

## 1.2025 PÄÄKIRJOITUS

# Työn monipaikkaisuus vaikuttaa oppimiseen

---

Eija Lehtonen

KM, tutkija

Tampereen yliopisto

eija.lehtonen@tuni.fi

---

*Covid-pandemian myötä monipaikkainen työ on yleisempää kuin koskaan aikaisemmin. Vaikka pandemian aikaiset kohtaamisen rajoitukset on poistettu, työntekijät eivät ole palanneet työpaikoille samassa mittakaavassa kuin ennen pandemiaa. Työ on irtautunut perinteisistä ajan ja paikan rajoitteista erityisesti tieto- ja asiantuntijatyössä. Tiedämmekö, millaisia vaikutuksia tällä on työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen?*

**M**onipaikkaisella työllä - josta käytetään usein myös synonyymiä hybridityö - tarkoitetaan työn järjestelyä, jossa yksilöt ja tiimit suorittavat ainakin osan työtehtävistään organisaation yhteisten tilojen lisäksi itse valitsemissaan paikoissa, kuten kotona tai julkisissa tiloissa (Oppong Peprah, 2024). Nevalainen ja Teräs (2023) käsitelivät Ammattikasvatuksen aikakauskirjan numeron 2/23 pääkirjoituksessaan pandemian jälkeistä hybridityötä ja oppimista, koulutusorganisaatioiden näkökulmia painottaen. He kuvaavat, kuinka monipaikkaisen työn vaikutusta ammatilliseen kasvuun, oppimiseen ja yhteisöllisyyden rakentumiseen

ei ole vielä tutkittu riittävästi (Nevalainen & Teräs, 2023, s. 5). Vielä tänäänkin, pari vuotta myöhemmin, voin yhtyä heidän näkemykseensä. Tässä pääkirjoituksessa pohdin monipaikkaisen työn vaikutusta oppimiseen erityisesti asiantuntijatyön kontekstissa.

Tilastokeskuksen (2024) työolotutkimuksen mukaan vuonna 2023 joka kuudennen palkansaajan pääasiallinen työn-teen paikka oli oma koti, noin joka viides teki etätöitä ainakin puolet työajastaan, ja kaikkiaan noin kolmasosa palkansaajista työskenteli vähintään osan ajasta etänä. Viime aikoina lukuisissa lehti uutisissa on pohdittu, tulisiko etätöiden määrää rajoittaa. Esimerkiksi Helsingin Sanomat (Airasvirta, 2024) kuvaa Amazonin pakottavan työntekijänsä kokonaan toimistolle ja Elisa (Valkama, 2024) edellyttää työntekijöidensä olevan lähityössä kolme päivää viikossa. Tuoreen uutisen mukaan myös Dell (Helakallio, 2025) asettaa työntekijöilleen lähityöpakon vedoten työn tehokkuuteen. Kaukana yhtiön toimitiloista asuvat saavat jatkaa etätöitä, mutta heidän ylennyksensä edellyttävät ylimmän johdon hyväksyntää.

### **Vähentyneet kasvokkaiset kohtaamiset haastavat sosiaalista ja informaalia oppimista**

**V**iime aikoina on korostettu asiantuntijatyössä tapahtuvan oppimisen sosiaalista luonnetta, eli oppimisen tapahtumista vuorovaikutuksessa kollegoiden, verkostojen ja asiakkaiden kanssa (Leiß & Rausch, 2023; Puhakka ja muut, 2023). Suurin osa työssä tapahtuvasta oppimisesta tapahtuu muualla kuin koulutuksissa ja kursseilla – työnteon ohessa, ratkaistaessa yhdessä haasteita ja ongelmia sekä epävirallisissa keskusteluissa. Tätä ilmiötä kuvataan informaalin

oppimisen käsitteellä (Eraut, 2004; Kyndt & Baert, 2013).

