



# Videovälitteisten etätapaamisten uudistamat vuorovaikutuksen normit joustavuuden näkökulmasta



Heli Katajamäki & Jenni Kantola

## Abstrakti

Työyhteisöjen vuorovaikutuksen käytännöt ovat perinteisesti muodostuneet lähitapaamisissa, joihin pohjautuvat myös työyhteisöissä jaetut näkemykset vuorovaikutuksellisista ihanteista. Aiempi tutkimus on korostanut autonomian lisäävän työhön sitoutumista, mutta keskustelua on käyty vähän siitä näkökulmasta, miten työn autonomiaa toteutetaan pandemian myötä muuttuneessa työelämässä, jossa vasta rakennetaan uusia käytäntöjä. Videovälitteiset etätapaamiset eri muodoissaan ovat työyhteisöjen vuorovaikutuksen nykyisiä käytäntöjä. Tutkimuksessamme lähestymme videovälitteisiä etätapaamisia vuorovaikutustilanteina, joihin rakentuu sisään jännite työyhteisön normien ja joustavuuden välille. Tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää videovälitteisten etätapaamisten uusintamien normien joustavuutta erityisesti niihin osallistuvan yksilön itsensä johtamisen näkökulmasta.

Tutkimusta varten kerättiin ihmisten kokemuksia videovälitteisiin etätapaamisiin osallistumisesta totunnaisesta poikkeavasti. Videovälitteisiä etätapaamisia lähestymme kriittisen diskursianalyysin kautta kulttuurisina ja sosiaalisina käytäntöinä, jotka pohjautuvat lähitapaamisista opittuihin normeihin ja odotuksiin. Tunnistimme, että osallistumista määritellään neljällä eri tasolla: suhteessa tilaan, asiaan, toimintaan tai aikaan. Videovälitteisessä etätapaamisessa yksilölle mahdollistuu laajempi tila arvioida omaa sitoutumisen ja osallistumisen tasoa, jonka seurauksena yksilön sitoutuminen joko vahvistaa tai etäännyttää etätapaamisesta ja heijastaa osallistumiseen. Työn joustavuus murtaa perinteisiä työntekijyyden normeja, kasvattaen samaan aikaan yksilön vastuuta ja tarvetta itsensä johtamiseen. Koska osallistumistavoista kertomisessa esiintyy rajoitteita, työyhteisöissä on syytä käydä yhteisistä pelisäännöistä avointa dialogia.

## Avainsanat:

etätyö, videovälitteiset etätapaamiset, diskursianalyysi, työhön sitoutuminen, itseohjautuminen

## Abstract

Traditionally the norms of workplace interaction have been shaped in in-person meetings. However, the shift to video online meetings pushed by the pandemic challenges the norms of interaction in new ways and increases the flexibility of ways of participation. In this qualitative study, we collected the data through survey experiences of attending in video online meetings.

We analysed video online meetings as culturally and socially shaped practices and approached the data from a critical discourse perspective. We found out that participants evaluate their level of participation and engagement to situation against their other social roles. Greater flexibility enables balancing with a family and other work-related tasks and roles; however, it places stronger emphasis on individuals' responsibility over leading his/hers work. From the viewpoint of employer, workplace communities should have ongoing dialogical discussions about rules of behaviour, because it became evident that there are restrictions of what and when to tell others about ways of participation.

### Keywords:

remote work, video online meetings, discourse analysis, work engagement, self-determination theory

## Johdanto

Etätyöskentelystä on Covid-19-viruksen takia tullut yhtäkkiä yleisempää ja sallitumpaa kuin ennen, ja moni työyhteisö on ottanut käyttöön videoyhteyksillä toteutettuja etätapaamisia, joihin viittaamme jatkossa puhuen pelkästään etätapaamisista. Etätapaamiset näemme työyhteisöissä omaksutuksi diskurssikäytännöksi, genreksi, jolla työyhteisöissä pyritään toteuttamaan organisaation kannalta tarpeellisia viestinnän tarkoituksia ja joka muuttuu – ellei sitä ennestään ole – tavanomaistuneeksi rakennelmaksi sekä rakenteen että siinä käytettävän kielen osalta (ks. Bhatia 2004, 23). Vaikka käytössä olisi videoyhteys, jolloin osallistujat voivat nähdä toisensa, etätapaamisten etiketti ja tekniset ratkaisut mahdollistavat myös erilaisen osallistumisen: etätapaamisten ja vuorovaikutuksen onnistumiseksi voi riittää pelkkä ääni<sup>1</sup>. Äänen kautta syntyvä vuorovaikutteisuus voi tapahtua lisäksi sanallisena keskusteluna tai jopa pelkästään äänen kuulumisena, johon voi sekoittua kirjallinen keskustelu (esim. chatin kautta) tai joka voi tarkoittaa pelkästään kuuntelua. Osallistujan vuorovaikutusroolista riippuen mikä tahansa näistä saattaa mahdollistaa työtehtävien kannalta riittävän vuorovaikutteisuuden. Siten lähitapaamisiin verrattuna etätapaamisiin voidaan osallistua joustavammilla tavoilla. Joustavia tapoja voidaan lähestyä suhteessa lähitapaamisten ihanteisiin normien rikkomisena, mutta niiden toimivuutta ja ihanteellisuutta voidaan arvioida myös toisenlaisista näkökulmista.

Yksi tämän tutkimuksen lähtökohdista on näkemys siitä, että työyhteisöjen perinteisempien lähitapaamisissa vakiintuneiden käytäntöjen kautta työyhteisöissä on muodostunut jaettu näkemyksiä vuorovaikutuksellisista ihanteista. Työyhteisön asiantuntijajäsenet osaavat hyödyntää

---

<sup>1</sup> Esimerkiksi Veinnotin ym. (1999) tutkimuksessa osoitetaan, että videon käyttö parantaa vuorovaikutuksen laatua erityisesti silloin, kun neuvotellaan merkityksistä. Kuitenkin 1990-luvulla etätapaamisia toteutettiin usein pelkkinä äänikonferensseina, koska videoiden käyttö lisäsi kustannuksia.

sekä vakiintuneita käytäntöjä mutta tarvittaessa uusintaa niitä vastaamaan omia tai organisaation viestinnän tarkoituksia (Bhatia 2004; Smart 2006). Vuorovaikutuksellisten käytäntöjen tutkiminen mahdollistaa niiden opettamisen noviiseille eli tuleville työyhteisöjen jäsenille, vaikka ammatillisten käytäntöjen monimutkaisuus heijastuu myös viestintätilanteisiin ja vaikeuttaa ohjeistamista (Koskela & Katajamäki 2012). Kun työyhteisöjen vakiintuneita käytäntöjä opetetaan noviiseille, opetuksen oppimistavoitteiksi asetetaan jaetut näkemykset vuorovaikutuksellista ihanteista, jotka erityisesti maailman muuttuessa nopeasti kriisien pakottamana saattavat pohjautua vanhentuneeseen tietoon. Toisaalta yleisimmän tason ihanteet voivat pysyä melko muuttumattomina, vaikka maailma muuttuu.

Yleisen tason ihanteita jaetaan esimerkiksi yliopistojen viestinnän opetuksen peruskursseilla käytetyissä opetusmateriaaleissa. Työpaikkakontekstissa ryhmäviestintätilanteissa ihanteena on, että osallistuja toimii sekä kuuntelijana, joka paitsi kuuntelee asian käsittelyä myös pystyy ottamaan puheenvuoron oikealla hetkellä, että puhujana, joka kohdentaa, havainnollistaa ja argumentoi sanomansa kuuntelijoille. Kun kyse on ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta, mitä intiimimpi vuorovaikutustilanne on, sitä suurempi merkitys osallistujilla on viestintäprosessiin liittyvän sanoman tuottamisessa, välittämisessä ja vastaanottamisessa sekä verbaalisten että non-verbaalisten signaalien tulkinnessa. (Ks. esim. Jyväskylän yliopiston Kielikeskus n.d.; Kauppinen, Nummi & Savola 2004). Etätapaamisten luonteen koetaan kuitenkin eroavan lähitapaamisista. Etätapaamisissa kommunikointi koetaan usein väsyttävämpänä ja pitkien keskustelujen myötä tarvitaan enemmän taukoja (Cao ym. 2021). Viestintä voidaan kokea myös epätasaisena, mikäli välittömät nonverbaaliset viestit puuttuvat (Cao ym. 2021). Työntekijöitä haastaa myös rajanveto työn ja vapaa-ajan ja perhe-elämän välillä (De Bloom 2020), sillä moni osallistuu tapaamisiin kotoa tai vapaasti valitusta tilasta käsin tehden samanaikaisesti muitakin tehtäviä. Erityisesti tehtäviin liittymättömän ns. sosiaalisen puheen aikana on havaittu, että kanssaosallistujat hyväksyvät sen, että keskittyminen ei ole täysin tilanteessa vaan osallistuja tekee samanaikaisesti jotain muutakin. Samanaikaisen tekemisen määrän on tunnustettu myös kasvavan, mitä pidempiä etätapaamiset ovat (Cao ym. 2021). Etätapaamisille on myös todettu olevan tyypillistä, että työyhteisöissä niitä järjestetään tiheämmin kuin lähitapaamisia, mutta niiden tehokkuus laskee nopeammin kuin lähitapaamisten. On päätelty, että etätilanteissa ihmisten on vaikeampi erottaa oleellisen ja ei niin tärkeän viestinnän merkityseroja, joka taas voi johtaa liialliseen kuormittumiseen ja vähentää suoritusastoa (Marlow, Everdingen & Avrahami 2017). Mahdolliset väärinymmärrykset ja vähäinen sosiaalinen vuorovaikutus taas voivat vaikuttaa negatiivisesti ryhmään kuulumisen tunteeseen ja vähentää sitoutumista ja siten kollektiivista tehokkuutta (Cordery & Soo 2008; Griffith & Neale 2001; Kanawattanachai & Yoo 2007).

Tässä tutkimuksessa tarkastelemme videoyhteydellä toteutettuja etätapaamisia vakiintuneiden käytäntöjen ja joustavuuden näkökulmasta. Lähestymme etätapaamisia vuorovaikutustilanteina, joihin rakentuu sisään jännite työelämän (ja vuorovaikutustilanteiden) vakiintuneiden, usein normeiksi koettujen, käytäntöjen ja joustavuuden välille. *Tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää videovälitteisten etätapaamisten uusintamien normien joustavuutta erityisesti niihin osallistuvan yksilön itsensä johtamisen näkökulmasta.* Lähitapaamisiin verrattuna etätapaamisten normien joustavuus todentuu viestintätilanteissa totunnaisesta poikkeavina osallistumistapoina, joita arvioimme itsensä johtamisen ja työhön sitoutumisen näkökulmista mallin kautta. Mallin lähtökohdana on ollut ammattikielentutkimuksessa käytetty Bhatian (2004) moninäkökulmainen malli (ks. Koskela & Katajamäki 2012) ja kriittinen diskurssianalyysi (Fairclough 1992a; 1992b; 1995). Itsensä johtamista tarkastelemme laajasta, oman elämän hallinnan näkökulmasta, jolloin etätapaamiseen osallistumisen lisäksi ihmisellä on usein lukuisia muita sosiaalisia rooleja (ks. Katajamäki 2018), joiden kanssa hän elämässään tasapainoilee. Toisaalta näemme jo etätapaamiseen saapumisen osoitukseksi työhön sitoutumisesta, kun taas itse vuorovaikutustilanteessa sitoutumisen kohde voi vaihdella. Sitoutumisen kohteen ja siihen liittyvää osallistumisen kokemusta tarkastelemme tutkimuksessa aineistomme kautta diskursiivisena neuvotteluna.

