

Otto Kaugin

# **ETÄTÖITÄ JA EPÄVIRALLISUUTTA**

Etätöiden tuoma muutos työyhteisön jäsenyyteen ja epävirallisen oppimiseen

Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta  
Pro gradu -tutkielma  
Lokakuu 2023

# TIIVISTELMÄ

Otto Kaugin: Etätöitä ja epävirallisuutta

Etätöiden tuoma muutos työyhteisön jäsenyyteen ja epävirallisen tiedon oppimiseen

Pro gradu -tutkielma

Tampereen yliopisto

Elinikäinen oppiminen ja kasvatus

Lokakuu 2023

---

Tämän pro gradu -tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, minkälaisia kokemuksia ja tuntemuksia nykyajan tietotyöläisillä on epävirallisen tiedon oppimisessa etätöissä ja siitä, miten etätöiden kasvanut määrä on vaikuttanut heidän matkaansa työyhteisönsä jäseniksi.

Covid-19-pandemian jäljiltä työskentely etätöissä on muuttunut entistä yleisemmäksi, mutta vähemmän huomiota on kiinnitetty siihen, miten lisääntynyt etätöskentely on vaikuttanut epävirallisen tiedon oppimiseen ja yksittäisen työntekijän matkaan työyhteisön jäseneksi. Tutkimus on toteutettu haastattelututkimuksena ja haastateltavat olivat etä- ja lähityötä tekeviä tietotyöläisiä, jotka olivat lähivuosien aikana vaihtaneet joko työpaikkaa tai -tehtävää. Tehdyt kahdeksan haastattelua tehtiin yksilöhaastatteluina ja tallennettiin etäyhteyksien avulla. Analyysi toteutettiin aineistolähtöisesti ja ohjaavana teoriana toimi fenomenologinen ja hermeneuttinen tutkimusote, joka tarkastelee yksilön subjektiivisia kokemuksia.

Tämän tutkimuksen keskeisiä käsitteitä olivat epävirallinen oppiminen ja työyhteisön jäsenyys. Molempia käsitteitä tarkasteltiin sosiaalisena oppimisprosessina etätöiden luomien rajoitteiden kautta. Tutkimusta on ohjannut aikaisempi epäviralliseen oppimiseen, etätöskentelyyn ja työyhteisön jäsenyyteen liittyvä kasvatus- ja yhteiskuntatieteellinen tutkimus.

Tutkimustulosten perusteella haastateltavat kokivat, että lisääntynyt etätö heikentää mahdollisuuksia epäviralliseen oppimiseen, edistää siiloutumista työyhteisössä ja hankaloittaa työntekijän matkaa työyhteisön jäseneksi. Haastateltavat kokivat, että organisaatioissa näiden vaikutusten vähentäminen jää työntekijöiden itseorganisoitujen toimien varaan. Tämän tutkimuksen havaintoja voidaan käyttää hyödyksi suunnittelemalla organisaatioiden etätöikäytäntöjä sekä uusien työntekijöiden perehdytyksen suunnittelussa.

Avainsanat: epävirallinen oppiminen, työyhteisön jäsenyys, etätöskentely

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

# ABSTRACT

Otto Kaugin: Remote work and informality

The change brought by remote work to the membership of the work community and informal learning

Master's thesis

Tampere University

Lifelong learning and education

October 2023

---

The purpose of this master's thesis was to find out what kind of experiences and feelings modern knowledge workers have about the learning of informal knowledge in remote work and how the increased amount of remote work has affected their journey to become members of their work community.

After the Covid-19 pandemic, working remotely has become even more common than before, but less attention has been paid to how increased remote working has affected the learning of informal knowledge and the individual employee's journey to becoming a member of the work community. The research was carried out as interview research and the interviewees were workers who had either changed jobs or tasks in recent years and had experience on working remote and at the office. The eight interviews were conducted as individual interviews and recorded using remote connection. The analysis was implemented with data-driven approach, and the guiding theory was a phenomenological and hermeneutic research that examines the individual's subjective experiences.

The central concepts of this study were informal learning and membership of the work community. Both concepts were examined as a social learning process through the constraints created by remote work. The research has been guided by earlier educational and social science research related to informal learning, remote working, and membership of the work community.

Based on the research results interviewees felt that increased remote work weakens the opportunities for informal learning, promotes creation of silos in the work community and complicates the employee's journey to becoming a member of the work community. Interviewees also felt that the job of reducing these effects is left to the self-organized actions of the employees. The findings of this study can be used to benefit when planning the remote work practices of organizations and when planning the orientation of new employees.

Keywords: informal learning, membership of the work community, remote working

The originality of this thesis has been checked using the Turnitin OriginalityCheck service.

# SISÄLLYS

<b>1</b>	<b>JOHDANTO</b> .....	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>TEOREETTINEN VIIITEKEHYS</b> .....	<b>7</b>
2.1	Näkymätön tieto .....	7
2.2	Epävirallinen oppiminen .....	11
2.3	Etätyöt .....	15
2.4	Käytäntöyhteisöajattelusta .....	18
<b>3</b>	<b>TUTKIMUKSEN TOTEUTUS</b> .....	<b>21</b>
3.1	Tutkimuskysymykset .....	21
3.2	Fenomenologinen ja hermeneuttinen tutkimusote .....	22
3.3	Tutkimuksen metodi ja tutkimusaineiston eettinen käsittely .....	24
3.4	Aineiston analyysi .....	25
<b>4</b>	<b>TULOKSET</b> .....	<b>27</b>
4.1	Epävirallinen oppiminen .....	27
4.1.1	<i>Spontaanit keskustelut</i> .....	27
4.1.2	<i>Palaverien organisointi</i> .....	29
4.1.3	<i>Agendan rooli</i> .....	29
4.1.4	<i>Viestintä etätöissä</i> .....	30
4.1.5	<i>Työyhteisön siiloutuminen</i> .....	31
4.2	Työyhteisön jäsenyys.....	32
4.2.1	<i>Yhteenkuuluvuuden rakentaminen</i> .....	32
4.2.2	<i>Yhteydenpitovälineet</i> .....	33
4.2.3	<i>Agendan rooli</i> .....	34
4.2.4	<i>Organisaation rooli työyhteisön jäsenyydessä</i> .....	35
4.2.5	<i>Oma asiantuntijuus</i> .....	36
<b>5</b>	<b>POHDINTA</b> .....	<b>38</b>
5.1	Mitä tulokset meille kertovat?.....	38
5.2	Luotettavuus ja eettisyys fenomenologisessa tutkimuksessa .....	40
5.3	Jatkotutkimuksista .....	42
	<b>LÄHTEET</b> .....	<b>44</b>
	<b>LIITTEET</b> .....	<b>48</b>

# 1 JOHDANTO

Etätöiden määrä on ollut suuressa nousussa 2020-luvun alun jälkeen ja viime vuosina aiheesta on ollut julkisuudessa lukuisia erilaisia keskusteluja niin työtehon, työssä jaksamisen, kuin työyhteisöjen hyvinvoinnin suhteen. Asiaa ovat Suomessa tutkineet kyselytutkimuksin niin Työterveyslaitos kuin Yle ja ulkomailla muun muassa Microsoft omilla laajoilla kyselytutkimuksillaan. Keskustelu siitä, ovatko etätyössä olevat työntekijät yhtä tehokkaita kuin lähitöissä olevat kollegansa, jakaa vahvasti mielipiteitä, Microsoftin kyselytutkimuksessa jopa 80 prosenttia työntekijöistä koki olevansa tehokkaita, kun taas 85 prosenttia heidän esimiehistään oli päinvastaista mieltä (Microsoft 2022).

Suomessa tehdyssä tutkimuksessa taas niin työntekijät kuin esimiehet olivat sitä mieltä, että etänä työskentely olisi tehokkaampaa (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmavalta, 2022). Toisessa, Microsoftiin suuntautuneessa, kvantitatiivisessa tutkimuksessa, kävi ilmi, että etätyöt vaikuttavat myös selvästi työntekijöiden yhteyksiin kollegoihinsa sekä työyhteisön sisäisiin viestintäkanaviin (Yang ym. 2020). Työterveyslaitoksen teettämässä tutkimuksessa paljastui, että kokonaan etätöihin siirtyneet työntekijät taas passivoituivat oman työnsä kehittämisessä (Työterveyslaitos 2022). Toisaalta viime vuosina on paljastunut, että ennen etätöihin hyvin negatiivisesti suhtautuneet alat, kuten lääkärit ja opettajat, ovatkin täysin kykeneväisiä työskentelemään etänä (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmavalta, 2022). Ihmisten käsitykset ja asenteet etätyöskentelyä kohtaan ovat selvästi siis muuttumassa.

Työyhteisöt muodostuvat työntekijöistä, joilla on yhteinen päämäärä tehdä jotakin, jota he osaavat tehdä ja haluavat oppia tekemään paremmin (Wenger 2004). Tutkimusten perusteella epävirallisen oppimisen yksi laukaisijoista on kollegoiden palaute ja työntekijöiden reflektio palautteesta sekä omasta työskentelystään (Grohnert ym. 2018). Silloin, kun nämä työyhteisöt siirtyvät perinteisistä, fyysisistä, paikoistaan yhä enemmän paikoista riippumattomaksi työyhteisöiksi ja joiden keskinäinen viestintä siirtyy entistä enemmän erilaisten

tietokoneohjelmien kautta tapahtuvaksi toiminnaksi, on syytä tarkastella, miten työyhteisöjä ja työntekijöitä on mahdollisimman tarkoituksenmukaista tukea matkalla kokonaisvaltaisemmiksi työntekijöiksi ja sitä, miten itse työntekijät kokevat tämän toimivan.

Tämän tutkimuksen tarkoitus on tarkastella miten lisääntynyt etätyö Suomessa vaikuttaa työyhteisössä tapahtuvaan epäviralliseen oppimiseen ja siihen, miten työntekijä kokee lunastavansa oman paikkansa työyhteisön virallisena jäsenenä silloin, kun fyysinen oleminen työpaikalla on merkittävästi vähentynyt. Tutkimuksessa ei käytetä yhtä ohjaavaa teoriaa, vaan useita eri teorioita, kuten muun muassa Wengerin käytäntöyhteisöajattelun teoriaa (Lave & Wegner 1991; Wenger 1998; Wenger 2004), tiedon luomisen prosessimallia (Nonaka, I., & Takeuchi, H. 1995) ja Polanyiin eri teorioita (Polanyi 1958; Polanyi 1966).

Tämä tutkimus toteutettiin laadullisena kyselytutkimuksena ja kohteena kyselyssä olivat yksityisten ja julkisten organisaatioiden asiantuntijaorganisaatiossa työskentelevät työntekijät. Kysely toteutettiin teemahaastattelemalla työntekijöitä yksi kerrallaan. Tavoitteena tutkimuksella on herättää keskustelua ja nostaa esille työntekijöiden kokemuksia siitä, miten epävirallista oppimista voitaisiin tukea parhaiten etätöissä ja miten epävirallinen oppiminen tällä hetkellä toteutuu etätöiden lisääntyttyä.

Tutkimuksia aiheesta on viime vuosina tehty runsaasti, niin Ylen, kaupallisten toimijoiden, kuin yliopistojen toimesta (Ranki 2023; Microsoft 2022; Yle 2022), mutta niissä ei ole keskitytty epäviralliseen oppimiseen etätöissä tai työntekijän asiantuntijuuden kehittymiseen, vaan lähinnä etätyön muihin osa-alueisiin, kuten työterveys- tai työhyvinvointinäkökulmiin. Tämä tutkimus täydentää tältä kantilta jo olemassa olevaa tietokenttää etätyön niin hyvistä kuin huonoista puolista. Etätyön määrä on kasvanut radikaalisti ja onkin varsin todennäköistä, että se ei tule vähentymään lähitulevaisuudessa, joten tässä mielessä tutkimuksesta on toivottavasti hyötyä miettiessä uusia etätyön käytäntöjä ja pelisääntöjä.

## 2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Tämän tutkimuksen kantavia teemoja ovat näkymätön tieto, epävirallinen oppiminen, etätyöt ja käytäntöyhteisöajattelu. Seuraavissa kappaleissa käydään lyhyesti läpi, mitä nämä käsitteet tarkoittavat ja miten ne liittyvät itse tutkimuksen aihealueeseen. Näkymätön tieto on käsitteenä ja konseptina ollut jo pitkään olemassa ja sen kappaleessa käydään läpi sen perusolemus ja kytkös työelämään. Seuraavaksi käsitellään epävirallista oppimista, minkälaisissa töihin liittyvässä tilanteissa sellaista tapahtuu ja miten se eroaa virallisesta oppimisesta. Etätyön kappaleessa taasen syvennytään etätyöhön ja varsinkin sen sosiaaliseen ulottuvuuteen, mitkä asiat asettavat rajoitteita epäviralliselle oppimiselle ja miten ne esiintyvät organisaatioissa. Viimeisessä kappaleessa käsitellään käytäntöyhteisöajattelua ja edellytyksiä sille, että työntekijä pitää itseään yhtenä työyhteisön jäsenenä.

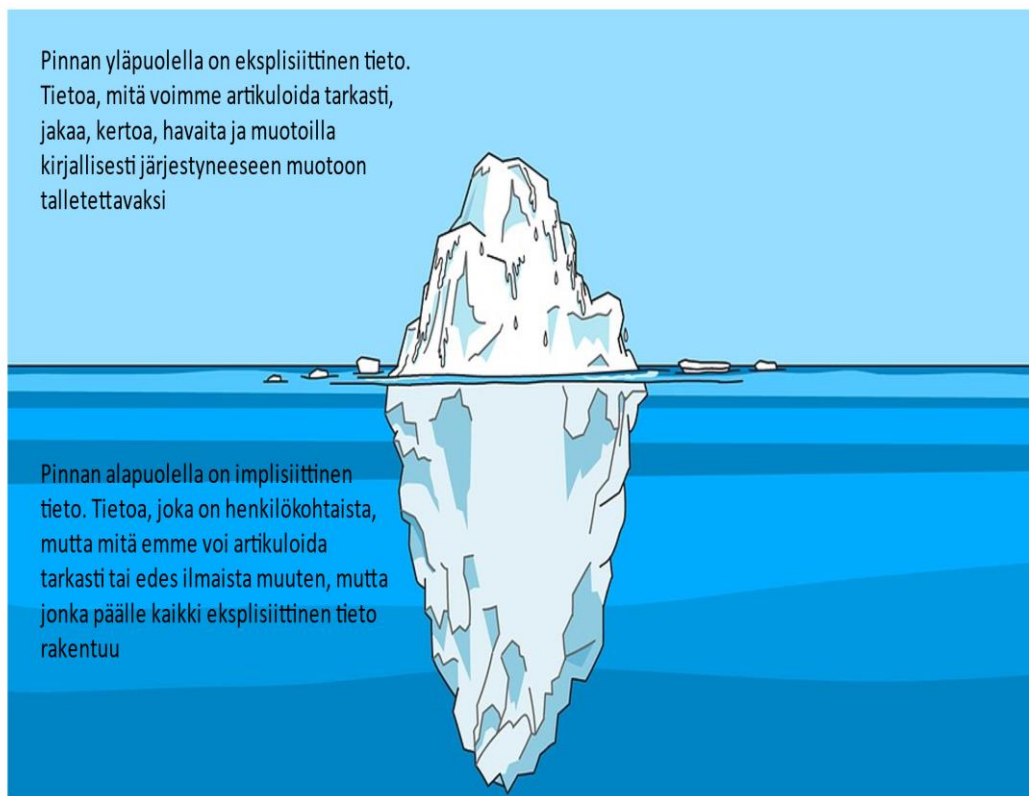
### *2.1 Näkymätön tieto*

Uuden tiedon hankkiminen on olennainen osa työelämää ja tieto käsitteenä voidaan karkeasti jakaa kahteen eri osa-alueeseen, eksplisiittiseen, eli havaittavaan tai näkyvään tietoon ja implisiittiseen, eli piilevään, näkymättömään tietoon. Havaittava tieto on yleensä saavutettavissa erilaisten virallisten ohjeiden ja kurssien kautta, kun taas piilevä tieto on työn ohella epävirallisia kanavia pitkin havaittuja asioita. (Järvinen ym. 2000). Myös Seppänen (2005) toteaa oppimisen olevan työn sivutuotos, joka pääsääntöisin on epävirallista ja satunnaista. Nykyaikana asiantuntijatoissa tiedon sisäistäminen ja sen hankkiminen on yksi työntekijän tärkeimpiä ominaisuuksia (Puusa & Ala-Kortesmaa 2019).