Informaalit kohtaamiset, kuten jutusteluhetket kahviautomaateilla, työpaikan käytävillä ja lounastauoilla, on tunnistettu tärkeiksi oppimisen paikoiksi (Zajac ja muut, 2022). Monipaikkainen työ vähentää satunnaisia kohtaamisia, mikä toisaalta lisää työrauhaa, mutta samalla vaikeuttaa spontaania asioiden koordinoitua tiedon jakamista (Waizenegger ja muut, 2020). Vaikka kasvokkaisia kohtaamisia voidaan osittain korvata virtuaalisilla tapaamisilla, niiden on todettu vähentävän työyhteisön spontaania vuorovaikutusta, vaativan enemmän ponnistelua ja siten tuottavan väsymystä sekä sisältävän enemmän häiriötekijöitä (Lim, 2023). Myös ennen kokouksia tapahtuvan rupattelun (pre-meeting talk) on todettu etäkokouksissa jäävän kasvokkaisia kohtaamisia vähemmälle (Waizenegger ja muut, 2020). Keskeinen kysymys onkin, miten monipaikkaiseen työhön saadaan luotua riittävästi tilaa spontaaneille, epämuodollisille keskusteluille ja kohtaamisille, jotka eivät digitaalisessa ympäristössä synny luonnostaan.

Digitaalisiin kohtaamisiin liittyvä teknologia on viime vuosina kehittynyt nopeasti. Se tarjoaa muun muassa laadukkaan äänen ja kuvan, mahdollistaa näytönjaon, äänestykset, yhteisten dokumenttien muokkaamisen sekä tekoälyn luomat automaattiset muistiot. Fyysisen läsnäolon puute kuitenkin rajoittaa viestintää monin tavoin (Nesher Shoshan & Wehrt, 2022). Kasvokkaisessa vuorovaikutuksessa havainnoimme ja tulkitsemme tiedostamattamme toisten ihmisten kehonkieltä, eleitä ja ilmeitä (Sumner, 2022). Etäkohtaamisessa mahdollisuus tulkita fyysisiä signaaleja on huomattavasti rajallisempi, mikä lisää väärintulkinto-

jen riskiä ja tuo haasteita niin tiedon jakamiseen (Nesher Shoshan & Wehrt, 2022) kuin yhteenkuuluvuuden kokemukseenkin (Della Longa ja muut, 2022).

Riva ja muut (2021) ovat tutkineet etävuorovaikutusta ja oppimista neurologisesta näkökulmasta. Heidän mukaansa virtuaalikokousalustat eivät luo aivoillemme kokemusta fyysisestä tilasta, vaan meille merkityksellisempää on todellinen fyysinen sijaintimme. Etätyössä kotona kaikki kohtaamiset näyttävät samalta, mikä voi kaventaa muistijälkeä, sillä etänä opittua on vaikeampi liittää omaelämäkerralliseen, autobiografiseen muistiin. Puhakan ja kollegoiden (2023) tutkimuksen mukaan oppimisen koettiin tapahtuvan parhaiten kasvokkaisissa vuorovaikutustilanteissa. Sen sijaan hybriditilanteissa, joissa osa osallistujista oli samassa tilassa ja osa etänä verkon välityksellä, oppimista tapahtui vähiten. Etävuorovaikutuksen koettiin vaikeuttavan oppimista juuri kuten Limkin (2023) kuvaa: keskittyminen ja neuvojen kysyminen koettiin vaikeammaksi, kollegalta oppimisen kuvattiin vähenevän, verkoston kapenevan ja oppiminen koettiin ylipäättään hitaammaksi, sillä kysymysten muotoilu kirjalliseen asuun, tarkennus ja vastausten tulkinta vaativat enemmän aikaa.

### **Mitä etuja etävuorovaikutus voi oppimiseen tuottaa?**

**P**arhaimmillaan digitaaliset ympäristöt ja työskentelykäytännöt voivat edistää epämuodollista oppimista työpaikoilla. Digitaalinen teknologia voi laajentaa oppimismahdollisuuksia tarjoamalla joustavia tapoja vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön sekä pääsyn laajaan tietomäärään (Karhapää ja muut, 2023). De Andrade ja kollegat (2024) tarkastelivat katsauksessaan 30 tutkimusta, jotka

käsittelivät ohjelmistotiimien etävuorovaikutusta. Tarkastelussa painottuvat vuonna 2020 ja sen jälkeen tehdyt tutkimukset. He havaitsivat, että verrattuna kasvokkaiisiin kohtaamisiin, etävuorovaikutus voi tehostaa työskentelyä, vähentää kokouksiin kuluva aikaa sekä helpottaa osallistumista matkustamisen jäädessä pois. Etävuorovaikutuksen koettiin myös edistävän tasa-arvoista tiedonjakamista ja teknologian tukevan vuorovaikutusta, sillä chatin käyttö rinnakkain keskustelujen kanssa voi helpottaa joidenkin osallistumista. Lisäksi se mahdollistaa monien tehtävien samanaikaisen suorittamisen (multitasking), jonka hyödyllisyydestä voi olla toki montaa mieltä. Tapani (2021) kuvaa ilmiötä Ammattikasvatuksen aikakauskirjan numeron 2/21 pääkirjoituksessaan “multipaskauksen” käsitteellä ja pohtii, pystymekö etäajassa keskittymään mihinkään kunnolla.

