

Konsta Koskinen

ETÄTYÖLÄISEN IDENTITEETTI

Diskurssianalyysi etätyötä koskevista verkkokeskusteluista

Yhteiskuntatutkimuksen tutkinto-ohjelma
Kandidaatintutkielma
Toukokuu 2024

TIIVISTELMÄ

Konsta Koskinen: Etätyöläisen identiteetti – Diskurssianalyysi etätyötä koskevista verkkokeskusteluista
Kandidaatintutkielma
Tampereen yliopisto
Yhteiskuntatutkimuksen tutkinto-ohjelma
Toukokuu 2024

Koronapandemian jälkeen etätyö on omaksuttu nopeasti ja laajasti osaksi nykyistä työelämää. Etätyön vuosittainen määrä on ollut kasvussa lähes kaikilla työnantajasektoreilla ja valtaosa etätyötä tekevästä on tyytyväisiä etätyöhön työmuotona. Keskustelua on kuitenkin käyty julkisuudessa toimistotyöskentelyyn paluusta, etätyön hyödyistä ja haitoista, sekä hybridityöstä. Tässä tutkielmassa tarkastellaan, rakentuu etätyötä tekeville verkkokeskusteluissa etätyöläisten ryhmäidentiteetti, ja jos rakentuu, niin millainen tämä identiteetti on?

Teoreettisena viitekehystenä tutkielmassa toimii sosiaalisen identiteetin lähestymistapa, jonka näkökulmasta etätyötä on aiemmin tutkittu työntekijäidentiteetin, organisaatioon sitoutumisen ja identiteettiuhkien kannalta. Etätyön on aikaisemman tutkimuksen mukaan nähty heikentävän työntekijäidentiteettiä, organisaatioon sitoutumista sekä lisäävän työuupumusta. Etätyöläisen identiteetin on myös nähty rakentuvan identiteettiin kohdistuvien uhkien kautta.

Aineistona tutkielmassa toimi etätyötä käsittelevien verkkoartikkelien kommenttiosioista kerätyt etätyötä tekevien henkilöiden kommentit. Kommentit kerättiin Helsingin Sanomien ja Aamulehden verkkosivuilta kahdestakymmenestä yhdestä artikkelista, jotka oli julkaistu vuonna 2020 tai myöhemmin. Kommenteista oli käytävä yksiselitteisesti ilmi, että kommentoijat työskentelevät etänä. Aineiston analyysimenetelmänä tutkielmassa käytettiin diskurssianalyysia.

Tuloksena aineistosta löytyi kuusi diskurssia, jotka olivat mahdollistamisen diskurssi, hyvinvoinnin diskurssi, tehokkuuden diskurssi, itsenäisyyden diskurssi, toimistotyön diskurssi ja sovittelun diskurssi.

Mahdollistamisen diskurssissa etätyö nähtiin mahdollistajana muihin elämän osa-alueisiin ja hyvinvoinnin diskurssissa etätyön kuvailtiin lisäävän hyvinvointia. Tehokkuuden ja itsenäisyyden diskurssissa etätyöläisten identiteettiä rakennettiin tehokkaina ja itseohjautuvina työntekijöinä. Toimistotyön diskurssissa rakennettiin kuvaa toimistosta ja siellä työskentelevistä negatiivisessa sävyssä ja sovittelun diskurssissa pyrittiin tekemään lievennystä etätyöläisten ja toimistolla työskentelevien välille.

Aineistossa etätyöläisille rakentuu ryhmäidentiteetti induktiivisesti etätyöläisten omien ulostulojen pohjalta. Hyvinvointi ja mahdollistaminen näyttäisivät olevan syitä etätyön tekemiselle, tehokkuuden korostaminen keino luoda hyväksyntää valinnalle, ja itsenäisyys sekä perustelu sille, että henkilö on työntekoon tällä tavoin soveltuva, että kuvaus työyhteisön merkityksettömyydestä. Aineistossa toimiston merkitystä uudelleenrakennetaan vuorovaikutuksen paikaksi mitätöiden sen merkitys työnteolle.

Avainsanat: etätyö, sosiaalinen identiteetti, ryhmäidentiteetti, diskurssianalyysi

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Sosiaalisen identiteetin lähestymistapa	3
2.1	Identiteetti	3
2.2	Sosiaalinen identiteetti	4
2.3	Kategorisointi sisä- ja ulkoryhmiin	5
3	Etätyö	8
3.1	Etätyö ilmiönä	8
3.2	Etätyö ja identiteetti	9
4	Tutkimusasetelma	12
4.1	Aineisto	12
4.2	Diskurssianalyysi	14
4.3	Tutkimuseettiset kysymykset	15
5	Analyysi ja tulokset	16
5.1	Mahdollistamisen diskurssi	16
5.2	Hyvinvoinnin diskurssi	18
5.3	Tehokkuuden diskurssi	20
5.4	Itsenäisyyden diskurssi	22
5.5	Toimistotyön diskurssi	23
5.6	Sovittelun diskurssi	24
6	Johtopäätökset	26
	Lähteet	30
	Liite: Artikkelit, joista aineisto on kerätty	33

1 Johdanto

Koronapandemian myötä varsinkin tietotyöläiset omaksuivat etätöön nopeasti ja laajasti. Niin etätöön kuin etätöitä tekevien määrät kasvoivat koronapandemian myötä, ja vaikka määrä on sen jälkeen hieman laskenut, on etätö vakiintunut osaksi nykyistä työelämää (Tilastokeskus 2023a). Vuoden 2020 elo-syyskuun aikana kerätyn työolobarometrin mukaan etätö lisääntyi vuoden 2019 jälkeen lähes kaikilla työnantajasektoreilla, ja työntekijöistä valtaosa oli etänä työskentelyyn joko erittäin tyytyväisiä tai melko tyytyväisiä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, 80). Työntekijöiden tyytyväisyys etätöön jatkui myös vuonna 2021 kerättyssä työolobarometrissa, jossa yli puolet vastanneista oli samaa mieltä, että heillä on etätöissä käytettävissä rauhallinen tila, yli kolmannes vastanneista oli samaa mieltä, että he pystyvät keskittymään paremmin kotona kuin toimistolla, ja 80 prosenttia vastanneista oli samaa mieltä, että etätö on heille tuottelias tapa tehdä töitä (Työolobarometri 2022).

Pandemian jälkeen etätöön, toimistovelvoitteen ja hybridityöskentelyn eduista ja haitoista on keskusteltu laajasti, ja työnantajat ovat pyrkineet houkuttelemaan työntekijöitä takaisin toimistoille esimerkiksi panostamalla toimistojen viihtyvyyteen. Etätöille on muodostunut myös negatiivinen stigma, jonka mukaan ihmiset eivät suosi etätöitä esimerkiksi sen tarjoaman työrauhan tai tehokkuuden vuoksi, vaan siksi, etteivät ole tööhön sitoutuneita (Felix ym. 2023). Tutkimusten mukaan etätöillä on organisaatioon sitoutumista heikentävä vaikutus ja etänä työskentelevien työntekijäidentiteetti voi olla muita työntekijöitä häilyvämpi (Kossen & Van der Berg 2022). Sosiaalisen identiteetin teorian pohjalta tehtyjen tutkimusten mukaan etätöläiset pyrkivät näistä identiteetin kohdistuvista uhista huolimatta ylläpitämään etätöläisen identiteettiä ja työskentelemään etänä (Felix ym. 2023).

On melko ristiriitaista, että osa työntekijöistä haluaa jatkaa etänä työskentelyä, ja suurin osa etätöitä tekevistä on pääsääntöisesti myös etätöön tyytyväisiä ja kokevat etänä työskentelyn myös tuotteliaaksi tavaksi työskennellä, vaikka aikaisemman tutkimuksen mukaan etätöillä on organisaatioon sitoutumista ja työntekijäidentiteettiä heikentävä vaikutus (Kossen & Van der Berg 2022).

Mutta millaisia etätöitä tekevät ihmiset ovat omasta mielestään, ja miksi he haluavat työskennellä kotoa käsin? Millainen on etätöläisen identiteetti? Minua kiinnostaa tutkia, rakentavatko työssäkävijät etätöläisen identiteettiä aihetta koskevissa keskusteluissa, eli diskursseissa etätöön tekemisestä.