Tutkimuskysymyksenämme ovat:

- Millaisia osallistumisen tapoja ja niiden rajoituksia etätapaamisissa on koettu?
- Mihin ja miten vuorovaikutustilanteessa sitoudutaan ja millaisia osallistumisen kokemuksia sitoutumisiin liittyy?
- Millaiseksi jännitteiseksi ilmiöksi etätapaamisten normien joustavuus on hahmotettavissa toisaalta itsensä johtamisen näkökulmasta ja toisaalta työyhteisön näkökulmasta?

Tutkimusta varten kerättiin tietoja ihmisten etätapaamisista pyytäen kertomaan erityisesti tilanteesta, jossa he ovat osallistuneet tavanomaisesta poikkeavalla tavalla. Vuonna 2020 kerättyyn sähköiseen Twitterin kautta toteutettuun kyselyyn vastasi yhteensä 96 vastaajaa. Tämä tarkoittaa, että aineistomme mahdollistaa laadullisen analyysin, jolla ilmiötä voi alustavasti kuvata.

## Työtä tekevän osallistujan identiteetin rakentuminen etätapaamisissa

Lähestymme työyhteisön normien rakentumista viestintätilanteiden kautta diskurssiyhteisön toimintana (ks. Puskala 2003; Bhatia 2004; Koskela & Katajamäki 2012). Tutkimuksessamme diskurssiyhteisöksi nähdään laajasti suomalainen ammatillinen työyhteisö, joka rakentuu yksittäisissä viestintätilanteissa niissä läsnäolijoiden kautta vuorovaikutuksellisesti. Kun työyhteisössä toimitaan tietynlaisten normien mukaisesti, normit ovat myös yhteiskunnallisesti määrittäneitä, ja esimerkiksi suomalaisessa yhteiskunnassa työn joustavuuteen liittyviä normeja asetetaan niin organisaatioiden (esim. julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin organisaatiot) kuin työntekijöiden etuja ajavien instituutioiden (esim. ammattiyhdistysliike) näkökulmista. Työyhteisön normit rajaavat ja rakentavat myös viestintätilanteiden normeja määrittäen, mikä viestintätilanteissa on totunnaista, hyväksyttyä ja ihanteellista toimintaa. Organisaatiot asettavat erilaisia odotuksia ja normeja nojaten organisaation (liike)toiminnallisiin tavoitteisiin ja ideaaleihin siitä, minkä näkevät tukevan organisaation jatkuvuutta ja tavoitteita. Siitä huolimatta organisaation jäsenet myös määrittelevät huomaamattaan käytäntöjä ja normeja, nojaten taas omiin tavoitteisiinsa ja näkemyksiinsä. Organisaatio voidaankin nähdä eräänlaisena oppimisympäristönä, jossa jatkuvasti neuvotellaan tiedosta, rooleista ja prosesseista (Billet 2004).

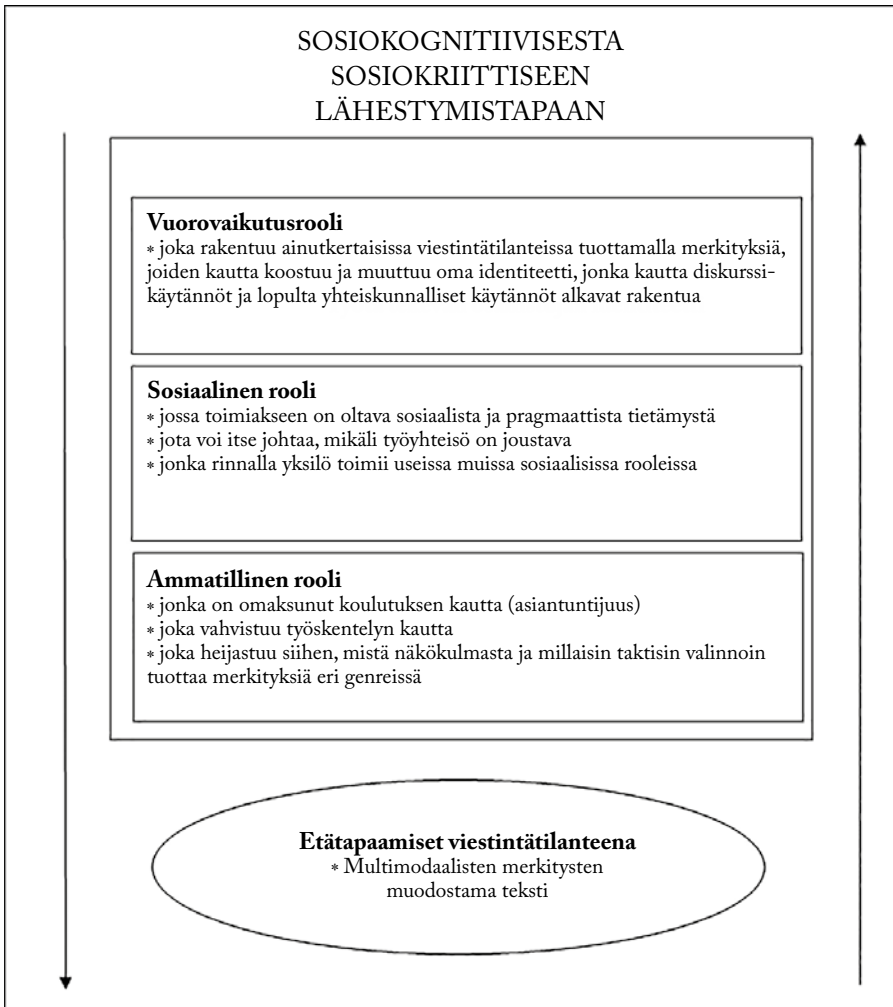
Työyhteisön ammatillisessa roolissa (esim. toimitusjohtaja, tiiminvetäjä, projektityöntekijä) toimiessaan työntekijä omaksuu etätapaamisissa osallistujan sosiaalisen roolin, joka voi esimerkiksi ammatillisen roolin takia täsmentyä puheenjohtajaksi tai osallistujaksi, joka on tilanteessa läsnä. Etätapaamisen luonteesta riippuen sekä puheenjohtajan että osallistujan rooleihin liittyy tietynlaisia viestintäkäytäntöjä ja odotuksia siitä, miten näissä sosiaalisissa rooleissa toimitaan. Yksittäisissä viestintätilanteissa sosiaalinen rooli rakentuu erilaisista vuorovaikutus- eli diskurssi-rooleista, joissa hän toimii (Jokinen, Juhila & Suoninen 2003, 38–41; Katajamäki 2018, 31–36; Katajamäki & Isohella 2020). Puheenjohtajan rooli voi muodostua etätapaamisessa esimerkiksi informoijan, päätöksentekijän, aikatauluttajan, ohjeistajan ja kysyjän rooleista. Osallistujan rooli puolestaan voi muodostua esimerkiksi tiedon saajan lisäksi tiedon omaksujan ja kommentoijan rooleista. Näiden lukuisissa etätapaamisissa vuorovaikutustekoina tuotettujen vuorovaikutus-roolien kautta voidaan ajatella hahmottuvaksi työtä tekevän osallistujan identiteetti, jonka voi jo lähtökohtaisesti ajatella olevan sitoutuneen työhönsä, mikäli hän on paitsi saapunut työyhteisön etätapaamiseen, myös osallistuu siinä tapahtuvaan vuorovaikutukseen vaikka vain kuuntelemaalla. Itsensä johtamisen näkökulmasta hänen sitoutumiseensa vaikuttaa paitsi ammatillinen rooli, myös kaikki muut oman elämän sosiaaliset roolit, jotka ovat niin ikään osa ihmisen kokonaisvaltaista identiteettiä. Työyhteisöstä – työyhteisön antamasta kannustuksesta, palautteesta ja johtamistavoista (ks. esim. Kangas & Jansson 2022) – riippuu se, missä määrin itsensä johtaminen on mahdollista ja millaisessa psykologisen turvallisuuden ilmapiirissä sitä pystyy toteuttamaan. Parhaimmillaan psykologisesti turvallisessa ilmapiirissä työntekijä kokee luottamusta, kunnioitusta ja ajattelee muiden omaavan hyviä tarkoituseriä toiminnassaan (Newman, Donohue &

Eva 2017). Virtuaalisen kommunikoinnin erityisesti on tunnistettu vaativan omanlaisia strategioita ja tapoja, jotta luottamuksellinen ilmapiiri mahdollistuu etäisyydestä huolimatta (Sjöblom, Mäkinieniemi & Mäkikangas 2022).

Etätapaamiset ovat viestintätilanteita, joissa merkitys rakentuu teknologiavälitteisesti eri osallistujien välisenä vuorovaikutuksena monikerroksisesti viestijöiden valitsemilla viestinnän keinoilla (esim. puhuttu kieli, kuvat, eleet, ilmeet, esineet) ja niiden avulla tuotetuilla multimodaalisilla merkeillä (ks. Kress & van Leeuwen 2001; Lehtinen & Salomaa, 2020; Räisänen 2020, 172–176). Yksittäisissä etätapaamisissa käytännöt ja odotukset siitä, miten tiettyssä roolissa tulee käyttäytyä, vaihtelevat kontekstin mukaisesti. Etätapaamiset näemme sosiaalisiksi ja kulttuurisiksi viestintätilanteiksi, jotka ovat ainutkertaisia ja tapahtuvat tiettyä aikana tiettyssä ”paikassa” ja joihin heijastuvat yhteiskunnallistaloudelliset, institutionaaliset ja tilanteiset käytännöt (Fairclough 1992a; 1992b; 1995). Nämä sosiokulttuuriset käytännöt välittyvät viestintätilanteisiin diskurssi-käytäntöinä, joista osa on vakiintuneita ja osa marginaalisempia (emt.). Toisaalta on myös niin, että näissä aika-, paikka- ja henkilösidonnoisesti ainutkertaisissa etätapaamisissa yksilö, työtä tekevän osallistujan identiteetissään, voi omalla toiminnallaan ja tuottamallaan merkityksillä olla vaikuttamassa siihen, että diskursssikäytännöt ja lopulta myös yhteiskunnalliset käytännöt muuttuvat joko joustavampaan tai rajoittavampaan suuntaan.

Etätapaamiset nähdään tässä tutkimuksessa genrenä, työyhteisössä omaksuttuna diskursssikäytäntönä. Vakiintuneiden käytäntöjen noudattamisessa työyhteisön asiantuntijajäsenillä on suuri rooli, sillä erityisesti asiantuntijajäsenet määrittävät toteuttaessaan ammatillisia ja taktisia pyrkimyksiä saavuttaakseen yhteisön päämäärät ja viestinnän tarkoitukset (Bhatia 2004). Toisin sanoen erityisesti työyhteisön johtajilla ja kokeneilla asiantuntijoilla on suuri merkitys sen suhteen, millaiseksi viestintätilanne muodostuu. Ammatillisessa yhteisössä asiantuntijajäsenet paitsi lähestyvät asioita ja puhuvat niistä ammatillisen tehtävän näkökulmasta, myös tekevät taktisia valintoja genren mukaisesti (Bhatia 2004, 21–22). Sosiaaliseen rooliin liittyvä sosiaalinen ja pragmaattinen tietämys ohjaa ihmisiä käyttäytymään eri viestintätilanteissa käytäntöjen mukaan, mutta mikäli ihmisellä on uskallusta rikkoa ja uusintaa viestintätilanteen vakiintuneita genrekäytäntöjä, hän voi sen tehdä tuottamalla merkityksiä uudenlaisilla tavoilla. Uusintamista tukee se, että ihmiselle annetaan työyhteisössä tilaa toimia itseohjautuvasti.