Oppimiseen vaikuttavat kuitenkin paitsi ympäristön tarjoamat mahdollisuudet, myös yksilölliset tekijät (esim. Billett, 2004; Kyndt & Baert, 2013). Etävuorovaikutuksen aikaansaamat vaikutukset oppimisessa voivat olla yksilöllisiä, riippuen siitä millaisia oppimisstrategioita yksilö on työssään tottunut käyttämään (Lehtonen ja muut, 2024). Etävuorovaikutus voi olla joillekin oppimista tehostava tekijä, mutta toiset kokevat sen rajoittavan oppimista.

### **Työn tulevaisuus on monipaikkainen**

**M**onipaikkaisen työn vaikutukset työpaikalla tapahtuvaan ammatilliseen oppimiseen ja kehittymiseen ovat monisyisiä, eikä niitä vielä täysin ymmärretä tämänhetkisen monipaikkaisen työn kontekstissa. Tulevaisuuden työelämän ennustetaan kuitenkin

kin rakentuvan monipaikkaisuuden varaan (Smite ja muut, 2024). Vaikka monipaikkainen työ voi aiheuttaa haasteita oppimiselle, työntekijät ovat kokeneet sen tuovan mukanaan monia myönteisiä teijöitä, kuten tehokkuutta, autonomiaa sekä joustavuutta työn ja muun elämän yhteensovittamiseen (Alasoini ja muut, 2024).

Sen sijaan, että keskityttäisiin kaksijaikoiseen ”hyvä paha etätyö” -keskusteluun, tulisi etsiä keinoja hyödyntää sekä kasvokkaisen että etätöyön parhaat puolet. Uuden tutkimustiedon merkitys on suuri, mutta sen rinnalla on tärkeää kehittää työpaikoilla ratkaisuja, jotka perustuvat sekä tutkimukseen että työntekijöiden osamiseen ja käytännön kokemuksiin. Näin voidaan yhdistää monipaikkaisen työn hyödyt tehokkaaseen työntekoon, oppimiseen, ammatilliseen kehittymiseen ja hyvinvointiin.

## Ajankohtaisnumeron sisältö

**T**ämä vuoden 2025 ensimmäinen numero muodostuu neljästä vertaisarvioidusta artikkelista.

Tiia Lindfors, Anne Sorariutta, Anu Kajamies, Minna Hannula-Sormunen ja Janne Lepola (2025) tarkastelevat artikkelissaan kuuden varhaiskasvatuksen työntekijän pedagogista asiantuntijuutta ja sen kehittymistä kysymys-vastaus-vuorovaikutuksessa lukuhetkien aikana. Tutkimuksen aineisto koostuu videoiduista *Luetaan jutustellen* -intervention lukuhetkistä ( $N = 18$ ), joiden aikana työntekijät esittivät yhteensä 2111 kysymystä, ja lapset vastasivat 1378 kysymykseen. Kysymysten ja vastausten laatu sekä kysymys-vastaus-parien vastaavuus kehittyivät myönteisesti intervention aikana. Tulokset osoittavat, että interventioon liit-

tyvä työntekijöiden koulutus ja työhöjaukset tukivat varhaiskasvatuksen työntekijöiden pedagogisen asiantuntijuuden kehittymistä.

Kati Jokion (2025) artikkelissa syvennytään vaativala erityistä tukea tarvitsevien ammatillisten opiskelijöiden kokemuksiin toiseudesta. Tutkimusaineistona on 20 teemahaastattelua, joissa haastateltavina ovat päättövaiheen perustutkinto-opiskelijat ammatillisessa erityisoppilaitoksessa. Sisällönanalysisin avulla vastataan seuraaviin tutkimuskysymyksiin: *Miten opiskelijat kokevat toiseuden, ja millaisia ratkaisuja toiseuteen heillä on elämään ja tulevaisuuden suunnitelmiin liittyen?* Tulokset osoittavat, että toiseuden kokemus on vaativala erityistä tukea tarvitsevien opiskelijöiden koulutuspolulla merkittävä elämäntee- ma, jota kuvaillaan ulkopuolisuuden kokemuksina.