Tutkimukseni voi tuoda arvokasta tietoa siitä, miten etätyöläiseksi identifioituvat henkilöt rakentavat ja tuovat esiin tätä identiteettiä, ja muodostuuko etätyöläisille keskusteluissa ryhmäidentiteetti. Koska julkisessa diskurssissa etätyötä koskevissa keskusteluissa usein lähtökohdiana on se, että etätyön tekemiseen tarvitsee olla jokin oleellinen perustelu, voi tieto siitä, millaisena etätyötä tekevät henkilöt näkevät itsensä etätyöläisyyden identiteetin kautta tuoda ymmärrystä siitä, miksi henkilöt haluavat työskennellä etänä, ja millaisin keinoin he rakentavat identiteettiään etänä työskentelyn kautta. Tutkielma voi auttaa ymmärtämään etätyötä tekevien henkilöiden tarpeita ja motivaatiota valitsemaansa työskentelytapaan, ja näin auttaa rakentamaan monimuotoisempaa työelämää.

Kandidaatintutkielmani etenee johdannosta teoriaosuuteen, jossa käsittelen tutkielman teoreettisena viitekehyksenä toimivaa sosiaalisen identiteetin lähestymistapaa. Sen jälkeen etenen ilmiön, eli etätyön kuvaukseen. Ilmiöluvussa käsittelen etätyön käsitettä tieteellisestä näkökulmasta, sekä aikaisempia tutkimuksia etätyön vaikutuksesta sosiaaliseen identiteettiin. Tämän jälkeen etenen tutkimusasetelmaan, jossa käsittelen tutkimuksen lähtökohtia, tutkimuskysymystä, tutkimusmenetelmää ja aineistoa. Ennen tutkimustuloksia esitän myös pohdintaa tutkimusetiikasta ja lopuksi esittelen tutkimuksen tulokset sekä johtopäätökset ja pohdinnan.

2 Sosiaalisen identiteetin lähestymistapa

Teoreettisena viitekehyksenä tutkimuksessa käytän sosiaalisten identiteettien lähestymistapaa varsinkin sisä- ja ulkoryhmien näkökulmasta. Teoria koostuu sosiaalisesta kategorioinnista, sekä sosiaalisen identiteetin teoriasta. Lähestymistavan mukaan yksilöt luokittelevat niin itsensä kuin muutkin erilaisiin kategorioihin. Näistä kategorioista muodostuu ryhmiä, joihin yksilö kuuluu, eli sisäryhmiä, sekä ryhmiä, joihin yksilö ei kuulu, eli ulkoryhmiä. Yksilöt luokittelevat itsensä eri kategorioihin, ja näin ollen eri ryhmiin tilannekohtaisesti. Yksilö voi kuulua useisiin eri ryhmiin samanaikaisesti ja nämä ryhmät voivat jopa olla keskenään ristiriidassa. (Jenkins 2014, 114–115.)

2.1 Identiteetti

Sosiaalipsykologiassa identiteetin voi lyhyesti määritellä siten, että se on tapa luokitella ”kuka on kukakin.” Se on luokittelujärjestelmä, joka ei kerro mitä kukakin tekee vaan mihin kategorioihin ihmiset kuuluvat. Identiteetti vastaa siis kysymykseen ”kuka minä olen?” Identiteetti voi olla tilannekohtainen, esimerkiksi sama henkilö voidaan luokitella useamman eri identiteetin alle yhtäaikaisesti. Lapsensa kanssa kaupassa asioiva henkilö voi samanaikaisesti olla sukupuoli-identiteetiltään mies, ammatti-identiteetiltään lääkäri ja lisäksi kuulua kategoriaan vanhempi/isä. Koska henkilö asioi kaupassa, omaksuu hän tilannekohtaisesti asiakkaan identiteetin. (Jenkins 2014, 7.)

Identiteetti ei kuitenkaan ole pelkästään tapa yksilölle kertoa kuka hän on. Siinä missä identiteetti on yksilölle keino ymmärtää itseään, se on myös keino ymmärtää keitä muut ovat. Identiteetin avulla voimme myös ymmärtää, miten muut ihmiset näkevät meidät ja itsensä. Identiteetti sitoutuu vahvasti samankaltaisuuksien ja erilaisuuksien tunnistamiseen. (Jenkins 2014, 19–20.) Identiteetti ei ole aina pysyvä tai käsitteenä yksioikoinen. Sosiologian emeritusprofessori Richard Jenkins esittää kirjassaan *Social Identity* (2014), että identiteetti on käsitteenä ennen kaikkea sosiaalinen, ja ymmärtääkseen identiteettien rakentumista, on tärkeää alkuun tiedostaa, että identiteetit ovat melko dynaamisia (Jenkins 2014, 20–21).

Sosiologi Stuart Hallin (1999, 250–254) mukaan identiteetti ei kuitenkaan pelkästään vastaa näihin kysymyksiin siitä, keitä me tai muut ovat, vaan identiteetit kertovat myös, miten meidät

on esitetty ja miten esitämme itsemme. Hallin mukaan identiteetit rakentuvat diskurssien sisällä. Hän kuvaa identiteettejä eräänlaisina pisteinä, tai positioina, jotka omaksumme ja joihin kiinnitymme diskursseissa.

Identiteettiin voi kohdistua erilaisia uhkia, jolloin henkilön yksilöllinen identiteetti, tai ryhmäidentiteetti kyseenalaistetaan, tai asetetaan alempaan arvoon. Esimerkiksi julkinen diskurssi mediassa, kuten lehtijulkaisuissa tai verkkokeskusteluissa voi saada sellaisia sävyjä, joissa yksilön identiteetti asetetaan negatiiviseen valoon, ja yksilöt kokevat, että heidän arvonsa tai jotkin ominaisuutensa kyseenalaistetaan. Identiteettiuhkat voivat aiheuttaa yksilöille erilaisia negatiivisia seurauksia, kuten epämukavuuden tunnetta, vihaa, häpeää, ja alentaa suoriutumista identiteettiin kohdistuvista tehtävistä. (George ym. 2023.) Esimerkiksi työntekijäidentiteettiin kohdistuva uhka voi alentaa työssä suoriutumista. Identiteettiuhat voivat myös herättää yksilöissä erilaisia selviytymiskeinoja, kuten identiteetin muuttamista tai uudelleen muotoilua (George ym. 2023).

2.2 Sosiaalinen identiteetti

Sosiaalinen identiteetti on yksilölle keino nähdä, mikä hänen paikkansa on sosiaalisessa todellisuudessa (Tajfel toim. 2010, 20–21). Se käynnistyy eri tilanteissa kytkimen tavoin, jolloin yksilö aluksi muodostaa kuvan tilanteesta tai ihmisjoukosta, ja tämän jälkeen sijoittaa itsensä paikkaan tai asemaan, johon kokee kuuluvansa. Toimiessaan sosiaalinen identiteetti säätelee yksilön toimintaa tilanteissa monin tavoin, ja toimii pohjana käytöksen säätelylle. Esimerkki tästä voi olla varattu aika lääkärin vastaanotolle. Vastaanotolla kumpikin osapuoli, lääkäri ja potilas, omaksuvat kyseiset sosiaaliset identiteetit ja tämän myötä säätelevät käytöstään sosiaaliseen identiteettiin sopivaksi. Lääkäri käyttäytyy asiallisesti, käyttää puheessaan ammattisastoa ja potilas puolestaan kertoo omista oireistaan ja mahdollisista vaivoista, jotka toimivat koko vuorovaikutustilanteen pohjana. Molempiin identiteetteihin asetetaan tiettyjä mielikuvia ja koko vuorovaikutustilanne on selkeästi rajattu niin keskustelunaiheiltaan kuin käyttäytymiseltä.

Sosiaalisia identiteettejä muodostuu kaikkialla tilannekohtaisesti. Kaupassa asioiva henkilö tunnistaa kassalla maksutilanteen, ja omaksuu asiakkaan identiteetin, johon sisältyy tiettyjä toimintoja, kuten ostosten asettaminen liukuhihnalle ja niiden maksaminen. Asiakkaan identiteetin omaksunut henkilö myös asettaa työvaatteissa olevalle henkilölle myyjän identiteetin, johon

sisältyy odotuksia käytöksestä vuorovaikutuksesta tilanteessa. Tiskin takana oleva henkilö puolestaan omaksuu ja asettaa identiteetit samassa tilanteessa ja näin molemmat tietävät miten toimia. Sosiaalisen identiteetin teorian mukaan nämä yksilölliset identiteetit korostavat mainittujen henkilöiden eroja (Jenkins 2014, 40).

