



Työmatka sängystä 40 cm – Paikka, tila ja työn hämärtyvät rajat etätyössä



Mira Karjalainen

Tiivistelmä

Laadullinen tutkimus tarkastelee paikkaa, tilaa ja etätyön hämärtyviä rajoja. Tutkimus kysyi, miten työn rajat muuntuvat ja hämärtyvät paikan ja tilan suhteen pitkäaikaisessa etätyössä, kiinnittäen myös huomiota tunne-, ystävyyss- ja esteettiseen työskentelyyn. Aineisto koostuu kahdesta konsulttiyrityksessä Suomessa tehdystä laadullisesta kyselystä syksyinä 2020 (N87) ja 2021 (N94). Analyysissä käytettiin laadullista lähestymistapaa: avoimiin kysymyksiin saatuja vastauksia analysoitiin temaattisella sisällönanalyysillä. Analyysia ohjasivat vastaajien kokemukset ja havainnot paikasta ja tilasta etätyössä. Tutkimus havaitsi, että pitkäaikaisesta etätyöstä puuttui vaihtelua ja työntekijät yrittivät ratkaista tämän omilla keinoillaan. Koti tilana vaikutti monin tavoin työn rajoihin ja niiden hallitsemiseen, mutta mahdollisti myös toimistotyötä luovemmat työtaut. Etenkin etätyöaikana rekrytoidut työntekijät halusivat siirtyä hybriditöihin ja yleisesti ottaen työntekijöillä oli myönteinen näkemys hybridityöstä. Kestävän työelämän kannalta on tärkeää, että organisaatiot hallitsevat etätyötä ja sen organisatorisia käytäntöjä sekä siirtymistä hybriditöihin kiinnittäen erityistä huomiota työn rajojen hallintaan.

Avainsanat:

paikka ja tila, etätyö, työn rajojen hämärtyminen

Abstract

The qualitative study examines place, space and the blurred boundaries of remote work by utilizing as theoretical lenses the concepts of emotional, social, and aesthetic labor. The data consists of two qualitative questionnaires conducted in a consulting company in Finland in autumns 2020 (N87) and 2021 (N94). The analysis utilized a qualitative approach: responses to open-ended questions were analyzed using thematic content analysis. The respondents' experiences and observations related to place and space in remote work guided the analysis. Long-term remote work lacked variety and the home space determined in many ways work boundaries and their management, but also allowed taking more creative breaks than office work. Especially the new recruits wished to move to hybrid work, and in general, workers had positive outlooks on hybrid work. It is crucial that organizations manage remote work and its practices, and the transition to hybrid work with special attention paid to boundary management.

Keywords:

place and space, remote work, blurring boundaries of work

Johdanto

Työelämä on kohdannut uusia haasteita Covid-19-pandemian vauhdittaessa monia työelämän trendejä, etenkin monipaikkaistumista sen eri muodoissa. Viimevuosien moninaiset vaiheet ovat vaatineet organisaatioita miettimään uusia muun muassa lähi-, etä- ja hybridityön käytäntöjään, jotta työhyvinvointia voitaisiin ylläpitää muuttuneissa olosuhteissa. Organisaatioiden tapa muutttaa ja johtaa työntekoa pandemia-aikaisen etätöiden aikana on todettu vaikuttaneen työntekijöiden hyvinvointiin (Pacheco ym., 2020). Organisaatiotutkimuksessa onkin noussut kiinnostus paikan ja tilan tarkastelua kohtaan (Cartel ym., 2022; David ym., 2020) osana etätöiden haasteita. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan paikan, tilan ja työn rajojen hämärtyvän suhdetta pitkäaikaisessa etätöissä. Tutkimus on toteutettu laadullisella otteella kahden kyselytutkimuksen muodostaman aineiston avulla, jotta ymmärrettäisiin paremmin, miten tila ja paikka vaikuttavat etätöissä työntekoon, sen tapoihin ja kokemuksiin työstä.

Paikkariippumattomuudella ja monipaikkaisuudella viitataan yhdyskuntasuunnittelussa ilmiöön, jossa ihmisten elämä rakentuu useampaan eri paikkaan ja niiden väliseen liikkumiseen (Alasalmi ym., 2020; Pitkänen & Strandell, 2018; Rehunen ym., 2021). Työelämän tutkimuksessa paikkariippumattomuudella taas tarkoitetaan itse työn olevan mahdollista tehdä missä vain, ilman kiinteitä työpisteitä tai muita rajoitteita (esim. Kotavaara ym., 2020). Paikkariippumattoman työn ja etätöiden yleistyessä tällaisen monipaikkaisuuden merkitys kasvaa yhteiskunnassa (Lehtonen ym., 2020).

Tilaa tarkastellaan organisaatiotutkimuksessa yleensä joko itsessään kiinnostavana analyysin kohteena tai sitten väylänä tutkia esimerkiksi valtaa tai sosiaalisia suhteita (Taylor & Spicer, 2007). Etätöitä tutkittaessa tila itsessään muodostuu relevantiksi tarkastelun kohteeksi, sillä organisaation ja tilan suhde poikkeaa niin radikaalisti työpaikalla tehtävästä työstä. Työpaikalla tehtävässä toimistotyössä on jo pitkään ollut vallalla suuntaus, jossa omista kiinteistä työpisteistä luovutaan ja työtä tehdään työpaikalla, mutta vaihdellen eri työtiloissa (Dale & Burrell, 2008). Työpaikan ja -tilan käsitteet ovat hämärtyneissä, muun muassa etätöiden, monipaikkaisen työn ja uusien työpaikan sisäisten tai ulkoisten yhteistyötilojen yleistyessä (Beyes and Holt, 2020; de Vaujany ym., 2020; Spinuzzi, 2012). Työskentelypaikkakunnan lisäksi onkin syytä tarkastella myös työntekemistä useissa tiloissa saman työskentelypaikan yhteydessä, etätöiden kohdalla esimerkiksi terassilla, keittiössä tai työhuoneessa. Tässä tutkimuksessa käytetään paikan ja tilan käsitteitä niin, että paikka viittaa asuin- tai muuhun työskentelypaikkaan ja tila viittaa tämän paikan yhteydessä tahtuvaan eri tiloissa työskentelyyn.

Työnteon paikat muuttuivat kokonaisvaltaisesti kevään 2020 siirtäessä Suomessakin etätöihin lähes kaikki työntekijät, joiden työ oli mahdollista tehdä pois työpaikalta. Etätö oli jo tätä ennen lisääntynyt Suomessa voimakkaasti viimeisen kymmenen vuoden aikana: jo ennen koronapandemiaa lähes puolet suomalaisista työskenteli satunnaisesti etänä ja johtoasemissa olevilla työntekijöillä osuus oli lähes 60 prosenttia (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2021). Toisaalta kevään 2020 kokonaisvaltainen etätöpakko oli valtava muutos lähes kaikille, sillä sitä ennen vain neljällä prosentilla palkansaajista koti oli pääasiallinen työnteon paikka (Sutela ym., 2019). Lähes puolet suomalaisista palkansaajista siirtyi etätöihin (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2021) organisaatioiden muuttaessa hetkessä etätöohjeistuksensa ja -käytäntönsä. Kokonaisvaltainen, yhtäkkinen ja pakollinen etätöihin siirtymien vaikutti omalta osaltaan työn rajojen hallintaan ja hämärtymiseen. Yhteiskunnan saneleman etätösuosituksen alkaessa ei yhteiskunnassa, organisaatioissa eikä työntekijöiden parissa tiedetty alkavan etätöjakson kestoa. Myöhemmin on tilastoitu, että keväällä 2021 liki neljä viidesosa ylemmästä toimihenkilöstä teki etätöitä (Sutela & Pärnänen, 2021) ja vielä syksyllä 2021 yli kaksi viidesosa työskenteli viikoittain tai useammin etänä (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2022). Syksyn 2021 jälkeen organisaatiot ovat siirtyneet kukin asteittain ja aaltoillen hybridi- ja lähityön pariin, mutta etätö on sekin edelleen käytössä.

Etätö sekä etätöiden rajojen hallinta on noussut erityisesti muutaman viime vuoden aikana tutkimuksen kohteeksi (Allen ym., 2021; Chatterjee ym., 2022). Etätö on uutta laaja-alaisena ilmiönä, vaikka asiantuntijatöissä se on ollut jo pitkään tuttu työnteon muoto ja organisaatiotutki-

muksenkin kiinnostuksen kohteena siitä lähtien kun työtä on voitu tehdä digitaalisilla alustoilla (Pokojski ym., 2022). Työnteon tapojen ja paikkojen moninaistuminen asettaa haasteen työn organisoinnille ja työnhallinnalle. Etätöiden vaikutuksia tarkastellut meta-analyysit (de Vicenzi ym., 2022) totesi työelämän laatua heikentävän organisatoriset käytännöt, esimerkiksi työstä irrottautumiseen liittyvät vaikeudet, jotka johtuivat pitkittyneistä työpäivistä. Pitkittyneiden työpäivien lisäksi työhyvinvointiin vaikuttivat muun muassa suurempi työmäärä, yksinäisyys, huoli työpaikan säilymisestä, sekä työssä tarvittavien välineiden puute (Saragih ym., 2022).

Uusia vaateita työnhallinnalle etä-, hybridi- tai paikkariippumattomaan työhön siirtymiseen aiheuttavat erityisesti etätöiden luonne sekä kokoaikaisen ja pitkäaikaisen etätöiden organisointi. Teknologinen kehitys 2000-luvulla on mahdollistanut paikkariippumattoman työn yleistymisen, mutta tämän kehityksen poistamat rajoitteet ovat synnyttäneet uusia haasteita työnrajojen ylläpitämiseen (Suh & Lee, 2017; van der Meulen ym., 2019; van der Lippe & Lippényi, 2020). Työn luonne ja sen rajat ovat muuttuneet viime vuosikymmeninä, mutta viimeistään joukkosiirtymä etätöihin teki nämä muutokset näkyväksi sekä johdolle että työntekijöille. Tämä siirtymä on korostunut erityisesti tietotyössä, jossa erilaiset monimutkaiset tehtävät vaativat ongelmanratkaisukykyä ja luovuutta, kietoutuen suhteelliseen itsenäisyyteen ja päätöksenteon riippumattomuuteen (Alvesson, 2004; Costas & Kärreman, 2016).