Ihmiset ovat pohtineet tiedon olemusta jo tuhansia vuosia sitten ja varhaisin merkki tästä on Antiikin Kreikan aikana eläneen kreikkalaisen filosofi Platon ajatukset siitä, että olemassa on reunaehtoja tiedon omistamiselle ja nämä ovat oikea usko ja rationaalinen selitys siihen (Virtanen 2014). Vasta 1960-luvulla

filosofit alkoivat haastamaan tätä klassista määrittelyä tiedosta ja yhden heistä, Karl Polanyin, kirjoitukset aiheesta alkoivat muuttamaan käsitystä tiedosta ja sen rakenteesta (Virtanen 2014). Polanyi esitteli kritiikkiä kohti objektivismin teoriaa, jossa teoria esitti; että on olemassa objektiivisia, ihmisismielestä itsenäisiä asiantiloja, paras ja tarkin havainnointimenetelmä on henkilökohtaisen osallistumisen ulkopuolella tapahtuva mittaaminen ilman odotuksia, arvoja tai toiveita sekä viimeinen tuomari tieteelliselle teorialle on kontrolloitu koe (Virtanen 2014). Polanyin kritiikki kohdistui siihen, että objektivismi ei hyväksynyt intuitiivisia oppimista sekä objektivismin vaatimusta tiedon verifioimiselle, Polanyi argumentoikin, että vaatimus tieteen objektiivisuudesta on virheellistä, sillä jokaisen tietämiseen tekoon liittyy tutkijan henkilökohtainen tulkinta tiedosta, joka on olennainen osa tietämistä itsessään (Virtanen 2014). Polanyi nosti esille oman teoriansa kahdesta eri tietoisuudesta, jotka vaikuttavat jokaisen tietoisuuden taustalla. Ne asiat, joihin keskitämme huomiomme ja joista olemme tietoisesti tietoisia, kuten lauseen lukeminen tai kuvan ajattelu mielessämme, kuuluvat fokusoivan tietoisuuden alle. Fokusoiva tietoisuus on kumminkin riippuvainen toissijaisesta tietoisuudesta, joka pitää sisällään niin alitajunnaisia prosesseja, emotionaalisia reaktioita, aikaisempia kokemuksia kuin motorisia reaktioita ärsykkeisiin. Nämä muodostavat kokonaisuuden, joka mahdollistaa fokusoivan tietoisuuden toimimisen ja sitä kautta henkilökohtaisen kosketuksen kaikkeen sen tekemiseen. Fokusoiva tietoisuus pysyy eksplisiittisenä tietona ja toissijainen tietoisuus taas implisiittisenä ja aina kun siirrämme fokuksemme johonkin, jossa on toissijaisuuden elementtejä, se muuttaa muotoaan eksplitiiviseksi tiedoksi omine implisiittisine taustaosineen (Virtanen 2014). Alla Polanyin (1958) käyttämä jäävuorivertaus eksplisiittisten ja implisiittisen tiedon eroista.





**Kuva 1.** Personal Knowledge, Towards a Post Critical Epistemology (Polanyi 1958).

1990-luvulla työelämässä oli tapahtunut suuri muutos tuottavasta työstä kohti tietotyötä ja tietohallintoa, jossa tieto katsotaan yhdeksi yrityksen tärkeimmäksi resurssiksi ainaisessa suuremman tuottavuuden etsimisessä. Samoihin aikoihin japanilaiset teoreetikot Ikujiro Nonaka ja Hirotaka Takeuchi kehittivät jatkoa organisaatioiden tiedonhallintaa varten perustuen Polanyin ajatuksiin. Mullistavana ajatusmaailman muutoksena oli se, että miten aikaisemmasta tietotekniikan dominoivasta olemassa olevan tiedon prosessoimisesta ja tallentamisesta siirryttäisiin kohti sosiaalista oppimista ja tiedon luomista (Virtanen, 2014). Kantava ajatus tässä teoriassa oli se, että tiedon luomisella organisaatiot pystyisivät innovoimaan paremmin ja muuttamaan toimintaympäristöään, sen sijaan että ne vain prosessoisivat sitä ja mukautuisivat ympäristön muutoksiin. Virtanen (2014) nostaa esille myös sen, että tässä teoriamallissa organisaation yksittäinen työntekijä nostetaan tiedon tuottajaksi kokonaisen organisaation sijasta, jolloin tiedon luomisesta tulee samalla myös luovaa toimintaa, jota organisaation pitäisi parhaansa mukaan tukea. Tiedon

luomisella ei kumminkaan ole organisaatiolle paljon hyötyä, jollei sitä pystytä tehokkaasti levittämään läpi koko organisaation. Nonaka ja Takeuchi jakoivat tiedon kahteen eri osa-alueeseen, havaittavaan ja näkymättömään tietoon. Havaittavaa tietoa pystyttiin sanoittamaan muodollisesti käyttämällä kieliopillisia tai matemaattisia lauseita, määritelmiä tai manuaaleja. Tällaista tietoa pystyttiin siirtämään näiden edellä mainittujen asioiden avulla helposti henkilöltä toiselle. Näkymätön tieto taas on tietoa, jota on vaikea artikuloida muodollisesti ja joka koostuu enemmän yksilön omista kokemuksista ja johon liittyy henkilökohtaisia uskomuksia, näkökulmia ja arvomaailmoja (Virtanen 2014). Tässä teoriassa jaetaan havaittava tieto vielä kahteen eri osaan, tekniseen tietoon joka käsittää informaaliset ja vaikeasti määriteltävät tietotaidolliset asiat sekä kognitiiviseen osaan, joka käsittää henkilön itsestänselvyytenä pitämät päänsisäiset mentaalimallit, kaavakkeet, uskomukset ja perspektiivit asioihin (Virtanen 2014).

Nonakan ja Takeuchin teorian keskeinen teesi on, että dynaaminen uuden tiedon muodostus on riippuvainen sosiaalisesta interaktiosta näiden kahden tiedon, eksplisiittisen ja implisiittisen, välillä. Tämä prosessi, SECI-malli, on jaettavissa neljään eri osaan, jotka ovat *sosialisaatio*, jossa tieto muuntuu implisiittisellä tasolla sosiaalisen vuorovaikutuksen avulla henkilöltä toiselle, *ulkoistaminen*, jossa tieto muuntuu yksilön toimesta implisiittisestä eksplisiittiseksi erilaisten käsitteiden ja mallien avulla ja näin muuttuu ymmärrettävään ja sanoitettavaan muotoon, *yhdistäminen*, jossa tieto muuntuu eksplisiittisellä tasolla isoiksi käsitejärjestelmiksi analyysin ja järjestelyn jälkeen ja viimeisenä *sisäistäminen*, jossa eksplisiittinen tieto muuntuu implisiittiseksi tiedoksi ja osaksi yksilön omaa tietopohjaa. Tämän jälkeen dynaaminen tiedon muodostaminen voi alkaa alusta, kun yksilö jakaa sosiaalisen interaktion kautta sisäistämäänsä tietoa eteenpäin (Nonaka & Takeuchi, 1995).

Virtanen (2014) nostaa esiin tämän mallin selityksen siitä, miten sosiaalinen kanssakäyminen on välttämätöntä implisiittisen tiedon siirtämiseksi eteenpäin, sillä kun sen sanoittaminen on hyvinkin vaikeaa, voi olla, että ainoaksi keinoksi jää sen siirto jaettujen yhteisten kokemusten avulla, joita esimerkiksi yhdessä työskennellessä tulee työelämässä vastaan. Myöhemmin Nonaka ja Takeuchi kehittivät termin ”ba” kuvaamaan tilaa, jossa uudet, tiedonluomisen liittyvät, suhteet muodostuvat. ”Ba” voi olla fyysinen tila, kuten toimisto, virtuaalinen kuten puhelinkonferenssi tai ajatuksellinen kuten jaettu kokemus tai

joku näiden yhdistelmä, ”ba” on paikka, jossa sosiaalisten interaktioiden kautta tapahtuu uuden tiedon luomista, sillä osanottajilla on silloin tietty jaettu konteksti ajattelua ja toimintaa varten. Muita tiedonluomista helpottavia keinoja ovat keskinäinen luottamus, tiimihenki, välittäminen ja rohkeus (Virtanen, 2014).

## *2.2 Epävirallinen oppiminen*

Oppiminen on perusolemukseltaan itsenäinen ja sosiaalinen prosessi, jossa oppijat oppivat niin yhtäaikaaisesti toisiltaan, kuin samalla myös itse kontrolloivat sitä, miten ja millä tavalla hän tavoittaa tiedon omaksumista (Järvinen ym. 2000). Tähän peilaten onkin luonnollista kiinnittää entistä enemmän huomiota siihen, miten yksilöistä lähtevä vuorovaikutustoiminta vaikuttaa työyhteisöön ja päinvastoin (Puusa & Ala-Kortesmaa 2019). Korhonen (2005) kuvaileekin uuden tiedon luomisen olevan sosiaalinen prosessi, jossa tietoa käsitellään ja luodaan yksilöiden välillä ja ympäristön myötävaikutuksessa ja jonka lopputuloksena syntyy sosiaalista pääomaa. Monet koulutusalan ammattilaiset myös vannovat fyysisesti lähekkäin tapahtuvan työskentelyn olevan paras tapa sisäistää työn eri hienoudet, sillä tällöin työn ohessa tapahtuvat epäviralliset keskustelut auttavat sisäistämään työnpaikan eri vaatimuksia (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmavalta 2022).

Yksi epävirallisen oppimisen määritelmä on, että se on spontaania, ennalta suunnittelematonta oppimista, joka tapahtuu töissä sellaisina hetkinä, joita ei ole varsinaisesti tarkoitettu oppimiseen (Kyndt ym. 2018). Epävirallisen oppimisen tarkempi määrittely liikkuu hyvin paljon sen ympärillä, mitä se on tai ei ole suhteessa viralliseen oppimiseen. Raja epävirallisen ja virallisen oppimisen välillä on hyvin häilyvä ja herkkä yleistyksille, sillä oppiminen on monimutkainen prosessi, jossa usein virallinen osuus, kuten opetustilaisuuteen osallistuminen, vuorottelee epävirallisen osuuden, kuten taukokeskustelu muiden osallistujien kanssa (Boud & Rooney 2018). Segers ym. (2018) ovat koonneet yleisimmät epävirallisen oppimisen teoreetikkojen käyttämät erottelut viideksi eri pääryhmäksi.

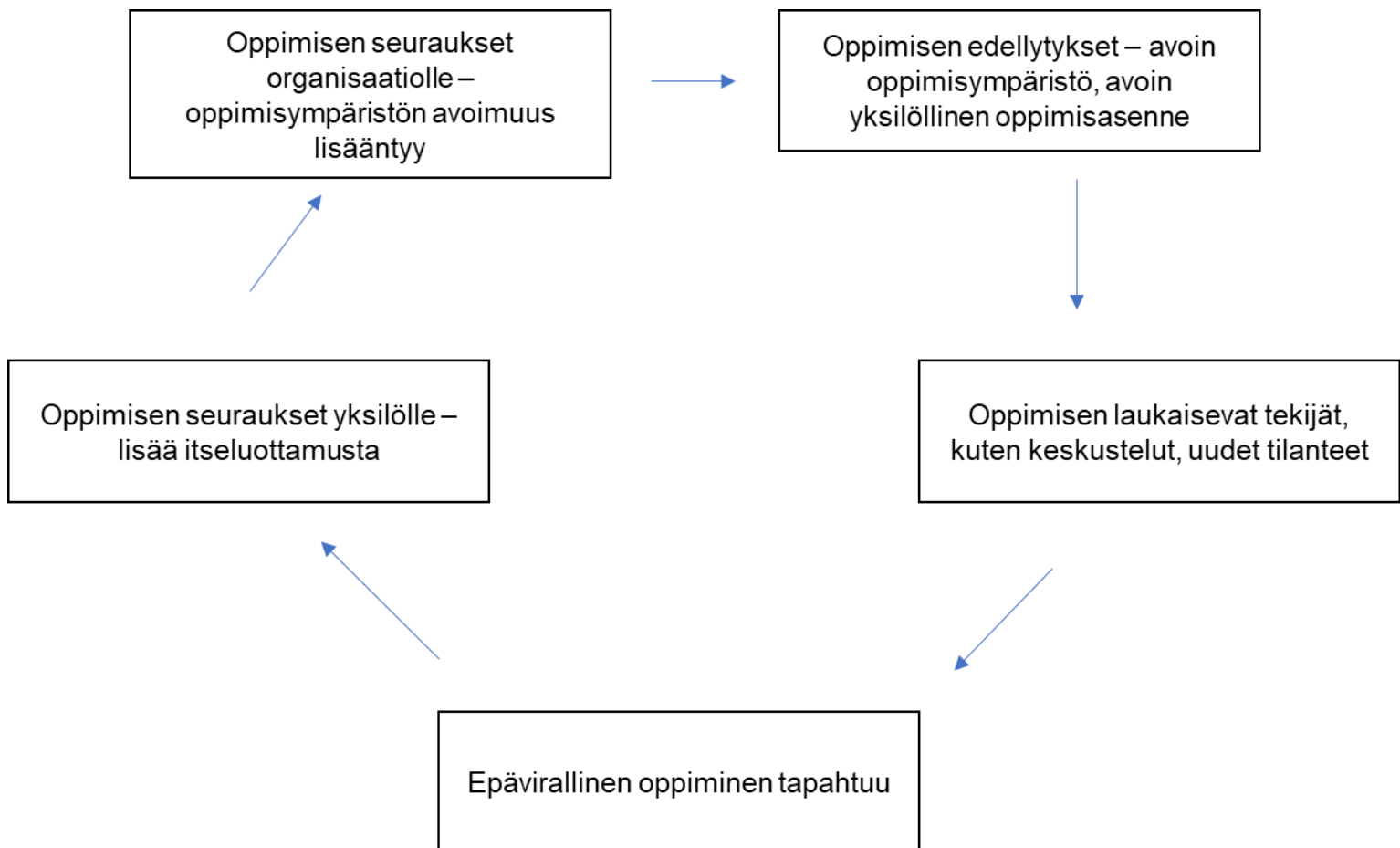
Ensimmäinen näistä on se, että virallinen oppiminen on hyvin strukturoitua, kun taas epävirallinen oppiminen on väljästi strukturoitua. Toinen erottelu on

validoinnin taso, virallisessa oppimisessa aina joku ulkopuolinen taho vahvistaa, esimerkiksi myöntämällä virallisen todistuksen, onko uuden asian oppiminen ollut tarpeeksi korkealla tasolla, epävirallisessa oppimisessa validointia ei ole lainkaan. Kolmas erottelu on se ympäristö, missä oppiminen tapahtuu, virallisessa oppimisessa tämä on yleensä luokkahuonetyyppinen tila tai virtuaalokokous, kun taas epävirallisessa oppimisessa oppiminen tapahtuu työn lomassa. Neljäs erottelu pohtii taas sitä eroa, kuka kontrolloi oppimista, virallisessa oppimisessa ulkoinen opettaja päättää, mitä, missä ja milloin opiskellaan, kun taas epävirallinen oppiminen riippuu enemmän opiskelijan omista haluista. Viides ja viimeinen erottelu liittyy läheisesti neljänteen ja siinä tarkastellaan mistä aloite opiskeluun tulee, virallisessa opiskelussa tämä on aina ulkoisen toimijan aloite, mutta epävirallisessa oppimisessa tällaista ulkoista ärsykettä ei ole, vaan aloite tulee opiskelijalta itseltään.

