

HUOM! Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne. Rinnakkaistallenne saattaa erota alkuperäisestä sivutukseltaan ja painoasultaan.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Laivola, T. & Marstio, T. (11.05.2021). *Etätyö vaatii yhteisiä pelisääntöjä*. eSignals PRO.  
<http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021101451027>

PLEASE NOTE! This is an electronic self-archived version of the original article. This reprint may differ from the original in pagination and typographic detail.

Please cite the original version:

Laivola, T. & Marstio, T. (11.05.2021). *Etätyö vaatii yhteisiä pelisääntöjä*. eSignals PRO.  
<http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021101451027>



**Copyright:** © 2021 by the authors and Haaga-Helia University of Applied Sciences. Licensed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY NC SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).

# Etätyö vaatii yhteisiä pelisääntöjä

Taina Laivola, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu ja Tuula Marstio, Laurea ammattikorkeakoulu

Peräänkuulutamme artikkelissamme tulevaisuuden etätöiden muotoilua ja käytäntöjen kehittämistä organisaatitasolla, minkä lisäksi jokaisen meistä tulisi muistaa oma osuutemme toivotun etätöiden rakentajana.

Etätöiden osuus on 2010-luvulla lisääntynyt Suomessa koko ajan vaikkakin vuosina 2018-19 nousu tasaantui. Vuosi 2020 kaksinkertaisti etätöiden kertaheitolla. Opettajat olivat etätöihin siirtynyt iso ryhmä, jota aiemmin ei kokoaikaiseen etätöihin ajateltu sopivan. Vielä joulukuussa 2020 etätöissä Tilastokeskuksen mukaan oli yli 30 % työvoimasta, kun se keväällä oli lähempänä 40 %. (Leskinen 2020.)

Suomessa on korkea koulutusaste, hyvä infrasuorite ja ns. tietotyön osuus suuri, mistä johtuen keväällä 2020 Suomessa olikin eniten etänä työskenteleviä ihmisiä Euroopassa (Ahrendt ym. 2020). Poikkeustilanteessa etätö on pakollista ja siten kokemukset ja seuraukset voivat olla erilaisia verrattuna normaaliaikana yhteistyössä sovittuun etätöihin.

Kokemus etätöistä poikkeustilanteessa on ollut pääosin myönteinen (Työterveyslaitos 2020). Etätö säästää aikaa, parantaa työn ja muun elämän yhdistämistä sekä töihin keskittymistä. Kuitenkin laajasti keskustellaan siitä, kuinka etätö voi eristää ja vaikuttaa sekä työpäivän rakenteisiin että laajemmin työn ja vapaa-ajan erottamiseen negatiivisesti.

Tuoreimpien tutkimusten (Blomqvist ym. 2020a; Blomqvist ym. 2020b) mukaan kokemukset työkuorman lisääntymisestä ja työhyvinvoinnin vähentymisestä ovat lisääntyneet. Syynä tähän ovat työyhteisöstä etäytyminen sekä työyhteisön ja työkalujen fyysisen läsnäolon puuttuminen. Työhön sitoutuminen on laskenut tilanteen jatkuessa sekä työntekijöiden tuntema energisuus ja innostuneisuus työtehtävistä on hieman vähentynyt. Blomqvistin (Nieminen 2020) mukaan online-työskentely ei voi olla tulevaisuuden ainoa tapa ja erityisesti yhteistyöprosessien, luottamuksen ja vuorovaikutuksen laatu tarvitsee vahvistamista ja lisää tutkimusta.

## Etätöiden kaksiteräinen miekka

Etätöiden kulttuuri on hyvin vaihtelevaa. Kansainvälisen tietotyön tutkimuksen mukaan yksi kymmenestä tekee välillä etätöitä ilman vaatteita ja joka kolmas ottaa päiväunet (Repo 2020). Etätöiden vapaus tuo mahdollisuuksia ja vapauksia päivään, mutta vapaus voi myös hajottaa tutut rakenteet. Siirtymät vapaa-ajalta töiden ääreen ja toisin päin voivat hämärtyä, ja joillekin rajojen pitäminen on haaste. Tekemisen fokuoiminen oikeisiin tehtäviin ja työajan tehokas käyttö voivat myös olla vaarassa. Arkiset tavat, kuten työpukeutuminen ja itsensä työmoodiin laittaminen, ruokailuajat sekä vapaat tauot, voivat olla tärkeitä oman työskentelyn johtamisen välineitä ja pysyvien rakenteiden mahdollistavia tekijöitä.