Riikka Halmevuö (2025) perehtyy artikkelissaan siihen, millaisia ekspansiivisia mahdollisuuksia ja haasteita ammatilliset opettajat näkevät reformin mukaisessa työelämäyhteistyössä. Hän analysoi ammatillisilta opettajilta kerätyn verkkokyselyn avoimia vastauksia kahteen kysymykseen: *”Millaisia hyviä toimintatapoja tunnistat oppilaitoksesi ja työpaikkojen välisessä yhteistyössä?”* ( $n = 162$ ) sekä *”Millä tavalla oppilaitoksesi ja työpaikkojen välistä yhteistyötä pitäisi mielestäsi kehittää?”* ( $n = 258$ ). Ammatillisen opettajan rajatoiminnan ekspansiiviset mahdollisuudet ilmenivät uusina työelämärooleina, työelämälähtöisyyden pedagogisena toteutuksena, työelämäyhteistyökäytäntöjen ja -välineiden vakiinnuttamisena, reformin opiskelijalähtöisyyden vahvistamisena, koulun ja työpaikan yhteisöllisten käytäntöjen luomisena sekä työnjaon rajanylityksinä. Ammatillisten opettajien työelämähaasteista tunnistettiin neljä keskeistä teemaa: opet-

tajien osaamisen ylläpitäminen, ohjausresurssien niukkuus, työnjako yhteistyön rajapinnalla sekä työelämän pedagoginen uudelleen orientoituminen. Toiminnan teoreettinen analyysi syventää aiempaa tutkimusta ja ymmärrystä ammatillisen opettajuuden haasteista.

Taina Civil, Merly Kosenkranius, Telle Hailikari, Viivi Virtanen ja Liisa Postareff (2025) tarttuvat artikkelissaan ajankohittaiseen korkeakouluopettajien hyvinvoinnin teemaan. He tutkivat korkeakouluopettajien opetuksellisten lähestymistapojen, opettajien hyvinvoinnin sekä opetuskokemuksen ja pedagogisen pätevyyden välisiä suhteita. Aineistona on 244 korkeakouluopettajan kyselyvastausta. Johtopäätöksenä esitetään, että on tärkeää tukea sekä vuorovaikutteista opetustapaa, että opettajien pedagogista tietoisuutta, kuten reflektointikykyä. Ne nähdään tärkeinä tekijöinä opettajien minäpystyvyyden tukemisessa ja ennustamisessa sekä hyvinvoinnin edistämisessä.

## Lähteet

- Airasvirta, E. (2024, marraskuu 6). Amazon pakottaa työntekijät takaisin toimistoille – Toimitusjohtajan mukaan kyse ei ole rahasta. *Helsingin Sanomat*. <https://www.hs.fi/talous/art-2000010812242.html>
- Alasoini, T., Hirvonen, S., & Käsälä, M. (2024). *Hybridityömalli menestystekijänä. Opas hybridityön mahdollisuuksiin ja haasteisiin*. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/sites/default/files/2024-11/hybridityomalli-menestystekijana-opas.pdf>
- Billett, S. (2004). Workplace participatory practices: Conceptualising workplaces as learning environments. *The Journal of Workplace Learning*, 16(6), 312–324. <https://doi.org/10.1108/13665620410550295>
- Civil, T., Kosenkranius, M., Hailikari, T., Virtanen, V., & Postareff, L. (2025). Approaches to teaching and wellbeing among European higher education teachers. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 1(27), 72–91.
- de Andrade, A. S. L., Jackson, V., Prikkladnicki, R., & van der Hoek, A. (2024). On meetings involving remote software teams: A systematic literature review. *Information and Software Technology*, 175, 1–23. <https://doi.org/10.1016/j.infsof.2024.107541>
- Della Longa, L., Valori, I., & Farroni, T. (2022). Interpersonal affective touch in a virtual world: Feeling the social presence of others to overcome loneliness. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.795283>
- Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education*, 26(2), 247–273. <https://doi.org/10.1080/158037042000225245>
- Halmevuori, R. (2025). Ammatillisen opettajan näkemykset työelämäyhteistyön uudistamisen mahdollisuuksista ja haasteista. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 1(27), 54–71.
- Helakallio, A. (2025, helmikuu 3). Toimitusjohtaja lähetti viestin: etätöyt loppuvat – poikkeusluvan saaville tyyli seuraus. *Tivi*. <https://www.tivi.fi/uutiset/toimitusjohtaja-lahetti-vestin-etatyoit-loppuvat-poikkeusluvan-saaville-tyyli-seuraus/308b941b-d4fd-44ae-9e65-5398a2f42fa3>
- Jokio, K. (2025). Tarinoita toiseudesta. Ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden kokemuksia koulutuspoluilta. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 1(27), 34–53.
- Karhapää, A., Rikala, P., Pöysä-Tarhonen, J., & Hämäläinen, R. (2023). Digital environments as sites for informal workplace learning in knowledge work. *The Journal of Workplace Learning*, 36(9), 19–36. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2023-0184>
- Kyndt, E., & Baert, H. (2013). Antecedents of employees' involvement in work-related learning: A systematic review. *Review of Educational Research*, 83(2), 273–313. <https://doi.org/10.3102/0034654313478021>
- Lehtonen, E., Rintala, H., Puhakka, I., & Nokelainen P. (2024). A typology of approaches to professional learning and development in post-pandemic multi-location knowledge work in the technology sector. *Lähetetty arvioitavaksi*.
- Leiß, T. V., & Rausch, A. (2023). How personality, emotions and situational characteristics affect learning from social interactions in the workplace. *Vocations and Learning*, 16(1), 73–97. <https://doi.org/10.1007/s12186-022-09303-w>
- Lim, C. (2023). Beyond fatiguing virtual meetings: How should virtual meetings for workplaces be supported? *International Journal of Human-Computer Interaction*, 40(18), 5103–5118. <https://doi.org/10.1080/10447318.2023.2231279>
- Lindfors, T., Sorariutta, A., Kajamies, A., Hannula-Sormunen, M., & Lepola, J. (2025). Asiantunti-