Työn itsenäisyys mahdollistaa työn tekemisen ainakin osittaisen paikkariippumattomuuden. Itsenäinen tietotyö korostaa yksilön ja organisaation joustavuuden tärkeyttä (kts. esim. Erickson ym., 2019; Vuori ym., 2019), ja yksi sen keskeisistä piirteistä on työn rajojen hämärtyminen. Joukkoetätöihin siirtyminen pakotti organisaatiot tarkistamaan johtamisen ja organisoinnin käytäntöjään ja sallimaan etätöiden laajemmalle työntekijäjoukolle, mikä nosti esiin paikkaan, tilaan ja työn rajoihin liittyvät kysymykset.

Laajamittaisen etätöiden vaikutuksista työn rajoihin on jo julkaistu tutkimuksia (kts. esim. Galanti ym., 2021), myös Suomessa. Esimerkiksi Otonkorpi-Lehtoranta ja muut (2021) paneutuivat työn ja muun elämän rajankäyntiä suomalaisissa perheissä ja Karjalainen (2021) tarkasteli suomalaisessa tietotyöyrityksessä työn rajojen hämärtyminen sukupuolivaikutuksia etätöissä. Työn rajoja koskeva etätöihin liittyvä organisaatiotutkimus on painottunut työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviin kysymyksiin (Biron ym., 2022), sillä työn ja kodin välinen raja rikkoutuu helposti töiden tullessa pitkäkestoisesti kotiin. Erityisesti etätöitä käsittelevä työn rajojen tutkimus on kohdentunut pitkälti työn ja kodin välisen rajan tarkasteluun (esim. Kerman ym., 2021) tai työn ja perheen tasapainoon (esim. Carvalho ym., 2021). Pitkittyneen etätöiden vaikutuksia työn rajojen hämärtymiseen ei ole kuitenkaan tutkittu Suomessa eikä juuri muuallakaan. Tämä tutkimus pyrkii osaltaan paikkaamaan tätä tutkimusaukkoa tarkastelemalla aihetta Suomessa toimivan eri organisaatioille palvelujaan tarjoavan tietotyöyrityksen työntekijöille tehtyjen kyselyjen avulla. Kyselyissä tarkennuttiin etätöiden paikan, tilan sekä tunne-, ystävyyss-, ja esteettisen työn ulottuvuuksiin, jotta etätöiden rajoista ja niiden hämärtymisestä saataisiin mahdollisimman kattava kuva organisaatiokäytäntöjen kehittämisen tueksi.

Työn hämärtyvien rajojen tutkimusta etä-, hybridi- ja paikkariippumattomassa työssä tarvitaan, sillä organisaatiot ja suomalainen yhteiskunta eivät vielä riittävästi tunne laajan pitkittyneen etätöiden vaikutuksia, joilla voi olla merkittäviä seurauksia etenkin työntekijöiden jaksamiseen ja hyvinvointiin (esim. Summanen ym., 2021). Tutkimus kysyy, miten työn rajat muuntuvat ja hämärtyvät paikan ja tilan suhteen pitkäaikaisessa etätöissä, kiinnittäen myös huomiota tunne-, ystävyys- ja esteettiseen työskentelyyn. Tutkimustehtävänä on tarkastella, miten pitkäaikaisesti ja kokopäiväisesti etätöitä tekevät asiantuntijat näkevät työn rajat ja niiden hämärtyminen ja miten nämä rajat kehittyvät ja liudentuvat pitkittyneessä etätöissä, huomioiden erityisesti työn paikallisuuden ja tilallisuuden.

Seuraavaksi esitellään työn organisaatiotutkimuksen viitekehys. Tätä seuraa tutkimusmenetelmien ja -aineistojen esittely sekä tutkimustulokset, jonka jälkeen lopun pohdintaosio tuo yhteen tutkimuksen tulokset ja arvioi niitä laajemmassa organisaatiotutkimuksen kontekstissa. Tutkimus

tarjoaa ensimmäistä kertaa tietoa siitä, miten paikka, tila ja pitkittynyt etätyö vaikuttavat työn rajojen hämärtymiseen suomalaisessa työelämäkontekstissa.

Paikka, tila ja työn rajojen hämärtyminen

Tutkimuksen kattoteorian hyödynnetään työn rajoista käytävää teoreettista keskustelua. Työn ja muun elämän välistä rajaa voi hahmottaa monella tapaa. Rajateorian (boundary theory) mukaan työntekijät pyrkivät rakentamaan rajoja työn ja elämän muiden osa-alueiden välille yksinkertaistaakseen olosuhteitaan (Ashforth ym., 2000; Nippert-Eng, 1996). Rajat voivat olla tilallisia, ajallisia, emotionaalisia, sosiaalisia, kognitiivisia tai psykologisia, ja niitä käytetään erottamaan elämänalueet toisistaan (Ashforth ym., 2000; Kinnunen ym., 2016). Rajat voivat olla joustavia tai joustamattomia, heikkoja tai vahvoja, riippuen siitä kuinka helposti ne ylittyvät tai vuotavat (Ashforth ym. 2000; Clark 2000; Kreiner ym., 2009). Tavoissa hahmottaa rajat ja toiveet rajojen suhteen vaihtelevat yksilöiden välillä ja eri aikoina (Kossek & Lautsch 2012; Moazami-Goodarzi ym. 2015). Viime vuosikymmeninä organisaatiotutkimuksessa on havaittu työn ja elämän muiden osa-alueiden päällekkäistymistä, jonka taustoina on nähty uudet teknologiat, joustavat työjärjestelyt ja etätyö (Allen ym., 2014).

Työn rajat hämärtyvät monin tavoin moderneissa organisaatioissa, mutta etätyön hämärtyvistä rajoista ajan ja paikan lisäksi tiedetään yllättävän vähän. Työtä vuotaa uusille elämänalueille myös tai erityisesti etätyössä: työn rajat hämärtyvät tunnetyössä (Hochschild, 1983), ystävyystyössä (Fleming, 2009) sekä esteettisessä työssä (Witz ym., 2003). Näiden työn rajojen hämärtyksen eri ulottuvuuksien on huomattu saavan uusia muotoja etätyökontekstissa (Karjalainen 2021). Näistä osin vaikeastikin hahmotettavista työn rajojen hämärtyksen ulottuvuuksista on tärkeää saada lisää tietoa, jotta etätyön rajoja voitaisiin ymmärtää paremmin työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Työn rajat hämärtyvät suhteessa paikkaan, tilaan ja aikaan. Ennen ajateltiin itse kullekin toiminnolle olevan oma paikkansa, mutta nykyajan tilat ovat pikemmin funktioiltaan ja rajoiltaan liikkuvia (Beyes & Holt, 2020). Työstä on tullut yhä enemmän paikkariippumatonta, eikä se enää systemaattisesti sitoudu mihinkään tiettyyn organisaation tai työnteon paikkaan (de Vaujany ym., 2019). Etätyöstä ollaankin siirtymässä paikkariippumattomaan työhön, jossa työtehtävät eivät ole millään lailla sidoksissa kiinteään työpisteeseen, mahdollistaen muun muassa asumisen jakautumisen eri paikkakuntien välillä (Kotavaara ym., 2020). Moderni teknologia mahdollistaa ajan ja tilan hajauttamisen ja työ vuotaa siten helposti muille elämänalueille (Kinnunen ym., 2016; Niemistö ym., 2017). Työn ja muun elämän välisten rajojen hämärtyminen vaikuttaa myös siihen, miten työ ja muu elämä määritellään ja erotetaan toisistaan (Fleming & Spicer, 2004). Työn rajoihin liittyvät käytännöt vaihtelevat organisaatioittain ja vaikuttavat siihen, miten työntekijät näkevät oman joustovaransa (Alvesson & Willmott, 2002; Kossek & Lautsch, 2012). Useimmiten työn rajoja käsittelevä tutkimus on keskittynyt ruotimaan rajoja suhteessa muuhun toimintaan kuten perhe-elämään ja vapaa-aikaan, mutta eritellympi työn rajojen tarkastelu jää uupumaan. Työn rajojen hämärtyksen näkökulma auttaa ymmärtämään paremmin, millä eri tavoilla nämä rajat hiipuvat.

Tunnetyöllä tarkoitetaan tunteiden hyödyntämistä nykyaikaisessa palvelutaloudessa: työntekijöiden odotetaan osoittavan ja käyttävän tietynlaisia tunteita, jotka sopivat organisaatiostrategian toteuttamiseen (Hochschild, 1983). Tunnetyötä käsittelevät tutkimus tarkastelee yleensä palveluammattien, vaikkapa myyjien ja tarjoilijoiden, emotionaalista työskentelyä. Vaativassa asiakkaille palveluja tarjoavassa asiantuntijatyössä tunnetyö on hienovaraisempaa, mutta samalla osin vaativampaa: asiakassuhteet ovat yleensä pidempiä ja on tärkeää saada asiakas vakuuttumaan asiantuntijan luotettavuudesta, kiinnostuneisuudesta ja läsnäolevuudesta. Tunnetyö voikin vaihdella suuresti pinnallisesta syvälliseen ja se voi kohdistua sekä asiakastilanteisiin että itse työtä kohtaan koettaviin tunteisiin (Miller ym. 2007). Pitkittynyt etätyö on nostanut tunteet ja tunteiden johtamisen uudella tavalla kiinnostuksen kohteeksi, kun kohtaamiset ja kommunikaatio vähentyvät

ja/tai siirtyvät digitaalisille alustoille (kts. esim. Blanchard, 2021; Wittmer & Hopkins, 2021). Aiemmassa tutkimuksessa tunnettyö koettiin etätyössä melko vaikeaksi, jopa turhautumiseen asti, mutta sitä suoritettiin silti yrittämällä kannustaa ja piristää työtovereita (Karjalainen, 2021).