Etätöiden aikana on tullut esille myös selkeitä ja yllättäviäkin hyötyjä. Kansainvälisessä työskentelyssä etäpalaverit ja etäkonferenssit ovat madaltaneet tieteen saavutettavuutta.

Konferenssien hinnat ovat alhaisia ja koska muita kustannuksia ei tule esimerkiksi opiskelijoiden osallistuminen on mahdollistunut paremmin. Tieteentekijät korostivat myös hiilijalanjäljen pientymistä etätapaamisten takia. Etätapaamiset eivät kuitenkaan korvaa verkottumista ja keskusteluja kasvotusten. (Remmel 2021.)

Blomqvistin (Nieminen 2020) mukaan etätöiden laatuun voi itse vaikuttaa monin tavoin. Oman ajankäytön suunnittelun ja oman työn johtamisen taitoja voi harjoitella. Oma aikaa voi paremmin hallita tauottamalla työpäivät ennalta, keskittymällä yhteen tehtävään kerrallaan ja varaamalla vaikka oman erillisen ajan päivässä sähköposteille ja sosiaaliselle medialle. Itselleen voi järjestää työrauhaa sulkemalla sopivaksi ajaksi eri viestikanavat. Työn ja vapaa-ajan erottaminen on myös tärkeää. Blomqvist korostaa tutkimustensa pohjalta etäpalavareihin valmistautumista ja laadukasta palaverikäytäntöä etätöiden kokemuksen parantamiseksi.

Uotilan (2020) mukaan etätöihin liittyvässä keskustelussa rajojen hallintaan ja luottamukseen liittyvät teemat ovat olleet eniten esillä. Etäjohtamiseen liittyen on tullut esille aktiivisuuden merkitys. Luottamus työyhteisössä edellyttää sosiaalista kanssakäymistä ja yhteisöllisiä käytänteitä. Hyvä tiedonhallinta etänä toimivassa organisaatiossa vahvistaa luottamusta, kun omaan työhön ja päätöksiin liittyvä tieto kulkee ja on saavutettavissa. Johtamiseen liittyy sekä rajojen asettamisen tukeminen sekä luottamuksen rakentaminen etätöissä olevien kanssa ja heidän kesken. Viestinnällinen aktiivisuus ja vuorovaikutus ovat johtamisen kulmakiviä aina, mutta etäjohtamiseen ne näyttäisivät liittyvän korostuneesti.

Voimme nyt jo todeta, että osalle kevät 2020 lisäsi yksinäisyyttä, erillisyyden kokemuksia, itsensä johtamisen vaikeuksia ja haastoi elämänhallintaa. Pitkittyneessä poikkeustilanteessa sosiaalisten kontaktien väheneminen ja palvelujen ja tapahtumien hiljentymisen on vaikeaa monelle. Etätöissä kaivataan lähitapaamisia työkavereiden kanssa ja työyhteisön ja lähijohtamisen tuomaa selkeyttä ja varmuutta asioiden tilasta. Sosiaalisia kontakteja ja yhdessä tekemisen energiaa tarvitaan työn edistämiseksi. Monet kokevat mielialan laskua ja työskentelyn apatiaa. (ks. Sutinen 2020 ; Dettman 2021.) Konkreettiset toimenpiteet etäkulttuurin kehittämiseksi ovat kuitenkin olleet vähemmän esillä.

## Verkkotapaamiset ovat etätöiden keskeinen toiminta-areena

Etätöiden keskeisenä areenana toimivat erilaiset verkossa tapahtuvat kohtaamiset. Samoin kuin kasvokkaisissa tapaamisissa verkon kautta tulevat näkyväksi tai näkymättömäksi ohjauksen ja johtamisen toimet sekä tiimien yhteistyö. Palvelevatko poikkeustilanteessa nopeasti otetut käytännöt ja tavat motivoitunutta työskentelyä ja tuloksellisuutta? Moni miettii tunteisiinsa ja on hämmentynyt, miten pitäisi oikeastaan toimia ja olla erilaisissa verkkotapaamisissa ja - tapahtumissa.