Sosiaalisoinen on yksi epävirallisen oppimisen kulmakivistä ja Kyndt ym. (2018) ovatkin nostaneet mahdollisuuden työntekijöiden väliselle epäviralliselle interaktiolle yhdeksi tärkeäksi epävirallisen oppimisen mahdollistajaksi. Epäviralliset jutusteluhetket voivat muuttua spontaanisti oppimiseksi, kun työntekijät keskustelevat erilaisista työhön liittyvistä ideoista, lähestymistavoista tai pyytävät apua erityisen kinkkiseen tehtävään. Tehdyissä tutkimuksissa huomattiin, että mikä työympäristössä ei ole rakenteita työntekijöiden väliselle kanssakäymiselle, vähentää se heti epävirallista oppimista (Kyndt ym. 2018; Boud & Rooney 2018), mutta samalla kävi ilmi, että mikäli juttutuokiot virallistetaan niin että ne ovat pakollisia tiedonvaihtotuokioita, joihin mahdollisesti myös esimies osallistuu, menettävät ne heti tehokkuutensa ja epävirallinen oppiminen heikentyy.

Kollegiaalinen ja varsinkin esihenkilön asennoituminen epäviralliselle oppimiselle on tutkimusten mukaan erittäin tärkeä mahdollistaja oppimiselle (Kyndt ym. 2018). Työympäristö, joka tukee epävirallista oppimista, on sellainen, jossa avun pyytäminen on tietoisilla ratkaisuilla tehty hyvin matalan portaan toiminnaksi ja sellainen, jossa luottamus ja avoimuus ovat vahvoilla. Tutkimusten mukaan myös esihenkilöiden asenne on tässä suuressa roolissa, mikäli ylemmät tahot uskovat myös itse epävirallisen oppimisen tarjoamiin mahdollisuuksiin ja luovat omalla toiminnallaan ja esimerkillään mahdollisuuksia ja rakenteita epävirallisen oppimisen tilanteita varten, tapahtuu epävirallista oppimistakin

enemmän. Mikäli taas työyhteisössä oppimista ei arvosteta, ongelmien ratkaisua yhteistyössä muiden kollegoiden kanssa paheksutaan tai oppimista yrityksen ja erehdyksen kautta ei suvaita, ei tällöin myöskään epävirallista oppimista tapahdu (Kyndt ym. 2018). Shanks (2018) hahmotteli epävirallisen oppimisen olevan kehämäinen rakennelma, joka vaatii oikeanlaisia edellytyksiä ja laukaisijoita toteutuakseen ja josta myös tapahtuu erilaisia seuraamuksia organisaatiolle, jossa se tapahtuu.



**Kuvio 1.** Epävirallisen oppimisen edellytykset, laukaisijat ja seuraamukset töissä (Shanks 2018).

Skule (2004) löysi tutkimuksessaan seitsemän eri osa-aluetta työpaikoilta, jotka muodostavat parhaiten tilaisuuksia epäviralliseen oppimiseen, näitä olivat työskentely työyhteisössä, joka on alttiina suurille muutoksille, kuten vaihtuville teknologioilla, prosesseille tai tuotteille. Toinen oli työskentely alttiina suurille vaatimuksille, jotka voivat olla lähtöisin niin asiakkailta, esimiehiltä, kollegoilta

kuin yrityksestä itsestään. Kolmas on työskentely johtamis-, organisaatio- ja järjestelykykyä vaativissa tehtävissä, kuten työryhmän tai projektin aikataulutustehtävät. Neljäs on laajat ammatilliset yhteydet, jotka mahdollistavat verkostoitumisen arkityön ulkopuolella kuten messuilla, konferensseissa ja muissa vastaavissa tilaisuuksissa ja näiden mukanaan tuomat kontaktit niin asiakkaisiin kuin muihin yrityksiin. Viides on laadukas palaute ja mahdollisuus nähdä oman työnsä aiheuttamat suorat tulokset. Kuudes on johtajiston vahva tuki ja kannustus oppimiselle. Seitsemäs on organisaationallinen tuki oppimiselle, kuten esimerkiksi uusia taitoja seuraavat uudet, mielenkiintoiset työtehtävät, paremmat mahdollisuudet edetä uralla tai kohonnut palkka. Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmavalta (2022) korostavat myös kahdenkeskeisen sosiaalisoinnin tärkeyttä merkityksellisen palautteen kanavana, kasvokkain viestintä onnistuu helpommin.

Epäviralliselle oppimiselle tärkeitä oppimisympäristöjä ovat itseohjautuvat oppimisverkostot, jossa verkoston toiminta perustuu sen jäsenien epävirallisiin ja itseorganisoituihin sopimuksiin ja neuvotteluihin oppimistarpeisiin (Korhonen 2005; Kyndt ym. 2018). Näitä oppimisverkostoja ovat esimerkiksi yksittäiset projektitiimit, jossa työntekijät yhteistyössä ratkaisevat vaikean työtehtävän ja samalla vaihtavat tietoutta, vinkkejä ja näkökulmia siitä, miten erilaisia ongelmia voidaan ratkaista (Kyndt ym. 2018). Toinen samankaltainen oppimisympäristö on horisontaalinen oppimisverkosto, jossa organisaatio on väljää ja luonnollista ja oppimisverkoston osapuolet ovat tasavertaisemmassa valtasuhteessa perinteisempiin opetusmalleihin verrattuna. Päämääränä on työn ja ongelmaratkaisutaitojen kehittyminen kokemusten ja verkoston ohjaajien kautta.

Tärkeitä ominaisuuksia yleisesti verkostossa oppimiseen ovat vastavuoroinen luottamus ja yhteistyöhenkisyys työyhteisön jäsenten kesken (Korhonen 2005). Mikäli työntekijät ovat vastentahtoisia jakamaan tai vastaanottamaan tietoa, on mahdollisuus epäviralliseen oppimiseenkin hyvin matala tai näitä työntekijöiden välisiä interaktioita vähennetään tai ne vähentyvät itsestään, on sillä suora vaikutus epävirallisen oppimisen määrään (Kyndt ym. 2018). Tiivistettynä työntekijä itse päättää mitä, millä tavoin ja milloin epävirallinen oppiminen tapahtuu ja kollegat, esimiehet ja HR-puolen ihmiset toimivat tässä prosessissa mahdollistajina ja kannustajina. Työntekijän valmiudesta ja halusta riippuen epävirallista oppimista tapahtuu tietoisesti

käyttäen työyhteisön tarjoamia työkaluja ja tukikanavia oppimiseen tai alitajunnallisesti työskentelyn lomassa, mitä paremmat rakenteet työpaikalla epäviralliseen oppimiseen työpaikalla on, sitä enemmän myös työpaikka organisaation tasalla hyötyy yksittäisten työntekijöiden epävirallisesta oppimisesta (Baert, 2018).

### 2.3 Etätyöt

Etätyöt ovat ilmiönä ja terminä varsin uusi työelämässä, käytännössä ennen vuoden 2020 koronapandemiaa ei Suomessa tehty juurikaan etätöitä, vuonna 2012 palkansaajista vain 21 prosenttia työskenteli satunnaisesti etänä, eikä työyhteisöjen johtamiskulttuuri myöskään ollut myönteinen etätöiden tekemiselle (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022). Puhuttaessa etätöistä on hyvä selvittää, mitä termillä tarkasti ottaen tarkoitetaan. Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta (2022) tukeutuvat tässä Tilastokeskuksen määritelmään, joka on:

”etätyö on ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella, esimerkiksi kotona, kesämökillä tai junassa matkustaessa, niin että siitä on sovittu työnantajan kanssa.”

Toinen etätöihin läheisesti liittyvä termi on tietotyö, sillä etätöiden tekemiseen vaaditaan erilaisia tietoteknisiä apuvälineitä, kuten sähköpostia tai etäyhteyksiä työpaikan tietojärjestelmiin. Tietotyöllä taasen tarkoitetaan itsenäisesti tehtävää työtä, jossa luodaan tai sovelletaan uutta tietoa ja jossa vaaditaan abstraktia sekä teoreettista ajattelua. Tietotyön toinen yleisesti tunnettu synonyymi on asiantuntijatyö (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022). Ensimmäiset maininnat etätöistä ovat peräisin 1970-luvulta, jolloin sen ajateltiin olevan ratkaisu kasvaviin liikenneuhkiin ja samalla keino vähentää kulutusta 1973 alkaneen Yom Kippur -sodan ja sitä seuranneen öljykriisin aikana. Tällöin aika ja ennen kaikkea organisaatioiden johtohenkilökunnan asenteet eivät olleet vielä valmiita etätyön läpilyöntiin, mutta idea etätöistä oli kylvetty (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022).

Kansainvälinen työjärjestö ILO (2017) on jakanut etätöiden kehityksen kolmeen eri vaiheeseen, jotka kaikki liittyvät henkilökohtaisen teknologian kehittymiseen. Ensimmäisessä vaiheessa henkilökohtaiset tietokoneet, tuttavallisimmin PC:t kehittyivät tarpeeksi pieniksi ja tehokkaiksi, jotta ne

yleistyivät asiantuntijatyön apuna. Toisessa vaiheessa kankeat pöytätietokoneet olivat kehittyneet kannettaviksi tietokoneiksi, jotka yhdessä matkapuhelimien ja internetin kanssa mahdollistivat työskentelyn muuallakin, kuin pelkästään konttorilla. Kolmannessa vaiheessa nopeiden internetyhteyksien ja älypuhelimien yleistyminen mahdollisti joustavan etätyöskentelyn useammasta eri paikasta.

Yang ym. (2020) tutkivat epävirallista oppimista ja sen suhdetta sosiaalisiin kontakteihin sekä etätöihin suuryritys Microsoftin eri työpaikoissa ja huomasivat, että mitä läheisemmät ja vahvemmat sidokset työntekijöillä on toistensa kanssa, sitä helpompaa ja vaivattomampaa viestintä oli, sillä nämä työntekijät jakoivat yleensä saman perspektiivin asioihin ja luottavat enemmän toisiinsa. Tämä johti suoraan siihen, että yhden työntekijän epävirallisen oppimisen kautta opitut asiat jäivät todennäköisemmin koko osaston yleiseksi tiedoksi. Päinvastoin taas heikot siteet vaativat enemmän vaivannäköä ja tuottivat enemmän työtehtäviin liittymätöntä tietoa, sillä heikot siteet olivat yleensä työpaikan sisällä kaukaisempiin osastoihin kuin vahvat. Aiempi tutkimus on tuonut esille myös sen, että uusien siteiden luominen ja vanhojen lämmittely on hyödyllistä työntekijöille ja siirtyminen etätöihin heikentää tämän tapahtumista, sillä työntekijöiden siteiden määrä ja luonne pysyvät etätöissä staattisina eivätkä etätyöläiset vietä uusien siteiden kanssa yhtä paljon aikaa kuin ennen etätöihin siirtymistä.

Työn siirtyessä etätöihin näiden siteiden merkitys kasvoi entisestään, sillä tällöin työyhteisön väliset yhteydet eri osastojen välillä heikentyvät ja osastojen välille muodostuneet viestintäkanavat, jotka edesauttavat epävirallisen oppimisen leviämistä läpi yhteisön, heikkenevät samalla. Työntekijät tekevät vähemmän yhteistyötä ja vähentynyt yhteistyö tapahtuu enimmäkseen ennalta vahvojen yhteyksien kautta ja heikommat, mutta mahdollista uutta tietoa tuovat yhteydet jäävät vähemmälle huomiolle. Samanlaisia tuloksia saatiin myös Suomesta Boijer-Spoof Heikinheimon & Ilmavallan (2022) tutkimuksessa, jossa haastatellut etätyöntekijät kommentoivat työyhteisön pienentyneen etätöissä ja heikkojen yhteyksien päässä olleet kollegat tippuivat kokonaan pois yhteisöstä. Myös Boud & Rooney (2018) korostavat työssään nimenomaisesti työnkvaltaan heterogeenisten työntekijöiden yhteyksien merkitystä epävirallisen oppimisen ja erityisesti uusien ideoiden mahdollistajana.



Yang ym. (2020) nostavat esille 1980-luvulla kehitetyt teoriat median ilmaisuvoimaisuudesta ja median synkronisuudesta puhuessaan etätöiden vaikutuksesta sosiaaliseen kanssakäymiseen. Median ilmaisuvoimaisuuden teoria esittää, että mitä monivivahteisemmat viestintävälineet työntekijöillä on käytössään, kuten esimerkiksi kasvokkainen keskustelu, sen helpompaa monimutkaisen informaation jakaminen ymmärrettävässä muodossa on. Myös Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmavalta (2022) nostavat esiin ihmisen sosiaalisuuden eläimenä ja tähän olennaisesti liittyvät kasvokkaiset tapaamiset, jossa tieto ja sen tulkinta tapahtuu paremmin ja monipuolisemmin paitsi puheesta, mutta myös eleistä, äänensävyistä sekä olemuksesta. Tämän lisäksi tutkimusten mukaan kasvokkain työskentely on tehokkaampaa, kun kyseessä on oppimiseen liittyvät asiat kuten valmennus, neuvominen tai henkilökohtaisten suhteiden rakentaminen. Median synkronisuuden teoria taas esittää, että epäsynkroniset viestintätavat, kuten sähköposti tai erilaiset pikaviestintäsovellukset soveltuvat parhaiten tiedon lähettämiseen, kun taas synkroniset viestintätavat, kuten videopuhelut ovat parempia tiedon merkityksen jakamisessa. Yang ym. (2020) viittaavat myös aikaisempiin tutkimuksiin, joiden perusteella voidaan perustellusti sanoa, että sähköpostin ja pikaviestintäsovellusten käyttäminen häiritsee luottamuksellisten suhteiden rakentamista työntekijöiden välillä ja henkilökohtaiset puhelut tai videopuhelut ovat parempia luomaan tiimihenkeä kuin edellä mainitut välineet. Yhteisen päivärytmin puute ja digitaaliset alustat myös heikentävät työntekijöiden välistä empatiaa, joka on työyhteisön kollektiivisen älykkyyden yksi kulmakivistä (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmavalta 2022).