Etätyö vaikuttaa myös ystävyystyöhön (Anderson ym. 2016; Fleming 2009; Karjalainen 2023), jonka avulla voidaan tarkastella muun muassa työelämän ystävyysuhteita ja verkostoja, sekä niiden välineellistymistä työelämässä. Ystävyystyminen työtovereiden kanssa on tavoiteltavaa avoimuutta korostavissa nykyaikaisissa organisaatioissa (Leclercq-Vandelannoite ym., 2014). Tietotyö on riippuvaista suhteista muihin, joten jaottelu työtoverin ja toverin välillä hämärtyy helposti (Methot ym., 2015; Morand, 1995; Pillemer & Rothad, 2018). Etätyössä tämä työssä hyödynnettävien ystävyysuhteiden luominen ja ylläpitäminen väistämättä muuntuu ja saa uusia muotoja. Sosiaalinen vuorovaikutus etätyössä jää usein vähälle tai uupuu jopa kokonaan (Felstead & Henseke, 2017). Pitkäaikaisen pakkoetätyön on havaittakin aiheuttavan työhön liittyvää yksinäisyyttä ja työyhteisön sosiaalisten suhteiden kaipuuta (Becker ym., 2022; Sutela & Pärnänen, 2021).

Erityisen paljon etätyön voi katsoa vaikuttavan esteettiseen työhön, jossa työntekijä viestittää omaa ammatillisuuttaan ja asiantuntijuuttaan sekä sosiaalista asemaansa osana organisaation strategiaa (Mears, 2014; Witz ym., 2003). Työntekijät muuttuvat osaksi organisaation estetiikkaa, mikä johtaen tietynlaisiin työntekijöiden esteettisyyteen kohdistuviin kriteereihin (Warhurst & Nickson, 2009). Fyysisen ulkomuodon on istuttava yrityksen imagoon erityisesti konsultointiyrityksissä, joissa työntekijöiden ulkonäöllä viestitetään organisaation luotettavuutta ja aikaansaavuutta (Karjalainen ym., 2016). Ei ole yllättävää, että etätyön on huomattu muuttavan esteettistä työtä, koska etätyölle ei ole useimmiten visuaalista kontekstia ja etäkokoukset vaativat erityyppistä esteettistä työskentelyä (esim. Lipton & Basu, 2022).

Laadullinen analyysi kahdesta kyselytutkimuksesta

Empiirinen laadullinen tutkimus tarkastelee, miten työn rajat muuntuvat ja hämärtyvät paikan ja tilan suhteen pitkäaikaisessa etätyössä, kiinnittäen myös huomiota tunne-, ystävyys- ja esteettiseen työskentelyyn. Tämä tehdään tarkastelemalla kahden kyselyn aineistoja analysoiden etätyökokeimuksia paikasta, tilasta ja työn hämärtyvistä rajoista. Kyselyt toteutettiin Suomessa toimivassa organisaatiossa työntekijöiden oltua pääsääntöisesti kokoaikaisessa etätyössä 6 kuukautta (syksy 2020) ja 18 kuukautta (syksy 2021). Organisaatio on tietotyöyrittäjä, joka toimii konsultoinnin, tieto- ja viestintäteknologian sekä ulkoistuspalvelujen saralla, ja sen muutamia sadat työntekijät Suomessa toimivat asiantuntijatyössä. Kuten muutkin suomalaiset tietotyöyrittäjät, maaliskuussa 2020 organisaatio määräsi työntekijänsä etätoihin, kokoukset siirrettiin digitaalisille alustoille ja työpaikalla voitiin käydä vain poikkeustapauksissa. Ennen tätä etätyö oli yrityksessä harvinaisuus. Siten pitkäaikaiseen täyspäiväiseen etätyöhön ei oltu osattu varautua, ja toimintatapoja jouduttiin keksimään samaan tahtiin, kun ongelmia ilmaantui.

Kyselyissä esitettiin avoimia kysymyksiä muun muassa etätyöpäivän kulusta, emotionaalisesta, ystävyys- ja esteettisestä työstä, sekä etätyön eduista ja haitoista, tietotyön muutoksista etätyössä syksyllä 2020 ja ajatuksista hybridityöhön siirtymisestä syksyllä 2021. Sen varmistamiseksi, että vastaaja ymmärsi kysymysten tarkoituksen, jokaisessa kysymyksessä käsitteistö määriteltiin tarkemmin (Valli, 2007).

Kyselyssä ei kysytty erikseen mitään paikkaan tai tilaan liittyvää, joten kaikki näitä teemoja käsittelevät huomiot ja ajatukset aineistossa ovat tulleet vastaajilta itseltään. Analyysissa kvantitatiivisia taustamuuttujia tarkasteltiin kvantitatiivisesti ja kvalitatiivinen lähestymistapa toteutettiin teoreettisesti perustellulla temaattisella sisällönanalyysillä (Braun ym., 2019; Guest ym., 2012). Painopiste oli laadullisessa analyysissa, jota määrällinen analyysi tuki taustalla.

Aineistolähtöisen analyysin alkupisteenä toimi paikan ja tilan ilmeneminen vastaajien pohdinnoissa kyselylomakkeen kohdassa ”Kerro etätyöpäivästäsi”, koko kyselyn aineiston toimiessa analyysin tukena. Analysointia ohjasivat avoimissa vastauksissa esiin tulleet etätyöhön liittyvät

kokemukset, huomiot ja ilmiöt. Vastausten taustalla ilmeneviä merkityksiä ja asenteita käsiteltiin temaattisella sisällönanalysillä (Bacchi, 2005; Tuomi & Sarajärvi, 2018). Vastauksissa ilmeneviä paikan ja tilan hahmotuksia koottiin analyttisiksi teemoiksi, joiksi nousivat työpaikkasiirtymät, työnteon paikkakunnat, työmatkat, työtilat, tauot, ja työn aloittaminen etätöissä. Nämä teemat ryhmiteltiin ja niitä tarkasteltiin sitten työn rajojen hämärtyamisen eri ulottuvuuksien kuten tunte-, ystävyy- ja esteettisen työn valossa.

Ensimmäisen kyselyn aikaan syyskuussa 2020 lähes kaikki organisaation työntekijät työskentelivät kokonaan etänä. Linkki anonymiin kyselyyn lähetettiin koko henkilökunnalle ja tutkimukseen osallistui 44 prosenttia työntekijöistä. Kyselyyn vastanneista 87 työntekijästä miehiä oli 34% ja naisia 66%, kukaan ei valinnut muunsukupuolista tai jättänyt tietoa pois. Vastajat jakautuivat konsulttialan luonteeseen nähden varsin tasaisesti ikäryhmittäin: 21% oli iältään 21–29 vuotiaita, 41% iältään 30–39, 29% iältään 40–49 ja 9% iältään 50-vuotiaista tai yli. Toinen kyselyaineisto kerättiin vuotta myöhemmin, syyskuussa 2021, jolloin lähes kaikki tekivät vielä etätöitä. Toiseen kyselyyn vastasi 94 työntekijää (43% henkilöstöstä), joista miehiä 34% ja naisia 66%. Vastajat jakautuivat jälleen melko tasaisesti ikäryhmittäin: 20% oli iältään 21–29 vuotiaita, 34% 30–39-vuotiaita, 29% 40–49-vuotiaita ja 17% vähintään 50-vuotiaita.

Vastausten pituudet vaihtelivat pääosin 20–100 sanan välillä per vastaus. Jos vastaajalla ei ollut mitään sanottavaa aiheesta tai se ei ollut hänen tilanteessaan relevantti, saattoi kohdassa olla tyhjää tai lyhyt ”En”/”Ei koske minua”. Pitemmissä vastauksissa taas pohdittiin kysymystä laajemminkin ja kuvailtiin omaa tilannetta ja sen herättämiä tunteita. Vastaukset luettiin useaan otteeseen ja esiin nousevista tilaan ja paikkaan liittyvistä analyysiyksiköistä koottiin suurempia teemoja. Tässä artikkelissa esiteltävät aineistoesimerkit osoittavat kyselylomakkeella kerätyn laadullisen tiedon luonteen.

Paikka ja paikkariippumattomuus etätöissä

Koronapandemian alun aikainen pakollinen, äkinäinen ja pitkälti suunnittelemaan siirtyminen kokoaikaiseen etätöihin aiheutti radikaalin muutoksen työoloihin organisaatiossa, jossa tätä ennen etätöet olivat olleet poikkeus. Tämä aiheutti murtuman rajaan työn ja muun elämän välillä: yhtäkkiä työt tulivat kotiin kokoaikaisesti ja pitkäaikaisesti ja vaikuttivat kodin asumisjärjestelyihin ja tilankäyttöön. Työn ja muun elämän rajan jouston lisäksi rajat hämärtyivät ja työ valui myös uusille alueille, jotka pitkittyneessä etätöissä saivat uusia muotoja. Alla analysoidaan näitä paikkaan ja tilaan liittyviä työn rajojen hämärtyksiä, tarkastellen paikkaan liittyvää vaihtelua ja sen kaipuuta, edeten kodin työtiloihin sekä tilan ja työtaukojen suhteeseen. Lopuksi tarkastellaan uudessa työpaikassa aloittamista etätöinaikana sekä aineistosta nousseita ajatuksia etä-, hybridi- ja paikkariippumattoman työn tulevaisuudesta.

Paikan vaikutus työn rajoihin: Työnteon paikkakunnat, työpaikkasiirtymät ja työmatkat

Tässä alaluvussa tarkastellaan pitkittyneen etätöiden aiheuttamia muutoksia paikkaan ja paikkariippumattomuuteen monella eri tasolla: työnteon eri paikkakunnilla, työsiirtymien ja työmatkojen suhteen. Ensin tarkastellaan työnteon paikkariippumattomuutta yhdyskuntasuunnittelun sille antamassa merkityksessä: yksilön tai perheyksikön elämän rakentuminen useammassa eri paikassa ja niiden välisessä liikkumisessa (Rehunen ym., 2021). Muutos työn rajojen hämärtymisessä näkyy etenkin esteettisen työskentelyn hiipumisessa (Mears, 2014), kun työpaikalle ei enää menty muiden nähtäväksi eikä omaa ammattitaitoa tarvinnutkaan enää viestiä ulkomuodolla. Tätä analysoidaan alaluvun lopussa.