Mallinnuksemme on sovellus Bhatian (2004, 18–26; ks. myös Koskela & Katajamäki 2012) ammattikielisen viestinnän tutkimuksen lähtökohdista tehdystä moninäkökulmaisesta mallista, jota tätä tutkimusta varten osin yksinkertaistettu ja osin laajennettu (ks. Kuvio 1). Malli on laajentunut siten, että sosiaalisen roolin kuvauksessa tuodaan esille myös yksilön muut sosiaaliset roolit, itsensä johtamisen näkökulma ja sitä rajoittavan työyhteisön joustavuuden merkitys. Aineistomme kautta kuvaamme, miten vastaajat ovat yksilöinä hyödyntäneet etätapaamisten mahdollistamaa joustavuutta totunnaisesta poikkeavasti. Näin kuvauksemme pyrkii hahmottamaan yksilöiden mahdollisiksi kokemia taktisia valintoja etätapaamisten genressä. Siinä missä Bhatian (2004) geneerinen näkökulma pyrkii selittämään kielenkäytön tapoja vakiintuneissa ja institutionaalisissa ympäristöissä kysyen, miksi tietynlainen kielenkäyttö ottaa muodon, jonka se ottaa, tämä tutkimus pyrkii ymmärtämään työtä tekevän osallistujan valintoja eri näkökulmista. Näistä tärkein näkökulma on itsensä johtaminen, jossa keskeistä on kyky lähestyä omaa toimintaa myös itsekriittisesti.



**Kuvio 1.** Viestintätilanteen uusintamisen malli joustavassa työyhteisössä.

Vaikka yksilön on mahdollista sekä toimia ammatillisesti että taktikoiden, vuorovaikutustilanne on aina yhteisöllinen käytäntö. Tämä tarkoittaa, että taktikointi voi olla liiallista yhteisöllisestä näkökulmasta, vaikka ammatillisesta näkökulmasta työ tulee tehdyksi. Yksilön ja yhteisön näkökulmien risteämistä on mahdollista lähestyä sosiokriittisestä näkökulmasta tarkastelemalla vuorovaikutukseen osallistuneen vuorovaikutustekojä, niiden kautta rakentuneita vuorovaikutusrooleja ja niistä koostuvaa työtä tekevän osallistujan identiteettiä. Kriittisen diskurssianalyysin (Fairclough 1992a; 1992b; 1995) näkökulmasta tällöin on mahdollista kysyä esimerkiksi, käyttääkö yksilö joustavuuden mahdollistamaa valta-asemaansa vain siinä määrin, että se on työyhteisössä asetettujen ihanteiden mukaista. Jotta tämä olisi mahdollista, työyhteisössä on hyvä keskustella ja sopia siltä osin kuin on tarpeellista, mikä on ja mikä ei ole ihanteellista vuorovaikutusta ja mikä on ns. harmaata aluetta, joka jätetään yksilöiden autonomiseksi alueeksi. Toisaalta on muistettava, että liian lukkoon lyödyt ihanteet saattavat myös hidastaa uudistumista.

Verkkovälitteisyyden ajatellaan mahdollistavan yksilöille mahdollisuuden päättää, millaisessa paikassa työtänsä toteuttaa ja mistä osallistuu tapaamiseen. Toisaalta työntekijä voi myös arvioida

yksittäisen etätapaamisen tärkeyttä ja osallistumistapaa suhteuttaen näitä sekä työn suorittamisen näkökulmasta tarpeelliseen sitoutumisen asteeseen että muun elämän velvollisuuksien hoitamiseen. Saattaa olla, että ihmisen useanlaiset sosiaaliset roolit selittävät etätapaamisen osallistumisen tapojen moninaistumista kuin pelkästään työhön liittyvät roolit (ks. Katajamäki 2018; Katajamäki & Isohella 2020).

Etätöiden yksi erityispiirteistä on yksilön autonomian lisääntyminen perinteisen läsnä olevan johtajuuden puuttuessa. Etätöissä kontrolli työajasta, tekemisen tavoista ja työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisesta siirtyy organisaatiolta työntekijälle ja samalla itsensä johtamisen taito korostuu. Itsensä johtaminen voidaan nähdä oman elämän hallinnan näkökulmasta, jolloin etätapaamiseen osallistumisen lisäksi ihmisellä on usein lukuisia muita sosiaalisia rooleja, joiden kanssa hän elämässään tasapainoilee.

Itseen johtaessa yksilö pyrkii järjestelmällisesti tiedostamaan omia, haitallisia ajattelutapojaan ja muokkaamaan ajattelustaan rakentavaa. Kuten muiden johtamisessa, itsensä johtamisessa pyritään jossain määrin tekemisen hallintaan ja ohjaamiseen. Itsensä johtaminen pohjautuu sosiokognitiiviseen teoriaan, jonka mukaan ihmisen käsitykset ja toiminta on hänen itsensä säädeltävissä. Ihminen nähdään siis oman elämänsä aktiivisena rakentaja eikä vain pelkkänä elämäntilanteidensa tuotteena (ks. Bandura 2006, 164). Aiempi tutkimus autonomian lisääntymisestä on korostanut paljon sen tuottamia hyviä puolia kuten sitoutumista ja luottamuksen lisääntymistä (Allen & Meyer 1990) ja erityisesti työn tekemistä ja sen toteuttamista koskeva autonomian on nähty lisäävän sitoutumista (Fürstenberg, Alfes & Kearney 2021). Sitoutumisella viitataan psykologisiin tiloihin ja motiiveihin, jotka saavat yksilön pysymään ja työskentelemään organisaation palveluksessa. Se on myös psykologista läsnäoloa ja keskittymistä, kun yksilö toteuttaa työrooliaan (Saks 2006). Vaikka organisaatioteoreettisesti autonomia nähdään yhtenä keskeisimmistä työn tekemisen mielekkyyden ja yksilön hyvinvoinnin lähteistä (Ryan & Deci 2012; Sheldon 2003), etätöissä erityisesti teknologian mahdollistama monikanavaisuus ja tekemisen samanaikaisuus haastavat keskittymistä ja sitoutumista (Orhan ym. 2021). Keskustelua kuitenkin vasta käydään siitä näkökulmasta, miten yksilöt toteuttavat työnsä autonomiaa pandemian myötä muuttuneessa työelämässä, jossa vasta rakennetaan uusia vuorovaikutuksellisia käytäntöjä (Kuzminykh & Rintel 2020; Moser & Axtell 2013; ks. myös Kantanen & Koskela 2022). Keskustelu etätöiden yhteydessä onkin kääntynyt siihen, että ihmiset tarvitsevat yhä enemmän tukea oman työnsä tekemiseen ja monikanavaisuuden rajaamiseen. On myös esitetty, että jopa HR:n pitäisi aktiivisesti tukea työikäntäntöjä, jotka parantaisivat ihmisten työssä jaksamista ja tietoisuutta etätöiden mahdollisista uhkista (Bilotta ym. 2021).

## Aineisto ja analyysi

Tutkimuksemme viestintätilanteiden normeja on tarkasteltu vuorovaikutustilanteisiin osallistuneiden kokemusten kautta. Tarkastelemme tutkimuksemme sellaisia viestintätilanteeseen vaikuttavia normeja ja käytäntöjä, jotka eivät välttämättä kuitenkaan tule esille viestintätilanteessa tuotetun puheen kautta. Pikemminkin nämä käytännöt jäävät näkymättömiin viestintätilanteissa, koska ne eivät ole ihanteellisia. Vaikka ne jäisivät näkymättömiin, ne aina jollakin tavalla heijastuvat vuorovaikutukseen. Lisäksi normien rikkomiseen voi olla sekä hyviä että huonoja syitä riippuen siitä, miksi niin tehdään. Joka tapauksessa niin kauan kuin normeista ja niiden rikkomisesta ei kerrota, keskustelu työelämän joustavuuden hyödyistä ja haitoista jää ohueksi.

Osallistumisen tapoja tarkastelemme 94 vastauksen kautta, jotka saimme vuonna 2020 sähköisesti Webropol-sovelluksella kerättyyn kyselyaineistoon. Kyselyä levitettiin pääosin molempien kirjoittajien Twitter-tilien kautta (kirjoittajien (HK/JK) tviittejä jaettiin 25/3 muulla tilillä, näyttökertoja tviiteillä oli yhteensä 14 800/2221 ja linkin avauksia 75/22) mutta myös muutamien sähköpostilistojen kautta. Kyselyssä oli sekä suljettuja kysymyksiä (yleensä etätapaamisiin osallistumisesta ja taustakysymyksiä) ja avoimia kysymyksiä yhdestä etätapaamisesta. Kyselyyn

vastaajat ovat määritelleet etätapaamisen joustavuutta kuvaamalla yhtä totunnaisesta poikkeavaa osallistumistaan etätapaamiseen. Lisäksi vastaajia on pyydetty selittämään, miksi he osallistuivat siten kuin osallistuivat, miten se vaikutti osallistumiseen ja työn tekemiseen ja kertoivatko he vai eivät osallistumistavastaan avoimesti työyhteisössä ja miksi he toimivat näin.

Tutkimuskyselymme 94 vastaajasta suuri osa kuvaili asemaansa asiantuntijaksi (45) organisaatiossa, johon etätapaaminen sijoittui. Toiseksi eniten vastaajista oli toimihenkilöitä (25), minkä lisäksi vastaajia oli (ylimmästä) johdosta (8), keski johdosta (8) ja lisäksi kategoriassa muu (8). Vastaajista suurin osa oli naisia (70), miehiä oli 21, ja kolme joko muu tai en halua vastata -kategorian valinnutta. Suurin osa kuvasi osallistumista etätapaamiseen osallistujan roolissa (80). Lisäksi roolina oli vetäjä/puheenjohtaja (5), esittelijä (3) tai jokin muu (6). Vastaajista puolet (47) olivat osallistuneet vuoden 2020 aikana yli 100 etätapaamiseen, yli kolmasosa (36) 20–100 etätapaamiseen ja 11 vastaajista 1–20 etätapaamiseen. Vastaajista suurin osa (48) kuvasi julkisen sektorin etätapaamista, lähes yhtä moni (36) yksityisen sektorin etätapaamista, kymmenen vastaajan kuvaus liittyi vapaaehtoiseen työhön (esim. luottamustoimeen yhteisössä tai yhdistyksessä) ja yhden vastaajaan mukaan hänen etätapaamisensa liittyi kaikkiin näihin kolmeen sektoriin.

Vastauksia analysoimme diskurssianalyttisesti: vastaukset ovat itsenäisiä tekstejä, joissa vastaajat merkityksellistävät yhden oman kokemuksensa, jonka konteksti heijastuu vastauksiin (ks. esim. Jokinen ym 1993, 34–36; Burr 1995, 72–75). Näemme vastausten heijastavan ja tuottavan kuvauksen sosiaalisesta todellisuudesta (Berger & Luckmann 1966; Fairclough 1992a; 1992b; 1995). Avointen kysymysten vastauksia olemme jaotelleet sisällöllisesti. Analyysi on toteutettu abduktiivisesti (ks. Tavory & Timmermans 2014). Aineistoa on ensin analysoitu aineistolähtöisestä (bottom-up), jolloin olemme ryhmitelleet sisällöltään samankaltaisia vastauksia samoihin ryhmiin.

Näemme tutkimuksemme tapaustutkimukseksi, joka pohjautuu yhteen työsidonnaiseen etätapaamiseen osallistumiseen. Lähestymme tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen mallinnuksen kautta diskurssianalyttisesti vastaajien kuvaamia etätapaamisia kulttuurisina ja sosiaalisina käytäntöinä, jotka osittain pohjautuvat lähitapaamisista opittuihin normeihin ja odotuksiin siitä, millainen vuorovaikutus on ihanteellista (ks. luvut 1 ja 2). Koronaviruksen aiheuttaman pandemian takia etätapaamisista on tullut yleisempiä yhä useammassa työyhteisössä, ja voikin olettaa, että niihin liittyvät vuorovaikutukselliset käytännöt samoin kuin näkemykset normeista, odotuksista ja ihanteista muuttuvat etätapaamisten ujuttautuessa osaksi yhä useamman ihmisen arkea. Tätä muutosta tukee etätöiden joustavuus, jolloin työtä tehdään työpaikan asemesta esimerkiksi kotona. Kotona ja yksin työskennellessä muut ihmiset eivät siinä määrin tarkkaile ihmisen toimintaa kuin työpaikoilla, poikkeuksena esimerkiksi etätapaamiset, joiden aikana tarkkailu hetkellisesti voi mahdollistua esimerkiksi kameroiden kautta. Kun ihminen tietää olevansa tarkkailun kohteena, se vaikuttaa myös hänen käytökseensä, ja samalla ihminen toimii sekä vallitsevia käytäntöjä toteuttaen että edistäen (Foucault 1980 [1975]; ks. myös Sulkunen 2003: 88–90).