Yangin ym. (2020) tutkimus myös huomasi, että siirryttäessä kokonaan etätöihin, synkroniset viestintäkanavat, kuten videopuhelut tai normaalit puhelut eivät korvanneet poisjääneitä lähikontakteja, vaan niiden sijaan epäsynkroniset viestintäkanavat, kuten sähköposti tai pikaviestintäsovellukset korvasivat nämä. Huomionarvoista on myös Stanfordin yliopiston ekonomin Nicholas Bloomin tutkimukset siitä, että enemmän etätyöskentelevien työntekijöiden urakehitys hidastui jopa puolella verrattuna niihin, jotka työskentelivät pääosin konttorilla (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmavalta, 2022). Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmavalta (2022) huomasivat myös, että etätöissä pyrittiin satunnaisia kohtaamisia korvaamaan tietoisesti suuremmalla määrällä 15 minuutin pikapalavereja. Tällöin

ongelmaksi helposti nousi se, että etätöön vahvuutena pidetty yksityisyyden ja rauhallisuuden ilmapiiri vaihtui koko päivän täyttäviin ja työt keskeyttäviin palavereihin. Toivanen ym. (2021) nostavat esille onnekkaitten löytöjen ilmiön tärkeyden Työterveyslaitoksen raportissaan, työtovereita tavataan sattumalta työpaikalla ja tämän nimenomaan sattumanvaraisen tapaamisen seurauksena keksitään uusi käytäntö, ajattelutapa tai ratkaisu ongelmaan. Ilman spontaaneja kohtaamisia ja kasvokkain tapaamisia työyhteisön yhteenkuuluvuuden tunne ja me-henki kärsii ja työyhteisössä muodostuu vähemmän intuitiivisia yhteyksiä työntekijöiden välillä (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmavalta 2022). Yang ym. (2020) nostivat tutkimuksessa myös esille sen, miten etätöissä työyhteisön eri osat siiloutuvat helposti ja näin heikentävät epävirallisen oppimisen leviämistä.

Etätö on kumminkin ollut työntekijöiden parissa hyvin suosittua, Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmavalta (2022) nostavat esiin, että peräti neljä viidestä työntekijästä oli vuonna 2019 tehnyt etätöitä, mikäli niihin tarjoutui mahdollisuus ja toisen kyselyn perusteella suurin osa etätöläisistä koki vuosina 2020–2021 etätöskentelyn positiiviset puolet suuremmiksi kuin negatiiviset ja haluaisi tehdä etätöitä tyypillisesti noin 2–3 päivää viikossa.

## *2.4 Käytäntöyhteisöajattelusta*

Lave ja Wegner hahmottelivat teoksessaan uudenlaisen teorian työpaikoille, johon yhdistyi niin työn sosiaalinen kuin opetuksellinen puoli. Ihminen on pohjimmiltaan sosiaalinen toimija ja oppiminen työpaikalla ei tee tässä poikkeusta (Lave & Wegner 1991). Työntekijät, jotka osallistuvat tiedon, asiantuntijuuden sekä osaamisen jakamiseen muodostavat pieniä asiantuntijaryhmiä, joita kutsutaan käytäntöyhteisöiksi (Lave & Wegner 1991; Wenger 1998). Näissä ryhmissä työntekijöiden pääasiallinen motivaatio on yhteinen päämäärä sekä jaetut tiedot ja taidot tämän päämäärän saavuttamiseksi (Wegner, 2004). Nämä virallisesti tai epävirallisesti toimivat ryhmittymät koostuvat työntekijöistä, jotka pyrkiessään ratkaisemaan työn tuomia päivittäisiä haasteita, luovat samalla myös epävirallista työkulttuuria (Korhonen 2005).

Lave ja Wegner esittävät myös, että kun oppiminen on sosiaalinen tapahtuma, siihen väistämättä liittyy myös sosiaalisen kanssakäymisen tapoja ja

työkaluja, yhtenä oleellisimmista erilaisten roolien käyttäminen yhteydessä toisiin työntekijöihin työpaikalla (Lave & Wegner 1991). Näitä rooleja ovat muun muassa aloittelija, mestari, nuori mestari jolla on omia ohjattavia aloittelijoita ja vanha mestari, jonka oppilaat ovat jo itse mestareita (Lave & Wegner 1991). Jokainen askel aloittelijasta vanhaksi mestariksi vaatii työntekijältä muuntautumista uuteen identiteettiin samaan aikaan, kun kyseisen työntekijän taidot mahdollistavat aina isomman roolin käytäntöyhteisön toiminnassa (Lave & Wegner 1991).

Lave ja Wegner (1991) esittävätkin, että olennainen osa uuden työntekijän legimiteetin rakentamisesta aloittelijasta kohti mestaria koostuu käytäntöyhteisön paikallisen kulttuurin havainnoinnista, sillä on yhtä tärkeää huomioida, miksi asioita on tapana tehdä tietyllä tapaa, eikä vain miten käytäntöyhteisön asioita tehdään. Puhuminen on yksi tapa, millä aloittelijat erottuvat mestareista. Samalla kun uusi työntekijä etsii paikkaansa työyhteisössä, hän samaan aikaan omaksuu myös uuden, työyhteisön oman, tavan puhua työasioista. Tämä puhutavan omaksuminen on yksi hyvä esimerkki siitä, miten aloittelija kerää legimiteettiä työpaikalla matkalla kohti mestariutta (Lave & Wegner 1991). Jotta työntekijä kehittyä aloittelijasta mestariksi, tarvitsee hän tukea käytäntöyhteisön erilaisten resurssien muodossa, olivat ne sitten keskusteluhetkiä vanhempien työtovereiden kanssa tai erilaisten työtehtävien suorittamista (Lave & Wegner 1991, 110). Suorittamalla aina vaativampia tehtäviä aloittelija pikkuhiljaa lunastaa paikkansa käytäntöyhteisön jäsenenä ja samalla luo myös itselleen uutta työidentiteettiä (Lave & Wegner 1991).

Wegner palaa käytäntöyhteisöajatteluun vuoden 1998 kirjassaan, *Communities of Practice – Learning, Meaning, and Identity*. Tässä hän hahmottelee identiteetin muodostuvan viidestä eri kokonaisuudesta, jotka ovat:

1. Identiteetti neuvoteltuna kokonaisuutena. Ihmiset määrittelevät oman identiteettinsä sen perusteella, mitä he kokevat tekemisen ja osallistumisen välityksellä ja sen perusteella, miten he ja muut vahvistavat itseänsä. Päivittäiset kohtaamiset sosiaalisissa tilanteissa ja vastaavasti myös päivittäin suoritettavat tehtävät muodostavat identiteettiä vahvistavan kierteen, jossa teemme asioita, joita meidän kuuluu tehdä, koska olemme niitä henkilöitä, jotka tekevät näitä asioita.

2. Identiteetti osana yhteisöä. Ihmiset määrittelevät itsensä sen perusteella, mitkä asiat ovat tuttuja ja mitkä asiat ovat vieraita. Tutuissa yhteisöissä tiedämme, miten asiantuntijoiden kuuluu käyttäytyä ja miten asiantuntijuus ilmenee käytännössä. Tiedämme, mitkä viestintätavat ovat toivottuja ja miten yhteisön sisäiset ryhmät toimivat. Vieraisissa yhteisöissä näitä sääntöjä ei tunneta.
  
3. Identiteetti oppimisen ratana. Ihmiset määrittelevät itsensä sen mukaan, mitä he ovat oppineet ja mitä he tulevat oppimaan myöhemmin. Identiteetti on jatkuvasti muutoksessa oleva, ajan myötä muuttuva, sosiaalinen rakennelma, jolla ei varsinaisesti ole suoranaista alku- ja loppupistettä, vaan pikemminkin jatkuvasti liikkeessä oleva prosessi, joka yhdistää menneisyyden, nykyisyyden ja tulevaisuuden. Menneisyydessä opitut asiat voivat olla tärkeitä radan seuraavilla osuuksilla ja nykyhetken työ voi olla oman identiteetin vahvistaminen tai tarkempi määrittely.
  
4. Identiteetti jäsenyyksien ketjuna. Ihmiset määrittelevät itsensä sillä perusteella, millä monet eri organisaatioiden tai ryhmittymien jäsenyytemme sopivat yhdeksi identiteetiksi. Ihmiset kuuluvat elämänsä aikana moniin eri yhteisöihin, kuten työ- tai opiskeluyhteisöihin, vanhempiin tai harrastuspiireihin. Osiin näistä osallistuminen on pinnallista, osiin hyvinkin syvällistä. Osa yhteisöistä voi olla samanaikaisia, toiset taas vahvasti menneisyydessä. Yhteistä näillä on kumminkin niiden jättämät jäljet identiteettiin ja näin jokaisen ihmisen työksi jääkin sovitella nämä kaikki osa-alueet itsestään yhdeksi identiteetin kokonaisuudeksi.
  
5. Identiteetti suhteena paikallisen ja globaalin välillä. Ihmiset määrittelevät identiteettinsä määrittelemällä paikalliset kuulumisensa tavat niin, että ne sopivat myös suurempiin ja kaukaisempiin kuvioihin ja järjestelmiin. Globaalit yhteisöt ovat paikallisiin yhteisöihin verrattuna paljon julkisempia kokonaisuuksia ja täten niihin viitataan useimmin sosiaalisissa tilanteissa ja samalla ne vahvistavat ihmisten omaa identiteettiä useammin.

# 3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

## 3.1 Tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää asiantuntijaorganisaatiossa työskentelevien työntekijöiden kokemuksia siitä:

1. Miten lisääntynyt etätyö on muuttanut heidän kokemustansa epävirallisesta oppimisesta työpaikalla?
2. Miten lisääntynyt etätyö on muuttanut heidän kokemustansa matkasta oman käytäntöyhteisönsä jäseneksi?

### *3.2 Fenomenologinen ja hermeneuttinen tutkimusote*

Tässä tutkimuksessa käytetään löyhästi tutkimuksen ohjaavana filosofiana fenomenologis-hermeneuttista tutkimusperinnettä ja itse tutkimus käsittelee ihmisten kokemusmaailmaa ja täten tutkimuksen tulokset ovat väistämättä subjektiivisia ja tulkinnanvaraisia. Missään vaiheessa fenomenologiasta ei ole muodostunut vakiintunutta oppijärjestelmää, jonka periaatteet pystyttäisiin tiivistämään systemaattiseksi yleisesitykseksi. (Miettinen ym. 2010). Fenomenologian lähtökohtana on ollut se, että luonnontieteillä ei voi lähestyä sellaisia asioita kuin yksilöllisyys, persoonallisuus ja kehollisuus tekemättä väkivaltaa tutkimuskohteen ainutkertaisuudelle (Huhtinen & Tuominen 2020). Fenomenologisessa tutkimuksessa pyritään pääsemään tutkimukseen osallistuvan maailmaan eli ilmiöitä tutkitaan tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden kokemustodellisuuden kautta ja määrittää kiinnostus elettyyn todellisuuteen, elämismaailmaan ja sen rakenteisiin (Huhtinen & Tuominen 2020; Miettinen ym. 2010).

Fenomenologisen tutkimuksen ala kohdistuu siis tietoisuuteen, kokemukseen ja minuuteen (Huhtinen & Tuominen 2020). Fenomenologia yrittää luoda olosuhteet tavallisesti katsottujen aiheiden objektiiviselle tutkimukselle eli tietoisuus ja tietoisuuden sisällön kokemuksia (Moryn 2012). Fenomenologisessa ja siihen läheisesti kuuluvassa hermeneuttisessa ihmiskäsityksessä ovat tutkimuksen kannalta keskeisiä merkityksen, kokemuksen ja yhteisöllisyyden käsitteet (Laine 2018). Vaikka ihmisen kokemus sisältäisi ristiriitaisuuksia ja epäjatkuvuutta, on se aina kokonaisvaltainen. Kokemuksella voidaan sanoa olevan järjestys, vaikka järjestystä ei voida pelkistää yhdenmukaisen mittauksen kohteeksi kuin osittain (Huhtinen & Tuominen 2020).

Fenomenologisen tutkimuksen tarkoituksena ei ole naiivisti luetella, miten kaikkea koemme, vaan pyrkiä kuvaamaan, miten koetaan todellisuus. Fenomenologian ytimessä on kysymys kokemuksen yleisistä rakenteista, ei yksittäisistä mielenliikkeistä tai elämyksistä (Miettinen ym. 2010). Fenomenologisessa tutkimusstrategiassa painotetaan tutkijan ja tutkittavan omia kokemuksia ja ymmärrystä (Jyväskylän yliopisto 2015). Tyypillistä fenomenologiselle tutkimukselle on, että sillä pyritään kuvaamaan ihmisten kokemuksia sellaisina kuin he itse ne kokevat (Huhtinen & Tuominen 2020).

Fenomenologia ei ole suoraan väline tehdä soveltavaa tutkimusta, mutta sen perusteiden tunteminen antaa keinoja valita esimerkiksi oikein kohdistettuja tutkimuskysymyksiä, tutkimusmenetelmiä ja toimintatapoja aineistojen analysointiin (Huhtinen & Tuominen 2020). Tässä tutkimuksessa ja fenomenologiassa ylipäätään korostetaan yksilön kokemusta yhteisöllisen näkökulman yli. Yksilöt kokevat ja ovat maailmansuhteessa, mutta tämä ei tarkoita, että yhteiskunnallista tai yhteisöllistä näkökulmaa tulisi väheksyä. Yksilöt ovat yhteiskunnallisia yksilöitä, vaikka jokainen kokee maailmansa itse. Ihmisissä ei ole kiinnostavaa samanlaisuus tai tyypillisuus, vaan sosialisatian ja kulturaation kautta muovautunut ihminen (Laine 2018). Ihmisten kokemusten sisälle ei päästä muuten kuin keräämällä aineistoa ihmisten kokemuksista esimerkiksi havaintojen tai haastattelujen avulla. Ihmisten toimintaa ei voida koskaan ymmärtää täysin, mutta siitä voidaan tehdä tulkintoja (Huhtinen & Tuominen 2020).

Hermeneutiikalla tarkoitetaan teoriaa ymmärtämisestä ja tulkinnasta. Fenomenologiseen tutkimukseen hermeneuttinen ulottuvuus tulee esille tulkinnan tarpeen vuoksi. Haastateltava pukee sanoiksi kokemuksensa ja tutkija pyrkii löytämään haastateltavan ilmaisuista mahdollisimman oikean tulkinnan. Hermeneuttinen tutkimus kohdistuu ihmisen väliseen viestintään. Ilmaisuihin tulee esille kielelliset ilmaisut, mutta myös kaikki muut keholliset ilmaisut. Ilmaisut kantavat merkityksiä (Laine 2018).

