
Mira Karjalainen

Työn rajojen hämärtyminen koronapandemian aikana: etätyö ja sukupuoli

Tiivistelmä

Työn rajat hämärtyvät monilla tavoin nykytyöelämässä ja erityisesti korona-aikana. Tutkimuksessa tarkastellaan työn rajojen hämärtymistä ajan ja paikan lisäksi tunne-, ystävyys-, uushenkisen sekä esteettisen työn suuntaan. Aineistona oli Suomessa toimivassa konsulttialan yrityksessä toteutettu kysely (N = 87). Työn rajojen hämärtyksen kysymyksiä eri sukupuolilla analysoitiin monimenetelmällisesti intersektionaalisesta näkökulmasta koronapandemian aikana. Naiset raportoivat muun muassa hieman enemmän tunnettyötä, kun taas ystävyystyötä naiset ja miehet tekivät yhtä paljon. Naiset kokivat riittämättömyyttä työstävyyksien ylläpidossa. Uushenkistä työskentelyä eli erilaisia mielentekniikoita harjoitettiin melko tasaisesti, mutta siinä missä miehet totesivat, että eivät käyttäneet mitään tekniikkaa, naiset kokivat tekemättömyydestä huonoa omaatuntoa. Esteettinen työskentely oli muuttunut molemmilla sukupuolilla etätöiden myötä mutta naisilla radikaalisti enemmän, ja esteettisen työskentelyn tavat olivat sukupuolittuneet. Tutkimuksen mukaan työn rajojen vetäminen ja hämärtyminen etätöissä ei ole sukupuoletonta, vaan sukupuoli ja elämäntilanne näkyvät monella tapaa asiantuntijoiden kokemuksissa etätöistä.

Johdanto

Työelämä – ja eritoten tietotyöläisten työelämä – on kokenut suuren muutoksen koronapandemian aikana. Kevät 2020 siirsi etätöihin lähes kaikki työntekijät, joiden työ oli mahdollista tehdä poissa työpaikalta. Suomessa tämä tarkoitti yli miljoonaa työntekijää (Yle/Taloustutkimus 2020). Etätö koskettaa kuitenkin ihmisiä vaihtelevasti riippuen heidän koulutuksellisesta ja ammatillisesta taustastaan sekä muista tekijöistä (kuten sukupuoli, vammaisuus, etnisyys ja asuinpaikka). Etätö, tai monipaikkainen työ, on laaja-alaisena ilmiönä uusi, vaikkakin asiantuntijatyössä se on tuttu työn tekemisen muoto. Etätö on lisääntynyt voimakkaasti viimeisen kymmenen vuoden aikana: jo ennen koronapandemiaa miltei puolet suomalaisista teki etätöitä ja ylemmillä toimihenkilöillä osuus oli liki 60 prosenttia (Sutela ym. 2019; Työ- ja elinkeinoministeriö 2021). Toisaalta vain neljällä prosentilla palkansaajista pääasiallinen työnteon paikka oli koti (Sutela ym. 2019). Pandemia sysäsi melkein puolet palkansaajista etätöihin (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021) pääasiassa kotiin tai mökille, hämärtäen näin työn rajoja erityisesti työn ja kodin välisen rajan murtuessa.

Pandemian aiheuttamalla laajamittaisella etätöyllä on myös intersektionaalisesti sukupuolittuneita vaikutuksia. Eurooppalaiset tutkimukset muun muassa Islannista ja Portugalista osoittavat, että korona-ajan kotityöt ja hoiva ovat kaatuneet naisten ja etenkin äitien niskoille (Carvalho ym. 2021; Hjálmsdóttir & Bjarnadóttir 2020). Myös Euroopan ulkopuolelta tutkimukset esimerkiksi Australiasta ja Turkista todistavat samaa (Çoban 2021; Craig & Churchill 2020). Suomessa tasa-arvoa pidetään usein itsestäänselvyytenä ja sukupuolen huomioimista tarpeettomana (Saari 2013; Ylöstalo 2019), vaikka meilläkin naiset tekevät säännönmukaisesti enemmän koti töitä (Pääkkönen 2013).

Joukkoetätöpakon vaikutuksia käsitteleviä tutkimuksia on jo julkaistu, mutta työn rajojen hämärtymisen sukupuolivaikutuksia ei Suomessa eikä juuri muuallakaan ole ehditty tutkia. Tämä tutkimus täyttää osaltaan vajetta porautuessaan aiheeseen Suomessa toimivan tietotyöyrityksen työntekijöille suunnatun kyselytutkimuksen avulla. Kyselyssä paneuduttiin ajan ja paikan lisäksi tunne-, ystävyys-, uushenkisen ja esteettisen työn ulottuvuuksiin, jotta työn rajojen hämärtymisestä saataisiin mahdollisimman monisyinen kuva tukemaan lainsäädännön kehitystyötä ja organisaatioiden päätöksentekoa.

Etätyötä ja sukupuolta käsittelevälle tutkimukselle on tarvetta, sillä suomalaisessa yhteiskunnassa ei tiedetä vielä riittävästi laajamittaisen etätyön sukupuolivaikutuksista, jotka saattavat osaltaan aiheuttaa merkittäviä seurauksia esimerkiksi työntekijöiden urakehitykselle, jaksamiselle ja hyvinvoinnille. Ensiksi esitellään työn rajoihin ja sukupuoleen liittyvä teoreettinen viitekehys, minkä jälkeen huomio tarkennetaan työn rajojen hämärtymistä ja etätyötä koskeviin keskusteluihin. Näitä seuraavat aineiston ja metodologian esittely sekä aineiston analyysi. Lopuksi koetaan yhteen tutkimuksen tulokset.

Työn rajat ja sukupuoli

Työn luonne ja sen rajat ovat muuttuneet suomalaisessa työelämässä viime vuosikymmeninä. Muutos on korostunut tietotyössä erikoistuneen ja korkeasti koulutetun asiantuntijatyövoiman noustessa merkittävään asemaan (Alvesson 2004). Autonomisessa tietotyössä painotetaan yksilön ja organisaation joustavuutta, ja sille ovatkin tyypillisiä työn rajojen joustot ja hämärtyminen. Koronapandemian aiheuttama massaetätyö pakotti organisaatiot tarkistamaan käytäntöjään ja mahdollistamaan työskentelyn kotona aiempaa laajemmille työntekijäryhmille, jolloin työn rajoihin liittyvät kysymykset nousivat näkyviksi.

Työn ja muun elämän välisessä erottelussa raja voidaan nähdä joustavana tai joustamattomana riippuen siitä, kuinka paljon sen yli on mahdollista liikkua (Clark 2000; Nippert-Eng 1996). Tuolloin tarkastellaan työnteon ajallista ja paikkaan sidottua liudentumista, kuten työntekoa työpäivän ja työpaikan ulkopuolella. Organisaatiokäytännöt ja -kulttuurit vaikuttavat siihen, miten työn ja muun elämän väliset rajat ymmärretään ja kuinka joustavaksi yksilö kokee oman liikkumatilansa (Alvesson & Willmott 2002; Kossek & Lautsch 2012). Usein organisaatiot olettavat toimintansa perustuvan sukupuolineutraaludelle, unohtaen maskuliinisille urarakenteille tyypilliset epätasa-arvoisuudet (Geiger & Jordan 2014). Joustavuus nähdään usein synonyymina työn venymiselle työpäivän yli (Bathini & Kandathil 2019), jolloin eri elämäntilanteissa olevat ja erilaisia hoivavastuita kantavat työntekijät asetetaan eriarvoiseen asemaan. Myös tietotyössä työn rajojen jousto linkittyy sukupuolittuneisiin organisaatiohierarkioihin (Acker 1992) ja organisaatioissa

ilmeneviin monitasoisiin epäoikeudenmukaisuuksiin, jotka nousevat yksilöiden erilaisista lähtökohdista ja ominaisuuksista (Lutz ym. 2011).