Pitkittynyt kokoaikainen etätö mahdollistaa paikkakunnan vaihdoksen, jos myös toisessa asunnossa on toimivat tietoliikenneyhteydet ja sähköt. Jotkut käyttivät tätä mahdollisuutta hyväkseen

ahkerasti, etenkin jos oma asunto oli pieni: *”Teen etätöitä joka päivä joko kotoa, vanhempieni luota tai mökiltä käsin”* (nainen, 30–39 v., 2021). Tyypillisimpiä omalle kodille vaihtoehtoisia paikkoja olivat mökki ja omien vanhempien koti. Näissä oli merkittävä vaara työn rajojen tahattomalle hämärtymiselle yksityisen tilan – tai muiden yksityisen tilan – asemoituessa osaksi työntekoa.

Työmatkat tuovat paikkaan vaihtelua ja tarjoavat joillekin työntekijöille irtautumisen työn arki-rutiineista: *”Päivä ei varsinaisesti eroa normaalista työpäivästä, toki matkapäiviä ei nyt ole, joten työmatkat eivät tuo vaihtelua”* (mies, 40–49, 2020). Työmatkojen lisäksi asiakastapaamisten poisjäänti vaikutti työntekoon uudenlaisena monotonisuutena, kun työnteosta jäivät vaihtelua tuovat elementit pois, kuten ihmisten tapaaminen kasvatusten ja uudet sosiaaliset tilanteet. Tietotyöryhtyksen työntekijät voivat kokea tämän sosiaalisen ulottuvuuden uupumisen erityisen hankalana (Pillemer & Rothad, 2018), sillä asiantuntijatyö on riippuvaista jaetuista kontribuutioista.

Myös päivittäinen matkustaminen töihin ja takaisin kotiin jäi etätyössä. Tämä ilahdutti jossain määrin kaikkia vastaajia, vaikka työpaikkasiirtymään liittyvää mielentilan asettumista osa kaipa-sikin, sillä itse siirtyä toimi luonnollisena työn rajan merkitsijänä. Monet raportoivat kahden tunnin päivittäisestä ajansäästöstä päivittäisten työpaikkasiirtymien jäätyä pois. Toisaalta jatkuva kotona työskentely tuntui jopa absurdilta:

Nousen sängystä, keitän kahvin, peseydyn ja pukeudun ja sen jälkeen teen töitä koneen ääressä (työmatka sängystä 40 cm). Palaverit etänä, työ sujuu hienosti ja nautin tästä äärimmäisen paljon. (mies, 40–49 v., 2021)

Työpaikkasiirtymälle koettiin tarvetta, sillä se erotti työn ja muun elämän sekä ajallisesti, paikallisesti että henkisesti toisistaan. Kun tällaista työn rajoja ylläpitävää (Kinnunen ym. 2016) siirtymää ei tullut enää luonnostaan, jotkut kehittivät omia työpaikkasiirtymiään: *”Hyvänä päivänä aamu alkaa jonkinlaisella työmatkalla (kävely, juoksu, uinti), joskus taas herätys suoraan koneelle”* (nainen, 30–39 v., 2021). Käytännössä kuitenkin tällaiset omaehtoiset työpaikkasiirtymät jäivät vähille ja tyypillisempi tapa aloittaa työt oli siirtynyt herättyä suoraan työkoneelle samalla aamupalaa syöden: *”Nousen sängystä puoli 9 aikoihin ja siirryn vessan ja hampaiden pesun jälkeen suoraan koneelle. Keitän samalla aamupuuron ja syön sen koneen äärellä”* (nainen, 30–39 v., 2020). Tämä oli tyypillinen kuvaus työarjesta.

Yllä mainitut pohdinnat olivat aineistossa usein toistuvia kuvauksia siitä, miten työn paikka vaikutti työn rajojen hämärtymiseen. Työpaikkasiirtymän jäädessä pois työn rajoja täytyy itse pitää yllä. Toisaalta etätyön myötä joitain työelämän hämärtyvien rajojen ulottuvuuksia, kuten esteettistä työtä, tehtiin vähemmän. Esteettiselle työlle ei etätyössä nähty tarvetta, sillä toimialan ja organisaation esteettiset kriteerit (Caven ym., 2013; Nickson ym., 2001) tulivat tarpeettomiksi, kun työnteolla ei ollut näkevää yleisöä. Siksi nämä kriteerit muuttuivat merkittävästi sen jälkeen, kun työntekijät päätyivät pitkäkestoiseen etätyöhön.

Esteettinen työ on vahvasti sukupuolisidonnaista ja siksi muutos oli erityisen merkittävä naisille (Karjalainen 2021), mutta se vaikutti kaikkiin työntekijöihin: *”Mukavat vaatteet päällä ja parta jää usein ajamatta kotona, mutta toimistolla käydessä huolehdin samaan tapaan kuin ennenkin”* (mies, 20–29, 2020). Vastaaja nostaa esiin esteettisen työn paikkasidonnaisuuden: kotona ei, työpaikalla aina. Pohdinnoissa ilmenikin esteettisen työn minimivaatimusten täyttäminen niin, että mitään ylimääräistä esteettistä työtä ei tehty, mutta standardit täytettiin, jos työnteolla oli katsojia, kuten kokouksissa.

Työtila kotona: kodin rajoitukset ja vaikutukset työn rajojen hallintaan

Kodin, tai muun asunnon jossa etätyötä tehtiin, koolla ja pohjaratkaisulla oli suuri merkitys etätyön toimivuudelle. Jos asunnossa ei ollut valmiiksi työhuonetta tai sinne ei voinut sellaista perustaa, oli keittiö yleisin työnteon paikka. Keittiö etätyöpaikkana aiheutti monenlaisia ongelmia:

Teen töitä pyöreän ruokapöytäni äärellä, jolloin en saa käsille kunnolla tukea. Lisäksi tuolini on perinteinen ruokapöydän tuoli. Ihanteellisinta olisi, jos asunnostani löytyisi työhuone seisomapöydän kera. Kotini on sen verran pieni, ettei tänne mahdu seisomapöytää tai oikeastaan edes kunnan työtuolia/työpistettä. (nainen, 30–39 v., 2020)

Teen töitä keittiön pöydän ääressä. Minulla on kaksi näyttöä ja läppäri ja joudun kokoamaan työpisteen joka aamu ja purkamaan sen iltapäivällä. (nainen, 40–49 v., 2021)

Joidenkin koteihin ei mahtunut kunnollista työpistettä, toiset joutuivat kokoamaan ja purkamaan oman työpisteensä päivittäin ja usein kunnan työpisteen puuttuminen aiheutti hankaluuksia ja turhautumista. Samoin työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan sekä työn rajojen ylläpitäminen aiheutti paineita kodin ja työn hankauskohtaan: *”Ergonomia on paljon huonompi kotona. Sitä on vaikea järjestää paremmaksi, koska tahdon myös kovasti, että työ rajoittuu tiettyyn tilaan eikä seuraa minua koko kotiini”* (nainen, 30–39 v. 2020). Joskus asunnon koko ei auttanut, jos avoin pohjaratkaisu ei tukenut erillisen työpisteen tai -huoneen perustamista.

Helpointa työn rajojen ylläpito oli niille, joilla oli erillinen työhuone kotona: *”Minulla on hyvä tilanne ja oma erillinen toimistohuone, jossa teen työn ja sinne ne työt myös jäävät, kun lopetan”* (mies, 30–39 v., 2021). Siten etätöillä on myös sosioekonominen ulottuvuus, sillä kaikilla ei ole varaa ylimääräiseen huoneeseen, jota töiden erillään pitäminen vaatisi. Etenkin kalliissa ja siten monille melko ahtaassa kaupunkiasumisessa ei ole yksinkertaista rajata ylimääräistä huonetta erilliseksi työtilaksi ja isompaan asuntoon muuttaminen ei ole kaikille realistinen vaihtoehto.

Etätö kotona mahdollistaa sellaisenkin työn rajojen hämärtyksen, mikä ei kaikilla vastaajilla olisi mitenkään välttämätöntä: iso osa vastaajista kertoi syövänsä aamupalan ja usein myös muita aterioita samalla töitä tehden, kuten edellisessä alaluokassa aamupuuronsa työhön yhdistävä asiantuntija kuvasi. Voi olettaa, että suurimmalla osalla tutkimukseen osallistuneista asiantuntijoista on kotonaan jonkinlainen erillinen pöytä tai muu mahdollisuus syödä ateriat irrallaan työkoneesta ja tehtävistä, mutta mahdollisuus yhdistää nämä kaksi näyttäytyi houkuttelevana tai välttämättömänä työkiireiden takia. Siten tilavissakin asunnoissa päädyttiin tekemään päällekkäin töitä ja ruokailemaan, mikä hämärsi työn ja muun elämän rajaa (Allen ym., 2014).

Työtilaan saattoi kyllästyä myös etätöissä. Joillekin kaivattua muutosta muuten usein puuduttavaksi ja yksitoikkoiseksi koettuihin etätöpäiviin toi työpisteen vaihtelevuus kodissa: *”Teen töitä läppäriä, yleensä sohvalla tai keittiön tai terassin pöydän ääressä”* (nainen, 30–39 v., 2020). Toiset laajensivat etätöiden tilaa osallistumalla työkokouksiin ulkosalla: *”Ei kukaan enää pidä kävelylenkkiäni palaverin aikaan ollenkaan hulluna”* (nainen, 30–39 v., 2021). Tällainen paikan vaihto kesken työpäivän toi vaihtelua, mutta samalla murensi työn ja vapaan rajoja kodin eri tilojen ja lähipuistojen muodostuessa työnteon paikoiksi.