Ryhmäidentiteetit puolestaan korostavat yksilöiden samankaltaisuuksia. Nämä kollektiiviset identiteetit luovat ryhmiä esimerkiksi tilannekohtaisesti muodostaen ryhmän henkilöistä, joilla on asiayhteydessä samankaltaisia ominaisuuksia. Samankaltaisuudet puolestaan luovat ryhmälle puitteet, joiden ulkopuolelle jäävät kaikki, joilta ei löydy tähän kollektiiviseen identiteettiin vaadittuja ominaisuuksia. Ryhmäidentiteetin oleellisena rakentajana voi siis olla sekä se, mitä ryhmän jäsenet ovat, että mitä he eivät ole. (Jenkins 2014, 104–105.)

Tutkittavassa ilmiössä ryhmäidentiteetit voivat muodostua etätyöstä käydyn keskustelun pohjalta. Tässä asiayhteydessä etätyön tekeminen voi muodostaa erilliset ryhmät henkilöistä, jotka tekevä etätyötä ja jotka eivät työskentele etänä. Näihin ryhmiin voidaan asettaa erilaisia ominaisuuksia, oletuksia ja odotuksia. Keskusteluun osallistuva etätyötä tekevä henkilö voi omaksua keskustelussa etätyöläisen position, jolloin hänelle muodostuu tilannekohtainen sosiaalinen identiteetti.

2.3 Kategorisointi sisä- ja ulkoryhmiin

Yksilöt muodostavat sosiaalisia identiteettejä niin itselleen kuin muillekin ryhmäkategorisoinnin kautta. Miten tämä kategorisointi sitten käytännössä tapahtuu ja millainen kategorisointiprosessi on? Sosiaalipsykologi Henri Tajfelin (2010, 27–29) mukaan tämä tapahtuu siten, että luokiteltuaan itsensä ja toiset ryhmiin, yksilöt ryhtyvät vertailemaan näitä ryhmiä keskenään ja identifioituvat omaan ryhmäänsä. Näin muodostuu sisä- ja ulkoryhmät. Tajfelin mukaan ryhmäidentiteetit syntyvät tilannekohtaisesti jopa hyvin pienistä yhteisistä tekijöistä. Ryhmäidentiteetin muodostumiseen voi riittää jopa se, että yksilö lisätään satunnaisesti ryhmään A ryhmän B sijaan. Molempiin ryhmiin satunnaisesti jaetut yksilöt muodostavat omalle ryhmälleen identiteetin, ja toisesta ryhmästä muodostuu ulkoryhmä. (Jenkins 2014, 8.)

Yksilöt pyrkivät usein luomaan positiivista kuvaa omasta ryhmästään, ja sisäryhmän suosiminen tapahtuukin yleensä ulkoryhmän kustannuksella. Näin ollen ryhmän jäsenet korostavat oman sisäryhmänsä etuja ja positiivisia puolia, ja samalla tuovat esiin ulkoryhmän negatiivisia

ominaisuuksia. Ryhmien keskinäinen vertailu voi johtaa kilpailuun esimerkiksi asemasta. (Jenkins 2014, 115.) Ulkoryhmiin asetetaan usein helpommin stereotypioita ja ennakkoluuloja (Benwell & Stokoe 2006, 25).

Sisäryhmän vahvistamisen keinot vaihtelevat sen mukaan, onko tilanteessa tärkeitä yksilöiden piirteet vai ryhmän yhteiset piirteet. Jos ryhmään kuuluvien yksilöiden omat piirteet korostuvat tilanteessa, vahvistetaan sisäryhmää useimmin sen korostamisen keinoin. Jos puolestaan ryhmäidentiteetti on tilanteessa, tai esimerkiksi diskurssissa korostunut ryhmään kuuluvien yksilöiden piirteiden sijaan, pyritään sisäryhmää todennäköisemmin vahvistamaan ulkoryhmän kustannuksella, esimerkiksi asettamalla ulkoryhmälle negatiivisia piirteitä. (Brewer & Hewstone 2004, 186.)

Kategorisointiprosessi tapahtuu kahdella tavalla; induktiivisella ja deduktiivisella kategorisoinnilla. Deduktiivisessa kategorisoinnissa yksilö tai yksilöt erotetaan muista ympärillä olevista ihmisistä jonkin piirteen, kuten ihonvärin tai vaikkapa poliittisten näkemysten perusteella. Hänelle muodostetaan näin ryhmäjäsenyys asettamalla hänet tiettyyn kategoriaan. Tärkeää ryhmäjäsenyydelle ei ole yksilöiden samankaltaisuus yksilöllisemmällä tasolla, vaan olennaista kategorisoinnissa on ryhmän yksi oleellinen ominaispiirre, oli se sitten esimerkin mukainen työskentely etänä. Ryhmälle rakennetaan identiteettiä luomalla sen jäsenistä stereotypioita ja normeja, eli jäsentämällä ryhmää korostamalla yhdistäviä tekijöitä. Ryhmäidentiteetti rakentuu siis ylhäältä alaspäin, identiteetin muodostuessa ryhmälle esitetyistä stereotypioista yksilölle asettaessa näitä piirteitä. (Postmes ym. 2005.)

Induktiivisessa kategorisoinnissa puolestaan yhden tai useamman henkilön tietynlaisesta käytöksestä muodostetaan yleistys koko ryhmälle, eli ryhmäidentiteetti muodostuu alhaalta ylös esimerkiksi vuorovaikutuksen kautta. Tällöin sosiaalinen kategoria muodostuu yksittäisten henkilöiden ulostulojen ja tekojen perusteella. Induktiivisen kategorisoinnin kautta jo olemassa olevat identiteetit voivat myös muotoutua uudelleen ja muuttua. (Postmes ym. 2005.) Induktiivisessa kategorisoinnissa ryhmän muodostumiselle oleellista on siis se, ketä ryhmään kuuluu ja millaisia ryhmän jäsenet ovat, kun taas deduktiivisessa kategorisoinnissa ryhmän muodostumisen lähtökohta on esimerkiksi jaetut arvot tai toimintatavat, jotka yksilöt ryhmän jäseninä omaksuvat ryhmäidentiteetin kautta. (Postmes ym. 2005.)

Koska etätyöläiset ovat hyvin löyhä viiteryhmä, etätyöläisyys ei välttämättä ole kovin merkittävä osa kenenkään ydinolemusta, vaan se on pikemminkin tilannekohtainen identiteetti esimerkiksi etätyötä käsittelevissä keskusteluissa, jossa keskustelun vastapuoliksi muodostuvat etätyötä tekevät ja etätyötä tekemättömät henkilöt (Jenkins 2014, 7). Kun etätyötä tekevä henkilö lukee keskustelua etätyöläisistä, voi etätyöläiset olla mahdollinen ryhmäidentiteetti, jonka henkilö omaksuu itselleen kuvatus kategorisointiprosessin tavalla. Jos etätyötä tekevä henkilö osallistuu verkkokeskusteluun etätyöläisen identiteetin kautta, voi tämän jälkeen ryhmäidentiteetti rakentua keskustelussa induktiivisesti muodostuen etätyötä tekevien luomista diskursseista, eli kommenteista, joissa henkilöt kertovat etätyöläisyydestä ja piirteistä, joita he itse kuvaavat. Toisaalta etätyöläiset voivat rakentaa ryhmäidentiteettiä myös deduktiivisesti kuvaamalla etätyöläisyyttä asettamalla etätyöläisille yleisiä ominaisuuksia ja omaksumalla ryhmäjäsennyden sen kautta, että heiltä näitä ominaisuuksia löytyy. Tässä tapauksessa henkilö voi siis ensin todeta, että etätyöläiset ovat tietynlaisia, ja tämän jälkeen liittää itsensä ryhmään siksi, että myös hän on samanlainen.

3 Etätyö

Etätyölle ei ole tieteessä vakiintunutta määritelmää. Se on käsitteenä häilyvä, ja sen ohella on useita limittäisiä termejä, jotka sekoittuvat helposti toisiinsa (Bal & Bulgur 2023; Roberto ym. 2023). Käytettyjä termejä ovat muun muassa telework, smart work, distributed work, remote work ja mobile work (Schäfer & Koloch & Storai & Gunkel & Sascha Kraus 2023). Jokaisessa näistä on kuitenkin omat eroavaisuutensa.