Työn rajoja pyritään pitämään yllä, jotta yksilö pystyisi hallitsemaan eri rooleihin sisältyviä vaatimuksia ja voimavaroja; nämä rajat voivat olla ajallisia, paikallisia tai psykologisia (Kinnunen ym. 2016). Yksilön omat tavat hahmottaa työn ja muun elämän välisiä rajoja ja erilaisia työ- ja elämäntilanteita vaihtelevat, samoin toiveet työn ja muiden elämänalueiden sekoittamisesta tai erillään pitämisestä (Ford & Collinson 2011; Moazami-Goodarzi ym. 2015). Työn ja muun elämän välisten rajojen hämärtyminen vaikuttaa siihen, miten työtä ja muuta elämää määritellään ja erotellaan (Fleming & Spicer 2004).

Työn rajojen venyminen näkyy eri tavoilla, esimerkiksi kiireen ja liiallisen työn aiheuttamana ylenpalttisen joustavuuden vaatimuksena (Correll ym. 2014), työn vuotamisena muille elämänalueille sekä teknologian sallimana hajautumisena ajallisesti ja paikallisesti (Karjalainen ym. 2016; Kinnunen ym. 2014; Niemistö ym. 2017). Nykytyöelämän tempo kuluttaa monia. Työolobarometrin mukaan yhä useampi palkansaaja kokee työnsä henkisesti raskaaksi ja lähes puolet kokee haitallista stressiä työssään – esimerkiksi henkistä uupumusta koki vuonna 2019 aina tai usein 12 prosenttia ja joskus 37 prosenttia palkansaajista (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020). Työuupumuksen uhka on sukupuolittunut: vakavan työuupumuksen koki vaaraksi naisista noin kaksi kolmasosaa ja miehistä noin puolet (Sutela ym. 2019). Toisaalta tietotekniikan kehittymisen ja etätyön on havaittu parantavan työtyytyväisyyttä (Castellacci & Viñas-Bardolet 2019). Aiemmat työn rajoja koskevat tutkimukset tosin ovat olleet ristiriitaisia osoittaessaan etätyöskentelyn vaikuttavan sekä myönteisesti että kielteisesti työn ja perheen yhteensovittamiseen (ks. esim. Mital 2010). Samana ajankohtana tämän tutkimuksen kanssa toteutetun työolobarometrin mukaan etätyötä tehneistä suomalaisista peräti 92 prosenttia oli tyytyväisiä etätyön sujumiseen koronatilanteen aikana. Naisista erittäin tyytyväisiä oli 47 prosenttia ja miehistä 41 prosenttia; melko tyytyväisissä oli hieman enemmän miehiä kuin naisia. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021.)

Työn rajojen hämärtyminen etätyössä

Työn rajat hämärtyvät monilla tavoin nykytyöelämässä ja erityisesti korona-aikana. Työnteon ajan ja paikan hämärtyminen lisäksi työ valuu uusille elämänalueille. Työn rajat hämärtyvät niin tunnetyön (Hochschild 1983), ystävyystyön (Fleming 2009), uushenkisen työn (Karjalainen 2018) kuin esteettisen työskentelyinkin (Caven ym. 2013) suuntaan. Voidaan olettaa, että vaativalle asiantuntijatyölle tyypillinen työn rajojen hämärtyminen saa etätyössä uusia muotoja.

Tunnetyöllä tarkoitetaan nykyaikaisessa palvelutaloudessa tapahtuvaa tunteiden hyödyntämistä. Hochschildin (1983) mukaan emotionaalisessa työssä työntekijöiltä odotetaan tietynlaista tunteiden näyttämistä ja käytöstä, joka sopii organisaation strategian toteuttamiseen. Valtaosa kirjallisuudesta käsittelee selkeiden palveluammattien, kuten tarjoilijoiden tai myyjien, tunnetyötä. Vaativassa asiantuntijatyössä tunnetyö on usein hienovaraisempaa mutta osin myös vaativampaa: asiakkaalle täytyy vakuuttaa luotettavuutta, läsnäoloa, kiinnostuneisuutta ja aitoa sitoutuneisuutta pitkäänkin asiakassuhteeseen. Emotionaalinen työ voi vaihdella pinnallisesta syvälliseen, ja se voi liittyä asiakastilanteisiin tai kyse voi olla itse työtä kohtaan koettavista tunteista (Miller ym. 2007). Etätyössä tunnetyöskentelyn voi olettaa muuttuvan kohtaamisten siirtyessä yhteisestä tilasta erilaisille digitaalisille alustoille (ks. Blanchard 2021).

Organisaatiotutkimuksessa käytetty tuore, tunnetyöhön pohjautuva käsite ystävyystyö (Anderson ym. 2016; Fleming 2009) mahdollistaa ystävyksien tarkastelun työelämässä, jolloin tarkastelun keskiöön nousevat esimerkiksi ystävyys-suhteiden hyödyntäminen ja siten välineellistyminen osaksi työtä. Työtä hyödyttävien ystävyksien luominen ja ylläpitäminen etätyössä herättää uusia kysymyksiä sekä ystävyystyön että ystävyksien luonteesta. Etätyöstä usein uupuu sosiaalinen vuorovaikutus (Felstead & Henseke 2017), ja pitkäkestoinen täysiaikainen etätyö saattaa muuttaa radikaalisti työhön liittyvien verkostojen ja ystävyksien ylläpitoa.

Toinen organisaatiotutkimuksessa tuore käsite on uushenkisen työn, joka tarkoittaa työntekijän henkisyden valjastamista osaksi työtä (Karjalainen 2018). Organisaatio näkee työntekijöidensä henkisyden osaksi omia resurssejaan tai työntekijä hyödyntää henkisyttä esimerkiksi asiakastyössä. Henkisydestä tulee uusi työtehtävä, joka on hoidettava erinomaisesti, ja sen tekemättä jättämisestä voi seurata huono omatunto ja riittämättömyyden tunne. Aiemmissä tutkimuksissa (Karjalainen 2018;

Karjalainen ym. 2019) on huomattu, että uushenkinen työ ja erilaiset henkiset harjoitukset ovat työelämän kontekstissa sukupuolittuneita. Itsestä huolehtimista työelämässä käsitelleessä tutkimuksessa havaittiin naisten näkevän mindfulness-harjoitukset jaksamisen tai tehokkuuden parantajina (Hyvönen & Karjalainen 2020). Tällöin omat voimavarat nähtiin organisaation hyödykkeinä eikä tätä lähtöoletusta kyseenalaistettu. Etätöissä nousevat esille uushenkisen työn ulottuvuudet ja organisaation oletukset työn ulkopuolella tehtävästä työstä. Itsestä huolehtimisen avulla toteutettavat täydellistymispyrkimykset kytkeytyvät aina yhteiskunnalliseen ja kulttuuriseen todellisuuteen, vaikka työpaikalla ja työelämässä vallitsevan ilmapiirin taustalla toimivat dynamiikat jäävätkin helposti näkymättömiksi (Cederström & Spicer 2015).