## Tulokset

Käymme läpi aineiston tulokset kahdesta näkökulmasta. Osallistujien kerrontaa heidän kokemuksistaan joustavuuden rajoista arvioitiin sisällöllisesti sekä osallistumistapojen (luku 4.1) että kertomisen ja kertomatta jättämisen (luku 4.2) kuvausten kautta. Toinen näkökulma havainnollistaa osallistujien kokemusta ja merkityksenantoa liittyen omaan rooliin ja asemaan (luku 4.3).

### Erilaiset osallistumistavat

Tuloksemme antavat tietoa siitä, millaisia osallistumistapoja esiintyy ja lisäksi ne kertovat osallistumistapojen kirjosta. Sekä suljettuun kysymykseen ”Millä seuraavista tavoista olet osallistunut videoyhteyksin toteutettuihin etätapaamiseen vuoden 2020 aikana työsidonnaisia tehtäviä hoitaessasi (vapaaehtoistyö mukaan luettuna)?” että avoimen kysymykseen ”Muu, mikä?” saadut



vastaukset ryhmittelimme kolmeen ryhmään: 1) *asentoihin*, 2) *paikoihin ja 3) samanaikaiseen tekemiseen*. Samanaikaisen tekeminen ryhmiteltiin edelleen *kognitiivis-sosiaaliseen ja kognitiivis-keholliseen tekemiseen*.

Yleisesti asentoihin luokiteltavien vastausten perusteella tulee selväksi se, että lähes kaikki ovat osallistuneet etätööhön työpöydän ääressä istuen. Työpöydän ääressä seisoen sekä sohvalla tai sängyllä maaten oli osallistunut yli puolet vastaajista. Näiden lisäksi avoimissa vastauksissa nousi esille kaksi muuta asentoa: sohvalla istuminen ja lattialla makaaminen (selkävivusta johtuen). Jälkimmäisessä vastauksessa esitetty selitys asennolle, selkäkipu, mahdollistaa sen pohtimisen, millaisia tekijöitä eri asentojen taustalla voi olla. Asentojen kirjolla on merkitystä myös terveydellisestä näkökulmasta, mikäli se vähentää liiallista istumista. Tosin Peteri (2017) nostaa esille terveydellisen näkökulman yksipuolisuuden kuvaten, miten istumisen terveydellisten haittojen korostaminen toimii suomalaisissa mediateksteissä diskursiivisena strategiana, jolla esitetään istuminen paitsi kansanterveydellisenä ongelmana myös kansallisen kilpailukyvyyn rapauttajana, jolla puhe säästötoimenpiteistä siirretään taustalle ja monitoimitilat kuvataan yhtenä ratkaisuna sekä mielen että kehon hoitamiseen.

Etätapaamiseen oli osallistuttu eri paikoista käsin: niin liikennevälineen matkustajana kuin myös auton kuskina. Avoimien kysymysten kautta piirtyi vielä laajempi kuva osallistumistavoista: osallistuminen etätapaamiseen on toteutettu kesämökin laiturilta osallistuen, Lapin ruskareisulla vaellellen, kissaa ulkoiluttaen, ulkona puutarhatuolissa istuen, tuolilla istuen (ei työpöydän ääressä), keittiön pöydän ääressä istuen tai keittiön työtason ääressä seisten tai kaupasta käsin. Lisäksi tuotiin esille, että etätapaamiseen oli osallistuttu fyysisesti työpaikalta, kun monet muut osallistuivat etänä tai niin, että pari kollegaa oli samassa tilassa ja osa verkon päässä, joka nimettiin ”hybridi”-muotoiseksi osallistumiseksi.

Kognitiivis-sosiaalisesti samanaikaiseksi tekemiseksi luokittelimme osallistumisen siten, että yhtäaikaaisesti varsinaisen etätapaamisen lisäksi oli seurattu muuta mediaa (esim. katsottu televisiota, selattu Facebookia tai luettu lehteä), osallistuttu toiseen etätapaamiseen tai vaikkapa tehty Rubikin kuutiota. Kognitiivis-keholliseksi samanaikaisuudeksi luokittelimme osallistumisen siten, että samalla oli tehty kotitöitä (esim. keitetty tai siivottu), osallistuttu kävelylenkiltä tai pyörälenkiltä, jumpattu tai harrastettu muuta liikuntaa, ulkoilutettu kissaa tai koiraa, käyty ostoksilla, opeteltu päällä seisomista, kudottu villapaitaa tai muita neuleitä tai hoidettu pieniä lapsia (esim. leikitty olohuoneen lattialla tai valittu televisio-ohjelmia lapsille).

Kyselyn alussa vastaajia on ohjeistettu kertomaan osallistumistavasta, jonka on kokenut totunnaisesta poikkeavaksi. Yksi vastaaja (V72) tuo esille, että ”En ole osallistunut mielestäni erityisen poikkeavalla tavalla”, mutta vastauksessa kuvatta osallistumistapa oli kuitenkin meille molemmille tutkijoille ennestään tuntematon ja siten poikkeuksellinen.

- (1) ”En ole osallistunut mielestäni erityisen poikkeavalla tavalla tapaamiseen. Yleisesti ottaen osallistun joskus varjopalaveriin, joita on tapana joskus järjestää siten, että palaverin rinnalla on ”varjopalaveri” eli toisessa ryhmässä varsinaiseen palaveriin osallistujat viestittelevät toisilleen. Yleensä osallistun näihin palaveriin johtavamman asiantuntijan tai päällikön roolissa.” (V72)

Vastaajan kuvaamassa osallistumistavassa osallistujien huomio kiinnittyy myös muualle kuin varsinaiseen etätapaamiseen kognitiivis-sosiaalisen samanaikaisen tekemisen lailla. Se, onko tämä hyödyllistä vai haitallista, voi määrittäytyä eri tavoin riippuen siitä, mihin työntekijän sitoutuminen tällöin suuntautuu: pyrkimykseen edistää oman työn tavoitteita vai johonkin muuhun. Varjopalavereilla voitaisiin kenties myös kehittää työn tavoitteiden saavuttamista ja organisaatiota siten, että ne voivat olla keino kehittää etätapaamisista osallistavia ja keskustelevia esimerkiksi silloin, kun varsinainen etätapaaminen on suurelle ryhmälle infoa antava ja asiasta on tarpeen keskustella myös yksiköittäin. Tässä tutkimuksessa tarkastelemme vastaajien totunnaisesta

poikkeavia etätapaamisia vastaajien määritelmien kautta. Vaikka erilaisista osallistumistavoista osassa normeja uusinnetaan vahvemmin kuin toisissa, lähestymme tässä tutkimuksessa erilaisista etätapaamistilanteista ja osallistumistavoista muodostettuja diskursseja merkityksinä, joiden kautta voidaan tehdä näkyväksi erilaisten suhtautumistapojen variaatiota.

## Osallistumistavasta kertominen

Tässä luvussa kuvaamme sitä, miten osallistumistavasta kerrottiin muille. Osallistujalla voidaan nähdä olevan työyhteisön jäsenenä valtaa, sillä hän pystyy tekemään itseohjautuvasti valintoja etätapaamistilanteessa (ks. Eteläpelto, Heiskanen & Collin 2011: 18). Vallan käyttämistä helpottaa, mikäli osallistujalla on tilanteen tunnistamisen lisäksi asiantuntijuutta, teknistä pätevyyttä ja karsimaa (Bradley 1999, 34–35). Keskitymme seuraavaksi siihen, miten tilannetta kehystävät normit tunnistetaan. Normeja voi tunnistaa tarkastelemalla, kerrotaanko osallistumistavasta työyhteisössä vai ei ja miten sen tehdään. Lähtökohtana on tällöin oletus, että sallituista viestintäkäytännöistä voidaan kertoa kun taas paheksuttavista käytännöistä ei (esim. Foucault 1980 [1975]).

Vastausten perusteella osa näyttää ajatelleen, että osallistumistavasta voi kertoa kenelle tahansa (esimerkki 2), osa voi kertoa valikoidusti (esimerkki 3) ja osa ei kenellekään. Kertomatta jättämistä selitetään viestintäroolilla, sen vaikuttamattomuudella tai yleisön asennoitumisella ja kertomisen epäolennaisuudella mutta myös sillä, että korostettiin muun tekemisen olevan oma valinta. Kertomatta jättämistä selitetään myös sillä, että osallistujan voidaan tulkita keskittyvän huonosti asiaan, olevan laiska tai työn olevan liian helppoa. Selkeästi osallistumistapa merkityksellistetään normien rikkomiseksi niissä vastauksissa, joissa kertomatta jättämistä selitetään sillä, kun todetaan, ettei asiasta ”kehdattu” kertoa tai koska on tehnyt väärin. Vastaajat kuvaavat kertomistaan myös mahdolliseksi mutta silti uskoen, että osa tuomitsisi tavan huonoksi tai tulkitsi siten, että osallistuja arvosta muiden työtä.

- (2) Voin kertoa asioista kaikille työyhteisössäni, toimitusjohtajaa myöten, sillä kaikki / useimmat tunnistavat saman asian. Puhumme paljon ja avoimesti myös siitä, kuinka keskellä päivää on välillä tärkeää ottaa tauko ja esim leipoa sen sijaan että istuu väkisin koneella eikä tunne itseään tuottavaksi. (V6)
- (3) Voisin hyvin kertoa läheisimmille työkavereille tekäväni muuta. Olen myös yhden kerran ollut vastaavalla tavalla loppukesästä Kansallispuiston pihalta palaverissa lähiesimiehen kanssa. Myös hänelle kerroin olevani ulkona. Etäisemmille ja konservatiivisimmille työkavereille en ehkä voisi kertoa osallistuvani palavereihin ulkoa. (V40)

Kertomisen ja kertomatta jättämisen perusteluiksi merkityksellistyvät esimerkiksi siirtymät suuremmista tapaamista pienempiin, mikrofonin avaaminen ja pakollisen asian hoitaminen. Tilanteen arvioinnin keskeisyys nousee esille niiden vastauksissa, joissa korostetaan omaa kykyä arvioida sitä, milloin voi tehdä myös jotain muuta samanaikaisesti. Etätapaamisilla on eroja eikä totunnaisesta poikkeava osallistumistapa sovellu kaikkiin tilanteisiin. Totunnaisesta poikkeavien osallistumistapojen normeja merkityksellistetään vastauksissa siten kuin vastaaja on itse kokenut ainutkertaisessa viestintätilanteessa mahdolliseksi tai mahdottomaksi tai millaisia tuntemuksia viestintätilanne on vastaajassa herättänyt. Samanaikainen tekeminen kuvataan mahdolliseksi sekä kamera päällä, kun osallistujat ovat toisilleen tuttuja (esimerkki 4), että kamera kiinni, kun muutkin niin tekevät. Toisaalta samanaikaista tekemistä kuvataan mahdottomaksi, mikäli *kaikilla* on kamera päällä. Samanaikainen tekeminen herätti osallistujissa erilaisia tuntemuksia riippuen siitä, havainnoiko toisen osallistujan muun tekemistä vai tekikö itse muuta. Toisen osallistujan tekeminen herätti ärtymistä, koska ”joku ei kuule, koska puuhailee muuta”. Muun tekeminen sai yhden osallistujan tuntemaan häpeää, kun taas toinen osallistuja kuvaa kuuntelemattomuudesta kiinni jäämisen tilanteeksi, joita ”sattuu muillekin”.