Työpäivän taudit työn rajojen vahvistajina ja hämärtäjinä

Työn ja paikan suhteeseen liittyvään keskusteluun kuuluvat myös työtauet. Kotona tehtävissä etätöissä taukojen etu on, että samalla voi hoitaa kotiaskareita ja työn rajojen tilallisista joustoista voidaan hyötyä. Etätöiden eräänä etuna onkin nähty työn ja muun elämän välisen rajan joustaminen työntekijän ja perheen tarpeiden mukaan (Crosbie & Moore, 2004). Monet raportoivat pitävänsä taukoja asuntonsa lisäksi omalla pihalla tai lähtemällä kävelyille. Etätö toi mukanaan monenlaisia uusia käytäntöjä, jotka ehtivät muuttua pitkittyneen etätöiden myötä:

Lähden aina työpäivän päätteeksi kävelyille. Tämän otin käyttöön ensimmäisen koronakesän jälkeen. Kävelyn jälkeen ei ole syytä jatkaa töitä ja kävelyllä saa hyvin irrottauduttua töistä. Keväällä [vuotta myöhemmin] otin käyttöön pienet hengitystauot työn lomassa erityisesti, kun tuntuu että ajatus ei kulje. (nainen, 30–39, 2021)

Työtaukojen ajateltiin lisäävän työhyvinvointia ja niistä alettiin huolehtia paremmin etätöyön pitkittyessä, mutta tämä vaihteli vastaajilla ajanjaksosta toiseen:

Jossain kohtaa oli työpäiviä, ettei tullut välttämättä edes pyjamaa vaihdettua pois päältä. Huomasin, että oli pakko skarparta ja rupesinkin käymään säännöllisesti joko heti aamusta tai lounastauolla happihyppelyllä, josta huomasin monta eri hyötyä. Tuli vaihdettua vaatteet, harjattua hiukset ja ylipäätään katsottua peiliin puhumattakaan miten ulkoilu virkisti mieltä. (nainen, 40–49, 2021)

Ulkoilun takia asunnosta poistuminen aiheutti itse liikunnan lisäksi myös tarpeen huolehtia itsestä, jonka vastaaja raportoi kohottavan mielialaansa. Monissa pohdintoissa kävi ilmi, että esteettinen työ myös piristi. Joillakin vastaajilla etätöyön ja esteettisen työn suhde toimi juuri vastakkaisesti ja tauoista uskallettiin ottaa kaikki irti: ”Olen alkanut jumpata työpäivän aikana. Ergonomian vuoksi. Mutta myös siksi, että mitkään liikkeet eivät hävetä, koska ei ole avokonttorin yleisöä” (mies, 30–39, 2021). Vastaaja liittyy työpäivän aikana tekemänsä liikuntaharjoitukset ergonomiaan, sosiaalisesta paineesta vapautumiseen, ulkonäköön ja ryhtiin. Monet kertoivatkin hyödyntävänsä työmatkoista vapaaksi jäänyttä aikaa urheiluun ja kehosta huolehtimiseen. Näin etätöyön mahdollistama yksityisen tilan käyttö tauoilla vaikutti myös esteettiseen työskentelyyn, kietoen tilan ja työn rajojen hämärtyksen yhteen.

Yhteinen tila ja sen vaikutus työntekoon

Tilatutkimuksessa tilan katsotaan olevan luonteeltaan sosiaalista (Massey, 2008) ja etenkin organisaatiotutkimuksessa siihen usein liitetään sosiaalisuuden ja vallan kysymyksiä (Taylor & Spicer, 2007). Etätöissä tämä työpaikan sosiaalinen fyysinen tila jäi ulottumattomiin ja tilalle yritettiin löytää muita sosiaalisia ratkaisuja kahvitaukojen ja lounastreffien sijaan. Tämä vaikutti sekä emotionaaliseen että sosiaaliseen työskentelyyn.

Tunnettyö muuttui etätöyössä, jossa kasvokkain kohtaamiset samassa tilassa korvattiin etätapaamisilla, puheluilla ja sähköpostilla – tekniikoilla, jotka muuttavat ihmisten vuorovaikutusta ja siten emotionaalista työtä. Tunnettyön haasteita etätöyössä korostettiin ja pitkittynyt etätöyö toi siihen lisää kerroksia:

Asiantuntijatöitä pystyy oikein hyvin tekemään etänä. Asiakkaalla olo ei ole välttämätöntä, se on todistettu nyt kevään aikana. Tietty tuo uusia haasteita kouluttamiselle, koska ei näe henkilöiden ilmeitä/reaktioita koulutuksesta. (nainen, 40–49 v., 2020)

Kuten yllä, monet vastaajat reflektoivat etätöyössä tapahtuvan tunnettyöskentelyn haasteita digitaalisen työskentely-ympäristön rajoittaessa kommunikaatiota.

Etätöyöajan yhteisellä kanssakäymisellä katsottiin olevan seurauksia työlle. Monet vastaajat olivat huolissaan yhdessä tilassa ideoimisen ja uusien kohtaamisten puuttumisesta, sekä itsensä ja oman urakehityksen, kuin organisaation kannalta. Korona-ajan etätöystä Yhdysvalloissa tehdyssä tutkimuksessa huomattiin, että koko organisaation laajuinen etätöyökäytäntö teki yhteistyöverkostoista staattisia ja siiloutuneita (Yang ym., 2022), suomalaisten palkansaajien työoloja käsitelleen tutkimuksen päättyessä samansuuntaisiin johtopäätöksiin (Sutela & Pärnänen, 2021).

Pitkittynyt koronapandemian aiheuttama etätöyö on tuonut näkyväksi myös uusien työntekijöiden vaikeudet organisaation näkymättömien työn rajoihin ja niiden hämärtykseen liittyvien sääntöjen suhteen. Pitkittyneen etätöyön aikana tutkittu organisaatio ehti rekrytoida uusia työntekijöitä. He kertoivat työn aloittamisen uudessa organisaatiossa ilman lähitapaamisia olleen oudon kokemuksen, jossa hiljainen tieto organisaation käytännöistä jäi usein vajavaiseksi. Etenkin ystävyystyön – ystävyysien ja verkostojen muodostaminen ja ylläpitäminen uudessa työkontekstissa – moni etätöyöaikana aloittanut koki vaikeaksi. Eräs etätöyöaikana organisaatioon rekrytoitu kuvaa

sosiaalista yhteydenpitoa: ”*Teams pubeluilla, minusta ei kuitenkaan tunnu, että ystäviä on työpiirissä, sillä aloitin vasta koronan aikana*” (nainen, 20–29, 2021). Uuden organisaation epävirallisiin käytäntöihin voi olla vaikea oppia etätyössä ja työtovereihin tutustua, jos heitä ei ole tavannut koskaan kasvokkain. Tämä hankaloittaa tunnettyötä, sillä verkkopalaverissa ei ole mahdollista lukea lähikokousten lailla ihmisten tunnetiloja tai päästä jyvälle minkälaista tunnettyötä organisaatiossa tavataan tehdä. Etätyökäytännön aikana organisaatiossa työnsä aloittaneet odottivatkin pääsyä fyysiseen työpaikkaan ja työtovereittensa tapaamista. Sutelan ja Pärnäsén (2021) tutkimuksen mukaan vasta koronapandemian aikana etätyön aloittaneilla työntekijöillä sosiaalisten suhteiden kaipuu oli jonkin verran suurempaa kuin jo aiemmin etätyötä tehneillä työntekijöillä.

Etä-, hybridi- ja paikkariippumattoman työn tulevaisuus

Tutkimuksessa on huomattu työntekijöiden arvostavan paikkariippumatonta työtä ja joustavuutta (Gorgenyi-Hegyes, 2021). Syksyn 2020 kyselyssä toivottiin ajatuksia asiantuntijatyon tulevaisuudesta ja syksyn 2021 kyselyssä vastaajia pyydettiin pohtimaan organisaation suunnitelmaa siirtyä etätyöstä hybridityöhön. Vaikka enemmistö tutkimukseen osallistuneista oli kokenut ongelmia pitkäaikaiseen etätyöhön siirtymisessä, johtuen työn rajoihin liittyvistä kysymyksistä kuten työpaikkasiirtymän poisjäämisestä, taukojen unohtamisesta, työn alituisesta läsnä olosta kotona sekä työpäivien alkamisen ja loppumisen häilyvyydestä, kaikki toivoivat etätyön jatkuvan jossain muodossa tulevaisuudessa. Lähes kaikki toivoivat hybridimallia, jossa työntekijä voisi valita milloin tekisi töitä etänä, milloin työpaikalla. Vain muutama kertoi toivovansa voida jäädä pysyvästi etätyöhön ja tähän perusteluiksi esitettiin pitkiä työmatkoja, etätyön sopivuutta omalle introvertiksi kuvatulle luonteelle tai työpaikan hälinän aiheuttamia keskittymisvaikeuksia.

Hybridimallia toivovat näkivät 1–2 lähityöpäivää sopivimpana määränä, muiden päivien jäädessä etätyöhön. Tässä painotettiin toisaalta työntekijän mahdollisuutta päättää itse omat lähi- ja etätyöpäivänsä ja toisaalta tiimityöskentelyn tehokkuudesta huolenpitämistä. Tutkimustulokset ovat samansuuntaisia työolobarometrin sekä keväällä 2021 tehdyn kyselyn kanssa, jonka mukaan vähintään 90% etätyötä tekevästä toivoi etätyölle jatkoa, mieluiten hybridityönä (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2022; Sutela ja Pärnänen, 2021).

Vastauksista kuului, että suurin pelko hybridityöhön siirtymisessä liittyi organisaation tuleviin ratkaisuihin lähipäivien organisoimisesta. Keskeinen huoli oli, että lähipäivät määrättäisiin ylhäältä eikä työntekijä saisi itse järjestää työtään itselleen sopivimmalla tavalla:

Pakko ei ole missään hyvä – teemme asiantuntijatyötä, joka on oikeasti paikasta riippumatonta – tämä pitää kääntää vahvuudeksi. Jos minulta edellytetään samaa määrää toimistolla oloa kuin ennen koronaa – irtisanoudun. (nainen, 40–49, 2021.)