Fenomenologisesta tai hermeneuttisesta metodista ei ole mahdollista esittää tarkkaa kuvausta, vaan se saa soveltavan muotonsa kulloisenkin tutkimuksen monien eri tekijöiden tuloksena. Fenomenologisessa tutkimuksessa ei käytössä ole teoreettisia viitekehyksiä siinä merkityksessä kuin että tutkimusta ohjaaman asetettaisiin tietoisesti ennalta määrittävä teoreettinen malli. Tutkijan saamaa aineistoa ei pidä ymmärtää tietovarastona. Esimerkiksi haastatteluaineisto on tukittavan puhetta ja tutkija on vuoropuhelussa, jonka tavoitteena on toisen toiseuden ymmärtäminen. Tieto syntyy dialogissa (Laine 2018). Tutkijan tulee tarkastella erikseen esiyymmärrystään ennen aineiston analysointia. Esiyymmärryksellä tarkoitetaan sitä, miten tutkija on ennen tutkimukseen ryhtymistä ymmärtänyt tutkimuskohteensa ja sen tematisoinnin, jonka hän on tutkimustaan varten tehnyt. Eteemme tulevista elämissä maailman

ilmiöistä meillä on jonkinlainen luonnollinen kuva tai käsitys, joka yleensä motivoi tutkijaa asiaa tutkimaan (Varto 2001).

### *3.3 Tutkimuksen metodi ja tutkimusaineiston eettinen käsittely*

Tutkimus on toteutettu yksilö- ja teemahaastatteluna. Tutkimuksessa on käytetty valikoivaa haastateltavien valintaa, jotta mahdollisimman moni haastateltavista osui työhistorialtaan tutkimuksen raamien sisälle. Tutkimukseen oli pyritty saamaan mahdollisimman homogeeninen joukko haastateltavia. Haastateltavat olivat kaikki noin kolmekymppisiä asiantuntijatehtävissä toimivia tietotyöläisiä, joilla oli kokemusta niin etä- kuin lähitöistä ja jotka olivat viime vuosien aikana vaihtaneet joko työpaikkaa tai siirtyneet nykyisessä työpaikassaan uuteen työtehtävään. Haastateltavat eivät kuuluneet mihinkään yhteiseen organisaation, vaan yhdistävänä tekijänä oli työskentely tietotöissä toimistomaisessa ympäristössä ja uuden työtehtävän tai työpaikan aloittaminen. Haastateltavia oli yhteensä kahdeksan ja haastattelut toteutettiin vuoden 2023 alkupuoliskolla. Haastattelun alussa haastateltavilta kysyttiin sellaisia perustietoja, jotka voisivat vaikuttaa haastattelun sisältöön ja tutkimustuloksiin. Haastattelurunko koostui kolmesta eri pääteemasta, yleisestä keskustelusta liittyen etätöihin haastateltujen työpaikoilla, keskustelusta epävirallisen oppimisen tai hiljaisen tiedon olemuksesta ja viimeinen osuus käsitteli työyhteisöä ja haastateltavan omia siihen kuulumisen kokemuksia (Liite 1).

Tutkimuksessa on noudatettu laadullisen tutkimuksen eettisiä periaatteita lähettämällä vapaaehtoisille haastateltaville sähköpostilla saatekirje tutkimuksen tarkoituksesta ja aiheesta. Saatekirjeen mukana lähetettiin myös tietosuojailmoitus. Haastattelut tehtiin teemahaastatteluina etäyhteyden avulla yksi haastateltava kerrallaan Teams-ohjelmaa käyttäen. Haastatteluissa on käytetty kameraa ja kuulokkeita ja annettu haastateltaville mahdollisuus olla käyttämättä kuvayhteyttä. Haastattelun alussa on vielä varmistettu haastateltavan suostumus haastatteluun ja tarjottu mahdollisuus perua haastattelu. Kahdeksan eri haastattelu olivat kestoiltaan puolen tunnin ja neljäkymmenen viiden minuutin väliltä ja ne kaikki myös translitteroitiin aineiston analyysia varten. Translitteroitua aineistoa kertyi kevyen, lukemista helpottavan, muotoilun jälkeen Courier new -fontilla ja 10,5 fonttikoolla 83 sivua. Valmiit

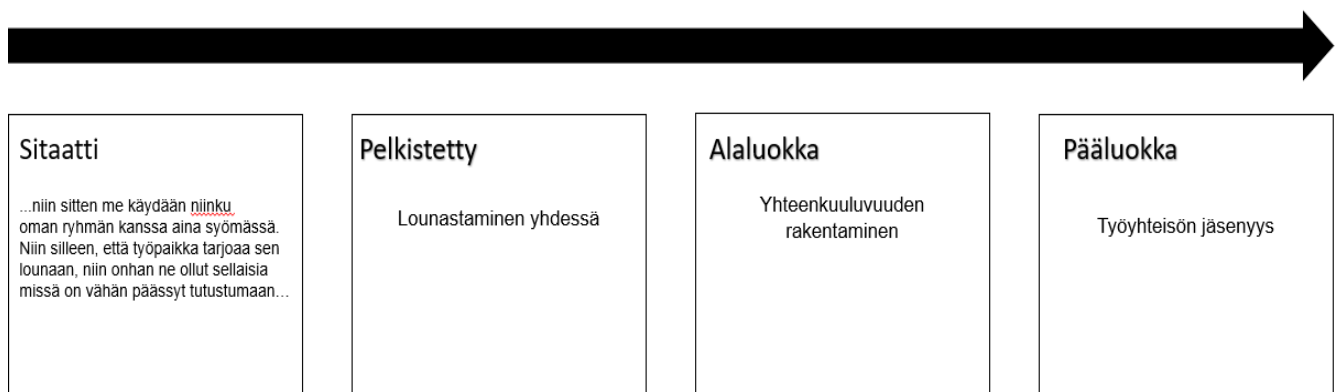


haastattelut on tallennettu Tampereen yliopiston kaksivaiheisen tunnistuksen turvaamalle verkkolevylle ja haastateltavien anonymiteetti varmistettiin samaan paikkaan. Tutkimus- ja henkilötietoja säilytettiin tutkimuksen valmistumiseen asti, jonka jälkeen ne poistettiin kaikista sähköisistä järjestelmistä. Henkilötiedot säilytettiin salasanalla suojatussa, itse gradusta erillisenä, Excel -taulukossa. Haastateltaville annettiin pro gradu -tutkimuksessa käytettäviä viittauksia varten koodinimet anonymiteetin varmistamiseksi.

### 3.4 Aineiston analyysi

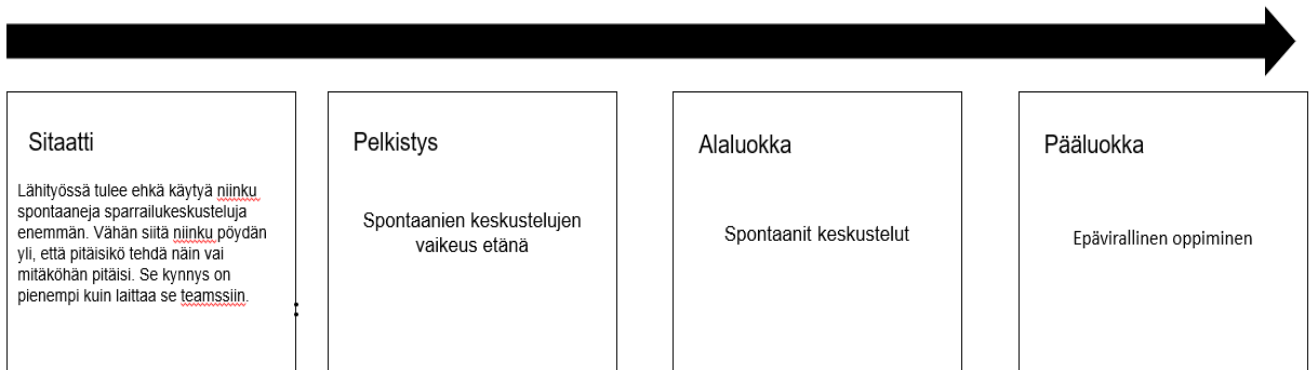
Tutkimuksessa käytettiin aineiston analysoimiseen teoriaohjautuvaa sisällönanalyysiä ja teemoittelua. Aineiston teemat tulivat suoraan tutkimuskysymyksistä ja ne olivat epävirallinen oppiminen sekä työyhteisön jäsenyys. Haastatteluista saatu aineisto käytiin läpi nostamalla värikoodien avulla aineistosta näihin edellä mainittuihin teemoihin viittaavia keskustelunpätkiä ja sitaatteja. Tämän jälkeen kyseiset pätkät pelkistettiin ja teemoiteltiin eri alaluokkiin. Teemoittelun aikana merkittiin muistiin, kuinka usein kyseisiä asioita mainittiin aineistossa, jotta aineistoa tulkittaessa ei oltu pelkästään tutkijan mielikuvien varassa. Alla kaksi esimerkkiä siitä, miten tutkimuksessa käytettiin teemoittelua.

Ensin työyhteisön jäsenyydestä:



**Taulukko 1.** Esimerkki työyhteisön jäsenyyden pelkistämisestä.

Seuraavaksi epävirallisesta oppimisesta:



**Taulukko 2.** Esimerkki epävirallisen oppimisen pelkistämisestä.

# 4 TULOKSET

Aineistoa analysoidessa tekstimassasta erottui useampi eri alaluokka ja muutama alaluokka esiintyi niin vastauksissa kysymyksiin epävirallisesta oppimisesta, kuin työyhteisön jäsenyydestä. Aineiston teemoittelun jälkeen aineistosta muodostui seuraavat pää- ja alaluokat:

<b>Epävirallinen oppiminen</b>	<b>Työyhteisön jäsenyys</b>
Spontaanit keskustelut	Yhteenkuuluvuuden rakentaminen
Palaverien organisointi	Yhteydenpitovälineet
Agendan rooli	Agendan rooli
Viestintä etätöissä	Organisaation rooli työyhteisön jäsenyydessä
Työyhteisön siiloutuminen	Oma asiantuntijuus

**Taulukko 3.** Aineistosta löytyneet teemat.

## 4.1 *Epävirallinen oppiminen*

Epävirallinen oppiminen ilmeni haastateltavien kokemusten mukaan spontaaneissa keskusteluissa, palaverien organisoinnissa, agendan roolissa, viestinnässä ja työyhteisön siiloutumisessa, mitkä koettiin erilaisina lähi- ja etätöissä.

### 4.1.1 Spontaanit keskustelut

”...siellä toimistolla ja se tieto on tosi arvokasta tietoa sitten, varsinkin sellaisessa tilanteessa, kun edustaa sitten sitä organisaatiota jossain muualla. Että, tietää laajemmin siitä oman organisaation substanssista kuin mitä sitten sen oman tehtävän kautta pelkästään tulisi. Niin ne on just lounaskeskusteluja, kahvipöytäkeskusteluja missä semmoista tietoa välittyy.” (F6).

Spontaanit keskustelut tai pikemminkin niiden puute etätöissä, oli yksi aineistosta esille noussut suosittu puheenaihe. Tämä ei sinänsä ole yllättävää, sillä spontaanit keskustelut ovat suuressa roolissa ihmisten välisessä sosiaalisessa kanssakäymisessä, ja tämä heijastuu myös töissä tapahtuvaan sosialisointiin. Aineistosta kävi ilmi, että ero etä- ja lähitöissä tapahtuvan spontaanin keskustelun määrässä oli erittäin suuri. Suurin osa haastateltavista koki, että etätöissä ei spontaaneja keskusteluja tapahdu juuri lainkaan, mikä heikentää epävirallisen tiedon siirtymistä, sillä haastateltavien mielestä yksi yleisimmistä reiteistä sen liikkumiseen on työntekijöiden väliset keskustelut tai niin kuin nimikin kertoo, lähitöissä sattumanvaraisesti tapahtuvat spontaanit keskustelut, oli kyse sitten lounaskeskusteluista tai tapaamisista vesipisteellä.

”Ehkä enemmän se tulee sitten semmoisesta, käytäväpuheista ja semmoisesta jää jotain tietoa saamatta, mitä ei sitten etätöissä saa, että se on ehkä enemmän se, mikä siinä muuttuu.” (B2).

Etätöissä ei myöskään koettu olevan sopivia ”tekosyitä” epäviralliselle juttelulle, toisin kuin lähitöissä, missä yhtenä esimerkkinä mainittiin kahviautomaatin ympärillä tapahtuva jutustelu töihin täysin liittymättömistä arkipäivän asioista tai vierailu työkaverin työpisteellä. Etätöissä ei voinut syntyä tällaisia vastaavia tilanteita, joissa olisi sattumanvaraisesti jäänyt suustaan kiinni työkavereiden kanssa. Haastateltavat myös kokivat, että lähitöissä tapahtuvat spontaanit keskustelut olivat hyvä tie saada tietoa omasta organisaatiosta yleisellä tasolla, esimerkiksi siitä mitä eri osastojen arkeen kuuluu tai millaisia työtehtäviä tai vastuualueita näille kuuluu. Samalla monille ihmisille etätöihin liittyi ulkopuolelle tai paitsi jäämisen tunteita, sillä työyhteisöissä usein monet vähäpätöiset, mutta silti työn arkitilanteisiin, toimiston käytännön asioihin tai työyhteisön juoruihin liittyvät asiat jäivät lähitöissä olevien tiedoksi, eikä niitä raportoitu tai niistä keskusteltu etätöissä olevien kanssa. Haastateltavista kumminkin osa, selvä vähemmistö, koki, että etätöissä ei esiintynyt näitä tunteita tai he eivät erityisesti kaivanneet lähityön tarjoamia epävirallisen oppimisen mahdollisuuksia, koska sama asia luonnistui heidän mielestään yhtä hyvin etätöissä.

#### 4.1.2 Palaverien organisointi

”Ei, kyllä ne on ihan 99 pinnaa on niinku ihan asiaa. Ei ole mitään huokoista aikaa. Me yritetään aina sitä, että me aloitetaan palaverit edes sillä, mitä kuuluu, niin siinä tulee tällöinen nopea kuuluminen käytyä.” (C3).

Aineistosta kävi ilmi myös se, miten palaverit muuttavat muotoaan siirryttäessä lähitöistä etätöihin. Lähitöissä ennen palaveria, palaverien aikana sekä niiden jälkeen on enemmän aikaa myös muille, palaverin agendan, ulkopuolisille asioille. Etätöissä palaverit ovat yleensä pelkkää asiaa alusta, eikä tarkan aikataulun rajoissa ollut aikaa ylimääräiselle juttelulle. Tekniset ratkaisut, kuten Teams- tai Zoom -kokoukset myös rajoittivat ylimääräisen juttelun mahdollisuutta ylipäättään, sillä näissä voi olla korkeintaan muutama ihminen yhtä aikaa äänessä tai muuten keskustelua on liian vaikeaa seurata. Osa haastateltavista koki, että etätöiden yleistyminen on myös tuonut mukanaan muutoksen, jossa kaikki palaverit ovat nykyään hybridipalavereja, jossa osa osallistujista on etänä. Samoin myös lähitöissä palaverit ovat siirtyneet entistä enemmän Teams tai Zoom -ympäristöihin ja perinteiset kasvokkain tapahtuvat palaverit ovat vähentyneet huomattavasti. Osa haastateltavista koki, että tämä heikensi epävirallisen tiedon siirtymistä työyhteisöissään, vähemmistö taas koki, että epävirallinen tieto kulki aivan samalla lailla näitäkin reittejä pitkin.

#### 4.1.3 Agendan rooli

”...koska myös toisaalta on se näkökulma, että agenda pitää aina olla, jotta se etätö on tai etäpalaveri on tehokas ja siitä tulee se lopputulos, niin pitää olla agenda, mutta agenda sitten taas tappaa kaiken mahdollisen sen ulkopuolisen, koska niin hirveän kiire päästä siihen asiaan ja pysyä siinä asiassa, niin mä oon jotenkin kokenut.” (C3).