Muutamia perusasioita nousee esiin useimmissa hyvän verkkotapaamisen piirteitä kuvaavissa selvityksissä. Verkkotapaamisten suunnittelu ja osallistujien ennakkoon informointi vähentää verkkotapaamisen aikaista ajan hukkaa ja hämmennystä ja vahvistaa sitoutumista yhteiseen työskentelyyn. Organisaation kulttuuria luodaan tietoisesti ja on hyvä miettiä, miten etätö ja verkkotapaamiset ovat työpaikkamme kulttuurin mukaisia. On hyvä sopia esimerkiksi aikaikkuna, jolloin ollaan käytettävissä palavereihin. (Ground rules...2020.)

Verkkotapaamisissa on vaikeaa seurata puheenvuoroja ja pysyä keskustelussa mukana kasvokkain kohtaamisiin verrattuna. Isossa ryhmässä kynnys pitää puheenvuoro voi nousta korkealle. Jatkuvat verkkotapaamiset voivat rasittaa eri tavalla kuin lähitapaamiset ja muun muassa kameran kokoaikainen käyttö voi tuottaa ruutuväsymystä. Verkkotapaamisten sujumiseksi onkin hyvä luoda yhteiset pelisäännöt, jotka helpottavat yhdessä työskentelyä. Mikrofonit on syytä pitää auki vain oman puheenvuoron kohdalla. Kameran avaaminen ainakin oman puheenvuoron kohdalla ja lyhyemmissä tapaamisissa myös koko tapaamisen ajan edistää sitoutumista ja tukee vuorovaikutteisuutta. Kameroiden päällä ollessa vuorovaikutus toimii paremmin ja sitoutuminen kokoukseen on mahdollista. Sitoutumisen näyttäminen myös muille on tärkeää hyvän verkkotapaamisen onnistumiseksi. Multitaskaus vie huomion muualle ja vähentää sitoutumista tapaamiseen. (Marstio & Laivola 2021.)

Hyvä verkkotapaamisten ennakointi auttaa jäsentämään työpäivän rakennetta ja vähentää tilaisuuden aikaista hämmennystä. Verkkotapaamisten valmisteluun liittyy myös teknisiin seikkoihin liittyvää valmistautumista. Agendan lisäksi on hyvä informoida virtuaalisten työkalujen käytöstä ja niihin kirjautumisesta ajoissa. Työskentelyn rytmityksen tuominen esille ennalta vapauttaa osallistujan olemaan tietokoneen äärellä tarvittaessa ja toisaalta osallistumaan älypuhelimella, kun se on riittävää. Palaverissa on hyvä sopia, miten ilmoitetaan muille poistuminen yllättävän syyn takia, miten työkalujen ja yhteyksien testaaminen hoidetaan sekä miten kommunikoidaan teknisten ongelmien sattuessa. On myös hyvä miettiä, kuinka pitkä tehokas verkkotapaaminen voi olla ja miten se tauotetaan. (Marstio & Laivola 2021; Ground rules...2020; Spencer 2020.)

### Osallistavat verkkotapaamiset

Verkkotapaamisiin on monia keinoja saada aktiivisuutta ja vuorovaikutusta. Verkkotapaamisen käsitteet check-in ja check-out kuvaavat hyvin aloittamisen ja lopettamisen tärkeyttä sitoutumisen ja tehokkuuden aikaansaamiseksi. Spencer (2020) käyttää blogissaan käsitettä emotionaalinen check-in, jonka tarkoituksena on luoda vuorovaikutteinen ilmapiiri, sitouttaa osanottajat ja tehdä jokainen osanottaja näkyväksi. Se voi tapahtua keskustellen tai käyttäen chattia, ulkoisia alustoja jne. Myös kokoontumisen lopuksi siirtymä (check-out) pois tilanteesta esimerkiksi erityisen rakenteen avulla vaikuttaa samalla tavalla. Työskentelyalustojen perusohjelmat sisältävät jo aktivoivia elementtejä, joita on helppo opetella ja ottaa käyttöön (kyselyt, ryhmiin jakamiset, chat jne.).