Toinen huoli oli jo mukavaksi muodostuneen arjen uudelleen sekoittaminen lähityöpäivillä. Ajatukset etätyöstä hybridityöhön siirtymiseen tiivistyivät erään asiantuntijan ajatuksiin, kun hän ensin harmitteli hybridityön pakottavan muutokseen, aikaiseen heräämiseen ja töihin lähtöön ja heti perään kehui hybridityöhön siirtymisen etuja: ”*Onhan se vähän kurjaa, kun on niin tottunut tähän etäilyyn. Hankalaa taas alkaa heräämään aiemmin ja lähteä julkisilla töihin. --- Hyvää live-tutustumista toisimme.*” (mies, 50–59, 2021.) Pääosin vastauksissa heijastui myönteinen suhtautuminen ja innostuneisuus päästä tapaamaan työtovereita ja työskentelemään luovasti yhdessä sekä mahdollisuus joustavaan arkeen.

Lopuksi

Artikkeli paneutui organisoimisen tutkimuksen valossa paikan, tilan ja työn rajojen hämärtymiseen ja muotoutumiseen pitkittyneen etätyön aikakaudella. Tutkimuksen kattoteorian hyödyn-

nettiin organisaatiotutkimuksen rajateoriaa (Clark 2000), jonka tunne-, ystävyys- ja esteettisen työn ulottuvuuksien avulla analysoitiin paikkaa ja tilaa etätöissä. Paikkaan ja paikkariippumattomuuteen pureuduttiin ensin työn teon paikkakuntien, työpaikkasiirtymien ja työmatkojen kautta. Työtä ja tilaa tarkasteltiin kodin ja työtaukojen avulla. Näiden lisäksi nostettiin näkökulmaksi yhteinen tila ja sen puute etätöissä sekä etä-, hybridi- ja paikkariippumattoman työn tulevaisuus.

Tutkimuksen teoreettinen anti muodostui organisaatiotutkimuksen paikkaan, tilaan ja työn rajojen hämärtymiseen liittyvien keskustelujen tuomisesta yhteen ja etätökokemusten ja -käytäntöjen tarkastelemisesta tästä viitekehuksesta käsin. Beyes ja Holt (2020) huomauttavat, että paikasta ja tilasta käytävä keskustelu on usein binaarista: julkinen vai yksityinen tila, kaupunki vai maaseutu. Etätö on opettanut, että julkinen ja yksityinen sekoittuvat työn ja siten organisaation tunkeutuessa kotiin, jota on totuttu pitämään yksityisenä tilana. Samoin urbaanin alueen ja maaseudun paikkaraja hämärtyy, kun Lapista voi työskennellä kokopäiväisesti Helsingin keskustassa sijaitsevassa yrityksessä. Tutkimus osoitti, että tällaiset binaariudet lie syytä hylätä.

Valtaosa työn rajoja käsittelevästä tutkimuksesta keskittyy tarkastelemaan rajoja suhteessa muihin toimintaan kuten perhe-elämään ja vapaa-aikaan, mutta eritellympi työn rajojen tarkastelu jää niistä yleensä uupumaan. Työn rajojen hämärtymisen näkökulma auttaa ymmärtämään paremmin, millä eri tavoilla nämä rajat hiipuvat. Tämä oli tarpeen, sillä vaikka koronapandemian vaikutuksista laaja-alaiseen etätöyöhön on jo julkaistu tutkimuksia, paikan, tilan ja työn rajoja ja niiden hämärtymistä koskevaa tutkimustietoa ei ole organisaatioiden ja yhteiskunnallisen päätöksenteon tueksi vielä riittävästi.

Tutkimus toteutettiin keräämällä kaksi etätökokemusta koskevaa kyselyaineistoa syksyllä 2020 ja syksyllä 2021. Tutkimuksessa käytettiin laadullista analyysia, jotta tutkimuksessa päästäisiin syvemmälle tutkittavien kokemuksiin ja määrällinen analyysi toimi laadullisen analyysin tukena. Tästä syystä tiedonkeruu rajoitettiin yhteen organisaatioon. Vaikka aineistot (N = 87 ja 94) ovat pieniä kvantitatiiviseen analyysiin, ne ovat laajoja kvalitatiiviseen analyysiin. Teoreettisesti perusteltu temaattinen sisällönanalyysi keskittyi avoimien vastausten laadulliseen tarkasteluun (Braun ym., 2019). Analyysia ohjasivat avoimissa vastauksissa esiin tulleet etätöyöhön liittyvät kokemukset, huomiot ja ilmiöt.

Ensimmäinen keskeinen tutkimustulos oli paikkaan ja tilaan liittyvä vaihtelu ja sen puute. Paikka ja tila vaikuttavat sosiaalisiin suhteisiin ja niiden hahmotuksiin (Taylor & Spicer, 2007), jotka muuttuivat yhteisen fyysisen jaetun tilan kadottua etätöissä. Monille asiantuntijoille sosiaalisen ulottuvuuden puute tuntui hankalalta, sillä yrityksille tehtävä asiantuntijatyö on totuttu näkemään osin riippuvaiseksi sosiaalisista suhteista (kts. Pillemer & Rothad, 2018). Paikan ja tilan muutos ilmeni ilmeisimpien tunne- ja sosiaalisen työskentelyn lisäksi myös esteettisessä työssä. Esteettisestä työskentelystä pitkälti luovuttiin, kun töitä tehtiin etänä eikä omaan olemukseen luotu katseita kodin ulkopuolella. Tämä toisaalta koettiin vapauttavana, toisaalta se osaltaan teki työpäivistä samanlaisena jatkuvaa puuroa, jota ei aina merkattu edes päivävaatteiden pukemisella päälle. Työpaikkasiirtymien ja työmatkojen jäätyä pois iso osa vastaajista kokikin työpäivät puuduttavina. Vaikka etätöyöhön siirtyminen itsessään toikin vaihtelua toimistotyölle, se osoittautui etenkin pienemmissä asunnoissa työskentelevillä monotoniseksi, kun toimistorakennusten monitoimitilabuumin tuoma vaihtelu työtiloihin (Dale & Burrell, 2008) jäi uupumaan.

Toinen keskeinen havainto oli, että pitkittynyt etätö mahdollisti paikkariippumattomuuden hyödyntämisen työssä monen siirtyessä tekemään töitä toiselle paikkakunnalle, useimmiten mökille ja joskus sukulaisille. Vaihtelua pyrittiin kuitenkin hankkimaan myös kotioloissa: töitä tehtiin useissa kodin eri tiloissa ja jotkut vaihtoivat tilaa useastikin työpäivän aikana. Tilaan liittyvä monotonisuus ja vaihtelunhalu ilmenivät myös kaipuuna erottaa työtilat muista elämisen tiloista, mutta pienissä asunnoissa tämä oli mahdotonta. Etätöyllä on täten myös paikkaan ja sosioekonomiseen asemaan liittyviä kahtalaisia seurauksia: toisaalta paikkariippumaton työ mahdollistaa maaseudulla ja haja-asutusalueella työskentelemisen yhä useammalle. Kaikilla ei kuitenkaan ole halua tai edes taloudellista mahdollisuutta hankkia käyttöönsä mökkiä tai muuta kakkosasuntoa. Etätöyön

maantieteellisellä sijainnilla on merkitystä: Helsingin kantakaupungissa sijaitsevan asunnon yhden lisähuoneen hinnalla voisi monesta muuttotappiokunnasta ostaa kokonaisen omakotitalon. Siten paikan ja työn rajojen hämärtymisellä on myös maantieteellinen suhde. Paikkariippumattoman työn ja etätöiden yleistyminen (Kotavaara ym., 2020; Lehtonen ym., 2020) käytävässä keskustelussa on muistettava eri ihmisryhmien mahdollisuudet toteuttaa näitä työn muotoja.

Kolmas keskeinen tutkimustulos oli, että etätö hämärsi monia työn ja muun elämän tilallisia rajoja. Töitä tehtiin keittiössä ja aamupalat syötiin usein töitä tehden. Kodit olivat hyvin erilaisia sen suhteen, miten siellä pystyi pitämään tilallisista rajoista kiinni, jotta työt eivät valuisi kaikkialle asuntoon. Ne, joilla oli suuri asunto usealla huoneella, pystyivät yleensä erottamaan yhden huoneen erilliseksi työtilaksi, jonne työt jäivät työpäivän jälkeen. Näin he saattoivat pitää muut kotinsa tilat erillisinä työnteosta. Toisilla taas oli pienemmät asunnot, jotka edesauttoivat työn rajojen hämärtymistä: työtilaksi ei ollut valittavana muuta kuin keittiö tai makuuhuone. Jos työt halusi pitää edes jollain tapaa pois silmistä vapaa-aikana, täytyi työpiste erikseen rakentaa ja purkaa joka työpäivä. Toisaalta etätö mahdollisti aivan uudenlaisen tilallisen työn tauotuksen ja taukoaktiviteetit. Työtaukojen koettiin lisäävän työhyvinvointia ja niistä pyrittiin huolehtimaan etätöjälänsä venyessä. Tyypillistä oli tehdä kotitöitä taukojen aikana, mutta myös työpäivän aikainen ulkoilu ja treenaaminen nousivat monella uusiksi rutiineiksi. Esteettisen työn vähentyneet vaatimukset etätöaikana mahdollistivat liikunnan ja liikuntavaatteissa työskentelyn työpäivän aikana.

Organisaation etätöikäytännöt mahdollistivat jossain määrin omien töiden järjestämisen (Kossek & Lautsch, 2012), ja työntekijät kokivatkin voivansa melko hyvin päättää tauoistaan ja työajoistaan kokousten välissä, kokien siten omaavansa joustovaraa.