Kolmas aihe, mikä aineistosta erottui selvästi, oli agendan dominioiva rooli etätöissä. Jokainen haastateltava viittasi tähän joku suoraan tai epäsuorasti keskustelujen aikana. Etätöissä on tämän aineiston perusteella paljon suurempi kynnys kysyä jotain työhön liittymätöntä asiaa työkavereilta, kuin lähitöissä. Etätöissä pikaviestin lähettämiseen tai puhelinsoittoon tarvittiin aina jokin työhön liittyvä syy tai etukäteen sovittu aihe, tai yhteydenotto tuntui epämieluisalta. Jotkut kommentoivat suoraan, ettei heille tulisi ikinä mieleenkään lähettää viestiä työkavereilleen ilman jotain työhön liittyvää agenda, muutama taas oli siinä

tilanteessa, että heille asia ei olisi kovinkaan suuri juttu, mutta muu työyhteisö ei taas lähtenyt tähän viestittelyyn mukaan.

”(puhuttaessa etäpalavereista)...mutta kyllä se pääsääntöisesti on sitä agendan mukaista ja työasiaa, että totta kai jotain nopeita heittoja saattaa tietysti olla mitkä ei ehkä työasioihin aina liity, mutta on se kyllä pääsääntöisesti on sitä työasiaa.” (G7).

Osa haastateltavista koki, että syynä tähän oli työyhteisössä oleva kiireen ilmapiiri, jossa jokainen hetki päivästä oli jo etukäteen aikataulutettu ja palaverien täyttämä, jolloin jokaiselle työpäivän keskeyttämiselle tarvittiin joku töihin liittyvä syy, toiset taas mielsivät Teams -viestit huonoksi ja epäluontevaksi tavaksi keskustella töihin liittymättömistä asioista. Lähitöissä käveleminen työkaverin työpisteelle, keskustelun aloittaminen kasvotusten ja sen synkroninen eteneminen kaikkine keskusteluun kuuluvine kasvoin ja kehonliikkeineen päätökseen asti, oli kaikille haastateltaville mieluisampi tapa keskustella.

#### 4.1.4 Viestintä etätöissä

”(Puhuttaessa työmatkoille osallistumisesta ja etätöistä) On, on siinä eroja. Tarvitsee ehkä sitten vaan, vähän ehkä olla aktiivisempi tai uteliaampi. Ehkä paiskoa niitä viestejä oikeisiin paikkoihin ja vähän kysellä, että onko mitään reissua, voiko mennä mukaan tai voitteko laittaa viestiä, kun joku lähtee johonkin. Kyllä mä sanoisin, että se on ihan samalla tasolla yhtä mahdollista etä- kuin lähitöissä, mutta että siinä tarvitsee vaan itse ehkä olla vähän aktiivisempi sitten sen asian kanssa, että sinne pääsee mukaan.” (D4).

Keskusteltaessa viestinnän eroista etä- ja lähitöissä, nousi aineistosta nopeasti esille se, että kuinka erilaista se on verrattuna niin sanottuun normaaliin viestintään lähitöissä. Haastateltavat kokivat, että etänä työskenteleminen oli työtä yhden askeleen kauempana työyhteisöstä, kuin lähitöissä ja se vaikutti niin päivittäiseen viestintään kuin osallistumiseen työyhteisön tarjoamiin tilaisuuksiin. Lähitöissä oli mahdollista ohimennen kuulla itselleen mielenkiintoisista mahdollisuuksista, kuten esimerkiksi työmatkoista, kun taas etänä samojen mahdollisuuksien löytäminen vaati töitä ja erityisesti työajan käyttöä tähän.

”...sitten se, kun aina ei pysty välttämättä, vaikka soittamaan ja näyttämään niitä juttuja niin tekstillä on vaikea kirjoittaa silleen, ”että hei, katsotaanpas tää juttu nyt yhdessä ja mä näytän sulle tästä nyt” kun sä kirjoitat siihen, että mene tänne ja tonne ja paina siitä ja paina tästä niin se voi olla vähän tylympää, se teksti, vaikka sinne aina koittaa kirjoittaa ja laittaa hymiöö, joku voi ottaa hymiön sarkastisesti tai jotain.” (E5).

Aineistosta usein noussut näkökulma oli se, miten viestintä sähköisiä kanavia pitkin tekstimuodossa eroaa lähitöissä tapahtuvasta keskustelusta. Kirjoitettu teksti jättää paljon enemmän tulkinnan varaan kuin kasvokkain tapahtuva viestintä ja vaatii enemmän huolellisuutta sen suhteen, että tarkoitettu viesti, varsinkin neuvoa antaessa, on kirjoitettu sellaisessa muodossa, että virhetulkinnoille jää mahdollisimman vähän tilaa. Osa haastateltavista tosin koki, että Teams- tai Zoom-keskustelut olivat sopivampia ympäristöjä juuri työhön liittyville keskusteluille tai muulle ”viralliselle” toiminnalle ja kasvokkain oli helpompi keskustella työn ulkopuolisista asioista.

#### 4.1.5 Työyhteisön siiloutuminen

” ...että mulla olisi joka maanantai liiketoiminnan tällöinen ”bisneskatsaus”, koska mulla pitäisi olla niitä 10 joka viikko. Niin sitten, kun mä oon siellä toimistolla ja jos mä sijoittaudun niin että, mulla ei ole täysi palaveriputkipäivä, vaan mä onnistuin menemään oikeana päivänä, että mulla on semmoista huokoista aikaa ja mä olen siellä lähellä liiketoimintaa niin silloin mä kuulen... sieltähän nousee sitten ne mitkä on just nyt työn alla ja mitkä on niitä haasteita ja saan vähän kiinni siitä heidän arjen tekemisestä.” (C3).

Vaikka työyhteisön siiloutumista ei nimetty haastatteluissa suoraan, liikkui keskustelu yleensä siihen johtaneiden teemojen ympärillä. Suurin osa vastaajista koki, että etätöissä on ensinäkin vaikeampi etsiä sellaista tietoa, johon vastausta ei löydy heti vastaajan välittömästä lähipiiristä ja toiseksi vastaajista tuntui, että etätyötä paljon tekevät eristäytyivät vahvasti oman lähipiirinsä kanssa paljon helpommin, kuin lähitöissä. Vastaajat kommentoivat, että tähän vaikutti useasti se, että miten vaikeaksi keskusteluyhteyksien luominen etätyössä ilman töihin liittyvää agenda koettiin, osa vastaajista taas kommentoi, että heidän mielestään päämäärättömien tai retoristen kysymysten kysyminen oli lähitöissä henkisesti paljon helpompaa, kuin etänä.

”Eli se menee semmoiseen niinkun, pitää vaan tietää tietyt henkilöt ja sitten voit joutua tällöiseen kyselylooppiin ja sä kysyt ihmisiltä. ”Hei tiedätkö sä tästä jotain?” ja ”toi voi tietää” että ”toi voi tietää, että toi voi tietää” sitten se loppujen lopuksi päädyt siihen ensimmäiseen tyyppiin.” (H8).

Toinen vaikuttava tekijä oli myös organisaatioiden jäykkä rakenne ja epäselvät tietopankit, jolloin ongelmiin, jotka ylittivät työyhteisön sisäiset ryhmät, ei ollut yhtä suoraa vastausta joka olisi helppo löytää, vaan ongelman selvitys vaati taustatyötä siitä, missä siihen liittyvää tietoutta on. Osa vastaajista myös kertoi, että etätöiden myötä oma tietous organisaation muiden tiimien työtavoista heikentyi ja tiimien työskentelytavat jäivät vain niiden omaksi tiedoksensa, kun taas lähitöissä oli mahdollista olla paremmin tietoinen siitä, miten muut tiimit työskentelivät.

## 4.2 Työyhteisön jäsenyys

Työyhteisön jäsenyys ilmeni haastateltavien kokemusten mukaan yhteenkuuluvuuden rakentamisessa, yhteydenpitovälineissä, agendan roolissa, organisaation roolissa työyhteisön jäsenyydessä ja omassa asiantuntijuudessa, jotka koettiin erilaisina lähi- ja etätöissä.

### 4.2.1 Yhteenkuuluvuuden rakentaminen

”...että pitää ehkä rohkeasti vaan mennä sinne muiden kanssa (kasvokkain) juttelemaan, niin se on ehkä se millä pääsee (piireihin).” (G7).

Keskusteltaessa haastateltavien kanssa työyhteisöistä, nousi kaikkien kanssa esille normaalien, töihin liittymättömien, keskustelujen tärkeys. Vaikka kaikki haastateltavat eivät välttämättä olleet samaa mieltä siitä, että näiden keskustelujen pitäisi tapahtua lähitöissä, vaan muutaman mielestä niitä pystyi käymään myös etätöissä, olivat kaikki yksimielisesti sitä mieltä, että ilman niitä ei myöskään ryhmähenkeä tai yhteenkuuluvuuden tunnetta synny. Samoin myös kaikki haastateltavat nostivat esille sen, että mikäli tavoitteena on yhteenkuuluvuuden rakentaminen, keskustelujen tulisi olla luonteeltaan mahdollisimman luontaisia, eikä tätä voinut pakottaa työyhteisön ulkopuolelta mitenkään tehokkaasti.

”No mun mielestä sitten sen huomasi niin, että sitten kun oli oltu etänä ja ihmiset tuli toimistolle. Niin sitten silloin sen ehkä huomasi...niin päin se oli ehkä suurempi, että sitten ihmiset ehkä juttelivat enemmän.” (A1).



Aineistosta kävi myös ilmi, että suurin osa haastateltavista koki, että lähitöissä on parempi yhteisöllisyyden tunne ja ilmapiiri kuin etätöissä. Lähitöissä tuntui vahvemmin siltä, että on osa jotain itseään suurempaa kokonaisuutta eikä vaan yksinäinen henkilö tietokoneen kanssa. Etätöissä näitä tuntemuksia ei juuri ollut. Osa haastateltavista nosti esille, että yhteenkuuluvuuden rakentaminen onnistuu eri tavoilla eri ihmistyypeille, ekstroverteille ihmisille sopii kasvokkain keskustelu työpaikalla, kun taas enemmän introverttiuteen suuntaavat työntekijät pitävät mieluummin yhteyttä eri pikaviestimien välityksellä.

#### 4.2.2 Yhteydenpitovälineet

”No totta kai konttorilla on helpompi luoda yhteyksiä, että on se aika puista välillä (etätöissä). Meilläkään ei vaikka videoita käytetä valtaosassa neuvotteluita niin on se aika puista sitten siinä ruveta jostain säästä jauhamaan ennen kokousta tai jotain semmoista, että kyllä se on tosi paljon luonnollisempaa siellä toimistolla.” (F6).

Puhuttaessa viestinnästä etätöissä ollessa, keskustelu haastateltavien kanssa ajautui varsin nopeasti yhteydenpitovälineiden asettamiin rajoituksiin keskusteluihin. Teams- tai Zoom -palaverit ovat, ainakin tämän aineiston perusteella yleisin tapa organisoida palavereja niin, että niin etänä kuin lähitöissä olevat pääsevät samaan aikaan paikalle. Tästä seurasi haastateltavien mukaan puheenvuorojen vähenemistä siten, että luonnostaan aktiivisemmat ihmiset saivat vielä enemmän puheenvuoroja kuin kasvokkain olevissa kokouksissa, samoin myös palaverit muuttivat muotoaan paljon virallisempaan ja muodollisempaan suuntaan, sillä näissä palavereissa ei ollut mahdollista vaikkapa kommentoida hiljaa vierustoverille käsiteltävän aiheen asioista tai vaikkapa ihan jostain muusta asiasta.

”Joo totta kai sitten Teamssi vaikeuttaa sitä, että jos sulla on kymmenenkin ihmistä tai 15 ihmistä samassa setissä niin ei siellä puhu kuin 2 kerralla korkeintaan.” (H8).

Haastateltavat kokivat myös, että etätöissä käytettävissä olevat yhteydenpitovälineet olivat epämieluisia käyttää, kun kyseessä ei ollut töihin liittyvä yhteydenotto. Ajatus niin sanotusti tyhjästä ilmestyvästä yhteydenotosta tutustumistarkoituksessa vaikutti teennäiseltä ja luonnottomalta verrattuna lähitöissä kasvokkain tapahtuvaan tapaamiseen. Haastateltavat myös kokivat,

ettei pikaviestipalveluiden kautta tapahtuva, pääosin epäsynkroninen viestintä, rakentanut yhteisöllisyyttä samalla lailla, kuin lähitöissä tapahtuva synkroninen viestintä.

”Niin mä näin vaan sen jonkun profiilikuvan, kuulin äänen ja sitten mulle tuli tietty kuva ihmisestä sitä kautta, mutta sitten joskus kesän jälkeen, kun ihmiset alkoi palaamaan toimistolle, niin musta tuntui, että se se yhteys ja kaikki semmoinen aukes niin vähän eri tavalla. Sitten kun se sai kasvot ja pääsit siitä face-to-face juttelee, oli se sitten asiaa tai jotain ihan vaan jargonia mikä ei liittynyt töihin mitenkään. Niin tavallaan, se yhteys ja semmoinen suhde muotoutui sitten ihan eri tavalla.” (H8).

Aineistoa tutkiessa kävi ilmi, että yhteisöllisyyden rakentaminen on ylipäättään varsin vaikea tehtävä organisaatioissa, mutta etätöissä se on poikkeuksellisen vaikeata, sillä nykyaikana tarjolla olevat yhteydenpitovälineet tarjoavat vain hyvin pintaa riipaisevan ja yksiulotteisen kuvan ihmisistä. Puhelut, sähköpostit ja pikaviestisovellukset jättävät aina jonkun ihmisyyteen ja ihmisen persoonallisuuden olennaisesti kuuluvan osan keskustelun ulkopuolelle, eikä tällöin yhteisöllisyyden rakentaminen onnistu yhtä helposti, kuin lähitöissä. Haastateltavat kuvailivat, että jos etänä keskustele jonkin kollegan kanssa, jota ei ole kasvotusten toimistolla aikaisemmin tavannut, on keskustelukumppani pikemminkin vain jokin hahmo jossain, kuin mikään oikea ihminen samasta työpaikasta, josta oli paljon haittaa, sillä kaikki haastateltavat halusivat mieluummin kuulua ”oikeiden ihmisten” täyttämään työyhteisöön.

#### 4.2.3 Agendan rooli

”Siinä tavallaan toisen työn keskeyttämisen kynnyks on jotenkin erilainen hoitaa se etänä Teamsillä kun se, että menee siihen viereen vaan että, ”Mitä teet viikonloppuna?” Ei se ikinä, se ei ikinä soittaisi mulle, se ei ikinä laittaisi mulle Teamsillä sellaista viestiä enkä mäkään tekisi niin päin.” (D4).