Esteettisessä työssä työntekijä joutuu noudattamaan kokonaisvaltaisia ulkomuotoaan ja olemustaan koskevia normeja; hänen odotetaan pukeutuvan ja rakentavan ulkonäköään johdon antaman ohjeistuksen ja organisaatiokulttuurin mukaisesti (Caven ym. 2013; Nickson ym. 2001). Esteettisessä työskentelyssä rakennetaan tietynlaista mielikuvaa ja siten omaa sosiaalista asemaa, ja toisinnetaan näin intersektionaalisia valtasuhteita (Mears 2014). Itsestä huolehtimisen, kuten hyvinvoinnin (Cederström & Spicer 2015) ja hyväkuntoisuuden (Huzell & Larsson 2012), vaateet on tunnistettu osaksi työtä. Tähän itsestä huolehtimiseen on katsottu sisältyvän henkilökohtaisen kokonaisyhyvinvoinnin säilyttäminen sekä pyrkimys hyödyntää itseä ja omia voimavaroja mahdollisimman tehokkaasti työelämässä (Bressi & Vaden 2017). Etätöiden voi olettaa muuttavan esteettistä työskentelyä, sillä etänä tapahtuvalle työnteolle ei ole visuaalista kontekstia ja verkkopalaverit vaativat toisenlaista ulkonäön muokkaamista kuin perinteiset palaverit.

Tutkimuksessa tarkastellaan, miten työn rajat liikkuvat, hämärtyvät ja sukupuolittuvat korona-ajan etätöissä. Erityistä huomiota kiinnitetään tunne-, ystävyys-, uushenkiseen ja esteettiseen työhön. Miten pitkäaikaiseen ja lähes täysimääräiseen etätööhön ohjatut asiantuntijat kokevat työnsä rajat ja niiden hämärtyvän? Miten nämä kokemukset ovat sukupuolittuneita ja miten työntekijöiden moninainen tausta ja elämäntilanne (ikä, sukupuoli, perhetilanne) ilmenevät näissä kokemuksissa?

Monimenetelmäinen kyselytutkimuksen analyysi

Artikkeli perustuu tutkimusprojektiin, jossa tarkastellaan asiantuntijatyötä tekevien työntekijöiden työn rajojen hämärtymistä korona-aikana.¹ Tässä artikkelissa paneudutaan yhdessä organisaatiossa toteutetun työn rajojen hämärtymistä etätöissä koskeneen kyselyn aineistoon. Organisaatio on suomalainen tietotyöyritys, joka on erikoistunut yritysten konsultointiin, erityisesti tieto- ja viestintätekniikkaan (ICT) sekä ulkoistuspalveluihin. Yrityksellä on muutamia satoja korkeasti koulutettuja työntekijöitä sektoreilla, joista osa on perinteisesti ollut miesvaltaisia, osa naisvaltaisia ja osa tasa-aloja. Työmarkkinoiden ollessa Suomessa vertikaalisesti segregoituneet (Kauhanen & Riukula 2019) valittu organisaatio sopii työn rajoja sukupuolen näkökulmasta käsittelevään kyselytutkimukseen, sillä sen työntekijöissä on tasaisesti naisia ja miehiä.

Organisaatio siirsi maaliskuussa 2020 työntekijänsä etätöihin, kokoukset siirrettiin digitaalisille alustoille, eikä työpaikalla juuri käyty. Tätä ennen etätöitä olivat olleet poikkeus. Kysely toteutettiin syyskuussa 2020, jolloin työntekijät olivat tehneet etätöitä puoli vuotta ja ne jatkuivat edelleen. Työntekijöistä 44 prosenttia vastasi koko henkilöstölle lähetettyyn anonyymiin kyselyyn. Vastanneista 87 työntekijästä miehiä oli 30 (34 %) ja naisia 57 (66 %), muunsukupuolisia tai tiedon poisjättäneitä ei ollut. Vastajat jakautuivat ikäluokittain konsulttialan luonteen huomioon ottaen varsin tasaisesti: 20–29-vuotiaita oli 18 (21 %), 30–39-vuotiaita 36 (41 %), 40–49-vuotiaita 25 (29 %) ja 50-vuotiaita tai vanhempia 8 (9 %).

Taustatietokysymysten lisäksi lomakkeessa oli työpäivän pituutta ja työn rajojen hämärtyksen kokemuksia koskevat monivalintakysymykset. Etätöihin liittyvää työn rajojen hämärtymistä kysyttiin myös avoimilla kysymyksillä, jotka liittyivät etätöiden kulkuun, etätöiden hyviin ja huonoihin puoliin, asiantuntijatyön muutokseen etätöissä sekä tunne-, ystävyy-, uushenkiseen ja esteettiseen työhön.

Jokaista kysymystä avattiin määrittelemällä sitä koskevaa käsitteistöä tarkemmin; näin pyrittiin varmistamaan, että vastaaja ymmärtää kysymyksen (Valli 2007). Taustakysymyksiä lukuun ottamatta (sukupuoli, ikä, toimiala) kysymyksissä ei viitattu sukupuoleen tai hoivavastuisiin, jotta vastauksista nousevat sukupuoleen liittyvät teemat eivät olisi ohjattuja.

1 Tutkimus on osa Suomen Akatemian rahoittamaa CoWeAll-tutkimushanketta (hankenumero: 335527).

Tutkimuksessa hyödynnettiin monimenetelmällistä tutkimuskehystä: määrällisiä taustamuuttujia tarkasteltiin kvantitatiivisesti ja laadullisen intersektionaalisen lähestymistavan tukena käytettiin temaattista sisällönanalyysia, joka oli teoreettisesti informoitua (Braun & Clarke 2006; Guest ym. 2012). Jotta analyysi ei olisi liian taustamuuttuja- ja teoriaohjautunut, se tehtiin anonyymisti niin, että vastaajien sukupuoli, ikä ja perheellisyys tarkistettiin vasta temaattisen analyysin jälkeen. Analyysia määrittivät ennen kaikkea avovastauksissa esiin tulleet, vastaajia eniten pohdituttaneet etätyöhön liittyvät kokemukset, huomiot ja ilmiöt, jotka ryhmiteltiin aineistosta nousseiden teemojen mukaan. Temaattisella sisällönanalyysilla avattiin näiden tekstien merkityksiä ja pureuduttiin vastausten takana piileviin asenteisiin, jotka ilmenivät vastaajien elämässä (Bacchi 2005; Tuomi & Sarajärvi 2018). Näin päästiin käsiksi sellaisiin vakiintuneisiin merkityksellistämisen tapoihin, jotka tutkimukseen osallistujat kokivat itsestään selvinä, ja toisaalta heidän tietoiseen sitoutumiseensa tiettyihin arvoihin ja päämääriin.

Etätyön sukupuolittuneet ja sukupuolittumattomat rajat

Seuraavassa esitetään tutkimustulokset tarkastellen ensin työn rajojen muutoksia etätyössä ja sen jälkeen hoivaa ja kotitöitä suhteessa etätyöhön. Lopuksi tarkastellaan työn rajojen hämärtymistä tunne- ja ystävyystyön sekä uushenkisen ja esteettisen työn suuntaan.

Työn rajat, aika ja paikka

Aikaan ja paikkaan liittyvät työn rajojen hämärtyksen kysymykset korostuivat organisaation siirtäessä työntekijänsä etätöihin. Töitä tehtiin pääosin kotona. Muita paikkoja työskentelylle olivat muutamalla vastaajalla mökki tai vanha kotipaikka.