Yhteinen tila – tai sen puute – ja etätöiden vaikutus uusien työntekijöiden kokemuksiin etätöistä ja organisaatiosta nousi neljänneksi tutkimustulokseksi. Puolentoista vuoden aikana ehti suhteellisen isossa organisaatiossa tapahtua jo monta uutta rekrytointia ja tulokkaat kokivat osin hankalaksi uuteen organisaation liittymisen ilman normaalia työpaikoilla tapahtuvaa sosiaalista kanssakäymistä ja hiljaisen tiedon siirtymistä. Esimerkiksi organisaation käytännöt työn rajojen ja niiden hämärtyneen suhteen jäivät usein epäselviksi. Etenkin tunne- ja ystävyystyö oli haastavaa sekä tulokkaille, että heitä taloon sisään ajaville työntekijöille. Toisaalta sosiaalisen vuorovaikutuksen jäädessä vähälle (Felstead & Henseke, 2017) emotionaalista ja sosiaalista työskentelyä koettiin olevan aiempaa vähemmän, toisaalta sen sääntöjä digitaalisilla alustoilla ei tunnettu ja se aiheutti stressiä. Samoin kaikkinaisen kouluttaminen, myös asiakkaille annettava, koettiin hankalammaksi etätöissä samassa tilassa tapahtuvan sanattoman kommunikaation kuten ilmeiden ja eleiden uupuessa. Pitkittyneen etätöiden aikana rekrytoitujen tarpeiden huomioiminen on tärkeää ottaa huomioon organisaatioissa, kun rakennetaan uusia etä-, hybridi- ja paikkariippumattoman työn käytänteitä. Pitkäaikainen etätö voi aiheuttaa yksinäisyyttä ja sosiaalisten suhteiden kaipausta (Becker ym., 2022) ja organisaatioiden tulisi tukea sosiaalisia suhteita työhyvinvoinnin turvaamiseksi.

Tutkimuksessa tarkasteltiin myös ajatuksia hybridi- ja paikkariippumattoman työn tulevaisuudesta, joka nähtiin sekä haluttavana että pitkälti väistämättömänä. Viime aikoina on käyty paljon yhteiskunnallista keskustelua etätöiden asemasta koronan jälkeisessä työelämässä. Moni tietotyöorganisaatio on siirtynyt lähi- ja etätöitä yhdistelevään hybridityöhön, herättäen organisaatiotutkimuksessa kysymyksiä tietotyön uusista mahdollisuuksista (Mark ym., 2022). Tähän tutkimukseen osallistuneen yrityksenkin suunnitelmissa oli siirtyä juuri hybridimalliin ja työntekijät suhtautuivat suunnitelmaan erittäin myönteisesti. Suurimmiksi huolenaiheiksi hybridityöhön siirtymisessä nousi oman arjen ja työnteon tapojen järjestämisen autonomisuuden säilyttäminen sekä haikeus luopua jo rutiiniksi muodostuneesta etätöiden arjesta.

Tutkimuksessa hahmottuu työntekijöiden luomat erilaiset rajoihin liittyvät strategiat ja rajoille annetut merkitykset. Kaikilla työntekijöillä oli omanlaisensa ote äkillisen työpaikan muutoksen tuomiin mahdollisuuksiin ja vaateisiin. Esimerkiksi esteettisen työn suhteen osa puki etätöissäkin itsensä siististi työvaatteisiin, osa nautti vapaammasta olost ja osa huomasi hallinnantun-

teen kaikkoavan, kun työnteolle ei asetettu enää ulkomuotoon liittyviä vaatimuksia. Strategiset ratkaisut muuttuivat etätöön pitkittyessä ja työntekijöiden etsiessä itselleen sopivaa balanssia. Emotionaalisessa työskentelyssä oli havaittava samankaltaista vaihtelua. Etenkin moni introvertiksi itseään luonnehtivista iloitsi, että työn emotionaalinen lasti karisi tai muokkaantui etätöössä. Samoin sosiaalisen työskentelyn vähentyminen oli osalle aluksi helpotus, mutta suurin osa kaipasi työn sosiaalisia suhteita. Vajetta paikkaamaan muodostettiin erilaisia käytäntöjä, kuten kuulumiskierrokset, jotka vaihtelivat ja muuntuivat etätöön jatkuessa. Työn rajojen ja niiden hämärtyksen hallitsemiseen kehitettiin siis uusia strategioita, ja monet huomasivat kaipaavansaakin joitakin työn hämärtyksen ulottuvuuksia, kuten esteettistä ja sosiaalista työskentelyä, sillä ne koettiin osaksi työidentiteettiä.

Näistä osin vaikeastikin hahmotettavista työn rajojen hämärtyksen ulottuvuuksista on tärkeää saada lisää tietoa, jotta etätöön rajoja voitaisiin ymmärtää paremmin työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin parantamiseksi. Pitkittyneellä etätöyllä voi olla merkittäviä seurauksia etenkin työntekijöiden jaksamisen ja hyvinvoinnin suhteen (esim. Summanen ym., 2021). Tutkimuksessa piirtyi kuva monenlaisista työn rajoihin liittyvistä haasteista etätöössä, mutta myös työntekijöiden niihin kehittämistä ratkaisuista.

Lähteet

- Alasalmi, J., Busk, H., Holappa, V., Huovari, J., Härmälä, V., Kotavaara, O., Lehtonen, O., Muilu, T., Vihinen, H. & Rusanen, J. (2020). *Työn ja työvoiman alueellinen liikkuvuus ja monipaikkainen väestö*. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020, 12. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-928-8>
- Allen, T. D., Merlo, K., Lawrence, R. C., Slutsky, J., & Gray, C. E. (2021). Boundary management and work-nonwork balance while working from home. *Applied Psychology, 70*(1), 60–84.
- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work-family boundary dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1*, 99–121. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330>
- Alvesson, M. (2004). *Knowledge work and knowledge-intensive firms*. New York: Oxford University Press.
- Alvesson, M. & Willmott, H. (2002). Identity regulation as organizational control: Producing the appropriate individual. *Journal of Management Studies, 39* (5), 619–644. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00305>
- Anderson, S., Hamilton, K. & Tonner, A. (2016). Social labour: Exploring work in consumption. *Marketing Theory, 16* (3), 383–400. <https://doi.org/10.1177%2F1470593116640598>
- Ashforth B., Kreiner, G. & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Journal, 25* (3), 472–491.
- Bacchi, C. (2005) Discourse, discourse everywhere: Subject "agency" in feminist discourse methodology. *NORA – Nordic Journal of Women's Studies, 13* (3), 198–209. <https://doi.org/10.1080/08038740600600407>
- Becker, W. J., Belkin, L. Y., Tuskey, S. E., & Conroy, S. A. (2022). Surviving remotely: How job control and loneliness during a forced shift to remote work impacted employee work behaviors and well-being. *Human Resource Management*.
- Beyes, T., & Holt, R. (2020). The topographical imagination: Space and organization theory. *Organization Theory, 1*(2), 1–26. <https://doi.org/10.1177/2631787720913880>
- Biron, M., Casper, W. J., & Raghuram, S. (2022). Crafting telework: a process model of need satisfaction to foster telework outcomes. *Personnel Review*. Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2021-0259>
- Blanchard, A. L. (2021) The effects of COVID-19 on virtual working within online groups. *Group Processes & Intergroup Relations, 24* (2), 290–296. <https://doi.org/10.1177%2F1368430220983446>
- Braun, V., Clarke, V., Hayfield, N., and Terry, G. (2019). Thematic analysis. *Handbook of Research Methods in Health Social Sciences, 843–860*.
- Cartel, M., Kibler, E., & Dacin, M. T. (2022). Unpacking "Sense of Place" and "Place-making" in Organization Studies: A Toolkit for Place-sensitive Research. *The Journal of Applied Behavioral Science, 58*(2), 350–363. <https://doi.org/10.1177/00218863221090305>
- Carvalho, V. S., Santos, A., Ribeiro, M. T., & Chambel, M. J. (2021). Please, do not interrupt me: work-family balance and segmentation behavior as mediators of boundary violations and teleworkers' burnout and flourishing. *Sustainability, 13*(13), 7339.
- Caven, V., Lawley, S. & Baker, J. (2013) Performance, gender and sexualised work. *Equality, Diversity and Inclusion, 32* (5), 475–490. <https://doi.org/10.1108/EDI-08-2011-0051>