- (4) Palaverin aikana lähdin kävelemään ja kävelin Töölönlahden ympäri. Minulla oli kamera päällä, joten ihmiset huomasivat, että olen ulkona ja tämä herätti jonkin verran ihmetystä. Koska kyseessä oli epämuodollinen palaveri, jossa minun ei tarvinnut esim. kirjoittaa mitään tai esittää omalta laitteelta mitään, koin että voin hyvin osallistua tällä tavalla ja nauttia vielä hyvästä säästä. -- - Olen osallistunut kävelylenkiltä käsin joihinkin sisäisiin, toistuviin tiimikokouksiin, jossa voin pelkästään kuunnella tai jos inputtiani tarvitaan, on OK jos olen hieman hengästynyt ja punakka :) Muut kollegat ovat osallistuneet samalla tavoin aina välillä. En tekisi näin, jos osallistun jonkun ulkopuolisen kanssa kokoukseen, tai ainakaan sellaisen kumppanin kanssa, jota en tunne hyvin. (V60)

Totunnaisesta poikkeavan osallistumistavan kuvataan vaikuttavan omaan osallistumiseen. Se on voinut vaikuttaa siten, että osallistuminen on jäänyt ”todella vähäiseksi” mutta myös sujuvoittanut tekemistä ja tuottanut lisäarvoa. Toisaalta osallistumistapa on voinut lisätä työelämästä nauttimista, kun työtä on tehty kesämökin laiturilla istuen tai Lapin ruskareissulla vaellellen, kun on koettu jotain muuta kehollista hyvinvointia tai tunnetta siitä, että on saanut ”paljon aikaiseksi”. Toisaalta joku osallistuu ”jäykästi” eikä osaa hyödyntää uutta tilannetta. Uusi tilanne on aiheuttanut kyvyttömyyden tuntemuksia (esimerkki 5).

- (5) Toimin aina samalla tavalla riippumatta tilaisuudesta tai omasta roolista siinä. Olen aika ”jäykkä osallistuja” en oikein osaa ottaa tapaamisia vapaammin kuin että ne olisivat livenä tai riippumatta osallistujista. Luulen, että meitä keski-ikäisiä vanhaan jäykkään kokouskäyttäytymiseen tottuneita on todella paljon, jotka eivät vain osaa tai kykene ottaa iloa irti siitä, ettei kukaan minua näe tai että voisi puuhastella jotain muuta. (V85)

Vaikka kyselymme tarkoitus oli alun perin kuvata etätapaamisia, jossa ”ihmisiä oli kohdattu videoyhteyden kautta”, kyselyssä ei kysytty, oliko videokamera päällä vai ei. Tämä tieto olisi auttanut erityisesti kertomisen ja kertomatta jättämisen vastauksia analysoitaessa, sillä kameran päällä oleminen on selkeästi asia, joka saattaa kaventaa osallistujan kokemusta etätapaamisen joustavuudesta, kun työyhteisö pystyy tarkkailemaan osallistujan tekemistä. Muutamissa vastauksissa tuotiin kuitenkin esille, miten kameran käyttö vaikutti osallistumiseen. Jos muilla oli kamera pois päältä, se antoi tunteen, että itselläkin on lupa pitää kamera pois päältä, mikä auttoi vastaajaa (V6) keskittymään. Toinen (V7) taas kuvaa keskittyvänsä paremmin, kun kamera on päällä.

Kameran pois laittamista myös oikeutettiin kuvaamalla, koska on etätapaamiseen osallistuttu selkäkipujen takia lattialla maaten (V88). Kameran päällä olemisen keskeisyys tulee selkeästi esille, kun työtä tekevä kokee tarpeelliseksi selittää, jonka takia hän pystyy sairaudestaan huolimatta tekemään työtään. Tällaiselle kuvaukselle hyvin vastakkainen onkin kuvaus, jossa vastaaja tuo esille, miten hän on osallistunut Teams-etätapaamiseen matkapuhelimensa kautta. Osallistumistavan kuvataan vaikuttaneen vuorovaikutuksen tapoihin mutta sujuneen ”silti yllättävän hyvin”.

- (6) Kyseessä loppukesästä pidetty etätapaaminen Teamsissä. Osallistuin Teamsin kännykkäsovelluksella. Oli vielä kaunis ja lämmin sää, joten osallistuin etätapaamiseen kotini lähellä sijaitsevan Kansallismuseon puistossa istuskellen. Palaverin aikana lähdin kävelemään ja kävelin Töölönlahden ympäri. Minulla oli kamera päällä, joten ihmiset huomasivat, että olen ulkona ja tämä herätti jonkin verran ihmetystä. Koska kyseessä oli epämuodollinen palaveri, jossa minun ei tarvinnut esim. kirjoittaa mitään tai esittää omalta laitteelta mitään, koin että voin hyvin osallistua tällä tavalla ja nauttia vielä hyvästä säästä. Samanaikainen ulkona olo ja kävely vaikutti tietysti niin, etten olisi voinut tosiaan kirjoittaa tai esittää mitään omalta laitteelta. Liikenteen ääni häytti jonkin verran ajoittain, mutta vuorovaikutus sujui silti yllättävän hyvin. Muiden näyttämiä tiedostoja oli kännykän näytöltä hieman vaikea lukea. (V1)

Osallistujien suhtautuminen normeihin on kirjavaa, mikä tuo esille, että osallistujilla on normeista hyvin erilaisia näkemyksiä eikä osallistumistavoista kertomista aina koeta asiaksi, johon yhteisössä suhtaudutaan myönteisesti. Osallistumistavoista kertomisen tavat voivat heijastaa myös työyhteisön kahtiajakautumista silloin, kun osallistumistavasta voi kertoa joillekin mutta ei toisille. Osallistujan oma tilanteen arviointi on keskeisessä roolissa, ja arvioon vaikuttavat ainakin tapaamisen koko, kameran ja mikrofonin käyttö ja oma kokemus muun asian tärkeydestä. Osallistumistavat ja niiden havainnointi aiheuttavat osallistujissa myös erilaisia tuntemuksia joko itseä tai toisia kohtaan. Suurin osa vastanneista oli etätapaamisessa osallistujan roolissa. Viiden etätapaamisen vetäjänä tai puheenjohtajana toimineen kuvaukset olivat samankaltaisia kuin muutkin vastaukset. Vuorovaikutusroolin korostainen valta-asema näkyi vain yhdessä vastauksessa, jossa yksityissektorilla työskentelevä asiantuntijavastaaja kuvasi, ettei kertoisi ”kenellekään eikä minun periaatteessa tarvitsisikaan. Pääasia että työt tulee tehtyä” (V16). Yksityisen sektorien vastaajien vastauksissa tuli useasti esille, että osallistumistapaa arvioitaessa keskeistä on se, tuleeko työ tehdyksi vai ei. Sekä osallistujien ammatillisten roolien, vuorovaikutusroolin että eri sektoreilla toimimisen ja kameran käytön yksityiskohtaisempi tarkastelu toisi kiinnostavasti esille erilaisten valta-asemien yhteispeliä.

### Asemoituminen vuorovaikutustilanteessa

Vastaajien määritelmiä osallistumisesta lähestymme kuvauksina siitä, miten vastaajat asemoivat itsensä vuorovaikutustilanteessa suhteessa tilanteen eri tekijöihin. Tutkimuksessa tunnistettiin, että vastaajat määrittivät osallistumistaan ja tapaansa neljän toistuvan teeman kautta: suhteessa tilanteeseen, asiaan, toimintaan ja aikaan. Määrittelyt suhteessa aikaan on edelleen jaettavissa kahteen ryhmään, joko työrooliin tai muuhun rooliin kiinnittyvään kokemukseen.

*Subde tilanteeseen.* Vastaajat säätelivät osallistumistaan ja valitsemaansa toimintatapaa suhteessa tilanteeseen ja sen merkityksellisyyteen itselle. Vastaajat arvioivat, kuinka tärkeä oma rooli on ja minkälaista käyttäytymistä se vaatii. Esimerkissä 7 vastaaja tuo esille olleensa työryhmän *vakituinen* jäsen ja *vastaavansa* asiasta, jota kokouksessa käsitellään. Sanavalinnoillaan hän tuo esille paitsi oman keskeisen roolinsa, myös merkityksellistä vakituisen jäsenyytensä itsestäänselvyydeksi ja tärkeäksi. Kun vastaaja koki, että hänen ehdotuksiansa ei otettu huomioon tai ettei häntä tapaamisessa tarvita muuta kuin kuuntelijaksi, saattoi hän taas valita toisenlaisen osallistumisen tavan (esimerkit 8–9). Esimerkissä 10 vastaaja sen sijaan kuvaa kokevansa tilanteen sellaiseksi, että tapaamisessa pystytään asiat käsittelemään vastaajan valitsemasta osallistumistavasta huolimatta. Näin vastaaja samalla implikoi kokevansa, ettei muille osallistujille hänen läsnäolonsa ilmenemistavalla ole merkitystä, sillä hän pystyi vastaamaan kysymyksiin tilanteen sitä vaatiessa. Vastaaja myös selitti itseään kritisoiden tilannetta sillä, että hän on tavallisesti äänessä olija. Suorien kysymysten esittämisen osallistujilta voi nähdä osallistamiseksi, joilla tuetaan tunnetta yhteisöön kuulumisesta (ks. White 1998, 30–37, 79; Martin & White 2005, 29, 35). Kun vastaaja tuo esille, ettei tapaaminen liity ”suoraan omaan työhön”, hän samalla merkityksellistää kokevansa osallistumisensa *itselleen* vähemmän tärkeäksi. Näitä kuvauksia – samoin kuin kuvausta omasta liiallisesta puheliaisuudesta – voi tulkita myös selityksiksi sille, mikä on vapauttanut vastaajan kokeilemaan osallistumista etätapaamiseen samanaikaisesti pyöräillen. Vastaavasti selitykseksi samanaikaiselle tekemiselle esitetään tilanteen toisteisuus: samat asiat on esitelty jo aiemmin, minkä takia valitaan muun työn tekeminen (esimerkki 11).

- (7) Tapaaminen oli työpaikkani laadunkehittämisen työryhmän kokous, olen tuon työryhmän vakituinen jäsen, sillä vastaan laatujärjestelmän kehittämiseen liittyvistä asioista. (V28)
- (8) Ainut tapa osallistua oli Teamsilla. Kokous 2 h, kävin syömässä keittiössä, kun totesin, että *minun ehdotukseni eivät kelvanneet* muistitaululle. (V58)
- (9) Itseltäni *ei* kokouksessa *kaivattu* osallistumista esim. Kommentoiden. (V26)

- (10) *Organisaation kannalta ei osallistumistavallani ollut merkitystä. Asiat tuli käsitellä, vaikka kommentoinkin vain kysyttäessä. Työryhmän työ ei liity suoraan omaan työhöni, vaan on pikemminkin työyhteisön kehittämistä. Vuorovaikutus sujui melko hyvin, sillä kuulin melko hyvin, välillä kun autoja meni, en niin kuullut. Minulla ei ollut kuulokkeita. Muutaman kerran minulta kysyttiin jotain ja kesti hetken aikaa, että sain pysähdettyä ja laitettua mikrofonin päälle. - - - Kesäkuun alussa oli kaunis ilma, joten päätin kokeilla, miten onnistuu osallistuminen pyöräillessä. Olen itse usein mielestäni liian puhelias, ja usein kokouksen jälkeen päätän, etten puhu liikaa. Minulla on siten enemmän painetta olla puhumatta kuin puhua. (V87)*
- (11) *Selasin sähköpostia ja vastasin opiskelijoille viesteihin, joihin oli ”helppo” vastata - - Tein tällaisia rutiininomaisia tehtäviä kokouksen sellaisessa kohdassa, jossa puheenjohtaja esitteli asiaa, jonka hän oli esitellyt jo toisessa kokouksessa, johon osallistuin. Tällaisia tilanteita on aika usein eli olen mukana eri työryhmissä ym. mistä seuraa se, että samoja asioita käsitellään usein samojen ihmisten johdolla lähes sanasta sanaan. Tällöin seuraan esitystä ”puolella korvalla” ja tarkistan sähköpostiani. Perinteisessä, läsnäoloa vaativassa kokouksessa en kehtaisi selata sähköpostiani tai tehdä tietokoneella mitään muuta kuin kirjoittaa kokousmuistiinpanoja. (V88)*

*Subde asiaan.* Tässä diskurssissa tuli esiin vastaajien tapa pohtia omaa osallistumistaan suhteessa käsiteltävään asiaan ja sen tärkeyteen. Käsiteltäviä asioita punnittiin sen mukaan, koskettivatko ne omaa roolia tai tehtävää, ja mikäli kosketti, osallistumisen tapaa kuvattiin säädettävän käsiteltävän asiakohdan mukaan (esimerkki 12). Negatiivinen ja välinpitämättömämpi lähestyminen tapaamiseen voi taas syntyä siitä, jos kokee, että tapaamisen asialistalla ei ole mitään itseä koskettavia teemoja (esimerkki 13). Vastauksista on tulkittavissa vastaajien kokeneen, että osallistumistapaa säätlee asioiden tärkeysjärjestys ja tehtävien priorisointi.