Tilastokeskuksen (2024) mukaan etätyö määritellään ansiotyöksi, jota tehdään työpaikan ulkopuolella, esimerkiksi kotona tai vaikkapa kesämökillä, työnantajan kanssa sovitulla tavalla. Luonteeltaan työ on sellaista, että sitä voisi tehdä työpaikalla, eli määritelmään ei sovellu esimerkiksi liikkuva työ, kuten ovelta ovelle myyntityö. Olennaista määritelmälle on se, että työtä on mahdollista tehdä ajasta ja paikasta riippumatta. Tällainen työ onkin usein tietotyötä, johon liittyy teknologian, kuten tietokoneiden käyttö, mutta tämä ei ole määritelmälle välttämätöntä.

Englanninkielinen termi remote work on kuvaukseltaan lähimpänä Tilastokeskuksen määritelmää. Geoffrey J. Leonardelli (2022) määrittelee termin remote work kuvaavan työtä, joka ei ole sidottu fyysiseen paikkaan, ja/tai jota voi tehdä verkkoyhteyden kautta. Koska tutkittavassa aineistossa, eli verkkoartikkeleissa etätyö ymmärretään työnä, jota lähtökohtaisesti voisi tehdä organisaation tiloissa, mutta jota tehdään tästä huolimatta muualla, esimerkiksi kotona, käytän tutkielmassa Tilastokeskuksen määritelmää etätyöstä.

3.1 Etätyö ilmiönä

Verrattuna muihin Euroopan maihin tehdään etätyötä Suomessa keskimääräistä enemmän. Vuonna 2022 Suomessa tehtiin viidenneksi eniten etätyötä Euroopan maista, ja vain Irlanti ohitti Suomen etätyön määrässä, jos katsotaan työllisiä, jotka työskentelevät yli puolet työajastaan etänä. (Tilastokeskus 2023b.) Vuoden 2022 Työolobarometrin mukaan suomalaisten työntekijöiden etätyön määrä muuttui edellisvuodesta. Etätyön päivittäinen määrä väheni, mutta viikkotasolla etätyö lisääntyi. Etätyötä tehtiin keskimäärin 2–3 päivänä viikossa. Etätyötä tehtiin suunnilleen saman verran sukupuolesta riippumatta, ja yleisintä etätyötä oli ylempien toimihenkilöiden keskuudessa. Etätyötä tehtiin enemmän valtiolla ja suurissa organisaatioissa, kuin pienemmissä yrityksissä.

Pandemian jälkeen etätyö näyttäisi asettuneen lähityön rinnalle sen korvaamisen sijaan (Työelämäbarometri 2022). Työolobarometrin (2022) mukaan osa työnantajista haluaakin työntekijät ainakin osittain takaisin lähityöhön, vaikka työ olisi luonteeltaan sellaista, että sitä on mahdollista tehdä täysin etänä.

Etätyöllä on sekä etunsa, että haasteensa. Työntekijälle mahdollisuus työskennellä etänä tarjoaa esimerkiksi taloudellista ja ajallista säästöä ilman työmatkoja. Se lisää myös mahdollisuutta elämän liikkuvuuteen, kun työtä ei ole sidottu aikaan tai paikkaan. Lisäksi etätyö lisää työn joustavuutta, mahdollistaa parhaimmillaan esimerkiksi avokonttoria paremman työrauhan ja helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista. Varjopuolena toisaalta etätyö voi hämärtää työn ja vapaa-ajan rajoja, sekä vähentää sosiaalisia kontakteja ja tukea työpaikoilla. Kotona työskentely voi aiheuttaa myös haasteita työpaikkaidentiteetin muodostumiselle ja lisätä eristäytyneisyyttä työyhteisössä. (Työterveyslaitos 2024.)

3.2 Etätyö ja identiteetti

Etätyöstä on tehty jonkin verran tutkimuksia työntekijäidentiteetin näkökulmasta. Cara Kossen ja Alexandra M Van der Berg toteavat tutkimuksessaan (2022), että pitkäaikainen etätyö heikentää työntekijäidentiteettiä, vähentää sitoutumista organisaatioon ja lisää sosiaalista eristäytyneisyyttä. Etätyö voi johtaa työntekijäidentiteetin heikkenemiseen, sillä etänä työskennellessä työntekijäidentiteetti voi olla helposti epäselvä vähäisemmän vuorovaikutuksen ja organisaatiokulttuurin näkymättömyyden vuoksi (Presbitero & Aruta 2023). Sosiaalista identiteettiä organisaation jäsenenä on haastava muodostaa tai ylläpitää, jos työskentely tapahtuu etänä, eikä työntekijällä ole vuorovaikutusta muiden työntekijöiden kanssa. Heikommalla työntekijäidentiteetillä on havaittu olevan myös yhteys työuupumukseen niin identiteetin muodostumisen kuin vähäisemmän johdon ja työntekijän välisen vuorovaikutuksen vuoksi (Presbitero & Aruta 2023).

Etätyön aiheuttaman eristäytyneisyyden ja heikentyneen työntekijäidentiteetin myötä etätyötä tekevät ihmiset saattavat vahvistaa muita identiteettejään ja hakea vuorovaikutussuhteita työpaikkojen ulkopuolelta (Kossen & Van der Berg 2022). Etätyöläisille työntekijäidentiteetti voi siis olla vähemmän merkityksellinen osa heidän identiteettiään. Geoffrey J. Leonardellin (2022) mukaan työntekijöitä voi etätyössäkin sitouttaa luomalla ja vahvistamalla ryhmäidentiteettiä, mutta tämä on mahdollista vain, jos ymmärtää miten ryhmäidentiteetti muodostuu.

Koronapandemian jälkeen Filippiineillä tehdyssä tutkimuksessa havaittiin, että etätyön sitoutumista ja työntekijäidentiteettiä vähentävä vaikutus johtuu pääosin heikentyneestä johtajan ja työntekijöiden välisestä vuorovaikutuksesta, ja näin vähentyneestä luottamuksesta johtoon ja organisaatioon kokonaisuudessaan (Presbitero & Aruta 2023). Vahvistamalla vuorovaikutusta etätyössä on siis mahdollista ennaltaehkäistä työuupumusta, lisätä työntekijän luottamusta organisaatioon ja siten myös rakentaa ja vahvistaa työntekijän sosiaalista identiteettiä organisaation työntekijänä.

Johtamisen tohtori Bruno Felix tutkimusryhmineen (2023) ovat puolestaan tutkineet etätyöläisten identiteettiä siihen kohdistuvien uhkien kautta. Tutkimuksessa teoreettisena viitekehysenä on toiminut sosiaalisen identiteetin teoria. Felixin ym. (2023) mukaan etätyöläisen identiteetti rakentuu, kun yksilö näkee etänä työskentelyn vahvistavan hänen omaa positiivista minäkuvaansa. Etätyöläisen identiteetille ei siis välttämättä ole ominaista työnteon korostunut merkitys, vaan pikemminkin etätyöläisen identiteetin kulmakivi voi olla etätyö muiden identiteettien mahdollistajana tai vahvistajana.

Felixin ym. (2023) mukaan etätyöläisillä on muihin työntekijöihin verrattuna korostunut tarve hallita muiden näkemyksiä itsestään. Tämä johtuu osin siitä, että etätyötä tekevän henkilön näkyvyys työyhteisössä vähenee, ja näin ollen myös hänen panostuksensa työhön on heikommin havaittavissa. Koska työntekijä kokee panostuksensa näkyvyyden heikentyneen, kokee hän tarvetta hallita imagoaan työyhteisössä muunlaisin keinoin. Vähentynyt näkyvyys toimistolla ei kuitenkaan ole ainoa syy, miksi etätyöläiset harjoittavat muita enemmän mainittua imagonhallintaa.