juuden kehittyminen varhaiskasvatuksen lukuhetkien kysymys–vastaus-vuorovaikutuksessa. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 1(27), 10–32.

Nesher Shoshan, H., & Wehrt, W. (2022). Understanding “Zoom fatigue”: A mixed-method approach. *Applied Psychology*, 71(3), 827–852. <https://doi.org/10.1111/apps.12360>

Nevalainen, T., & Teräs, H. (2023). Hybridityö ja -oppiminen pandemian jälkeen. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 25(2), 4–9. <https://journal.fi/akakk/article/view/130975/79858>

Opping Peprah, E. (2024). Hybrid workplace: current status, positives, negatives, challenges, and team learning. *The Learning Organization*, 31(1), 88–103. <https://doi.org/10.1108/TLO-11-2022-0150>

Puhakka, I., Lehtonen, E., & Nokelainen P. (2023). *Asiantuntijoiden hybridityö: ryhmässä enemmän, kasvatusten ja etänä*. TSR Loppuraportti (NRO 210388). Työsuojelurahasto. <https://urn.fi/URN:IS-BN:978-952-03-3248-8>

Riva, G., Wiederhold, B. K., & Mantovani, F. (2021). Surviving COVID-19: The neuroscience of smart working and distance learning. *Cyberpsychology, Behavior and Social Networking*, 24(2), 79–85. <https://doi.org/10.1089/cyber.2021.0009>

Smite, D., Klotins, E., & Moe, N. B. (2024). What attracts employees to work onsite in times of increased remote working? *IEEE Software*: 1–5. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2311.09232>

Sumner, T. D. (2022). Zoom Face: Self-surveillance, performance and display. *Journal of Intercultural Studies*, 43(6), 865–879. <https://doi.org/10.1080/07256868.2022.2128087>

Tapani, A. (2021). Ajankohtaista ja omakohtaista ammatillisen koulutuksen kentältä – multitaskauksesta multipaskaukseen? *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 23(2), 4–12. <https://journal.fi/akakk/article/view/109874/64630>

Tilastokeskus. (2024). *Katsaus 17.12.2024* [verkojulkaisu]. <https://stat.fi/julkaisu/clmysqwjvaohp-0cutzds9c72e>

Valkama, H. (2024, marraskuu 11). Etätöitä purjeveneestä ja automatkalta Lappiin – työnantaja pani pisteen oudoille etätöille. *YLE*. <https://yle.fi/a/74-20121340>

Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W., & Benz, T. (2020). An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19. *European Journal of Information Systems*, 29(4), 429–442. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1800417>

Zajac, S., Randall, J., & Holladay, C. (2022). Promoting virtual, informal learning now to thrive in a post-pandemic world. *Business and Society Review*, 127(S1), 283–298. <https://doi.org/10.1111/basr.12260>