- (12) *Osa kokouksista oli pitkäväteistä ja tärkeimpien kohtien kohdalla olin keskittynyt asiaan. (V30)*
- (13) *Kokous, jossa keskusteltiin minua koskemattomista asioista, tein suunnittelutyötä. Toistuva tapaaminen viikottain ja osallistujana olin mukana. (V11)*

*Subde toimintaan.* Kuvatessaan osallistumistapansa säätelyä suhteessa toimintaan vastaajat selittivät toimintaan joko sillä, että toiminta auttoi pitämään vireystasoa yllä (esimerkki 14), tai ettei tapaamisen aikana tarvittu aktiivisuutta (esimerkki 15). Esimerkissä 13 joogaaminen vireystason ylläpitämiseksi merkityksellistetään sekä tavaksi osallistua keskittyneemmin että tavaksi pitää huolta hyvinvoinnistaan. Näin etätapaamisen aikana tehty samanaikainen tekeminen kuvataan toimintana, joka voi parantaa kokoukseen keskittymistä. Sen sijaan esimerkin 15 kautta toiminta merkityksellistyy pelkästään oman viihtyvyyden lisäämiseksi, koska toimintaa ei perustella. Vastauksilla tuotetaan kuvauksia joustavista työtavoista, jolloin mahdolliseksi nähdään se, että osallistujat voivat valita hyödyntävänsä tilaisuuden. Samalla kuvaukset asettuvat vasten ja uusintavat perinteisempiä näkemyksiä työtapaamisista, joissa ollaan paikallaan ja liikkumatta.

- (14) *Tein samalla joogaa youtubesta katsomalla ja käytin bluetooth -kuulokkeita. Minulla oli pitkä päivä ja monta palaveria, joten oli pakko tehdä pitääkseen itsensä samalla virkeänä. Myös oivallinen aika hyötyliikunnalle. (V61)*
- (15) *Opettelin seisomaan päälläni. Voisin kertoa tämän jokaiselle kokoukseen osallistuneelle, sillä kokoukseen osallistuminen ei vaatinut muunlaista samanaikaista aktiivista työskentelyä. (V26)*

*Subde aikaan.* Vastaajilla oli hoidettavana myös muita samanaikaisia rooleja, joita kuvatessaan vastaajat määrittivät osallistumistaan suhteessa aikaan. Vastaajat säätelivät omaa osallistumis-

tapaansa myös suhteessa muihin samanaikaisiin rooleihin, joista osa oli yhteen ja samaan työrooliin liittyviä tehtäviä (esimerkit 16 ja 17). Osallistujat kuvasivat samanaikaisen toiminnan mahdollisuuksiksi: tapaamisen aikana pystyi lukemaan blogia, jossa käsiteltävästä asiasta juuri keskusteltiin, tai osallistumaan varjopalaveriin. Etätapaaminen mahdollisti myös muiden ajasta riippuvien asioiden hoitamisen, kun tilanne ei vaatinut tietystä paikassa oloa. Työroolin hoitamisen kuvattiin olevan mahdollista jopa sairaana.

- (16) Ministeriön edustaja oli juuri julkaissut asiaan liittyvän blogin. Silmäilin sitä keskustelujen aikana. Minusta oli tärkeää tietää mitä tietoa se sisälsi koska tähän viitattiin keskusteluissa. (V80)
- (17) Varjopalaverit ovat hyödyllisiä esim. tavatessa toimittajia tai kilpailijoita. Tai sitten vain sosiaalisen kanssakäymisen vuoksi on hyödyllistä ja ajatuksia herättävää viestitellä ”varjopalaverissa”. (V72)

Samanaikaisista rooleista osa oli selkeästi osallistujan muuhun kuin työsidonnaiseen sosiaaliseen rooliin liittyviä tehtäviä (esimerkit 18 ja 19). Tällöinkin osallistumisen tapaan liittyi vahvasti ajan-kohta ja se, miten se oli välttämätöntä tai jopa pakollista muun roolin, esimerkiksi vanhemman roolin hoitamiseksi (esimerkki 18). Tämä saattoi heijastua paitsi osallistumisen vuorovaikutuksen muotoon (mobiili) myös siihen, että työtä tehtiin ”mahdollisuuksien rajoissa” (esimerkki 19).

- (18) En tehnyt muuta kuin kuuntelin kännykän välityksellä koulutusta. Mun *oli pakko* kun hain poikaani koulusta, niin aikataulun vuoksi oltava autossa. (V75)
- (19) ”Vahdin” 3-vuotaista lasta eli jouduin välillä juttelemaan hänen kanssaan ja vaihtamaan tv-ohjelmaa/videota. Lapsi oli poissa päivähoidosta ja tein etätöitä samaan aikaan *mahdollisuuksien rajoissa*. (V23)

## Yhteenveto tuloksista

Tarkastelimme hyvin erilaisiin etätapaamisiin osallistuneiden kokemuksia ja havaitsimme, että osallistumista määritellään viidellä eri tasolla: suhteessa tilaan, asiaan, toimintaan, aikaan ja paikkaan (ks. Taulukko 1). Etätapaamisessa yksilölle mahdollistuu laajempi tila arvioida omaa sitoutumisen ja osallistumisen tasoa, jonka seurauksena yksilön sitoutuminen joko vahvistaa tai etäännyttää etätapaamisesta ja heijastuu osallistumisen kokemukseen. Yksilö käy neuvottelua tilanteessa oman roolin, käsittelyssä olevan sisällön, oman hyvinvoinnin ja samanaikaisten aika- ja paikka sidonnaisten velvollisuuksien ja niissä koetun merkityksellisyyden ristipaineessa. Sitoutuminen näyttäytyy ilmiönä, joka kiinnittyy työn hoitamiseen vuorovaikutustilanteeseen osallistumisen kautta mutta myös tilannekohtaiseen sitoutumiseen kuten esimerkiksi siihen, millainen on paitsi oma rooli vuorovaikutustilanteessa, myös millainen on oma kokemus sen merkityksellisyydestä suhteessa myös työn ulkopuolisiin rooleihin.

**Taulukko 1.** Kooste diskursiivisista teemoista ja diskursseista, joilla käydään neuvottelua sitoutumisen ja osallistumisen suhteesta.

Näkökulma sitoutumiseen	Vahvistava	Etäännyttävä	(Osallistumisen) Diskurssi
SUHDE TILANTEESEEN	<i>"Toimin konsulttina, autoin asiakasta etsimään ratkaisua tekniseen ongelmaan."</i>	<i>"Kokous 2h, kävin syömässä keittiössä, kun totesin, että minun ehdotukseni eivät kelvanneet muistitaululle."</i>	OMAN ROOLIN MERKITYS KOKOUKSESSA
SUHDE ASIAAN	<i>"Osa kokouksista oli pitkä-veteistä ja tärkeimpien kohtiin kohdalla olin keskittynyt asiaan."</i>	<i>"Osallistuin kuulijana yhteen tapaamiseen, jossa minulla ei ollut puheenvuoroa ja jossa käsiteltiin minulle täysin tarpeettomia asioita."</i>	SISÄLLÖN MERKITYS OMALLE TYÖLLE
SUHDE AIKAAN	<i>"Aikataulusyistä jouduin osallistumaan puhelin-sovelluksella autoa ajaen."</i>	<i>"Unohdin, että kokous oli määrä pitää kyseisenä aikana ja olin jo ehtinyt kauppaan. Mielestäni pystyin kuuntelemaan asioita hyvin, mutta oma osallistuminen jäi todella vähäiseksi, koska en ollut kertonut muille, mitä tein samalla."</i>	AJANKOHDAN MERKITYS OSALLISTUMISTAVALLE
SUHDE TOIMINTAAN	<i>"Tein samalla joogaa youtubesta katsomalla ja käytin bluetooth-kuulokkeita. Minulla oli pitkä päivä ja monta palaveria, joten oli pakko tehdä pitääkseen itsensä samalla virkeänä. Myös oivallinen aika hyötytyötyöskentelylle."</i>	<i>"Opettelin seisomaan päälläni. Voisin kertoa tämän jokaiselle kokoukseen osallistuneelle, sillä kokoukseen osallistuminen ei vaatinut muunlaista samanaikaista aktiivista työskentelyä."</i>	OMAN HYVINVOINNIN/ VIIHTYMISEN MERKITYS
SUHDE MUUN ROOLIN HOITAMISEEN	<i>"Osallistuin puhelimella ja olimme samalla lapsen kanssa läheisessä puutarhassa. Syynä oli se että yhdistin sairaan lapsen kanssa olemisen ja työntöön."</i>	<i>"Vahdin 3-vuotiaasta lasta eli jouduin välillä juttelemaan hänen kanssaan ja vaihtamaan tv-ohjelmaa/videota. Lapsi oli poissa päivähoidosta ja tein etätöitä samaan aikaan mahdollisuuksien rajoissa."</i>	SAMANAIKAISTEN VELVOLLISUUKSIEN MAHDOLLISTAMINEN

Se ammatillisen roolin, sosiaalisen roolin ja vuorovaikutusroolin yhdistelmä, minkä yksilö kulloinkin priorisoi, vaikuttaa osallistumisen tapaan ja näkyy aktiivisuudessa. Osallistujat näyttävät kokevan voivansa hyödyntää joustavuutta vaihtelevasti sen suhteen, miten se auttaa heitä ylläpitämään sitoutumista työtapaamiseen. Osallistumistapa voidaan lukea tarkoitukselliseksi viestiksi siitä, mikä on oma suhde käsiteltävään asiaan ja millaiseksi kokee roolinsa siinä (Kuzminykh & Rintel 2020). Kerronnassa heijastuu kuitenkin vahvasti se, että vaikka joustavuutta hyödynnetään osallistumalla tapaamisiin eri tavoin, joskus samanaikaisesti muita asioita hoitaen tai tehden, niistä puhumista vältellään ja niiden tapahtumista peitellään. Tämä vahvistaa osaltaan sitä näkemystä, että perinteiset näkemykset osallistumisesta ovat vielä valloillaan ja uudet tavat uhkaavat käsitystä keskittymisestä, sitoutumisesta ja läsnäolosta. Nopea teknologinen työelämän muutos on vasta hiljalleen murtamassa kokemuksiamme ja sitä kautta käsityksiämme uusista tavoista osallistua ja sitoutua verkkovälitteisissä tapaamisissa.

## Johtopäätökset

Etätöiden lisääntyminen ja sen myötä mahdollistunut autonomia päättää työntöön ajasta ja paikasta

ovat tuoneet mahdollisuuksia joustaa työn- ja perhe-elämän ja vapaa-ajan maastossa. Teknologian luomat mahdollisuudet ovat kuitenkin tehneet huomaamatta työstä pirstaleista, monikanavaista ja ihmiset ovat nyt uuden edessä, jossa koetellaan uusia rajoja ja työnteon tapoja. Työhön liittyvien rajausten ja vastuiden siirtyminen yksilöille vaatiikin erityisiä taitoja johtaa itseään, toisaalta johdolta haetaan ymmärrystä etätöiden vaateista ja merkityksistä yksilöille.