Jokainen vastaaja pohti jollain tavalla ajan ja paikan rajoja etätyössä. Työn rajojen koettiin hämärtyvän etätöissä enemmän kuin aiemmin pääosin työpaikalla tehdyssä työssä. Ongelmalliseksi koettiin nimenomaan se, että etätyöpakon myötä työ tuli pitkäaikaisesti kotiin:

Itse sinkkuna ja yksiössä asuvana kärsin hiukan siitä, että työpisteeni on 24/7 kotona näköpiirissäni ja ehkä jollain tavalla stressaa kun en pääse siitä mitenkään eroon työpäivän jälkeen. Siinä se muistuttelee huomisesta vaikka olisi ollut nihkeä päivä töissä ja haluaisi suunnata ajatukset muualle. (mies, 40–49 v., ei lapsia, ICT)

Vastauksissa korostui työn rajojen hämärtymiseen liittyvä tunne siitä, että työ oli koko ajan läsnä, eikä tässä ollut eroa sukupuolten välillä. Töistä ei koettu päästävän eroon työpaikkasiirtymien jäätyä pois ja työhön liittyvän teknologisen laitteiston, kuten tietokoneiden, muistuttaessa töistä alituisella läsnäolollaan. Myöskään lapsettomien työntekijöiden kuvauksissa etätyöpäivän kulusta ei ollut löydettävissä eroa eri sukupuolilla.

Sukupuoleen liittyviä eroja ei ollut havaittavissa myöskään siinä, mitä vastaajat kaipasivat työelämästä ennen koronakriisiä, eikä siinä, oliko korona-aika tuonut jotain hyvää omaan työarkeen. Sukupuolierot näkyivät työn ja muun elämän välistä suhdetta koskevissa – etenkin hoivaan ja kotitöihin liittyvissä – kokemuksissa, sekä tunnetyössä ja uushenkisessä työssä, joita käsitellään seuraavaksi.

Hoiva ja kotityöt

Hoivavastuullisten työntekijöiden arki muuttui voimakkaasti etätyöhön siirryttäessä. Miehet mainitsivat suhteellisesti naisia useammin perhevastuut, lähinnä lasten päiväkotiin viemisen ja hakemisen. Miesten pohdinnoissa korostuivat etätyön vaikutukset suhteessa perheen lapsiin:

Periaatteessa lapsia voi nähdä päivälläkin, kun tulevat koulusta. Käytännössä se ei juurikaan toteudu, koska olen itse niin kiinni palavereissa. (mies, 40–49 v., kouluikäiset lapset, ulkoistus)

Herään myöhään ja syön aamiaisen normaalisti. Teen töitä etätyöpisteelläni, jonka tuntumassa lapsi usein häiritsee tai metelöi, jos ei ole päivähoidossa. (mies, 40–49 v., pieni lapsi, ICT)

Ensimmäisessä vastauksessa kuultaa pettymys, kun etätyön periaatteessa sallima jousto perheenjäsenten tapaamisessa ei toteudukaan, eli työn rajat eivät jousta työntekijälle myönteiseen suuntaan. Jälkimmäisessä vastauksessa taas suunnittematon työn rajojen ylitys häiritsee työntekoa perhe-elämän läikkyessä töihin.

Etätyön mukanaan tuoma lasten läheisyys toi siis ainakin näennäistä joustoa perhe-
suhteisiin, vaikka saattoi häiritä työpäivää. Naisetkin viittasivat lastenhoitoon, mutta
he (myös lapsettomat naiset) puhuivat miehiä enemmän ruoanlaitosta ja pyykin-
pesusta:

*Aikaa säästyy, koska sitä ei kulu työmatkoihin. Myöskin etätyöpäivän lomassa voi
helposti pyörittää esim. pyykit. (nainen, 30–39 v., ei lapsia, muut toiminnot)*

Vaikka suurin osa tutkimukseen osallistuneista raportoi etätyön tuoneen päivään
kiireettömyyttä päiväkotij- ja työmatkasiirtymien aiheuttaman stressin jäätyä pois,
eritoten naisten vastauksissa näyttäytyy myös karumpi puoli, etenkin kahden
asiantuntijatyötä tekevän vanhemman perheissä:

*Lapsiperheen näkökulmasta voin sanoa, että aika on ollut erittäin haastavaa ja on
todella menty uupumuksen rajoilla, kun päiväkotij-ikäiset lapset ovat olleet kotona ja
molemmat vanhemmat tekevät vaativaa asiantuntijatyötä. Töitä on tehty aamusta
iltaan ja jopa viikonloppuisin, jotta kaikki työt saadaan hoidettua, lomaa ei ole paljon
pystynyt pitämään. Työpaikalta ei ole tullut helpotusta asiaan. Lasten hoitoapua ei
ole tarjolla mistään ja itse on saanut pärjätä. Täytyy sanoa, että tässä ajassa vaadi-
taan asiantuntijoilta todella paljon. (nainen, 30–39 v., pieniä lapsia, ulkoistus)*

Monissa vastauksissa ilmenee, että vaativaa asiantuntijatyötä on vaikea sovittaa
yhteen samanaikaisten hoivavastuiden kanssa. Erityisesti naisten urakehityksen
yhtenä kompastuskivenä on hoivavastuiden kuormittavuus.

Tunnettyö ja työystävyyssuhteet etätöissä

Tunnettyö on jo vuosikymmeniä tunnustettu osaksi nykyaikaista palvelutaloutta.
Sen voi olettaa muuttuvan etätöissä, jossa kasvokkain samassa tilassa tapahtuvat
kohtaamiset korvautuvat etäkokouksilla, puheluilla ja sähköposteilla. Nämä tekno-
logiat muuttavat jokainen omalla tavallaan inhimillistä vuorovaikutusta ja siten
tunnettyötä. Emotionaalisen työskentelyn haasteet etätöissä korostuivat:

*Toisten tulkitseminen ja tunteiden ”lukeminen” on myös hankaloitunut, kun ei näe
ja koe toista henkilöä normaalisti. Videoyhteys ei mielestäni korvaa tätä, koska kuvan
seuraaminen on jotenkin omituista kaiken muun (esitys, dokumenttien selaaminen
jne.) ohella. (mies, 30–39 v., ei lapsia, ICT)*

Koitaa pitää yllä positiivista ilmapiiriä kommunikoimalla aina kiltisti ja panostamalla kommunikaation sävyyn. Koen, että etänä palautteen antaminen on jopa helpompaa. (mies, 40–49 v., pieniä lapsia, ICT)

Vastauksissa korostuu tunnetyön vaikeus etätyöskentelyssä ja siihen liittyvä turhautuminen, joskin joillekin etätyö saattoi tehdä tunnetyöstä osittain jopa helpompaa, kuten yllä oleva vastaaja kertoi. Jotkut hyödynsivät etätyön mukanaan tuoman teknologian mahdollisuuksia esittää haluttua tunnetilaa:

Teamsin välityksellä äänellä on suuri merkitys. Siitä kuulee onko vastapari rauhallinen / väsynyt / iloinen jne. Ääntä voi toki myös hieman muokata kuulostamaan halutulta. (nainen, 30–39 v., ei lapsia, ulkoistus)

Vastauksissa oli eroja siinä, miten tunnetyötä kuvailtiin ja mihin merkityksellistämisen konteksteihin se asetettiin (Bacchi 2005). Jotkut korostivat enemmän omia tunteitaan, mutta suurin osa vastauksista käsitteli tunnetyötä suhteessa kollegoihin ja asiakkaisiin:

Ainakin yritän rauhoittaa itseni, jos jokin harmittaa. Yritän myös saada päivän tehtävälistan tehtyä, siitä saan itselleni tunteen, että olen saanut asioita aikaan ja voin rentoutua. Olen näinä aikoina ehkä yrittänyt olla empaattisempi kuin yleensä. (nainen, 50– v., ei huollettavia, muut toiminnot)

Naiset (91 %) ja miehet (87 %) raportoivat tekevänsä tunnetyötä, kertoen erityisesti empatiasta ja työtovereiden kannustamisesta tsemppaamalla. Sekä naisista että miehistä löytyi myös niitä, jotka kokivat, ettei työssä ole tunteille sijaa:

Ei puhuta tunteista. Puhutaan aikaansaamisesta ja tuotosta. Sama mentaliteetti kun ennen etätyötä. (mies, 20–29 v., ei lapsia, ulkoistus)

Tunnetyöhön pohjautuva tutkimuskäsite ystävyystyö auttaa tarkastelemaan työelämän ystävyksiin liittyvää työskentelyä, jolloin tarkastelun fokus siirtyy tunteista ja niiden hallinnasta sosiaalisiin suhteisiin. Monet raportoivat kyselleensä aluksi kuulumisia etäpalavereissa mutta väsyneensä pian tähän käytäntöön. Naiset kertoivat hitusen enemmän ystävyys-suhteistaan, mutta työn sosiaalisista suhteista puhuttiin pitkälti samalla tavalla sukupuolesta riippumatta. Monet naiset kertoivat olevansa introvertteja tai syrjäänvetäytyviä ja korona-ajan etätyön sopivan siksi heille hyvin:

On toisaalta helpottavaa, ettei small talkia ole tarvinnut harjoittaa. Aikaisemmin olen halunnut viedä itseäni ns. epämukavuusalueelle ja tekemään tikusta asiaa. Mutta tämä tilanne on mahdollistanut sosiaalisen eristäytymisen, jossa ei ole joutunut käyttämään sosiaalisia taitoja. Mietityttää tietysti, että taantuuko tämän johdosta sosiaaliset taidot kokonaan ja hakeutuu pois epämukavuusalueelta. (nainen, 40–49 v., ei lapsia, ulkoistus)

Naiset kertoivat myös useammin työystävyyssuhteisiin liittyvästä huonosta omastatunnosta: olisi pitänyt tehdä enemmän. Miehillä tätä huonoa omaatuntoa ei ilmennyt, vaikka he eivät raportoineet naisia enempää tekevänsä ystävyystyötä.

Uushenkinen työ

Työn rajat hämärtyvät myös henkisten tekniikoiden hyödyntämisen eli uushenkisen työn suuntaan. Tätä tiedusteltiin kysymyksellä: ”Hyödynnätkö jotain tekniikkaa jaksaksesi/kukoistaaksesi työssä? (esim. mindfulness, meditaatio, mielikuvaharjoitukset tai muu, mikä).” Miehet vastasivat yleensä ykskantaan kertomalla, että he joko harjoittavat jotain tekniikka tai että eivät tee mitään harjoituksia. Naisten vastauksista taas näkyi riittämättömyyden tunne:

Meditaatiota välillä ja TRE [trauma releasing exercises] pitäisi harjoittaa, opit siihen olemassa. (nainen, 40–49 v., ei lapsia, ulkoistus)

Uushenkiseen työhön liittyvät vastaukset olivat sukupuolittuneita: työelämän vaateiden sisäistäminen ja noudattaminen nousivat esille naisten vastauksissa samalla tavoin kuin edellä tarkastellussa ystävyystyössä. Vaateiden sisäistäminen aiheutti huonoa omaatuntoa ja riittämättömyyden kokemuksia, jos nainen ei yltänyt itselle asettamiinsa standardeihin. Riittämättömyyden tunne seurasi naisia riippumatta siitä, tekivätkö he hyvinvointiin tähtäviä harjoitteita:

Pitäisi, mutta en hyödynnä. Osallistun kerran viikossa meditatiiviseen joogaan. (nainen, 20–29 v., ei lapsia, ulkoistus)

Vastauksissaan naiset uusinsivat aiemmassa tutkimuksessa havaittua pyrkimystä täydellistymiseen työntekijänä, jolloin hyvinvointiin tähtäävistä tekniikoista tuli osa tekemättömien tehtävien taakkaa (Hyvönen & Karjalainen 2020).

Esteettinen työskentely

Ulkonäön muokkaamiseen ja ylläpitoon liittyvä esteettinen työskentely pohjaa kunkin toimialan ja organisaation esteettisiin kriteereihin, jotka työntekijät usein sisäistävät osaksi työidentiteettiään. Nämä kriteerit muuttuivat merkittävästi työntekijöiden päädyttyä pitkäksi aikaa etätöihin. Asiaa tiedusteltiin kysymällä, miten töiden takia ulkonäöstä huolehtiminen on muuttunut korona-aikana (tietty ulkomuoto ja sen ylläpitäminen työtä ajatellen: pukeutuminen, keho, ehostus). Esteettinen työ on voimakkaasti sukupuolittunut, ja siten erityisesti naisilla muutos oli suuri:

Aika radikaalisti, meikkaaminen ja vaatteiden valinta on jäänyt kokonaan niinä päivinä kun olen ollut vain kotona töissä. (teams-etäkokouksissa ei tarvitse pitää videota päällä, eikä juuri kukaan pidäkään). (nainen, 30–39 v., ei lapsia, ICT)

Vastauksissa ilmenevät esteettisen työskentelyn vaateet ja toisaalta halu välttää kaikki ylimääräinen työ. Naiset raportoivat ajan- sekä rahansäästöä aamuisten työpukeutumisen, ehostautumisen ja kampaamisen jäätyä pois. Miehetkin kertoivat esteettisen työskentelyn vähentyneen, erityisesti pukeutumisen, parranajon ja parturikäyntien osalta:

Pukeutumiseen ja henkilökohtaiseen hygieniaan ei todellakaan tule kiinnitettyä samalla tavalla huomiota, kuin toimistolle mennessä. Parta kasvaa ja kauluspaidat & puvut pysyy kaapissa :) (mies, 30–39 v., pieniä lapsia, muut toiminnot)

Vastanneista naisista kaikki kertoivat esteettisen työskentelynsä vähentyneen ja useimmat radikaalisti. Miehistä 81 prosenttia kertoi esteettisen työskentelyn vähentyneen, eikä muutos ollut heillä yhtä suuri.

Siirryin college-pukeutumiseen ja kävikin niin, että en enää meinannut mahtua farkkuihini (tuli syöpötelyä liikaa), niin nyt pukeudun farkkuihin myös etäpäivinä. (nainen, 50– v., ei huollettavia, ICT)

Yllä oleva vastaus kertoo, että vaikka meikkaaminen ja muu laittautuminen on vähentynyt huomattavasti, ei työruumiin estetiikkaan hiipineitä muita kriteereitä, kuten sopivaa painoindeksiä ja fyysistä hyväkuntoisuutta (Huzell & Larsson 2012), ole unohdettu. Moni kertoikin panostavansa kuntoiluun:

Huolehdiin ulkonäöstäni vähemmän, mutta terveydestäni enemmän. En meikkaa päivisin tai käytä siistejä vaatteita. Pukeudun aina college-vaatteisiin. Tämä tuo hyvin päivään lisäaikaa. Tästä huolimatta ulkonäköni ei ole mitenkään ”rupsah-tanut” vaan päinvastoin käytän aikaa enemmän liikkumiseen ja hyvinvointiin, turha pynttäytyminen on vain jäänyt. (nainen, 30–39 v., ei lapsia, ulkoistus)

Vastauksissa ilmenevät esteettisen työskentelyn vaateiden sisäistäminen ja omaehtoinen noudattaminen, mutta tämä ei sulje pois halua pitää huolta omasta terveydestä ja hyvinvoinnista myös muista syistä, kuten itsen, perheen ja muun elämän vuoksi.