Kuten myös epävirallisen oppimisen suhteen, myös yhteisöllisyyden rakentamisessa viestinnän agendalla on suuri rooli. Etätöissä oleminen oli kaikkien haastateltavien mielestä jollain tavalla haitallista yhteisöllisyyden luomisen tai työkavereiden tutustumisen suhteen. Samalla tavalla kuin spontaaneja keskusteluja syntyy harvemmin etätöissä, niin myös agendan rooli on hyvin dominoiva puhuttaessa etätöissä tapahtuvasta viestinnästä. Vaikka työyhteisöissä olisi valmiita kanavia, jota kautta voisi keskustella myös

epävirallisista, töihin liittymättömistä asioista, haastateltavat eivät kokeneet niitä hyviksi tai luonnollisiksi keinoiksi tutustua uusiin ihmisiin. Kynnys käyttää etätöissä tarjolla olevia yhteydenpitovälineitä oli hyvin suuri ja vaikka osa haastateltavista koki, että hänelle itselleen tämä ei ole ongelma, hän yleensä oli poikkeus työyhteisössään tässä suhteessa ja yhteisöllisyyden rakentaminen tyssäsi tähän.

”...Ei voi oikein soittaa moro, että mä haluaisin tutustua suhun.” (E6).

#### 4.2.4 Organisaation rooli työyhteisön jäsenyydessä

”Me käydään oman ryhmän kanssa aina syömässä. Niin työpaikka tarjoaa sen lounaan, niin ne on ollut sellaisia tapahtumia missä on vähän päässyt tutustumaan. Sitten meillä on jotain näitä tyhytapahtumia, mutta ne on aina sitten kun meidän koko yksikön eikä vaan meidän osaston kesken. Sitten kun siellä on niin paljon näitä ihmisiä kenen kanssa sä et edes, ketä sä et edes näe normityössä niin sitten niiden kanssa ei tullut niin paljoa...tai ei ole ollut sellaista halua tutustua.” (A1).

Vaikka nykypäivänä useimmat organisaatiot ovat siirtyneet entistä enemmän etä- tai hybridityöjärjestelyihin, organisaatioilta itseltään tulee varsin vähän tukea yhteisöllisyyden rakentamiseen etätöissä oleville työntekijöille. Klassiset työhyvinvointipäivät ja tiimipäivät tuntuvat olevan edelleen miltei ainoa organisaatioiden keino rakentaa yhteisöllisyyttä työyhteisöissä. Aineistoissa nousi selvästi esille, miten nämä perinteiset tapahtumat ovat hyviä yhteisöllisyyden rakentamisen työkaluja juuri sen takia, että niissä pääsee keskustelemaan kasvotusten eri työyhteisöjä edustavien ihmisten kanssa. Haastateltavista monet kokivatkin, että organisaatiot pitivät etätöitä välttämättömänä pahana ja keskittävät tässä asiassa resurssinsa mieluummin lähitöihin.

”(puhuttaessa yhteisöllisyyden rakentamisesta) Ja sitten kun ei ole ketään joka sitä johtaa, se pitäisi tulla jotenkin kaikkien keskenään oivaltaa, niin se on etänä ihan käsittämättömän hankalan oloista.” (C3).

Aineistoista nousi myös vahvasti esille se, että miten lähestulkoon kaikissa haastateltavien organisaatioissa ei etätöissä työskenteleville työntekijöille oltu annettu minkäänlaisia ohjenuoria, tukiohjelmia tai vastaavia keinoja rakentaa yhteisöllisyyttä, vaan asenteena oli enemmänkin se, että työntekijät itseohjautuvasti löytävät keinot tähän. Aineistosta nousi esille kommentteja siitä,

miten yhteisöllisyyden rakentaminen onnistuu jo vakiintuneilta tiimeiltä, jossa on pääosin tai kokonaan vanhoja työntekijöitä, sillä heillä on jo hyväksi havaitut toimintatavat hallussa, mutta pääosin uusista työntekijöistä koostuvat tiimit ovat tämän asian kanssa pulassa, mikäli heille ei ole valmiita ohjeita tai malleja tarjolla.

#### 4.2.5 Oma asiantuntijuus

”...rupesi vähän tietämään enemmän, että keneltä kannattaa kysyä mitään ja kuka on missäkin roolissa siellä organisaatiossa ja myös sitten se, että itsellä se oma asiantuntemus oli vahvistunut sille tasolle, että koki oikeasti olevansa asiantuntija eikä asiantuntijuuden opettelija.” (F6).

Puhuttaessa työyhteisön jäsenyydestä ja haastateltavien omista tuntemuksista sen suhteen, nousee hyvin nopeasti esille se seikka, että asiaa voi tarkastella muutamasta eri näkökulmasta. Ensimmäinen näkökulma on työyhteisön jäsenyys ammatillisesta näkökulmasta, missä tilanteessa työntekijä tuntee olevansa tasavertainen työtehtävien suorittaja kuin muut työyhteisön jäsenet. Toinen näkökulma oli taas se, miten hyvin työntekijä pääsee osalliseksi työyhteisön sosiaalista piiriä. Kaikki haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että oman työtehtävän ammatillinen osaaminen on erittäin tärkeä osa työyhteisöön kuulumista. Mikäli tätä osaamista ei tuntenut, oli pahimmillaan työyhteisön ulkopuolinen huijari tai parhaimmassa tapauksessa vain huijarisyndroomaa poteva asiantuntija.

”(puhuttaessa kun haastateltava oli ensin keskittynyt ammatilliseen osaamiseen) Joo ja sitten kun oli sillain vähän sivusta seurannut sitä, että minkälaisia ne muut ihmiset on, niin sitten oli ehkä helpompi (tutustua), kun oli jonkinlainen mielikuva syntynyt niistä ihmisistä.” (A1).

Osa haastateltavista koki, että ammatillinen ja sosiaalinen puoli kulkivat käsi kädessä, samalla kun oppi tekemään tarjolla olevia työtehtäviä, oppi samalla myös työyhteisön sosiaaliset säännöt ja lopputuloksena oli täysi jäsenyys molemmilla tasoilla. Toiset haastateltavista taas kokivat, että työyhteisön jäsenyyden saavutti ammatillisesti helpommin kuin sosiaalisen jäsenyyden, sillä jälkimmäiseen vaikutti paljon enemmän muuttujia kuin edelliseen, kuten esimerkiksi miten työyhteisössä etätyöt on organisoitu, onko organisaatiolla itsellään vahvaa roolia asiassa, onko työyhteisössä ollut paljon vaihtuvuutta tai miten työyhteisön sisäinen viestintä on organisoitu. Yksi haastateltavista

totesikin, että vaikka hän on ajallisesti yksi työyhteisön vanhimpia jäseniä, työyhteisössä oli ollut niin suuri vaihtuvuus ja yleinen myllerrys, ettei hän 100 % etätyötä tekevänä tuntenut kuuluvansa mihinkään työyhteisöön sosiaalisesti. Keskusteluun nousi myös esille työntekijöiden henkilökohtaiset erot, jotkut ovat vain sosiaalisempia ja ulospäin suuntautuneempia, kuin toiset.

# 5 POHDINTA

## 5.1 Mitä tulokset meille kertovat?

Tämän pro gradu -tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, minkälaisia kokemuksia ja tuntemuksia nykyajan tietotyöläisillä on epävirallisen tiedon siirtymisestä etätöissä ja siitä, miten etätöiden kasvanut määrä on vaikuttanut heidän matkaansa työyhteisönsä jäseniksi.

Puhuttaessa epävirallisen oppimisen tapahtumisessa työyhteisössä, noudatti tässä tutkimuksessa saatu aineisto samoja linjoja, kuin Wegnerin sosiaalisen oppimisen teorioissa (Wegner 1998; 2004), haastateltavat mielsivät hetket, jolloin epävirallinen oppiminen tapahtui, nimenomaan kahden tai useamman työntekijän keskeiseksi, sosiaalseksi toiminnaksi. Etätöet vähensivät radikaalisti työntekijöiden välisiä kohtaamisen hetkiä, joissa epävirallinen oppiminen parhaiten tapahtuu. Etätöissä työskennellessä haastateltavien arjesta jäivät pois niin yhteiset lounastauot kollegoiden kanssa, satunaiset tapaamiset toimistolla, kuin palaverien yhteydessä tapahtuneet pienet juttutuokiot. Palaverit itsessään olivat haastateltavien mielestä etätöissä paljon asiapitoisempia ja virallisempia kuin lähitöissä, joka ei auttanut työyhteisön jäsenyyden saavuttamisen kannalta. Tämä aineisto noudatti vahvasti Kyndtin ym. (2018) ja Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmavalta (2022) havaintoja siitä, miten työntekijöiden välinen epävirallinen interaktio on tärkeässä roolissa epävirallisen oppimisen mahdollistajana. Nonakan ja Takeuchin (1995) lanseeraama SECI-malli myös painottaa sosiaalista interaktioita, missä eksplisiittinen ja implisiittinen tieto kohtaavat, mutta tämän aineiston perusteella lisääntynyt etätöet vähentää sopivia tilaisuuksia tähän. SECI-mallin ensimmäinen osa, sosialisointi, jossa tiedon tulisi siirtyä implisiittisellä tasolla työntekijältä toiselle kärsii etätöiden lisääntymisestä eniten. Osa haastateltavista kertoi, että vaikka heille itselleen sosiaaliset interaktiot onnistuvat hyvin etäyhteyksien kautta, tämä ei kumminkaan ollut yleistä muualla organisaatiossa, vaan he olivat tässä tapauksessa poikkeus, eikä

työhön liittymättömien yhteyksien luominen onnistunut tästä syystä.

Tämän tutkimuksen aineistossa tämä näkyy hyvin siinä, kun käsiteltiin agendan roolia etätöissä. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että etätöissä on tiettyjä, henkisiä, rajoitteita viestinnän aloittamisessa. Ilman työhön liittyvää agendaa, oli kynnys todella korkea uusien keskustelujen aloittamiselle, varsinkin jos kyseessä oli työhön liittymättömästä juttelusta. Osa tästä ongelmasta oli aineiston perusteella se, että etätöissä tarjolla olevat viestintävälineet eivät yksinkertaisesti olleet tarpeeksi luonnollisia viestintäkanavia korvataksaan lähitöissä tapahtuvat keskustelutuokiot. Nonaka ja Takeuchi (1995) kirjoittivat ”ba” nimisestä henkisestä tilasta, jossa sosiaalisen interaktion kautta tapahtuu uuden tiedon luomista, ja tämän tutkimuksen perusteella etätöissä tämän muodostaminen on vaikeampaa jo pelkästään sen takia, että viestintä on paljon enemmän agendan ajamaa ja työorientoitunutta.

Ohjelmistojätti Microsoft (Yang ym. 2022) teetti oman määrällisen tutkimuksen siitä, miten etätöissä työskentelevien työntekijöiden viestintäkanavat muuttuvat verrattuna työntekijöihin lähitöissä. Tässä suhteessa tämä aineisto noudatti pitkälti samoja linjoja kuin Microsoftin organisaatiossa tehty tutkimus, etätyöt vähentävät työntekijöiden yhteyksiä oman lähipiirin ulkopuolelle ja samalla vahvistavat lähipiirin merkitystä sosialisoinnin ylläpitäjänä. Tämä on huono muutos niin epävirallisen oppimisen, kuin työyhteisön kuulumisen kannalta, sillä työyhteisöön kuulumisen kannalta olisi parasta, että työntekijä tuntisi kuuluvansa koko organisaation kattavaan työyhteisöön, eikä vain lähipiiriinsä, joka sattuu työskentelemään samassa organisaatiossa. Samoin se epävirallinen tieto, joka olisi työntekijälle kaikista hyödyllisintä on usein jossain kauempana, kuin välittömässä lähipiirissä. Tämän tiedon siirtyminen työntekijälle vähenee etätöissä. Yangin ym. (2022) tutkimuksessa nostettiin myös esille se, miten etätyöskentely edesauttaa työyhteisön siiloutumista ja tämän tutkimuksen aineisto puhuu saman asian puolesta. Haastateltavat kertoivat, että etätöissä oli usein vaivalloista etsiä tietoa oman ”siilon” ulkopuolelta ja usein oli tilanteita, jossa ei ollut edes selvää käsitystä, mistä tietoa tulisi hakea ja tuloksena oli miltei satunnaisesti valittuja kohteita kysymyksille. Etätyö edesauttaa siiloutumista sillä, että se vaikeuttaa uusien viestintäyhteyksien luomista oman lähipiirin ulkopuolelle, joka johtaa suoraan siihen, että työyhteisön sisäinen viestintä ja sitä

myötä epävirallisen tiedon liikkuminen ja työyhteisöön kuuluvuuden tunne heikkenee.

Puhuttaessa organisaation roolista ja mahdollisesti tarjoamista rakenteista, Skule (2004) korosti rakenteiden olemassaolon ja oppimisen kannustamisen tärkeyttä. Kyndt ym. (2018) painottivat taasen epävirallisen oppimisen *epävirallista* osuutta. On tärkeää, että työpaikat tarjoavat sellaisia rakenteita työpaikallansa, jotka mahdollistavat työntekijöiden epävirallisia kohtaamisia, mutta samalla yhtä tärkeää, että ne pysyvät epävirallisina kohtaamisina, ilman esihenkilön valvovaa läsnäoloa (Kyndt ym. 2018; Boud & Rooney 2018). Tämän tutkimuksen aineistosta kävi ilmi, että tällaisia rakenteita etätöihin on varsin vähän tarjolla ja suurimaksi osaksi työntekijät on jätetty ilman valmiiksi mietittyjä rakenteita ja toivottu sekä oletettu, että he itseohjautuvasti pystyisivät luomaan ilmapiirin, joka edesauttaisi yhteisöllisyyttä ja samalla epävirallisen tiedon liikkumista. Tämä kävi hyvin ilmi haastattelusta, jossa haastateltava kertoi, että kun organisaation kautta ei tukea juuri tullut oli sen tällaisen ilmapiirin rakentaminen yksin liki mahdoton tehtävä.

Lopullisena yhteenvetona voidaankin sanoa, että epävirallisen oppimisen ja työntekijän työyhteisön jäsenyyden kannalta, on etätöiden lisääntyminen miltei aina huono asia. Ainoastaan silloin, kun organisaatiossa on panostettu merkittävä määrä aikaa ja vaivaa epävirallista oppimista ja yhteisöllisyyttä tukeviin rakenteisiin voi olla niin, ettei etätöiden lisääntyminen haittaa kumpaakaan, mutta tämä tuntui tutkimusaineiston pohjalta olevan harvinaista ja yleisin reaktio organisaatioiden puolelta oli pikemminkin etätöiden rajoittaminen kuin minkäänlaisten organisaation kattavien muutosten teko.

## ***5.2 Luotettavuus ja eettisyys fenomenologisessa tutkimuksessa***

Pohdittaessa fenomenologiaan sekä eettisyyttä esiin nousee esimerkiksi tutkijan esiymmärryksen vaikutus tutkimuskohteeseen, tutkijan kyky tarkkaan tutkittavien kokemusten kuvaukseen sellaisenaan kuin ne on tutkimusaineistossa esitetty sekä tutkijan kykyä tulkita kokemusta. Fenomenologiassa jokainen yksilö nähdään erilaisena, ollaan kiinnostuneita erilaisuudesta sekä sen merkityksestä eikä yleistämisestä, mikä on tieteelliselle ajattelulle jokseenkin vierasta. Fenomenologian analyysivaiheessa tulee välttää tutkimustulosten



ohittavia tulkintoja tai muuntaa niitä yleistettävimmiksi, jolloin yksittäisten kokemusten merkitys katoaa (Laine 2018).