Etätyöläisen identiteettiin kohdistuvat uhat herättivät Felixin ym. (2023) tutkimuksessa kolmenlaisia vasteita; identiteettiuhkaan vastattiin joko muuntamalla identiteettiä, tuottamalla identiteettiä puolustavia vasteita tai tuottamalla vasteita, jotka olivat ristiriitaisia. Identiteettiä muuntavia vasteita olivat muun muassa etätyöläisen identiteetin kieltäminen tai uudelleenohjaaminen, joissa esimerkiksi vastaaja korosti kasvokkain tekemää työtään, vaikka työskenteli valtaosan työajastaan etänä. Puolustavia vasteita olivat etätyön tuottavuuden korostaminen, omien saavutusten esiin tuominen ja identiteettiä uhkaavien ulostulojen esittäjien mustamaalaus tai vähättely. Ristiriitaiset vasteet puolestaan pyrkivät säilyttämään etätyöläisen identiteetin, mutta ohjaamaan muiden tulkintaa niin, ettei heitä nähdä etätyöläisinä. Toinen ristiriitainen vaste puolestaan siirsi etätyöläisyyden identiteetin tulevaisuuteen, kun vastaaja kertoi, ettei työskentele tällä hetkellä etänä, mutta tulee tekemään tätä tulevaisuudessa. Kaikissa vasteissa

tavoitteena oli siirtää tai purkaa identiteettiin kohdistuva uhka, mutta silti jatkaa työskentelyä etänä ja ylläpitää etätyöläisen identiteettiä.

Weber ym. (2022) tutkivat eurooppalaisten kokemuksia etätyöstä koronapandemian aikana. Tutkimuksessa tutkittiin myös vastaajien asenteita etätyöhön, sekä ajatuksia etätyön tulevaisuudesta. Tutkimus toteutettiin kyselynä verkossa. 82 prosenttia kyselyyn vastanneista halusi koronapandemian jälkeen työskennellä joko yhtä paljon tai enemmän etänä, kuin sen aikana.

Jokin etätyössä siis vetää osaa työntekijöistä puoleensa siihen kohdistuvista uhkista tai haitta-
puolista riippumatta. Aiempien tutkimusten pohjalta etätyö näyttäisi tarjoavan työntekijän näkökulmasta useita etuja pääasiassa muun elämän ja työn yhteensovittamiseen, jolloin yksilön oma hyvinvointi lisääntyy. Tämä voi osaltaan selittää etätyön suosiota työntekijöiden näkökulmasta. Organisaatioiden puolelta on ymmärrettävää, että työntekijöitä kannustetaan takaisin toimistoille etätyön sitoutumista vähentävän vaikutuksen vuoksi, mutta sosiaalisen identiteetin teorian näkökulmasta tehtyjen tutkimusten valossa myös etätyön työntekijäidentiteettiä heikentävää vaikutusta on mahdollista ehkäistä panostamalla vuorovaikutuksen laatuun.

4 Tutkimusasetelma

Tutkielmassa hypoteettinen ryhmä, johon yksilö voi kategorisoida itsensä on etätyöläiset. Etätyötä tekevällä yksilöllä tarkoitetaan henkilöä, joka toimii työsuhteessa työnantajan alaisuudessa, tehden työsuorituksensa kotoa käsin tavanomaisen toimistotyöskentelyn sijaan (Leonardelli 2022). Tavoitteenani on tutkia, rakentuuko etätyöläisille ryhmäidentiteetti verkkokeskusteluissa, ja jos rakentuu, niin millaisin keinoin? Muodostavatko etätyötä tekevät yksilöt ryhmäidentiteetin, ja jos muodostavat, niin millainen tämä ryhmäidentiteetti on? Korostavatko he omaa sisäryhmäänsä, ja miten eroa tehdään ulkoryhmään? Jos etätyöläiset ovat sisäryhmä, muodostavatko ulkoryhmän yksilöt, jotka eivät tee etätyötä, vaan työskentelevät toimistolta käsin?

Tutkimuskysymyksenä kandidaatin tutkielmassa on: Rakentuuko etätyötä tekeville ryhmäidentiteetti aihetta käsittelevien verkkokeskusteluiden diskursseissa, ja jos rakentuu, niin millainen tämä identiteetti on?

Tutkielman tavoitteena on tuoda lisätietoa ihmisten motivaatiosta työskennellä etänä, sekä etätöiden mahdollisesta merkityksellisyydestä yksilön identiteetille. Jos etätö johtaa työntekijäidentiteetin heikkenemiseen ja työuupumukseen (Presbitero & Aruta 2023), miksi sitä silti suositetaan ja halutaan tehdä, jopa työpaikan vaihdon uhalla?

4.1 Aineisto

Tutkimusaineistona tutkimuksessa käytin lukijoiden kommentteja etätyötä käsittelevien verkkoyhteisöjen kommenttiosioista. Valikoiduille artikkeleille valintaperusteina vuoden 2020 tai myöhemmin julkaisun lisäksi olivat se, että artikkeli käsitteli etätyötä, ja että artikkelin kommenttiosio oli avoin ja artikkelia oli kommentoitu. Hain artikkeleita sekä Aamulehden, että Helsingin Sanomien sisäisellä hakutyökalulla ja valitsin artikkelit siinä järjestyksessä, kun ne haun kautta tulivat vastaan, valikoiden pois artikkelit, jotka eivät sopineet valintakriteereihini.

Alkuun valikoituja artikkeleita kertyi yhteensä viisi, joista kolme oli Aamulehden ja kaksi Helsingin Sanomien vuoden 2020 jälkeen julkaistuja artikkeleita, joiden aiheena on etätö. Kommentteja artikkeleihin oli kertynyt vaihtelevissa määrin. Pienin määrä kommentteja oli 8 ja suurin 67.

Artikkelit käsittelevät etätyötä eri näkökulmista, mutta niistä oli eriteltävissä viisi eri teemaa: toimistolle täytyy palata, etätyö on ongelmallista, toimistovelvoite aiheuttaa erimielisyyksiä, myös toimistotyöskentelyllä on haittapuolia ja työelämä on muuttumassa. Valtaosa teemoista oli lähtökohtaisesti sellaisia, jotka voivat kohdistaa keskustelun etätyön haittapuoliin ja etätyöläisten identiteettiin kohdistuviin uhkiin. Teemat myös ohjasivat keskustelua kahtiajakoon etätyön puolesta ja vastaan. Työelämän muutosta käsittelevät artikkelit keskittyivät tarkastelemaan etätyötä sen kehittämisen puolesta, ja niiden sävy oli muita artikkeleita neutraalimpi. Artikkelit olivat tutkimuksen kannalta hedelmällisiä, sillä ne loivat alustaa etätyötä käsitteleville keskusteluille, mutta niiden sävy voi ohjata keskustelussa etätyöläiset jo lähtökohtaisesti puolustus-kannalle.

Koska tutkittavana ilmiönä on etätyöläisen identiteetin rakentuminen etätyöläiseksi identifioituvan kommentoijan ulostulosta, analysoitavat kommentit valikoituivat sen perusteella, että kommentista tuli yksiselitteisesti ilmi, että kommentoija työskentelee etänä. Aineiston määrässä huomattava seikka on se, että analysoitava osuus on suhteessa kerääntyneeseen aineistoon pienempi. Jos aineisto on liian pieni, on sitä täydennettävä myöhemmin, mutta toisaalta aineiston ei tarvitse välttämättä olla kovin laaja, sillä valitulla tutkimusmenetelmällä analysointi voi osoittautua työlääksi (Jokinen ym. 2016, 366). Alkuperäisestä aineistosta analyysiin soveltuvia kommentteja löytyi 16, ja tämän vähäisen määrän vuoksi laajensin alkuperäistä artikkelien määrää, jolloin lopulta artikkeleita oli yhteensä 21. Analysoitavia kommentteja artikkeleista keräsin yhteensä 72.

Sekä Helsingin Sanomien että Aamulehden kommenttiosiot ovat moderoituja. Helsingin Sanomien moderointiperusteita ei ole verkkosivuilla täysin avattu, mutta ohjeistuksen mukaan kommentit luetaan etukäteen, ja artikkeleihin julkaistaan kommentteja, jotka ovat rakentavia, kohteliaita ja perusteltuja (Helsingin Sanomat 2020). Aamulehden ohjeistuksissa mainitaan, että kommentit luetaan etukäteen, ja kommentteja, jotka ovat esimerkiksi halventavia, alatyylisiä tai ohi aiheen, ei julkaista (Aamulehti 2020).

4.2 Diskurssianalyysi

Tutkimusmenetelmänä tutkielmassa on diskurssianalyysi. Diskurssianalyysin lähtökohtana on se, että kielenkäyttö rakentaa sosiaalista todellisuutta. Se luo merkityksiä ja kuvastaa ympäröivää maailmaa, mutta ei kuitenkaan suoraan heijasta sitä. Se pikemminkin kuvastaa sitä, millaisena puhuja tai kirjoittaja näkee tai tulkitsee maailman. (Jokinen ym. 2016, 21, 50.)