Pohdinta

Tutkimuksessa tarkasteltiin, miten työn rajat muovautuvat, hämärtyvät ja sukupuolittuvat korona-ajan etätyössä. Huomiota kiinnitettiin työn ajallisten ja paikallisten rajojen lisäksi tunne-, ystävyys-, uushenkiseen ja esteettiseen työhön. Vaikka koronapandemian aiheuttaman joukkoetätyöpakon vaikutuksia käsitteleviä tutkimuksia on jo ehditty julkaista, ei työn rajojen hämärtyminen sukupuolivaikutuksia laajamittaisessa etätyössä Suomessa ole vielä tutkittu. Tätä tutkimusaukkoa pyrittiin täyttämään tarkastelemalla etätyökokemuksia käsitelleen kyselytutkimusaineiston avulla sukupuolen merkityksiä ja vaikutuksia työn rajojen hämärtymiseen intersektionaalisesta näkökulmasta, huomioiden näin myös iän ja perhetilanteen.

Ensimmäinen keskeinen havainto oli, että asiantuntijat kokivat työn rajojen hämärtymiseen liittyvää työn jatkuvaa läsnäoloa, eikä näissä alituisen läsnäolon kokemuksissa ollut eroja eri sukupuolilla. Töistä ei koettu päästävän eroon pääosin kahdesta syystä: ensinnäkin työpaikkasiirtymät olivat jääneet pois, ja toiseksi töistä muistutti alituisella läsnäolollaan työhön liittyvä teknologinen laitteisto. Työn ja muun elämän välisten rajojen hämärtymistä lisäävä tieto- ja viestintätekniiikan, kuten älypuhelinien, tablettien ja kannettavien tietokoneiden, kehittyminen (Mazmanian ym. 2013) vaikuttaa myös etätyössä.

Työn kuormittavuutta individualisoidaan työelämässä työntekijöiden omalle vastuulle. Erityisesti asiantuntijatyötä tekevien ylityöt jäävät usein näkymättömäksi ja kuormittavat jaksamista. Entistä pirstaloituneemmassa tietotyössä on tavallista,

että asiantuntijat tekevät paljon näkymätöntä ylityötä: vuoden 2019 työolobarometrin (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020) mukaan 18 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä teki ylitöitä viikoittain tai useammin. Koronapandemia vaikutti sekä ylempien että alempien toimihenkilöiden työmäärään siten, että 36 prosenttia koki työmääränsä lisääntyneen selvästi tai jonkin verran; tässä ei näkynyt eroa eri sukupuolilla (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021). Tämän tutkimuksen vastaajista 29 prosenttia kertoi työpäivänsä pidentyneen etätyöskentelyn myötä, mutta toisin kuin työolobarometrissa miehistä useammat (33 prosenttia) kuin naisista (28 prosenttia) raportoivat työpäivän pidentymisestä. Luvut eivät kuitenkaan ole suoraan verrannollisia, koska työolobarometrissa tarkasteltiin työmäärän lisääntymistä, tässä tutkimuksessa työpäivän pitenemistä.

Tutkimuksessa korostui hoivavastuullisten työntekijöiden arjen voimakas muutos etätöihin siirtymisen myötä. Etätö onkin myös sukupuoleen ja hoivaan liittyvä kysymys. Hoivavastuut vaikuttavat etätöihin ja asettavat perheelliset ja etenkin pienten lasten vanhemmat monia muita ryhmiä vaikeampaan asemaan. Tutkimuksessa havaittiin työn ja muun elämän välisen rajan osittain sukupuolittuvan hoiva- ja kotitöiden jakautuessa epätasaisesti. Naiset raportoivat vaikeudesta sovittaa yhteen vaativa asiantuntijatyö ja hoivavastuut. Aiemmassa tutkimuksessa on todettu hoivan vahva sukupuolittuneisuus ja ratkaiseva vaikutus työelämään osallistumiseen ja erityisesti naisten uramahdollisuuksiin (McKie ym. 2013). Hoiva on siten myös urakysymys: naisten urakehitystä heikentävät työelämän epätasa-arvoiset rakenteet. Suomessa perheen hoivavastuun kantavat edelleenkin useammin naiset kuin miehet (Pääkkönen 2013; Salmi ym. 2009). Siten perheellisten naisten mahdollisuuksiin edetä urallaan vaikuttaa edelleen organisaation ja esimiehen tuen lisäksi voimakkaasti mahdollisen puolison tuki (Heikkinen ym. 2014).

Tunnetyö koettiin etätöissä varsin vaikeaksi, jopa turhautumiseen asti, mutta tätä organisaatiokulttuuriin kuuluvaa emotionaalista työskentelyä (Hochschild 1983) tehtiin silti. Tunnetyö ja ystävyystyö osin sukupuolittuivat vastaajien pohtiessa suhdettaan niihin: raportoidun tunne- ja ystävyystyön määrässä ei ollut suuria sukupuolten eroja, mutta naiset kokivat riittämättömyyttä työystävyyksien ylläpidossa. Pitkäkestoisen etätöiden ja siinä monesti kokonaan pois tai vähäiseksi jäävän sosiaalisen vuorovaikutuksen (Felstead & Henseke 2017) seurauksena työhön liittyvien ystävyksien ylläpito muuttui radikaalisti. Eroja näkyi kuitenkin siinä, miten sosiaalisen vuorovaikutuksen vähenemiseen suhtauduttiin: useampi nainen kertoi olevansa introvertti tai syrjäänvetäytyvä, ja korona-ajan etätöiden sopi siksi heille

hyvin; miehistä kukaan ei kuvaillut itseään introvertiksi, ujoksi tai syrjäänvetäytyväksi.

Miehet ja naiset harjoittivat uushenkistä työskentelyä eli erilaisia mielentekniikoita melko tasaisesti, mutta siinä missä miehet totesivat, etteivät harjoita mitään tekniikkaa, naiset vastasivat ”en harjoita, mutta pitäisi kyllä”. Uushenkinen työ ja erilaiset henkiset harjoitukset ovat työelämän kontekstissa usein sukupuolittuneita (Karjalainen ym. 2019). Vaikka sukupuolilla ei ollut eroja erilaisten mielentekniikoiden ja muiden harjoitteiden hyödyntämisessä, vain naisilla ilmeni tekemättömyydestä johtuvaa huonoa omaatuntoa ja riittämättömyyden tunnetta. Riittämättömyyden tunne seurasi naisia riippumatta siitä, tekivätkö he hyvinvointiin tähtääviä harjoitteita vai eivät. Työelämän vaateiden sisäistäminen ja noudattaminen nousivatkin esille naisten pohdinnoissa. Henkisyys ja henkiset harjoitteet kääntyivät suorituksiksi ja muuttuivat siten uushenkiseksi työksi (Karjalainen 2018). Naiset uusinsivat aiemmassa tutkimuksessa todettua tavoitetta täydellistyä työntekijänä, jolloin hyvinvointiin tähtäävät tekniikat muuntuivat osaksi tekemättömien tehtävien taakkaa (Hyvönen & Karjalainen 2020).

Esteettinen työskentely muuttui merkittävästi molemmilla sukupuolilla etätyön myötä, mutta esteettisen työskentelyn tavat olivat sukupuolittuneet. Esteettisessä työssä työntekijöiltä odotetun kokonaisvaltaisen ulkomuotoa ja olemusta koskevan normiston noudattamisen (Caven ym. 2013) oletuksesta pidettiin kuitenkin edelleen kiinni: kaikilla vastaajilla sukupuolesta, iästä tai perhetilanteesta riippumatta esteettinen työskentely oli vähentynyt radikaalisti, mutta siitä ei luovuttu kokonaan vaan tehtiin vähintäänkin etäkokouksiin osallistumisen edellyttämä minimimäärä, ja lisäksi hyödynnettiin säästynyttä aikaa kehon hyvinvoinnin ylläpitämiseen. Pohdinnoissa heijastuukin työelämään hiipinyt käsitys, jonka mukaan asiantuntijan hyväkuntoinen ruumis jollain tavalla osoittaa hänen motivaatiotaan, itsekuriaan, vastuullisuuttaan sekä halukkuuttaan ja kykyään tehdä töitä (esim. Haynes 2012).

