltaisiin ympäri kaupunkia, Suomea tai maailmaa.

*Voimme vaikuttaa siihen, mikä on se tulevaisuus,
jota kohti haluamme mennä.*

Yritysten ja työntekijöiden kannattaa pysähtyä miettimään, mitkä ovat hyödyllisimmät ja parhaat etäopetus- ja etätöökäytännöt, mitkä kannattaa jättää käyttöön rajoitusten poistumisen jälkeenkin. Voidaanko opetusta järjestää jatkossa niin, että opiskelijan ei olisi pakko muuttaa koulun perässä toiselle paikkakunnalle ainakaan pysyvästi? Tulevaisuutta ei voi ennustaa, mutta sitä voi ennakoida, ja voimme vaikuttaa siihen, mikä on se tulevaisuus, jota kohti haluamme mennä. Voimme vaikuttaa siihen, mitkä etätömenetelmät ovat tulleet jäädäkseen ja mitä uusia mahdollisuuksia etätö voi tuoda tullessaan.

Abstract

Remote work has been growing fast. The ongoing change is particularly interesting because of its scale and the potential permanence of the changes. Remote work is not just about moving work from an organization's office to your home or other environment, it is a largely different

way of doing work. The employee and the employer must agree on more detail matter related to the content of the work, working hours and goals when switching to remote work. In work communities, it is important to talk about the work together and to involve the staff in the planning and development of the work. Remote work changes working methods and the transformation is an opportunity to look at work critically and to increase the conditions for well-being at work. It's safe to say that creative industry and performing arts are not used to work remotely. Interviews show us, that even it was very hard to take control of tools and methods on a busy schedule at first, it was worth it. People who work in creative industries mentioned that biggest realization was that it is possible to work remotely, but does it make sense in all cases, is another story. The future cannot be predicted, but we can invent futures and we can choose the preferred future we want to go ahead. We can influence ourselves what are the remote work methods we want to maintain.

Artikkeli ja abstrakti ovat syntyneet Asiantuntijaviestintä ja yhteistyö verkkotiimeissä - opintojakson (Campus Online) tuotoksena.

Artikkelikuva: Orimattilan teatterin Black Coffee -näytelmän harjoitukset etäyhteydellä keväällä 2020. Kuva: Ninni Parviainen.

Lähteet

Goodfellow, M. 2020. My Working From Home Life: French drive-in distributor Mathieu Robinet. Screen International.

Hiltunen, E. 2019. Tulossa huomenna: Miten megatrendit muokkaavat tulevaisuuttamme. Jyväskylä: Docendo.

Pihlajaniemi, M. Luovuutta edistävät tutkimustyötilat yliopistoympäristössä. Diplomityö.

<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/123456789/21612/Pihlajaniemi.pdf?sequence=3>

Sitra 2020. Megatrendikortit 2020. Haettu 11.10.2020. <https://media.sitra.fi/2020/01/15141544/megatrendikortit-2020.pdf>

Tutkimus etätyöstä koronapandemian aikana, Fast Expert Teams -verkosto.

<https://cocodigiresearch.files.wordpress.com/2020/05/remote-work-survey-covid-19-fi-1.pdf>