Oittisen (2020) tutkimuksen mukaan etäkokousten osallistajat hyödyntävät vuorovaikutuksellisia keinoja taitavasti toimintansa organisoinnissa. Oittinen kuvaa näitä keinoja sosiaalisiksi, kehollisiksi ja kielellisiksi resursseiksi sekä näiden erilaisiksi kombinaatioiksi. Tutkimuksessa tarkasteltiin, miten etäkokousten aloituksia, lopetuksia sekä teknologian käyttöön liittyviä ongelmatilanteita ratkaistaan. Etäkokouksen puheenjohtajan rooli nousee keskiöön. Yhteistoiminnallinen koordinointi pohjautuu osallistujien kykyyn huomioida niin kontekstuaaliset tekijät kuin heidän oma osallisuutensa vuorovaikutustilojen jatkuvaan muutostilaan. Pääsääntöisesti etäkokouksympäristö vaikuttaisi tukevan kehollista ongelmanratkaisua, sillä tilanteessa on monia seikkoja, joita osanottajat kokouksen aikana säätävät, muuttavat ja ratkaisevat fyysisesti. Edelleen Oittisen (2020) mukaan videovälitteisessä vuorovaikutuksessa osallistujilla on enemmän mahdollisuuksia kehollisten ilmausten tulkintaan ja näin ollen myös osallisuutensa rakentamiseen kuin niissä kokouksissa, joissa videoyhteyttä ei ole. Artikkelissamme

(Marstio & Laivola 2021.) kuvaamme kameran käytön merkitystä ja peräänkuulutamme sen käyttöä aidon vuorovaikutuksen lisäämiseksi verkkotapaamisissa.

Oittisen (2020) mukaan etäkokousten eteenpäin viemisessä puhutun kielen käytänteet ovat keskeisiä, sekä se, milloin ja miten puhuu ja mitä muuta tekee samalla. Etäkokouksissa omaa läsnäoloa ja osallistumista osoitetaan monin erilaisin tavoin, esimerkiksi eleillä ja kehon liikkeillä. Keinot osallistua meneillään olevaan toimintaan ja niiden ajoitus riippuvat kokouksen vaiheesta, onko samassa huoneessa muita ihmisiä ja missä puheenjohtaja on fyysisesti. Tulosten mukaan osallistujat tekevät toiminnallaan näkyväksi ainakin kolme vuorovaikutustilaa: paikallisen tilan, yhteisen kokoustilan ja muut rinnakkaiset tilat (myös virtuaaliset). Erilaisella orientoitumisella tiloihin on vaikutuksensa etäkokoukseen. Kokousten sujuva aloitus ja lopetus edellyttävät keskittymistä nimenomaan kokoustilan tapahtumiin – eikä esimerkiksi oman älypuhelimien käyttöön. Erityisesti ongelmatilanteissa fyysisesti samassa tilassa olevat ”liittoutuvat” keskenään ja etäryhmä jää ulkopuoliseksi. Tutkimuksen mukaan etäkokousten osallistujilla on käytössään erilaisia vuorovaikutuksellisia ja multimodaalisia resursseja. He organisoivat toimintaansa taitavasti välimatkasta ja haasteista riippumatta. (Oittinen 2020.)

Etäkokoukset ja erilaiset verkkotapaamiset ovat merkittäviä etätyöskentelyn jäsentäjiä. Etäkokousten hyvä valmistelu, puheenjohtajan selkeä kommunikointi erilaisissa siirtymissä ja ratkaisuvaiheissa luo kokoukselle osallistavan ja tasapuolisen työskentelyilmapiirin. Hybridikokousten haasteita ovat tasapuolinen osallistuminen ja osallistaminen, mikä edellyttää usein hyviä digitaalisia taitoja ja tarkoitukseen rakennettua fyysistä tilaa onnistuakseen. Etänä olevan ryhmän osallistamiseen ja hybridityöskentelyn organisointiin tarvitaan lisää vaihtoehtoja ja osaamista.

### Millaista etätyön kulttuuria haluamme luoda?

Etätyö on osa työntekoa tulevaisuudessakin. Nyt onkin aika arvioida ja kehittää etätyön käytäntöjä ja valmistautua muotoilemaan uutta etätyökulttuuria poikkeustilanteen jälkeen. Miten työ sujuu eri tavoin kuin ennen ja mitä se edellyttää niin työtilojen, sosiaalisen yhteisön, johtamisen kuin hyvinvoinninkin kannalta. Etätyön lisääntyessä tulisi kehittää käytäntöjä ja toimintatapoja, jotka tukevat itseohjautuvuutta ja työhyvinvointia. Tehokkaalla viestinnällä, etäjohtamisen kehittämisellä sekä myös epämuodollisen yhteydenpidon mahdollistumisella voitaisiin vaikuttaa etätyöskentelyn kokemukseen ja tuloksiin.