Tutkimuksen keskeinen kontribuutio suomalaiselle työelämä tutkimukselle on, että työn rajat hämärtyvät etätyössä sukupuolittuneesti mutta eivät kaikilta osin ja että työntekijöiden ikä ja perhetilanne vaikuttavat sukupuolen lisäksi merkittävästi työn rajojen hämärtymiseen ja sen seurauksiin. Naiset kokivat miehiä enemmän huonoa omaatuntoa ja riittämättömyyden tunnetta tehtävistä, joita ei määritellä virallisesti työksi mutta jotka he kokivat velvollisuudeksi. Näitä olivat ystävyys-, uushenkinen ja esteettinen työskentely.

Tutkimus paljasti, että sukupuoli näkyy monella tapaa asiantuntijoiden käsityksissä etätyöstä ja etätöiden tulevaisuudesta. Vaikka työolobarometrin (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021) tulokset olivat pitkälti linjassa tämän tutkimuksen tulosten kanssa, on huomioitava, että tämän tutkimuksen aineisto oli kerätty yhdessä organisaatiossa. Tutkimuksessa hyödynnettiin monimenetelmäistä analyysia, jotta päästäisiin kyselytutkimuksille tyypillistä melko kapeaa analyysia syvemmälle. Tästä syystä myös aineiston keruu rajattiin yhteen organisaatioon. Vaikka aineisto (N = 87) on määrälliselle analyysille pienehkö, on se laadulliselle analyysille mittava. Temaattinen sisällönanalyysi painottuikin juuri avointen vastausten laadulliseen tarkasteluun, joka tuki intersektionaalista lähestymistapaa (Braun & Clarke 2006; Guest ym. 2012). Pureutumalla avointen vastausten takana piileviin asenteisiin (Bacchi 2005) päästiin käsiksi sellaisiin merkityksenantoihin, joita vastaajat pitivät itsestään selvinä, ja toisaalta heidän tietoisuutensa sitoutumisiinsa tiettyihin päämääriin ja arvoihin.

Koronapandemiasta johtuva massaetätyöpakko mahdollisti tutkimusasetelman, joka tuotti työn rajojen hämärtyminen sukupuolittumisesta merkittävää tietoa niin työelämäntutkimukselle, organisaatioille kuin päättäjillekin. Tutkimusmenetelmällisesti on kuitenkin paradoksaalista, että vaikka koronapandemia mahdollisti yhtäkkisen laajamittaisen etätöiden tutkimisen, se myös esti tämän tyyppiselle tutkimusaiheelle luonteenomaiset tutkimusmenetelmät, kuten henkilökohtaiset haastattelut ja etnografian.

Tutkimustulokset viittaavat siihen, että työntekemisen puitteet, sisällöt ja ehdot osin sukupuolittuvat etätöissä. On kuitenkin selvää, että tarvitaan lisää tutkimusta etätöissä tapahtuvan työn rajojen hämärtyminen ja sukupuolen suhteesta. Tarvitaan sekä laajoihin aineistoihin pohjautuvia kyselytutkimuksia että etnografisin menetelmin toteutettuja laadullisia tutkimuksia, jotka voivat pureutua syvemmälle teemaan. Sukupuolta ja työn rajojen hämärtymistä etätöissä käsittelevälle lisätutkimukselle on tarvetta, sillä yhteiskunnassa ei tiedetä vielä riittävästi laajamittaisen etätöiden sukupuolivaikutuksista. Näillä vaikutuksilla saattaa osaltaan olla merkittäviä seurauksia esimerkiksi työntekijöiden hyvinvoinnille, jaksamiselle ja urakehitykselle.

Työn ja muun elämän rajojen hämärtyminen sekä työn ja hoivan suhde vaikuttavat ratkaisevasti monien työuraan ja jaksamiseen. Erityisesti etätöissä työn rajat hämärtyvät: kun töitä tehdään kotona, voi työpäivän aloittaminen ja etenkin lopettaminen summentua. Koska työn rajat hämärtyvät etätöissä tavallista helpommin, organisaa-

tioilta ja työntekijöiltä vaaditaan uusien taitojen ja käytäntöjen opettelemista sekä näiden johtamista. Monet työntekijät tulivat äkkinäisen massaetätyöpakon myötä ehkä ensimmäistä kertaa ajatelleeksi työnsä rajoja ja niiden hallitsemista. Ylikuormittumista on tärkeää ennaltaehkäistä organisaatioiden työnjaolla ja eettisesti kestäväällä johtamisella, ei pelkästään individualisoimalla ongelmat yksilöille (Nie ym. 2018). Laajamittainen pitkäaikainen etätyö tuottaa uusia rakenteellisia ongelmia, eikä vastuuta etätyön järjestämisestä voida jättää vain yksittäiselle työntekijälle. Etätöissä etenkin hoivavastuiden sukupuolittuneet käytännöt heijastuvat työntekoon ja siten myös uralla etenemiseen. Pitkäaikaiseen ja laajamittaiseen etätyöhön siirtymisen muutosprosesseissa ihmiset ja ihmisryhmät ovat keskenään varsin erilaisissa asemissa.

Kirjoittaja

Mira Karjalainen

FT, dosentti, tutkija, Helsingin yliopisto
 sähköposti: mira.karjalainen@helsinki.fi
 twitter: @MiraKarjalainen

Kirjallisuus

- Acker, J. (1992) Gendering organizational theory. *Classics of Organizational Theory* 6, 450–459.
- 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>

- 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>
- Bathini, D. R. & Kandathil G. M.** (2019) An orchestrated negotiated exchange: Trading home-based telework for intensified work. *Journal of Business Ethics* 154 (2), 411–423. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3449-y>
- 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.** (2006) Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology* 3 (2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp0630a>
- Bressi, S. K. & Vaden, E. R.** (2017) Reconsidering self care. *Clinical Social Work Journal* 45 (1), 33–38. <https://doi.org/10.1007/s10615-016-0575-4>
- 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): article 7339. <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/13/7339#>
- Castellacci, F. & Viñas-Bardolet, C.** (2019) Internet use and job satisfaction. *Computers in Human Behavior* 90, 141–152. <http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2018.09.001>
- 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>
- Cederström, C. & Spicer A.** (2015) *The wellness syndrome*. Cambridge: Polity Press.
- Clark, S. C.** (2000) Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations* 53 (6), 747–770. <https://doi.org/10.1177%2F0018726700536001>
- Çoban, S.** (2021). Gender and telework: Work and family experiences of teleworking professional, middle-class, married women with children during the Covid-19 pandemic in Turkey. *Gender, Work & Organization*. <https://doi.org/10.1111/gwao.12684>

- Correll S., Kelly E. L., O'Connor, L. T. & Williams J. C.** (2014) Work and Occupations 41 (1), 3–17. <https://doi.org/10.1177%2F0730888413515250>
- Craig, L. & Churchill, B.** (2020) Dual-earner parent couples' work and care during COVID-19. *Gender, Work & Organization* 28, 66–79. <https://doi.org/10.1111/gwao.12497>
- 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>
- Ford, J. & Collinson, D.** (2011) In search of the perfect manager? Work-life balance and managerial work. *Work, Employment and Society* 25 (2), 257–273. <https://doi.org/10.1177%2F0950017011398895>
- Geiger, K. A. & Jordan, C.** (2014) The role of societal privilege in the definitions and practices of inclusion. *Equality, Diversity and Inclusion*. <https://doi.org/10.1108/EDI-12-2013-0115>
- Guest, G., MacQueen, K. M. & Namey, E. E.** (2012) *Applied thematic analysis*. Sage Research Methods online.
- Haynes, K.** (2012) Body beautiful? Gender, identity and the body in professional services firms. *Gender, Work and Organization* 19 (5), 489–507. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2011.00583.x>
- Heikkinen, S., Lämsä, A.-M. & Hiillos, M.** (2014) Narratives by women managers about spousal support for their careers. *Scandinavian Journal of Management* 30 (1), 27–39. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2013.04.004>
- Hjálmsdóttir, A. & Bjarnadóttir, V. S.** (2020) "I have turned into a foreman here at home." Families and work-life balance in times of Covid-19 in a gender equality paradise. *Gender, Work & Organization*. <https://doi.org/10.1111/gwao.12552>
- Hochschild, A.** (1983) *The managed heart: Commercialization of human feeling*. Berkley: University of California Press.