Aineiston tulkinnalla diskurssianalyysin kautta voi pyrkiä löytämään tietoa siitä, miten etätyöläiset kuvailevat omaa sisäryhmäänsä sekä ulkoryhmää. Tavoitteena on löytää keskusteluista etätyöläisten niin etätyötä tekeviin kuin etätyötä tekemättömiin henkilöihin asettamia merkityssysteemeitä, ja tulkita näitä sosiaalisen identiteetin teorian näkökulmasta. Diskurssianalyysin osalta olennaista on löytää tutkittaville sisä- ja ulkoryhmälle erilaisia repertuaareja. Repertuaarit voivat olla esimerkiksi ilmaisuja, käsitteitä, kuin myös kirjoitustyyllillisiä sävyjä (Jokinen ym. 2016, 86).

Diskurssianalyysissa identiteetti on väljempi termi, johon rakentuu erilaisia merkityssysteemeitä ja ominaisuuksia. Nämä merkityssysteemit ja ominaisuudet rakentuvat jokaisessa diskurssissa erikseen, ja näin identiteetti muodostuu jokaisessa eri tavalla. (Jokinen ym. 2016, 35–26.) Identiteetti rakentuu omanlaisekseen riippuen siitä, millaisia ominaisuuksia puhuja tai kommentoija diskurssissa sille asettaa. Diskurssianalyysissa identiteetit ovat siis tilannekohtaisia (Jokinen ym. 2016, 332).

Diskurssianalyysissa olennaista on tunnistaa tutkijan oma positio tulkitsijana. Kun analysoidaan vasta tekstistä muodostetaan tulkintoja, on tärkeää pitää mielessä valta, jolla tulkintoja ja repertuaareja määritellään (Jokinen ym. 2016, 355). Tutkielmaa tehdessä on siis tiedostettava niin omat ennakoasenteet kuin oletukset, ja pyrkiä tulkitsemaan aineistoa systemaattisesti. Koska tutkielmaa tehdessä olen itse tutkittavan ilmiön, eli suomalaisen työelämän sisällä, pohjautuvat poimimani tulkinnat identiteetistä myös omiin käsityksiini ilmiöstä. Tämä positio on tärkeää mainita tutkielmassa (Jokinen ym. 2016, 332).

Aineistoa käsitellessä tutkijalla on myös valta siihen, mitä osia aineistosta valikoituu tutkielmaan. Tämän vuoksi on pyrittävä löytämään selkeät puitteet sille, millä tavoin aineistoa lähdetään rajaamaan. (Jokinen ym. 2016, 43–44) Koska pelkästään etätyön eduista tai haitoista kertova kommentti ei anna juurikaan taustatietoa siitä, onko etätyön puolesta tai vastaan puhuja etätyöläinen, pyrin keräämään aineistosta siis mukaan tulkittavaksi vain sellaiset kommentit, joissa kommentoija selkeästi mainitsee tekevänsä etätyötä. Näin valikoimalla kommentit on

tutkimukseen mahdollista muodostaa selkeä sisäryhmä eli etätyöläiset, jolloin ulkoryhmäksi muodostuu ne ihmiset, jotka eivät etätyötä tee.

4.3 Tutkimuseettiset kysymykset

Tietosuojan osalta lähtökohtana tutkielmassa on se, että verkossa julkaistut kommentit ovat julkisia, ja kirjoittajat ovat tämän tiedostaneet kommentteja kirjoittaessaan. Kirjoittajien tarkoituksena on ollut osallistua artikkelin synnyttämään julkiseen keskusteluun. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, etteikö tutkimuksessa tulisi käyttää eettistä harkintaa (Ahteensuu 2019). Aamulehden verkkokeskusteluihin kommentointi on mahdollista anonyymina nimimerkkiä käyttäen, mutta Helsingin Sanomien kommentit julkaistaan lukijoiden omilla nimillä. Tutkimuseetiikan kannalta tärkeää, että nimellä julkaistuja kommentteja ei lainata suoraan, vaan kommentit anonymisoidaan. Anonymisointi ei kuitenkaan välttämättä täysin poista kommentointien tunnistettavuutta, kun tutkittavat artikkelit ovat verkosta löydettävissä, ja kommentit näin lukijan jäljitettävissä (Ahteensuu 2019). Eettisen harkinnan osalta oleellista on, voiko tutkimus vahingoittaa tutkittavia kohteita (Ahteensuu 2019). Koska etätyö ei ole aiheena erityisen sensitiivinen, eikä kohteena ole haavoittuvassa asemassa olevat ryhmät, ovat edellä kuvatut keinot tutkittavien suojaamiseksi riittäviä. Huomionarvoista tietosuojassa on, että kommentit ovat julkisia ulostuloja, jotka ovat kaikkien saavutettavissa ja luettavissa, mutta koska kommentoijilta ei ole pyydetty suostumusta tutkimukseen osallistumisesta, ovat tutkielmaan valikoidut lainaukset anonymisoitu nimitunnisteet poistamalla.

5 Analyysi ja tulokset

Valikoitujen artikkelien kommentteista löytyi yhteensä 72 kommenttia, joissa vastaajat kertoivat yksiselitteisesti tekevänsä etätyötä, ja joista löytyi tämän lisäksi joko perusteluita etätyön tekemiselle tai muuta kuvausta etätyön tekemisestä tai tekemättömyydestä. Analysoin kommentteja koodaamalla samankaltaisia kommentteja eri väreihin ja yhdistämällä toisiinsa kommentit, joista löytyi samankaltaisuuksia. Yhdistetyistä kommentteista muotoutui teemoja, ja näistä teemoista muodostui etätyöläisyyttä ja työntekoa käsitteleviä diskursseja.

Diskursseja muodostui lopulta yhteensä kuusi kappaletta, jotka olivat mahdollistamisen diskurssi, hyvinvoinnin diskurssi, tehokkuuden diskurssi, itsenäisyyden diskurssi, toimistotyön diskurssi, sekä sovittelun diskurssi. Diskurssit esiintyivät aineistossa limittäin, ja suuressa osassa kommentteista esiintyi useita samanaikaisia diskursseja. Diskursseista mahdollistamisen diskurssi ja hyvinvoinnin diskurssi kiinnittyivät etätyöläisten motivaatioon ja haluun työskennellä etänä. Tehokkuuden ja itsenäisyyden diskurssit rakensivat etätyöläisille identiteettiä. Toimistotyön diskurssissa puolestaan toimistoa ja siellä työskenteleviä ihmisiä kuvailtiin etätyön ja etätyöläisten vastakohtina, ja sovittelun diskurssissa tätä vastakkainasettelua pyrittiin loiventamaan. Muodostuneet diskurssit esitän tarkemmin alla:

5.1 Mahdollistamisen diskurssi

Mahdollistamisen diskurssissa etätyötä ja tätä kautta etätyöläisyyttä kuvataan muiden asioiden mahdollistajana, jossa työn ja vapaa-ajan tasapaino, työn rytmitys ja organisointi onnistuvat toimistotyötä paremmin. Kommentteja yhdistävänä teemana toimi se, että etätyön vuoksi henkilöillä on mahdollisuus toteuttaa elämässä muita merkityksellisiä asioita. Kommentteissa toistuivat sanat ”saada”, ”voida” ja ”mahdollisuus”, jotka viittaavat siihen, että etätyö antaa mahdollisuuden tehdä omia itsenäisiä valintoja, eikä näin rajoita yksilöä toteuttamasta itseään. Etätyöläisyyden identiteetti toimii väylänä toteuttaa muita yksilön tavoitteita. Tämä linkittyy Felixin ym. (2023) tutkimukseen, jossa etätyöläisen identiteetti nähdään rakentuvan positiivisen minäkuvan vahvistamisen kautta.

”Rakastan etätyön antamia mahdollisuuksia. Ei mene aika työmatkoihin, päivällä voi ulkoilla koiran kanssa, koska työ ei ole kokonaisuudessaan aikaan sidottua.”