Etätyön toimintatapoihin liittyy vielä runsaasti avoimia kysymyksiä. Peräänkuulutammekin organisaatioita kehittämään tietoisesti omiin arvoihin ja tavoitteisiin soveltuvaa etätyön kulttuuria ja luomaan innostavan ja turvallisen yhteisön oppia ja tehdä työtä. Meidän jokaisen tulisi myös muistaa oma osuutemme toivotun etätyökulttuurin rakentajana.

*Tämä artikkeli on kirjoitettu osana 3AMK-yhteistyötä (Haaga-Helia, Laurea ja Metropolia). Sen TKI-toiminnan tavoitteena on muun muassa innostaa korkeakoulujen toimijoita tulevaisuuden osaamisen, digitalisoitumisen ja verkostojen kehittämisen pariin.*

*Taina Laivola, työnohjaaja ja oppimisen mahdollistaja Haaga-Helia ammattikorkeakoulun ammatillisten opettajien koulutuksessa*

*Tuija Marstio, verkkopedagogiikan asiantuntija Laurea ammattikorkeakoulun dCELL -tiimissä*

## Lähteet:

- Ahrendt, D ; Cabrita, J; Clerici, E; Hurley, J; Leončikas, T; Mascherini, M; Riso, S; Sándor, [ELiving, working and COVID-19 data. COVID-19 series](#). Publications Office of the European Union. Luxembourg.
- Blomqvist, K. ym. 2020a. [National Remote Work Survey Remote Work During The Corona Crisis](#). Created by a consortium of researchers from LUT University, University of Jyväskylä, Tampere University, the Finnish Institute of Occupational Health, Aalto University, and the University of Eastern Finland.
- Blomqvist, K. ym. 2020b. [Remote work in Finland during the Covid-19 pandemic. Results of a longitudinal study. 2020](#). Fast Expert Team. Professor Kirsimarja Blomqvist – LUT University, Professor Anu Sivunen – University of Jyväskylä, Professr Matti Vartiainen – Aalto University, Associate Professor Thomas Olsson – Tampere University, Anniina Ropponen, Ph.D – Finnish Insititute of Occupation Health, Kaisa Henttonen, Ph.D – University of Eastern Finland, Ward Van Zoonen Ph.D – University of Jyväskylä.
- Dettman, H. 13.3.2021. Teams tuhoaa sielun ja työpaikkademokratian. Kolumni. Helsingin Sanomat.
- [Ground Rules for Virtual Meetings](#). 2020. By Voltage Control Ltd.
- Leskinen, T. 2020. [Säännöllisesti kotona työskenteleminen on kaksinkertaistunut](#). Blogiteksti. Tietotrendit. Tilastokeskus.
- Marstio, T. & Laivola, T. 2021. Kameran käyttö lisää aitoutta vuorovaikutukseen. Laurea Journal. Laurea ammattikorkeakoulu.
- Nieminen, S. 2020. [Etätyötä tutkiva professori neuvoo ihmisiä pukemaan päälleen aamuisin: ”Tavoitteemme on estää Suomea halvaantumasta”](#). Professori Kirsimarja Blomqvistin haastattelu. Yle Uutiset 1.4.2020.
- Oittinen, T. 2020. [Coordinating Actions in and across Interactional Spaces in Technology-Mediated Business](#). JyU. Dissertations 225.
- Rimmel, A. 2021. [Scientists want virtual meetings to stay after the COVID pandemic](#). Nature 591, 185-186.
- Repo, H. 2020. [Kansainvälinen tutkimus: Joka kymmenes tekee etätöitä alasti, joka kolmas ottaa päiväunet](#). Tekniikka & Talous 10.12.2020
- Spencer, J. 2020. [How to Make Virtual Meetings More Interactive for Students](#). Blog text.
- Sutinen, T. 2020. [”Etätyöapatia” näkyy työterveysyritysten mukaan sairauspoissaoloissa – stressi ja uupumus ovat lisääntyneet](#). 11.1.2021. Helsingin Sanomat.
- Työterveyslaitos. 2020. [Miten Suomi voi? Tutkimushankkeen tulosten kuvaus vuoden 2020 aikana](#). Tutkimushanke.
- Uotila, S. 2020. [Korona-ajan etätyössä esiin nousevat viestinnän ja vuorovaikutuksen ilmiöt LinkedInissä tarkasteltuna](#). Pro gradu-tutkielma. Kieli- ja viestintätieteiden laitos. Jyväskylän yliopisto.