- Chatterjee, S., Chaudhuri, R., & Vrontis, D. (2022). Does remote work flexibility enhance organization performance? Moderating role of organization policy and top management support. *Journal of Business Research*, 139, 1501–1512.
- Clark S. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53 (6), 747–770.
- Costas, J., & Kärreman, D. (2016). The bored self in knowledge work. *Human Relations*, 69(1), 61–83.
- Crosbie, T., & Moore, J. (2004). Work–life balance and working from home. *Social Policy and Society*, 3(3), 223–233.
- Dale, K., & Burrell, G. (2008). *The spaces of organisation and the organisation of space: Power, identity and materiality at work*. Palgrave Macmillan.
- David, R., Jones, C., Croidieu, G. (2020). Special issue of strategic organization: "Categories and place: Materiality, identities, and movements". *Strategic Organization*, 18(1), 245–248. <https://doi.org/10.1177/1476127019900024>
- de Vaujany, F., Dandoy, A., Grandazzi, A., & Faure, S. (2019). Experiencing a new place as an atmosphere: A focus on tours of collaborative spaces. *Scandinavian Journal of Management*, 35(2), 101030. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2018.08.001>
- De Vincenzi, C., Pansini, M., Ferrara, B., Buonomo, I., & Benevene, P. (2022). Consequences of COVID-19 on Employees in Remote Working: Challenges, Risks and Opportunities An Evidence-Based Literature Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18), 11672.
- Erickson, I., Menezes, D., Raheja, R., & Shetty, T. (2019). Flexible turtles and elastic Octopi: exploring agile practice in knowledge work. *Computer Supported Cooperative Work (CSCW)*, 28(3), 627–653.
- Felstead, A. & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work, and Employment* 32 (3), 195–212. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>
- Fleming, P. (2009). *Authenticity and the cultural politics of work: New forms of informal control*. New York: Oxford University Press.
- Fleming, P. & Spicer, A. (2004). "You can checkout anytime, but you can never leave": Spatial boundaries in a high commitment organization. *Human Relations* 57 (1), 75–94. <http://dx.doi.org/10.1177/0018726704042715>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work From Home During the COVID-19 Outbreak: The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement, and Stress. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(7), e426–e432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- Gorgenyi-Hegyessy, E., Nathan, R. J., & Fekete-Farkas, M. (2021). Workplace health promotion, employee wellbeing and loyalty during COVID-19 Pandemic—Large scale empirical evidence from Hungary. *Economies*, 9(2), 55.
- Guest, G., MacQueen, K.M. and Namey, E. E. (2012) *Applied thematic analysis*. Sage Research Methods online.
- Hochschild, A. (1983) *The managed heart: Commercialization of human feeling*. Berkley: University of California Press.
- Karjalainen, M. (2023). Gender and the blurring boundaries of work in the era of telework a longitudinal study. *Sociology Compass*. (e13029).
- Karjalainen, M. (2021). Työn rajojen hämärtyminen koronapandemian aikana: etättyö ja sukupuoli. *Työelämän tutkimus* 19(4):546–569.
- Karjalainen, M., C. Niemistö & J. Hearn (2016). Tietotyöalan voittajan tyylit. Teoksessa T. Kinnunen, I. Kortelainen ja J. Parviainen (toim.). *Ruumiillisuus ja työelämä*. Tampere: Vastapaino. 165–181.
- Kerman, K., Korunka, C., & Tement, S. (2021). Work and home boundary violations during the COVID-19 pandemic: The role of segmentation preferences and unfinished tasks. *Applied Psychology*.
- Kinnunen, U., Rantanen, J., Bloom, J. D., Mauno, S., Feldt, T. & Korpela, K. (2016). Työn ominaisuuksien merkitys työn ja yksityiselämän välisen rajan hallinnassa. *Työelämän tutkimus* 14 (3), 243–256.
- Kossek E. & Lautsch B. (2012) Work-family boundary management styles in organizations: A cross-level model. *Organizational Psychology Review* 2 (2), 152–171. <https://doi.org/10.1177%2F2041386611436264>
- Kreiner, G., Hollensbe, E. & Sheep M. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52, 704–730.
- Kotavaara, O., Lehtonen, O., Alasalmi, J., Huovari, J., & Kotavaara, N. (2020). Alueiden välinen työssäkäynti ja työperäinen monipaikkainen asuminen Suomessa: Merkitykselliset vai marginaaliset virrat?. *Alue ja ympäristö*, 49(1), 69–86.
- Leclercq-Vandelannoitte, A., Isaac, H., & Kalika, M. (2014). Mobile information systems and organisational control: Beyond the panopticon metaphor. *European Journal of Information Systems*, 23, 543–557.
- Lehtonen, O., & Vihinen, H. (2020). Kohti kestäväää monipaikkaista yhteiskuntaa. *Maaseutututkimus*, 28(1), 103–111.
- Lipton, B. & Basu S. (2022) *Covid Casual: Refashioning Professional Work Attire in the Age of Remote Work*. The University of Sydney, doi: 10.25910/2bwq- pg97
- Mark, G., Kun, A. L., Rintel, S., & Sellen, A. (2022). Introduction to this special issue: the future of remote work: responses to the pandemic. *Human-Computer Interaction*, 1–7.
- Massey, Doreen (2008). Samanaikainen tila. Vastapaino, Tampere.
- Mears, A. (2014) Aesthetic labor for the sociologies of work, gender, and beauty. *Sociology Compass* 8 (12), 1330–1343. <https://doi.org/10.1111/soc4.12211>

- Methot, J. R., LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & Christian, J. S. (2015). Are workplace friendships a mixed blessing? Exploring tradeoffs of multiplex relationships and their associations with job performance. *Personnel Psychology*, 69: 311–355.
- Miller, K. I., Considine, J. & Garner, J. (2007). "Let me tell you about my job": Exploring the terrain of emotion in the workplace. *Management Communication Quarterly* 20 (3), 231–260. <https://doi.org/10.1177%2F0893318906293589>
- Moazami-Goodarzi Ali, Rantanen Johanna, Nurmi Jari-Erik & Mauno Saija (2015). Work–Family Boundary Management Profiles in Two Finnish Samples: A Person-oriented Approach. *International Journal of Business Administration* 6(6), 12–25.
- Morand, D. A. (1995). The role of behavioral formality and informality in the enactment of bureaucratic versus organic organizations. *Academy of Management Review*, 20: 831–872.
- Nickson, D., Warhurst, C., Witz, A. & Cullen, A. M. (2001). The importance of being aesthetic: Work, employment and service organization. Teoksessa A. Sturdy, I. Grugulis & H. Willmott (toim.) *Customer service: Empowerment and entrapment*. Houndmills: Palgrave, 170–190.
- Niemistö, C., Karjalainen, M. & Hearn, J. (2017). "Pakko painaa pitkää päivää": Työn ja muun elämän väliset hämärtyvät rajat tietoyössä. Teoksessa M. Helander, I. Levä & S. Saksela-Bergholm (toim.) *Työaikakirja*. Helsinki: Into Kustannus, 147–170.
- Nippert-Eng C. (1996). *Home and Work: Negotiating Boundaries through Everyday Life*. Chicago: University of Chicago Press.
- Otonkorpi-Lehtoranta, K., Salin, M., Hakovirta, M., & Kaittila, A. (2021). Gendering boundary work: Experiences of work–family practices among Finnish working parents during COVID-19 lockdown. *Gender, Work & Organization*.
- Pacheco, T., Coulombe, S., Khalil, C., Meunier, S., Doucerain, M., Auger, E., & Cox, E. (2020). Job security and the promotion of workers' wellbeing in the midst of the COVID-19 pandemic: A study with Canadian workers one to two weeks after the initiation of social distancing measures. *International Journal of Wellbeing*, 10(3), 58–76. doi:10.5502/ijw.v10i3.1321
- Pillemer, J., & Rothbard, N. P. (2018). Friends without benefits: Understanding the dark sides of workplace friendship. *Academy of Management Review*, 43(4), 635–660.
- Pitkänen, K., & Strandell, A. (2018). Suomalaisen maaseudun monipaikkaisen asumisen muodot ja tulevaisuuden kehitys. *Maaseudun Uusi Aika*, 2/2018, 6–23.
- Pokojski, Z., Kister, A., & Lipowski, M. (2022). Remote Work Efficiency from the Employers' Perspective—What's Next? *Sustainability*, 14(7), 4220.
- Rehunen, A., Pitkänen, K., Strandell, A., & Nurmio, K. (2021). Monipaikkaisuuden ja paikkariippumattomuuden vaikutukset alue- ja yhdyskuntarakenteeseen. *Yhdyskuntasuunnittelu*, 59(4), 11–42.
- Saragih, S., Setiawan, S., Markus, T., & Rhian, P. (2022). Benefits and Challenges of Telework During The Covid-19 Pandemic. *International Research Journal of Business Studies*, 14(2), 129–135. doi:<http://dx.doi.org/10.21632/irjbs.14.2.129-135>
- Spinuzzi, C. (2012). Working alone together: Coworking as emergent collaborative activity. *Journal of Business and Technical Communication*, 26(4), 399–441. <https://doi.org/10.1177/1050651912444070>
- Suh, A., & Lee, J. (2017). Understanding teleworkers' technostress and its influence on job satisfaction. *Internet Research*, 27(1), 140–159.
- Summanen, A., Sintonen, T., & Takala, T. (2021). Kuntien johtoryhmien kertomuksia työuupumuksesta. *Hallinnon tutkimus*, 40(2), 145–158. DOI: <https://doi.org/10.37450/ht.110880>
- Sutela, H. & Pärnänen, A. (2021). *Koronakriisin vaikutus palkansaajien työoloihin*. Tilastokeskus, Helsinki. https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ywrp1_202100_2021_25870_net.pdf
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). *Digiajan työelämä: työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018*. Tilastokeskus.
- Taylor, Scott & Spicer, André (2007). Time for space: a narrative review of research on organizational spaces. *International Journal of Management Reviews* 9:4, 325–346.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos*. Helsinki: Tammi.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2021). *Työolobarometri 2020*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:36. Helsinki. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-804-2>
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2022). *Työolobarometri 2021*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2022:23. Helsinki. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-610-9>
- Valli, R. (2007). Kyselylomaketutkimus. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2: Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä: PSKustannus.
- Van Der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020). Co-workers working from home and individual and team performance. *New Technology, Work and Employment*, 35(1), 60–79.

- Van der Meulen, N., van Baalen, P., van Heck, E. & Mülder, S. (2019). *Journal of Information Technology* 2019, Vol. 34(3) 243–262.
- Vuori, V., Helander, N., & Okkonen, J. (2019). Digitalization in knowledge work: the dream of enhanced performance. *Cognition, Technology & Work*, 21(2), 237–252.
- Warhurst, C. & Nickson, D. (2009). ‘Who’s Got the Look?’ Emotional, Aesthetic and Sexualized Labour in Interactive Services. *Gender, Work & Organization* 16:3, 385–404.
- Wittmer, J. L., & Hopkins, M. M. (2021). Leading Remotely in a Time of Crisis: Relationships with Emotional Intelligence. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15480518211053531.
- Witz, A. & Warhurst, C. & Nickson, D. (2003). The Labour of Aesthetics and the Aesthetics of Organization. *Organization* 10:1, 33–54.
- Yang, L., Holtz, D., Jaffe, S., Suri, S., Sinha, S., Weston, J., Joyce, C., Shah, N., Sherman, K. Hecht, B., Teevan, J. (2022). The effects of remote work on collaboration among information workers. *Nature Human Behaviour*, 6(1):43–54. DOI: 10.1038/s41562-021-01196-4