- Huzell, H. & Larsson, P. (2012) Aesthetic and athletic employees: The negative outcome of employers assuming responsibility for sickness benefits. *Economic and Industrial Democracy* 33 (1), 103–123.
<https://doi.org/10.1177%2F0143831X11427590>
- Hyvönen, H. & Karjalainen, M. (2020) Henkilökohtaisen terveyden ja itsestä huolehtimisen merkitykset työelämässä. Teoksessa S. Heikkinen, M. Jyrkinen, A.-M. Lämsä & C. Niemistö (toim.) *Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä työelämä: Tasa-arvoa tutkimassa ja toteuttamassa*. Research reports 77. Helsinki: Hanken School of Economics, 107–121.
- Karjalainen, M. (2018) Uushenkinen työ: Mindfulness jälkimaallistumisen, uusliberalismin ja työn hämärtyvien rajojen risteyksessä. *Elore* 25 (1), 107–129.
<https://doi.org/10.30666/elore.72818>
- Karjalainen, M., Islam, G. & Holm, M. (2019) Scientization, instrumentalization and commodification of mindfulness in a professional services firm. *Organization*. <https://doi.org/10.1177/1350508419883388>
- Karjalainen, M., Niemistö, C. & Hearn, J. (2016) Tietotyöalan voittajan tyyli. Teoksessa T. Kinnunen, I. Kortelainen ja J. Parviainen (toim.) *Ruumiillisuus ja työelämä*. Tampere: Vastapaino, 165–181.
- Kauhanen, A. & Riukula, K. (2019) Työmarkkinoiden eriytyminen ja tasa-arvo Suomessa. Teoksessa M. Teräsaho & J. Närvi (toim.) *Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon: Analyseja tasa-arvobarometrista 2017*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Raportti 6/2019. Helsinki: THL, 80–100.
- Kinnunen, U., Rantanen, J., Mauno, S. & Peeters, M. (2014) Work-family interaction. Teoksessa M. Peeters, J. de Jonge & T. Taris (toim.) *An introduction to contemporary work psychology*. West Sussex: Wiley, 267–288.
- 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>
- Lutz, H., Herrera Vivar, M. T. & Supik, L. (toim.) (2011) *Framing intersectionality: Debates on a multi-faceted concept in gender studies*. Farnham: Ashgate.

- Mazmanian, M., Orlikowski, W. J. & Yates, J. (2013)** The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals. *Organisation Science* 24 (5), 1337–1357. <https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0806>
- McKie, L., Biese, I. & Jyrkinen, M. (2013)** ”The best time is now!”: The temporal and spatial dynamics of women opting in to self-employment. *Gender, Work and Organisation* 20 (2), 194–196. <https://doi.org/10.1111/GWAO.12019>
- 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>
- 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>
- Mital, K. M. (2010)** Flexible work options and value creation. *Global Journal of Flexible Systems Management* 11 (4), 25–34. <https://doi.org/10.1007/BF03396592>
- Moazami-Goodarzi, A., Rantanen, J., Nurmi, J.-E. & Mauno, S. (2015)** Work–family boundary management profiles in two Finnish samples: A person-oriented approach. *International Journal of Business Administration* 6 (6), 12–25. <https://doi.org/10.5430/ijba.v6n6p12>
- 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.
- Nie, D., Lämsä, A.-M. & Pucetaite, R. (2018)** Effects of responsible human resource management practices on female employees’ turnover intentions. *Business Ethics: A European Review* 27 (1), 29–41. <https://doi.org/10.1111/beer.12165>
- Niemistö, C., Karjalainen, M. & Hearn, J. (2017)** “Pakko painaa pitkää päivää”: Työn ja muun elämän väliset hämärtyvät rajat tietotyössä. Teoksessa M. Helander, I. Levä & S. Saksela-Bergholm (toim.) *Työaikakirja*. Helsinki: Into Kustannus, 147–170.
- Nippert-Eng, C. E. (1996)** *Home and work: Negotiating boundaries through everyday life*. Chicago: University of Chicago Press.

- Pääkkönen, H.** (2013) Tasoittuvatko ajankäytön sukupuolittaiset erot Suomessa? Teoksessa M. Pietiläinen (toim.) Työ, talous ja tasa-arvo. Helsinki: Tilastokeskus, 203–217.
- Saari, M.** (2013) Promoting gender equality without a gender perspective: Problem representations of equal pay in Finland. *Gender, Work and Organization* 20 (1), 36–55. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2011.00554.x>
- Salmi, M., Lammi-Taskula, J. & Närvi, J.** (2009) Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M.** (2019) Digiajan työelämä: työolo- tutkimuksen tuloksia 1977–2018. Tilastokeskus.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A.** (2018) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.
- Työ- ja elinkeinoministeriö** (2020) Työolobarometri 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:53. Helsinki. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-541-6>
- Työ- ja elinkeinoministeriö** (2021) Työolobarometri 2020. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:36. Helsinki. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-804-2>
- Valli, R.** (2007) Kyselylomaketutkimus. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2: Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Yle/Taloustutkimus** (2020) Ylen kysely: Yli miljoona suomalaista siirtynyt etätöihin koronakriisin aikana – heistä noin puolet haluaa jatkaa etätöissä koronan jälkeenkin. Yle 5.4.2020. <https://yle.fi/uutiset/3-11291865> (luettu 1.3.2021)
- Ylöstalo, H.** (2019) Mitä tasa-arvoasenteet kertovat tasa-arvosta? Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon. Teoksessa M. Teräsaho & J. Närvi (toim.) Analyysejä tasa-arvobarometrasta 2017. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Raportti 6/2019. Helsinki: THL, 17–31.

Mira Karjalainen**Blurring the boundaries of work during the COVID-19 pandemic: Teleworking and gender**

The boundaries of work have become blurred in many ways in modern working life, especially during the COVID-19 pandemic. In addition to time and place, the study examines the blurring boundaries of work regarding emotional, social, spiritual, and aesthetic labour using data from a survey conducted in a consulting company operating in Finland (N = 87). By utilizing an intersectional perspective, the study analyses the different genders' views on the blurring boundaries of work during the COVID-19 pandemic. Among other things, women reported doing slightly more emotional labour. The same amount of social labour was reported by all genders, but women reported experiencing a sense of inadequacy in maintaining work friendships and networks. Spiritual labour – that is, different techniques of the mind – was practiced evenly, but whereas men stated that they did not practice any technique, women experienced a bad conscience about inaction. Teleworking had changed aesthetic labour for all genders, but it had changed more radically for women, and the methods of aesthetic labour were gendered. According to the study, the blurring boundaries of work and attempts to draw those boundaries have become gendered, as gender and life situations are reflected in many ways in experts' experiences of teleworking.