Tässä tutkimuksessa etätöitä tarkasteltiin etätapaamisessa rakentuvana vuorovaikutustilanteena, joka on asetettavissa laajasti osaksi työelämän kontekstia. Tavoitteena oli ymmärtää, minkälaisia joustavuuden rajoja etätapaamisissa on tunnistettavissa ja miten tämä heijastuu yksilöiden sitoutumiseen. Tunnistimme, että vastaajat määrittivät osallistumistaan ja tapaansa viidellä eri tasolla: suhteessa tilaan, asiaan, toimintaan tai aikaan. Etätapaamisessa yksilöille mahdollistuu laajempi tila arvioida omaa sitoutumisen ja osallistumisen tasoa, jonka seurauksena yksilön sitoutuminen joko vahvistaa tai etäännyttää etätapaamisesta ja heijastaa osallistumiseen. Tutkimuksen johtopäätökset ovat kolmijakoiset:

- *Osallistumistapaa arvioidaan jatkuvasti ja joustavuutta hyödynnetään tilannekohtaisesti*
- *Joustavuus mahdollistaa erilaiset sitoutumisen asteet, jolloin yksilön vastuu ja itsensä johtamisen tarve kasvavat sitoutumisen liikkumavaran lisääntyessä*
- *Työn joustavuus murtaa perinteisiä työntekijöiden normeja*

Tutkimuksessa havaittiin, että etätapaamisia ja niihin osallistumista ei arvioida yhtenä kokonaisuutena, vaan etätapaaminen voidaan nähdä erilaisten vaiheiden, aiheiden ja roolien kokonaisuutena. Siten osallistujia saattaa arvioida sitoutumisen tarvetta ja osallistumistapaansa tilanteen mukaan säädellen (Kuzminykh & Rintel 2020). Joustavuus mahdollistaa erilaiset sitoutumisen asteet, sillä osallistuja voi hyödyntää joustavuutta tilannekohtaisesti tapaamisen eri vaiheissa. Tapaaminen voi sisältää erilaisia vastuita ja rooleja, joten etäännyminen ja lähentyminen tilanteesta ja vuorovaikutuksen säätely koetaan myös hyväksyttävänä keinona säilyttää yhteys meneillään olevaan tapaamiseen. Perinteinen näkemys keskittymisen pirstaloitumisesta ja samanaikaisen tekemisen haitallisuudesta näyttäytyy uudella tavalla, kun vuorovaikutuksen etäännyttämiseen suhtaudutaan hyväksyttävänä käytäntönä ja se koetaan jopa tarpeellisenä keinona monien samanaikaisten roolien ja tehtävien mahdollistamiseksi. Kokouksiin osallistujien sitoutumisen on nähty olevan merkittävästi sidoksissa esihenkilön tai kokouksesta vastaavan aktivoivaan rooliin ja toimenpiteisiin, mutta uudempi lähestymiskulma on nähdä kokoukset osallistujalähtöisemmin ja arvostaen heidän moninaisia vastuualueitaan ja roolejaan (Allen ym. 2012; Allen & Rogelberg 2013).

Aiemmin osallistumisen tavat olivat organisaation sanoittamia ja määrittämiä. Sen sijaan nyt etätöiden yleistyttyä erilaiset osallistumisen valinnat ovat mahdollisia ja itsenäisesti valittavissa. Etäyhteydet ovat lisänneet työntekijän itsemääräämisoikeutta, mikä samalla vaatii vahvaa itsensä johtamista ja työn tekemisen ja tapojen säätelyä ja mielekkyyden pohtimista suhteessa työtehtäviin. Työntekijöiden tulee jo hyvinvoinnin kannalta tarkastella omaa osallistumistaan kriittisesti, sillä videovälitteiseen vuorovaikutukseen on yhdistetty teknologisen kuormittumisen riski, joka liian suuressa määrin hyödynnettynä vaikuttaa negatiivisesti ihmisten jaksamiseen ja sosiaaliseen aktiivisuuteen työpaikalla (Liu ym. 2022). Tehtävien ja roolien päällekkäisyys, työn rytmi ja monikanavaisuus vaativatkin jatkossa työntekijältä kriittistä arviointia ja priorisointitaitoa sekä työn tehokkuuden että oman hyvinvoinnin takia (Sjöblom, Juutinen & Mäkikangas 2022).

Yksilön on perinteisesti tunnistettu sitoutuvan eri asioihin, tehtävään, uraan, organisaatioon, mutta keskustelu sitoutumisen liikkuvuudesta eri kohteiden välillä on ilmeistä etätöissä, jota tässä tutkimuksessa tarkasteltiin erityisesti etätapaamisten näkökulmasta. Tässä tutkimuksessa sitoutuminen näyttäytyi ennen kaikkea liikkuvana ja muuttuvana (vrt. Ababneh, Lefevre & Bentley 2019), tilannekohtaisesti arvioitavana. Yksilö itseohjautuessaan hakee liikkumatilaa suhteessa tilaan, asiaan, toimintaan tai aikaan. Etätapaamisissa yksilö saa tilaa arvottaa ja arvioida eri asioiden merkitystä itselle ja työllensä. Osallistuminen näyttäytyikin dynaamisena prosessina, jossa oman



sitoutumisen arviointi on jatkuva prosessi, jossa itseä joko etäännytetään vuorovaikutuksesta tai aktivoidaan itselle keskeistä, dialogista ja monimediaista vuorovaikutusroolia.

Digitaalisuuden tuoma joustavuus on muuttanut koko työn tekemisen kulttuuria ja kyseenalaistaa normeja hyvästä organisaatiokansalaisuudesta. Ihanteet ohjaavat ihmisten asenteita ja käyttäytymistä, mutta on huomioitavaa, että ihanteet rakentuvat perinteisen työelämän varaan, jossa hyvän työntekemisen ja työntekijyyden ideaalien nähtiin rakentuvan työpaikkakeskeisyydelle. Saattaa olla, että työyhteisöissä näitä tekijöitä arvioidaan osin kapea-alaisesti, eikä hahmoteta merkityksellisen elämän kokemuksen rakentumista kokonaisvaltaisena ilmiönä (ks. Grénman, Uusitalo & Unkila 2022: 99–100). Työtä tekevän osallistujan kokemukset hyvinvoinnista eivät kuitenkaan ole pelkästään työsidonnaisia, vaan merkityksellisen elämän kokemus määrittymistä on lähestyttävä laajemmasta näkökulmasta. Pandemian nopeiden muutosten ja digitaalisuuden mahdollistaessa paikkariippumattomuutta, käsitykset yhteisöllisyydestä, yksilön osallistumisen tavoista ja sitoutumisen kohteista ovat nyt uudelleenmäärittelyn tarpeessa.

Etätöiden tekeminen on puhututtanut työelämää jo vuosikymmenen, mutta vasta pandemian pakottamana etätöiden käytännöt tulivat laajasti tutuiksi ja haastoivat perinteistä ajattelua työn tekemisen tavoista, mikä vapautti ihmisiä kokeilemaan ja uusintamaan organisaatioiden vakiintuneita käytäntöjä. Johtamisen näkökulmasta on huomioitava se, että autonomian määrän lisääntyminen on ollut niin suurta, että työntekijät ovat kohdanneet rajojen asettamisen hankalaksi täysin yksin ja keskustelu onkin kääntymässä siihen, että etätöissä organisaation asettaa rajoja ja tukea sitä kautta työntekijöiden hyvinvointia (Orhan ym. 2021). Johtamisen näkökulmasta on hyvä tunnistaa, että eri tehtävät mahdollistavat erilaisia työhön sitoutumisen asteita, ja voidaankin keskustella, onko samanasteinen työhön sitoutuminen odotusarvona, vaan voidaanko ajatella, että yksilöllä tulee olla osaamista arvioida omasta roolista ja tilanteesta käsin, miten osallistuu etätapaamiseen. Työntekijän arviointiin luottaminen saattaa lisätä yksilön hyvinvointia, sillä se antaa hänelle liikkumavaraa tasapainotella erilaisten roolien ja tehtävien keskellä. On otettava huomioon, että erityisesti rationaalisella ihmisellä on tapana keksiä luovia toimintatapoja roolien ristipaineessa. Mikäli itsensä johtamiselle annetaan tilaa, samalla annetaan jokaiselle yksilölle valtaa päättää, mihin ja miten hän lisäksi pystyy sitoutumaan paitsi työhönsä, myös yksittäiseen vuorovaikutustilanteeseen siten kuin hän kokee järkeväksi.

Tutkimuksemme aineistosta nousee esiin se, että osallistumisen tavoista ei aina pystytä puhumaan avoimesti, vaan osa osallistumistavoista salataan. Avoimen dialogin käyminen työyhteisöissä voi auttaa kehittämään yhteisiä pelisääntöjä, joilla varmistetaan, että työyhteisön jäsenet ymmärtävät, millaisia tunteita erilaiset osallistumistavat voivat aiheuttaa. Normien uusintaminen ei ole aina helppo prosessi, sillä tunteita herättävien ongelmien esille nostamisen reagoidaan organisaatioissa usein defensiivisesti, jolloin vastuun ottamisen asemesta syytetään ongelmista muita (Argyris 2019; Nikkola 2011). Normien uusintamiseen organisaatioissa tarvitaan psykologista turvallisuutta: tällöin yhteisössä vallitsee uskomus siitä, että organisaation jäsenten on turvallista esittää kaikenlaisia näkemyksiä ja tuoda esille epäkohtia ilman pelkoa oman aseman menettämisestä tai häpeän tuntemisesta (Edmondson 2003). Tutkimuksemme voikin toimia pohjana jatkotutkimuksille, joissa tavoitteeksi asetetaan organisaation pelisääntöjen kehittäminen ja etätapaamisten käytäntöjen kouluttaminen. Lisäksi jatkotutkimuksissa ilmiötä kannattaisi lähestyä ottaen huomioon myös asiantuntijatehtävien luonne, sillä se voi määrittää sitä, millaiset etätapaamisten käytännöt ovat ihanteellisia. Vaikka työyhteisöissä kannattaa keskustella, millaiset vuorovaikutukselliset ihanteet olisivat niille hyödyllisiä, keskustelua käytäessä on hyvä muistaa, että ainutkertainenkin vuorovaikutustilanne on osa kompleksista ilmiötä (ks. esim. Pernaa 2020: 11–15). Kompleksisuutta lisää paitsi yksilöiden muut sosiaaliset roolit velvoitteinen myös esimerkiksi yhteiskunnallis-taloudelliset muutokset, joiden takia yksilön arki muuttuu yhä kiireisemmäksi. Vaikka työyhteisön säännöt voivat varmistaa vuorovaikutuksellisten käytäntöjen tasa-arvoisuutta, ne voivat yhtä lailla toimia epätasa-arvon mahdollistajina.