Etätyölle asetetaan diskurssissa paljon positiivisia ominaisuuksia, mutta etänä työskentelyä itsessään ei korosteta. Sen sijaan etätyöskentelyn tuomia mahdollisuuksia merkityksellistetään, ja näitä mahdollisuuksia kohtaan osoitetaan jopa rakkauden tunnetta, eli ilmaistaan voimakasta kiintymystä etänä työskentelyyn. Havainto on mielenkiintoinen, sillä kommentoija ei tässä tapauksessa kuvaile itse etätyötä työn tekemisen kannalta merkityksellisenä, ainoastaan ilmaisee rakkautta siihen, mitä työhön kuulumattomia asioita voi tehdä työaikana. Etätyötä kuvataan toimijana, joka ”antaa” mahdollisuuksia.

”Itselleni etätöihin siirtyminen on ollut valtava helpotus monellakin tavalla. Aamuista ja iltapäivistä on hävinnyt kiire ja rahaa on säästynyt, kun ei ole tarvinnut ladata matkakorttia -- ja toisaalta työpäivän aikana saa tehtyä pieniä kotihommia, vaikkapa pyykinpesua. Näin ihan kaikkea ei tarvitse tehdä iltaisin. Ja niin edelleen.”

Etätyön mahdollistavaa vaikutusta kuvataan helpotuksena arkeen, jossa erityisesti aamut ja iltapäivät ovat kiireisiä toimistolla työskentelyn aikaa vievän vaikutuksen vuoksi. Etätyön kuvataan tuovan lisää aikaa vuorokauden kiireisiin hetkiin ja keventävän näin painetta ja aiheuttavan helpotuksen tunnetta. Diskurssissa kuvataan etätyön mahdollistavan pienten kotiaskareiden tekemisen työskentelyn lomassa, ja työpisteelle matkustamisen jäädessä säästyy myös rahaa ja aikaa. Kommentoijan asettaessa etätyölle nämä mahdollisuudet kiireettömyyteen ja rahan säästymiseen, hän asettaa vastavuoroisesti toimistolla työskentelylle nämä haittapuolet. Työaikana tehtyjä kotitöitä hän vähättelee määrältään, mahdollisesti puolustuksena sille, ettei työaika kulu pelkkiin kotiaskareisiin. Siinä missä etätyön mahdollistamat asiat, kuten kotityöt kuvataan pieninä asioina, korostetaan niiden seurauksien vaikutusta valtavana.

”Iselleni täysi etätyö on mahdollistanut työllistymisen tehtävään, jollaista ei kotipaikkakunnallani ollut tarjolla. Kaikki eivät voi tai halua asua kasvukeskuksissa, joissa isojen firmojen konttorit yleensä sijaitsevat. Täysi etätyömahdollisuus luo enemmän työllistymisvaihtoehtoja syrjäkylillä asuville.”

Etätyötä kuvataan myös mahdollistajana mielekkäälle työuralle ilman, että työntekijä joutuu tekemään myönnytyksiä esimerkiksi asuinpaikkakunnan suhteen. Jälleen etätyötä kuvataan mahdollistajana, joka antaa kommentoijalle vallan tehdä valintoja. Kun työskentely tapahtuu paikasta riippumatta, voi kommentoija toteuttaa itselleen parhaiten sopivaa työuraa ja asua silti valitsemallaan paikkakunnalla, tai vaihtoehtoisesti toteuttaa valitsemaansa työuraa asumispaik-

kasta riippumatta. Kirjoittaja mainitsee asumisjärjestelyiden osalta ensimmäisenä sen, että kaikille kasvukeskuksissa asuminen ei ole vaihtoehto, ja vasta toissijaisena sen, että kaikki eivät halua asua kasvukeskuksissa. Kuvaus omasta asuinpaikasta syrjäkylänä esittää paikan rajallisenä ja pienenä alueena, joka ei tarjoa juurikaan vaihtoehtoja työllistymiselle.

Yhdessä diskurssin kommentteista olin havaitsevinani sarkastisen sävyn:

”Kyllä työnteko kotona on huomattavasti tuottavampaa. Samalla hoituu kodin siivous, lasten harrastukset ja kodin kunnossapitotyöt. Olen itse etätöissä enkä halua takaisin konttorille jossa joutuu keskittymään vain työntekoon. Arki on nykyisin riippuvainen siitä että olen kotona ja saan asiat kotona tehtyä päivän aikana. Näin ilta jää harrastuksille ja lasten kanssa olemiseen kun koti on tullut hoidettua jo päivällä”

Ulostulo työajan käyttämisestä muuhun kuin työntekoon poikkesi sävyllään muista mahdollistamisen diskurssin kommentteista, erityisesti lauseen ”Olen itse etätöissä enkä halua takaisin konttorille jossa joutuu keskittymään vain työntekoon” osalta, mutta koska tekstimuotoisessa ulostulossa on vaikeampi tulkita huumoria, päätin tulkita kommenttia neutraalisti ja ottaa sen mukaan analysoitavaan aineistoon. Kommentissa etätyöskentelyä kuvattiin tuottavana, mutta tämä tuottavuus korostui muun aineiston sijaan ohjaten tuottavuuden työajalla hoidettuun palkattomaan työhön, eli kotitöihin. Vaikka sävy poikkesi muista mahdollistamisen diskurssin ulostuloista, joissa kotitöiden määrää vähäteltiin, nosti kommentin sanavalinta ”vain työntekoon” kuitenkin työnteon etusijalle kotitöistä ja työaikana hoidettujen kotitöiden merkityksellisyttä korostettiin arjessa selviytymisen kannalta.

5.2 Hyvinvoinnin diskurssi

Hyvinvoinnin diskurssissa etätyö nähdään hyvinvointia kohottavana tekijänä, jonka ansiosta kokonaisvaltainen vointi on parantunut. Diskurssin kommentteja yhdisti temaattisesti juuri korostunut hyvinvointi, jonka kuvattiin olevan suoraa seurausta etänä työskentelystä. Etätyöläisyyden identiteettiä liitetään tässä diskurssissa henkinen ja fyysinen terveys. Tämä diskurssi liittyy vahvasti myös mahdollistamisen diskurssiin, sillä etätyöläisyyden kuvataan mahdollistavan myös terveelliset elämäntavat.

”Oma hyvinvointini ja terveyteni on etätöön myötä selvästi parempi kuin koskaan. Työskentelyasennot sekä liikunta ovat nyt myös mallilla. -- Työmatkoihin käytetty päivittäin autossa tai busseissa istuttu aika sekä ruuhkastressi pääkaupunkiseudun ruuhkissa ovat etätöön myötä jääneet pois. Joka kuukausi vapautuu työmatkoista ja ruuhkista helposti jopa yhden työviikon verran aikaa muuhun hyötykäyttöön.”

Diskurssissa hyvinvointia kuvataan etätöön ansiosta paremmaksi kuin koskaan. Hyvinvoinnin kuvataan lisääntyneen mahdollistamisen diskurssin tavoin työpisteelle matkustamisen jäämisen myötä lisääntyneen ajan ansiosta. Työmatkailua kuvataan stressiä aiheuttavana ruuhkien vuoksi, ja tämän jäädessä pois, kuvaa kommentoija stressin vähentyneen arjessa. Ruuhkassa istumista kuvataan päivittäisenä, jatkuvaa kuormitusta aiheuttavana aikana, johon kommentoija on pakosta sidottu, ja josta hän on ”vapautunut” etätöön myötä. Etätöön kuvataan myös vapautuvan rajallista aikaa arjesta muuhun hyödylliseen käyttöön, eli ajankäyttö ruuhkassa istumiseen esiintyy tässä kontekstissa hyödyttömänä, menetettynä aikana. Etätöön kuvataan lisäävän myös hyvinvointia lisääntyneen liikunnan ja parempien työskentelyasentojen vuoksi. Diskurssissa etätöön kuvataan lisäävän hyvinvointia sen vuoksi, että se poistaa työelämästä hyvinvointia heikentäviä ominaisuuksia. Kommentoija ei myöskään mainitse, että etätöön vuoksi hänen elämästään jäisi pois jotain positiivisia asioita esimerkiksi toimistolla työskentelystä.

”Itsellä elämänlaatu parani huomattavasti etätöön ansiosta.”

Kommenteissa etätöölle annetaan hyvinvointia ja terveyttä lisääviä ominaisuuksia, ja sen kerrotaan jopa parantavan elämänlaatua. Elämänlaatu on hieman hyvinvointia abstraktimpi käsite, mutta kohonnut elämänlaatu voidaan tulkita siten, että kommentoija kokee elämänsä merkityksellisemmäksi ja paremmaksi etätöön ansiosta.