Eettiset menettelytavat kuvataan tutkijan toimintana toimia muun muassa tiettyjen kirjoitettujen periaatteiden mukaisesti, pohtimaan mahdollisia riskitekijöitä sekä varautumaan yllättäviin asioihin. Toiseen ulottuvuuteen kuuluu taas tutkimuksen teon eettiset pohdinnat, jotka nousevat tutkimuksen tekemisen edetessä. Tähän luokkaan kuuluu muun muassa pohdinta tutkimusaiheen eettisyydestä sekä hyväksyttävyydestä, tutkijan rooli suhteessa tutkittavaan sekä tutkijan vaikutus tutkittavaan, tutkittavan johdateltavuus, tutkimuksen ja sen tulosten kuvailu sekä tulkinta, aineistonkeruun eettisyys sekä tutkimustulosten tulkinta sekä analysointi (Guillemin & Gillam 2004). Tässä tutkimuksessa on kyse työelämän ja työpaikkakulttuurin koetusta toiminnasta, tai jopa arkaluonteisista toimintatavoista, joista haastateltava ei välttämättä halua kovinkaan syvällisesti keskustella, joten on tärkeää pohtia haastattelun kysymysasettelua myös eettisestä näkökulmasta, kuten Cohen (2018) teoksessaan muistuttaa.

Fenomenologista tutkimuksen onnistuneisuutta kuvaa se, jos tutkimus on auttanut meitä näkemään ilmiön aikaisempaa selvemmin, jäsentyneemmin sekä monipuolisemmin. Tätä onnistuneisuutta, voidaan nimittää myös luotettavuudeksi, jolloin tutkija on tutkimuksen jokaisessa vaiheessa pohtinut, miten olen saanut sekä olen pystynyt tavoittamaan kokemukset ja merkitykset, suhteessa omaan ehkä erilaiseen esiymmärrykseen nähden (Laine 2018).

Fenomenologiassa tutkijan on tiedostettava oma esiymmärryksensä. Tietoisuus nähdään kuitenkin osittaisena, koska osa siitä on tiedostamatonta tai vaikeasti tietoisuuteen saatavissa. Fenomenologiassa korostetaan esiymmärryksen tiedostamista, jotta asioita voidaan kuvata mahdollisimman ennakkoluulottomasti (Laine 2018). Tutkijan tulee pohtia itsekriittisesti sekä reflektoiden kokemuksen tulkintoihin kuuluvista ongelmista. Luotettavuuteen fenomenologisessa tutkimuksessa voidaan liittää myös pohdintaa kokemusten sekä käsitysten yksilöllisyydestä. Onko tutkittava kuvannut luotettavasti omia kokemuksiaan, vai kertonut yleisiä käsityksiä. Onko saatuihin kokemuksiin ja merkityksiin vaikuttanut tutkijan ennakkokokemukset, saatu aineisto tai tutkijan lukema teoria aiheesta (Laine 2018).

### 5.3 *Jatkotutkimuksista*

Mietittäessä sitä, minkälaisia jatkotutkimusmahdollisuuksia tämä tutkimus nostaa esille, on hyvä pitää mielessä, kuinka suuresta ilmiöstä on kyse. Maailmanlaajuisen koronapandemian seurauksena etätöiden määrä kasvoi suorastaan räjähdysmäisesti ympäri maailman niillä aloilla, joilla etätöiden tekeminen oli mahdollista. Tämä tutkimus keskittyi tarkasti rajattuun haastateltavien joukkoon suomalaisessa yrityskulttuurissa. Haastateltavat olivat noin 30-vuotiaita, työskentelivät asiantuntijatehtävissä tietotöissä ja olivat siirtyneet uusiin työtehtäviin tai työpaikkaan kohtuullisen ajan sisällä. On sanomattakin selvää, että tämä jättää valtavan joukon toisenlaisia ihmisiä tutkimuksen ulkopuolelle, kuten vanhemmat työntekijät tai erilaisessa kulttuuriympäristössä työskentelevät henkilöt.

Mikäli tästä ilmiöstä halutaan saada mahdollisimman kokonaisvaltainen kuva, on väistämätöntä, että myös näitä muita aihealueen аспекteja olisi tutkittava. On hyvä myös pohtia tutkijan omaa suhdetta aihepiiriin, sillä on väistämätöntä, että omat kokemukset työskentelystä niin eri työkuultuureissa, kuin tietynlaisen kansalliskulttuurin alaisena jättävät väistämättä jälkensä tutkimuskysymyksistä keskusteluun, toisenlaisissa kulttuuriympäristöissä asenteet niin haastattelijalla kuin haastateltavilla voivat olla hyvin erilaisia.

Tämän lisäksi etätöiden ja epävirallisen tiedon suhteessa on vielä paljon tutkittavaa, mitä tämä tutkimus ei käsittele, kuten esimerkiksi se, mitkä ovat organisaatioiden tarjoamat ratkaisut epävirallisen tiedon siirtymiseen tulevaisuudessa. Samoin etätöissä ja yhteisöllisyyden rakentamisessa on vielä runsaasti tutkittavaa, sillä yhteisöllisyys itsessään on hyvin kulttuuririippuvainen käsite. Jatkotutkittavaa tämän aihealueen tiimoilta voisi olla esimerkiksi se, miten uusien työyhteisöjen yhteisöllisyyden rakentaminen etätöissä eroaa vanhojen tiimien yhteisöllisyyden ja minkälaisia keinoja sen ylläpitämiseen etätöissä käytetään. Myös tämän tutkimuksen aineistossa on paljon viitteitä siihen, miten etätyöskentely koetaan positiiviseksi asiaksi ja voimavaraksi, vaikka tämän tutkimuksen aihepiiriin asiat eivät etätyöskentelystä juurikaan hyödy. Onkin hyvä pitää mielessä, että mahdolliset etätyön tuomat hyödyt voivat juuri olla niitä pieniä arjen asioita, jotka auttavat jaksamaan työntekijöitä rakentamaan yhteisöllisyyttä

lähitöissä tai pitämään korvansa auki epävirallista tietoa varten, mutta se on selvää, että tilausta uusille tutkimuksille aiheesta varmasti on.

# LÄHTEET

- Baert, H. (2018). Informal learning at work: What do we know more and understand better? Teoksessa Segersm, M., Messmann, G., & Dochy, F. (toim.) *Informal Learning at Work – Triggers, Antecedents, and Consequences*. (s.153–187). Routledge.
- Boijer-Spoof Heikinheimo, K., & Ilmivalta, R. (2022). Etätöyön hyvinvointiopas. Helsinki: Bazar.
- Boudd, D., & Rooney, D. (2018). The potential and paradox of informal learning. Teoksessa Segersm, M., Messmann, G., & Dochy, F. (toim.) *Informal Learning at Work – Triggers, Antecedents, and Consequences*. (s.134–152). Routledge.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2018). *Research Methods in Education*. Eight edition. London: Routledge, Taylor & Francis Group.
- Grohnert, T., Meuwissen, G. & Gijsselaers W. (2018). Deliberate practice as a lever for professional judgement: lessons from informal workplace learning. Teoksessa Segersm, M., Messmann, G., & Dochy, F. (toim.) *Informal Learning at Work – Triggers, Antecedents, and Consequences*. (s.63–79). Routledge.
- Guillemin, M., & Gillam, L. (2004). Ethics, Reflexivity, and “Ethically Important Moments” in Research. *Qualitative Inquiry* 10:2, s. 261–280.  
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1077800403262360>
- Huhtinen, A-M., & Tuominen, J. (2020). Laadullisen tutkimuksen lähestymistavat: Fenomenologia...Ihmisten kokemukset tutkimuksen kohteena. Teoksessa Puusa A. & Juuti P. (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. (s. 296–307). Gaudeamus.
- ILO (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Haettu 26.1.2023 osoitteesta:  
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>

- Jyväskylän yliopisto (2015a). Fenomenologinen tutkimus. Menetelmäpolku.  
Haettu 04.11.2022 osoitteesta:  
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/fenomenologinen-tutkimus>
- Järvinen, A., Koivisto, T., Poikela, E. (2000). *Oppiminen työssä ja työyhteisössä*. WSOY.
- Korhonen, V., (2005). Työn ja oppimisen verkostot – näkökulmia sosiaalisen pääoman kehkeytymiseen. Teoksessa Poikela E. (toim.) *Oppiminen ja sosiaalinen pääoma*. (1. painos, s. 201–222). Tampere University Press.
- Kyndt, E., Govaerts, N., Smet, K., & Dochy, F. (2018) Antecedents of informal workplace learning. Teoksessa Segersm, M., Messmann, G., & Dochy, F. (toim.) *Informal Learning at Work – Triggers, Antecedents, and Consequences*. (s.13–31). Routledge.
- Laine, T. (2018). Tutkimuksen teoreettiset lähtökohdat. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Valli R. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2*. (5. painos s.29–50). PS-Kustannus.
- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Microsoft. (2022). Hybrid work is just work. Are we doing it wrong? Haettu 21.11.2022 osoitteesta:  
<https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/hybrid-work-is-just-work>
- Miettinen, T., Pulkkinen, S., & Taipale J. (2010). Johdanto. Teoksessa Miettinen T., Pulkkinen S., & Taipale J. (toim.) *Fenomenologian ydinkysymyksiä*. Gaudeamus Helsinki University Press.
- Morým, M. (2018). Fenomenologia. *Filozofia Publiczna Demoratyczna*, 2018, 1 (2), s.169–176.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford University Press.
- Polanyi M. (1958). *Personal Knowledge, Towards a Post Critical Epistemology*. Routledge.
- Polanyi, M. (1966). *The Tacit Dimension*. Doubleday & Company.

- Puusa, A., & Ala-Kortesmaa, S. (2019). Vuorovaikutukselliset työyhteisötaidot asiantuntijatyössä. *Työelämän tutkimus*, 17(3), 187–201.  
<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87125>
- Ranki, S. (2023) HELP-katsaus: Työelämän muutosnäkömät. Työterveyslaitos. Haettu 11.03.2023 osoitteesta:  
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-067-6>
- Segersm, M., Messmann, G., & Dochy, F. (2018). Emergence, theoretical foundation, and conceptualization of informal learning at work. Teoksessa Segersm, M., Messmann, G., & Dochy, F. (toim.) *Informal Learning at Work – Triggers, Antecedents, and Consequences*. (s.1–10). Routledge.
- Seppänen, R., (2005). Osaaminen, johtaminen ja sosiaalinen pääoma. Teoksessa Poikela E. (toim.) *Oppiminen ja sosiaalinen pääoma* (1. painos, s. 179–196). Tampere University Press.
- Shanks, R. (2018). Vital but neglected: the informal learning of new teachers in Scotland. Teoksessa Segersm, M., Messmann, G., & Dochy, F. (toim.) *Informal Learning at Work – Triggers, Antecedents, and Consequences*. (s.100–133). Routledge.
- Skule, S. (2004) Learning conditions at work: a framework to understand and assess informal learning in the workplace. *International journal of training and development*, 8(1), 8–20.
- Toivanen, M., Käsälä, M., Kalliomäki-Levanto, T., Kauppi, M., Tuomiovaara, S., Yli-Kaitala, K., & Suorsa, T. (2021). Onnekkait sattumat ja psykologinen turvallisuus uudistumisen lähteinä työpaikoilla. Työterveyslaitos.
- Työterveyslaitos. (2022). Korona-aika passivoi työntekijöitä oman työn kehittämisessä. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/korona-aika-passivoi-tyontekijoita-oman-tyon-kehittamisessa>
- Varto, J. (1992, 2001). Laadullisen tutkimuksen metodologia. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Virtanen, I. (2014) *How Tacit Is Tacit Knowledge? Polanyi's theory of knowledge and its application in the knowledge management theories*. [Väitöskirja, Tampereen yliopisto]. Trepo. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9493-2>

- Yang, L., Holtz, D., Jaffe, S., Suri, Siddharth, Sinha, S., Weston, J., Joyce, C., Shah, N., Sherman K., Hecth, B., & Teevan J. (2022). The effects of remote work on collaboration among information workers. *Nature Human Behavior* 6, 43-54. <https://www.nature.com/articles/s41562-021-01196-4>
- Yle (2022). Etätyö tuli jäädäkseen – asiantuntija: ”Vanhaan maailmaan, missä oltiin aina konttorilla, ei palata”  
Haettu 11.03.2023 osoitteesta:  
<https://yle.fi/a/74-20001748>
- Wenger, E. (2004). Knowledge management as a doughnut: Shaping your knowledge strategy through communities of practice. *Ivey Business Journal (Online)*, 2004, p.1.
- Wenger, E. (1998). *Communities of practice: Learning, meaning and identity*. Cambridge: Cambridge University Press.

# LIITTEET

## LIITE 1 Haastattelurunko

### HAASTATTELUTEEMAT

Kesto 45 min

1. Yleinen taustatieto
  - a. Yleinen selostus tutkimuksen luonteesta, haastateltavien anonymiteetistä ja vastaavista.
  - b. Henkilötiedot, ikä, ammattinimike, kuinka pitkään ollut töissä, aloittiko etänä heti vai myöhemmin.
  - c. Yleinen kartoitus työpaikan ja työn luonteesta, onko työpaikalla minkälaiset etätyömahdollisuudet.
  
2. Etätyömahdollisuudet
  - a. Miten etätyömahdollisuudet on järjestetty työpaikalla, kerran viikossa, useammin?
  - b. Työskenteleekö haastateltava itse usein etänä.
  - c. Onko etänä liikaa kokouksia?
  - d. Käsitelläänkö kokouksissa vain työasioita vai onko niissä aikaa keskustella myös muista työpaikan asioista?
  - e. Minkälaisia kommunikaatiotapoja etätöissä käytetään? Epäsynkronisia vai synkronisia?
  
3. Epävirallinen oppiminen / hiljainen tieto
  - a. Mitä epävirallinen oppiminen haastateltavan itsensä mielestä on
  - b. Haastateltavan omat kokemukset epävirallisesta oppimisesta
  - c. Tarjoaako työpaikka tähän soveltuvia rakenteita, kannustava ilmapiiri, matala kynnyks kysyä apua, onko työpaikalla mentoria...
  - d. Onko siiloutuminen tai kommunikointi oman kaveripiirin ulkopuolelle kasvanut tai vähentynyt etätöissä?
  
4. Työyhteisön jäsenyys
  - a. Omin sanoin kuvailua miten/milloin on tuntenut itsensä päässeen osaksi työyhteisöä?



- b. Jos ryhmään tulisi nyt uusi jäsen, minkälaisia neuvoja hänelle antaisi, jotta tämä pääsisi työyhteisön jäseneksi
  - c. TAI minkälaisia neuvoja antaisi itselleen, jos voisi nykytiedolla neuvoa menneisyyden itseään
  - d. Kuinka helppoa on tehdä uusia yhteyksiä etätöissä uutena/vanhana henkilönä
  - e. Tunnetko kuuluvasi myös etätöissä yhdeksi yhteisön jäseneksi?
- 
- Onko oman työyhteisön kesken jotain yhteisiä tapaamisia?
  - Oliko työpaikalla joku tietty kaveripiiri tai **yhteisö** jonka olemus on muuttunut etätöihin siirryttyä? Vaihdettu viestintätapaa tai epävirallisten tapaamisten muotoa/aikaa/paikkaa?
  - Onko etätöissä tullut vastaan jotakin yllättäviä tilanteita, joiden hoitaminen on erilaista kuin toimistolla?
  - Johonkin väliin ilmapiiristä kysymys, onko etänä tiimissä erilainen ilmapiiri kuin työpaikalla?