## Lähteet

- Ababneh, O., Lefevre, M. & Bentley, T. (2019). Employee engagement: development of a new measure. *International Journal of Human Resources*.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Allen, J. A., & Rogelberg, S. G. (2013). Manager-led group meetings: A context for promoting employee engagement. *Group & Organization Management*, 38(5), 543–569.
- Allen, J. A., Sands, S. J., Mueller, S. L., Frear, K. A., Mudd, M., Rogelberg, S. G. (2012). Employees' feelings about more meetings: An overt analysis and recommendations for improving meetings. *Management Research Review*, 35, 405–418.
- Argyris, Chris (2019). Teaching Smart People How to Learn. HBR Special Issue, Winter, 60–71. Alun perin julkaistu 1991.
- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. Self-efficacy beliefs of adolescents, 5(1), 307–337.
- Berger, P. L. & Luckmann, T. (1966). *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*. Doubleday.
- Bhatia, Vijay K. (2004). *Worlds of Written Discourse. A Genre-Based View*. London & New York: Continuum.
- Billett, S. (2004). Workplace participatory practices: Conceptualising workplaces as learning environments. *Journal of Workplace Learning*, 16(6), 312–324. <https://doi.org/10.1108/13665620410550295>
- Bilotta, I., Cheng, S., Ng, L., Corrington, A., Watson, I., Paoletti, J., ... King, E. (2021). Remote communication amid the coronavirus pandemic: Optimizing interpersonal dynamics and team performance. *Industrial and Organizational Psychology*, 14(1–2), 36–40. <https://doi.org/10.1017/iop.2021.10>
- Bradley, H. (1999) *Gender & power in the workplace – Analysing the Impact of economic change*. Basingstoke: MacMillan Press.
- Burr, V. (1995). *An Introduction to Social Constructionism*. Routledge.
- Cao, H., Lee, C. J., Iqbal, S., Czerwinski, M., Wong, P. N., Rintel, S., ... & Yang, L. (2021). Large scale analysis of multitasking behavior during remote meetings. *Proceedings of the 2021 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems*, 1–13.
- Cordery, J. L., & Soo, C. (2008). Overcoming impediments to virtual team effectiveness. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 18(5), 487–500.
- De Bloom, J. (2020). How to recover during and from a pandemic. *Industrial Health*, 58(3), 197–199.
- Edmondson, A. C. (2011). Strategies for Learning from Failure. *Harvard Business Review*, 89(4). Saatavilla 10.3.2021 osoitteesta <https://hbr.org/2011/04/strategies-for-learning-from-failure>
- Eteläpelto, A., Heiskanen, T. & Collin, K. (2011). Vallan ja toimijuuden monisäikeisyys. Teoksessa: *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa*, (s. 11–32). Kansanvalistusseura: Aikuiskasvatuksen tutkimusseura.
- Fairclough, N. (1992a). *Discourse and Social Change*. Cambridge: Polity Press.
- Fairclough, N. (1992b). *Miten media puhuu*. Suom. Virpi Blom & Kaarina Hazard. Tampere: Vastapaino.
- Fairclough, Norman (1995). *Critical Discourse Analysis. The Critical Study of Language*. Lontoo & New York: Longman.
- Foucault, M. (1980) [1975]. *Tarkkailla ja rangaista*. (Alkuteos: Surveiller et punir.) Suom. Eevi Nivanka. Helsinki: Otava.
- Fürstenberg, N., Alfes, K., & E. Kearney (2021). How and when paradoxical leadership benefits work engagement: the role of goal clarity and work autonomy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(3), 672–705.
- Grénman, M., Uusitalo, O. & Unkila, M. (2022). Positiivinen psykologia viestinnän voimavarana. Teoksessa: Kantanen, Helena & Koskela Merja (toim.). *ProComma Academic 2022: Poikkeuksellinen viestintä*, (s. 96–111). Helsinki: ProCom. <https://doi.org/10.31885/2022.00001>
- Griffith, T. L., & Neale, M. A. (2001). 8. Information processing in traditional, hybrid, and virtual teams: From nascent knowledge to transactive memory. *Research in organizational behavior*, 23, 379–421.
- Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (2003). *Diskursianalyysin aakkoset* (2. painos). Vastapaino.
- Jyväskylän yliopiston Kielikeskus (n. d.). Tietomajakka. Viitattu 12.8.2022. Saatavilla [https://kielikompassi.jyu.fi/puheviestinta/tietomajakka/maja\\_tietomajakka.shtml](https://kielikompassi.jyu.fi/puheviestinta/tietomajakka/maja_tietomajakka.shtml)
- Kanawattanachai, P., & Yoo, Y. (2007). The impact of knowledge coordination on virtual team performance over time. *MIS quarterly*, 783–808.
- Kangas, H. & Jansson, J. (2022). Ruusuja ja risuja ruudun välityksellä – esihenkilö-alaisuuteen palauteviestintä etätyössä. Teoksessa: Kantanen, Helena & Koskela Merja (toim.). *ProComma Academic 2022: Poikkeuksellinen viestintä*, (s. 113–125), Helsinki: ProCom. <https://doi.org/10.31885/2022.00001>
- Katajamäki, H. (2018). *Tekijän identiteetti taloussanomalehtien pääkirjoituksissa. Pääkirjoitustoimittajan sosiaalisesta roolista tuotettu, teksteistä tulkittu* [väitöskirja, Vaasan yliopisto]. Osuva. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-476-833-7>
- Katajamäki, H. & Isohella, S. (2020). Yliopiston opinnäytteiden ohjaajien roolit ja tutkielmien kirjoittamisen tuki.

- Teoksessa H. Katajamäki (toim.), *Tieteellinen kirjoittaminen tiedeyhteisössä* (s. 68–92). VAKKI. Saatavilla: <https://vakki.net/index.php/2020/09/16/tieteellinen-kirjoittaminen-tiedeyhteisossa/>
- Kauppinen, A., Nummi, J. & Savola, T. (2004). *Kirjoittamisen ja puhumisen käsikirja. Tekniikan viestintä*. Helsinki: Edita.
- Karl, K. A., Peluchette, J. V., & Aghakhani, N. (2021). Virtual work meetings during the COVID-19 pandemic: the good, bad, and ugly. *Small Group Research*, 10464964211015286.
- Kantanen, H. & Koskela, M. (2022). Poikkeuksellinen pandemiaviestintä. Teoksessa: Kantanen, H. & Koskela, M. (toim.). *ProComma Academic 2022: Poikkeuksellinen viestintä* (s. 14–27). Helsinki: ProCom. <https://doi.org/10.31885/2022.00001>
- Koskela, M., & Katajamäki, H. (2012). Ammattikielisten tekstien tutkimisesta : esimerkkinä tilintarkastuskertomus. Teoksessa: Heikkinen, V., Voutilainen, E., Lauerma, P., Tiililä, U., & Lounela, M. (toim.), *Genreanalyysi tekstilajitutkimuksen käytäntöä*, (s. 455–473). Kotimaisten kielten keskuksen verkkojulkaisuja 29. Saatavilla: <http://kaino.kotus.fi/www/verkkojulkaisut/julk29/>
- Kress, G. & Leeuwen, van T. (2001). *Multimodal Discourse: The Modes and Media of Contemporary Communication*. Oxford, Oxford University Press.
- Kuzminykh, A. & Rintel, S. (2020). Low Engagement As a Deliberate Practice of Remote Participants in Video Meetings. In Extended Abstracts of the 2020 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems (CHI EA '20). *Association for Computing Machinery*, New York, NY, USA, 1–9. <https://doi.org/10.1145/3334480.3383080>
- Lehtinen, E. & Salomaa, E. (2020). Digitaalinen diskurssi työelämän kontekstissa : menetelmällisiä haasteita ja ratkaisuehdotuksia. Teoksessa: S. Grasz, T. Keisanen, F. Oloff, M. Rauniomaa, I. Rautiainen, & M. Siromaa (toim.), *Menetelmällisiä käännteitä soveltavassa kielentutkimuksessa - Methodological turns in applied language studies*, 155–173. Suomen soveltavan kielitieteen yhdistys ry. AFinLA:n vuosikirja 2020. <https://doi.org/10.30661/afinlavk.89430>
- Liu, Y., Du, J., Choi, J. N., & Li, Y. (2022). Can I Get Back Later or Turn It Off? Day-Level Effect of Remote Communication Autonomy on Sustainable Proactivity. *Sustainability*, 14(3), 1856.
- Marlow, J., van Everdingen, E., & Avrahami, D. (2016). Taking Notes or Playing Games? Understanding Multitasking in Video Communication. *Proceedings of the 19th ACM Conference on Computer-Supported Cooperative Work & Social Computing (CSCW '16)*, 1726–1737. <https://doi.org/10.1145/2818048.2819975>
- Martin, J. & White, P. (2005). *The Language of Evaluation. Appraisal in English*. Hampshire & New York: Palgrave Macmillan.
- Moser, K. S., & Axtell, C. M. (2013). The role of norms in virtual work: A review and agenda for future research. *Journal of Personnel Psychology*, 12(1), 1–6. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000079>
- Newman, A., Donohue, R. & Eva, N. (2017). Psychological safety: A systematic review of the literature. *Hum. Resour. Manag. Rev.* 27, 521–535.
- Nikkola, T. (2011). *Oppimisen esteet ja mahdollisuudet ryhmässä. Syllisyyden kehittyminen syntipukki-ilmiöksi opiskeluryhmässä ohjaajan tulkitsemana* [väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-4505-3>
- Orhan, M. A., Caastalano, S., KHELLADI, I., Marinelli, L., & Monge, F. (2021). Technology distraction at work. Impacts on self-regulation and work engagement. *Journal of Business Research*, 126, 341–349.
- Pernaa, H.-K. (2020). *Hyvinvoinnin toivottu tulevaisuus. Tarkastelussa kompleksisuus, antisipaatio ja osallisuus* [väitöskirja, Vaasan yliopisto]. Osuva. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-476-910-5>
- Peteri, Virve (2017). Tuolin imu : kansanterveys, kansallinen kilpailukyky ja istumisen vaarat. *Kulttuurintutkimus*, 34(1), 15–27.
- Puskala, J. (2003). *Fackkommunikativ kompetens, i synnerhet textuall. Finsk- och svenskspråkiga ekonomie studerande informerar på svenska om ett företagsförvärv*. Acta Wasaensia nro 116, språkvetenskap 24. Universitas Wasaensis 2003.
- Ryan, R. M., & E. L. Deci (2017). *Self-determination theory. Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. The Guilford Press.
- Räisänen, T. (2020). The Use of Multimodal Resources by Technical Managers and Their Peers in Meetings Using English as the Business Lingua Franca. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 63(2), 172–187. <https://doi.org/10.1109/TPC.2020.2988759>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619
- Sheldon, K. M., (2003). Applying self-determination theory to organizational research. *Research in personnel and human resources management*. Emerald Group Publishing Limited.
- Sjöblom, K., Juutinen, S., & Mäkilangas, A. (2022). The Importance of Self-Leadership Strategies and Psychological Safety for Well-Being in the Context of Enforced Remote Work. *Challenges*, 13(1), 14.
- Sjöblom, K., Mäkinen, J.-P. & Mäkilangas, A. (2022). "I Was Given Three Marks and Told to Buy a Porsche"—

- Supervisors' Experiences of Leading Psychosocial Safety Climate and Team Psychological Safety in a Remote Academic Setting. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19(19):12016. <https://doi.org/10.3390/ijerph191912016>
- Smart, G. (2006). *Writing the Economy. Activity, Genre and Technology in the World of Banking*. London: Equinox.
- Sulkunen, P. (2003). Johdatus sosiologiaan – käsitteitä ja näkökulmia. 2.–3. painos. Helsinki: WSOY. Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (2003). *Diskurssianalyysin aakkoset* (2. painos). Vastapaino.
- Tavory, I. & Timmermans, S. (2014). *Abductive analysis: theorizing qualitative research*. University of Chicago Press.
- Veinott, E. S., J. Olson, G. M. Olson & X. Fu (1999). Video Helps Remote Work: Speakers Who Need to Negotiate Common Ground Benefit from Seeing Each Other. *CHI '99: Proceedings of the SIGCHI conference on Human Factors in Computing Systems*. May 1999. 302–309. <https://doi.org/10.1145/302979.303067>
- White, P. R. (1998). *Telling Media Tales: the news story as rhetoric* [Dissertation, University of Sydney]. Available at: [https://www.researchgate.net/publication/268256149\\_Telling\\_Media\\_Tales\\_the\\_news\\_story\\_as\\_rhetoric](https://www.researchgate.net/publication/268256149_Telling_Media_Tales_the_news_story_as_rhetoric) (viitattu 7.8.2022).