”Itselleni etätööpäivä ei ole mikään laiskottelupäivä, vaan lisääntynyt hyvinvointi tulee siitä, että aikaa ei mene työmatkaan ja päivän aikana voi käyttää viisi minuuttia esimerkiksi pyykkikoneen täyttämiseen ja tyhjentämiseen, ja koira ei joudu olemaan yksin vaan sille voi vaikka päivän aikana laittaa jonkun pienen puuhastelun esimerkiksi nameja piilottamalla.”

Lisääntyneen hyvinvoinnin kuvataan diskurssissa muodostuvan juuri näiden elämänlaatua kohottavien ominaisuuksien myötä, kun välttämättömät kotiaskareet hoituvat työn ohella. Kommenteista löytyy kuitenkin myös puolustusreaktiota siihen, että työaika ei mene kuitenkaan leikkimielisesti kuvattuun ”liskotteluun” eli tarkoituksen mukaiseen töiden tekemättä jättämi-

seen, velvollisuuksien välttämiseen tai muuhun epäolennaiseen toimintaan, vaan työvelvollisuudet hoituvat saumattomasti muiden askareiden ohella, jonka vuoksi aikaa vapautuu hyvinvointia lisääviin asioihin. Työn ohella tapahtuvia asioita kuvataan niiden pienuuden kautta, esimerkiksi lemmikille herkkujen piilottelua kuvataan ”pienenä puuhasteluna”, jossa pienet teot tuovat suuria merkityksiä, kuten sen, että lemmikki ei joudu olemaan yksin. Pyykkien pesuun menevää aikaa kuvataan myös sen kautta, kuinka vähän aikaa se vie, mutta tuo siitä huolimatta merkityksellisiä muutoksia.

5.3 Tehokkuuden diskurssi

Tehokkuuden diskurssissa etätyötä kuvataan toimistolla työskentelyä tehokkaampana ja tuottavampana. Diskurssin sisällä toistui kuvaus etänä työskentelystä tehokkaana ja toimistotyötä tehokkaampana, eli tuottavampana tai vähintään yhtä tuottavana vaihtoehtona. Kommentoijat loivat kuvaa etätyöläisistä ryhmänä, jotka työskentelevät ahkerasti. Tämä voi liittyä teoriaosuudessa avattuun identiteettiuhkaan, joka tässä tapauksessa herättää puolustusvasteen (Felix ym. 2023). Tällaisessa vasteessa kommentoija korostaa oman työn saavutuksia tavoitteena purkaa identiteettiin kohdistuva mahdollinen uhka.

”Teen etätöitä tuplasti tehokkaammin kotona omassa työhuoneessani.”

”Olen huomannut olevani kotioloissa paljon tehokkaampi kuin avokonttori-työssä.”

Etätyöläiset kuvaavat työskentelyä kotoa käsin jopa kaksin verroin tehokkaampana, verrattuna toimistotyöskentelyyn. Oma työhuone, kotiolot ja kotona työskentely näkyvät kommenteissa paikkoina, joissa tehokas työskentely tapahtuu, ja toimistoa ja erityisesti avokonttoria kuvattiin paikkana, jossa työskentely on teholtaan huonompaa. Jälkimmäisestä kommentista myös näkyy, että kommentoija on passiivisesti huomannut etätyön olevan tehokkaampaa, eli hän ilmaisee, ettei ole tehnyt lisäponnisteluita tai tietoisesti pyrkinyt työskentelemään tehokkaammin kotioloissa. Etätyön tehokkuuden korostuminen näyttää liittyvän teoriaosuudessa avattuun etätyöläisten tarpeeseen korostaa omaa työpanosta ja saavutuksia (Felix ym. 2023). Tämä korostuminen voi johtua mahdollisesta identiteettiuhasta tai etätyön aiheuttamasta työntekijän näkyvästä työyhteisössä.

”Lisääntynyt työrauha ja keskittyminen johtaa paremminkin työajan venymiseen sekä työn ja vapaa-ajan sekoittumiseen. En saa koskaan niin paljon aikaiseksi toimistolla, kuin etätyöpäivänä.”

Etätyötä kuvataan tehokkaana lisääntyneen työrauhan vuoksi, ja sen kuvataan tarjoavan paremmat mahdollisuudet keskittymiseen. Toimistolla yhtä tehokkaan työpäivän toteutuminen ei ole edes vaihtoehto, vaan kommentoija sanoo, ettei ”koskaan” voi työskennellä toimistolla yhtä tehokkaasti. Kommentoija korostaa myös omaa ahkeruuttaan kuvaten töiden venyvän ja sekoittuvan vapaa-aikaan. Kommentoija ottaa kirjoituksessaan eräänlaisen uhriposition, ja kuvaa olevansa toimistotyöläisiä omistautuneempi työlleen, luopuen jopa osasta vapaa-ajastaan työnteon vuoksi. Tosin kodille annetaan myös merkitys paikkana, jossa työnteosta tulee niin sujuvaa, että työ ja vapaa-aika sekoittuvat jopa huomaamatta.

”Teen omasta mielestäni 4pv töitä ja yhden näyttäytymispäivän, että elossa ollaan, ei olla juoppoja ja vaatteetkin on päällä.”

Etätyön tehokkuutta korostetaan myös vertaamalla sitä toimistotyöhön, jota kuvataan ”näyttäytymispäivänä”, eli päivänä, jolloin henkilö ei työskentele lainkaan toisin kuin etäpäivinä. Näyttäytymispäivästä värittöy näkemys toimistolla käymisen tarpeesta vain, jotta työntekijä voi todistaa työnantajalle tai työyhteisölle omaa terveydentilaansa ja ulkoista olemustaan. Toimistolla käyntiä ei kuvata työnteolle tarpeellisena, vaan sille asetetaan erilaisia valvontaan ja tarkkailuun liittyviä merkityksiä ja kommentoija kuvaa tekevänsä viikossa vain neljä työpäivää, rajaten toimistopäivän niin merkityksettömäksi työnteon kannalta, ettei sitä voi edes laskea työpäiväksi.

”Aika moni on silti meilläkin todennut, että yhteispäivät ovat enemmän sosiaaliseen kanssakäymiseen, ja varsinkin keskittymistä vaativat työt tehdään kuitenkin etänä, kun on oma rauha. -- Työt kuitenkin sujuvat, ja jos eivät suju, niin kyllä sen pitäisi nopeasti tulla ilmi vaikka tekisi töitä Alaskasta käsin.”

Lisääntynyt työrauha ja keskittymistä vaativa työ olivat diskurssissa toistuvia ominaisuuksia. Kommentissa työn suorituksen sijainnin merkitystä mitätöidään ohjaamalla huomio työn tuloksiin, ja siihen, että työn sujumattomuus havaittaisiin riippumatta siitä, kuinka kaukana työ tehtäisiin. Siinä missä työpisteen sijainnin merkitystä mitätöidään työn suorituksen kannalta, myös toimiston merkitystä työn kannalta mitätöidään painottamalla toimiston soveltumista muuhun vuorovaikutukseen työnteon sijasta.

5.4 Itsenäisyyden diskurssi

Itsenäisyyden diskurssissa etätyötä tekevät kommentoijat kuvaavat itseään itseohjautuvina ja itsenäisinä työntekijöinä, jotka keskittyvät olennaiseen, eli työntekoon, eivätkä tarvitse työyhteisöltä sen enempää. Itsenäisyyden diskurssissa kommentoijat rakentavat etätyöläisen identiteettiä ja ryhmään kuulumista näiden piirteiden kautta.

”Pidän palkkaa vastikkeena työtehtävien tekemisestä eikä työkaverien kanssa seurustelusta.”

Itsenäisyyden diskurssissa etätyöläiset kuvaavat työn merkitystä vähäisenä. Työn merkitys supistetaan yksinkertaiseksi vaihtosuhteeksi, jossa työntekijä tekee vaaditut työtehtävät palkan vastineeksi, ja työyhteisön kanssa yhteydenpitoa kuvataan ylimääräisenä ja tarpeettomana. Koska muiden työntekijöiden kanssa seurustelusta ei makseta ylimääräistä, ei sitä koeta osaksi työntekoa.

”Kaikki eivät tarvitse laumaa ympärilleen.”

Työyhteisöä kuvataan kommentoijissa jopa laumana, eli suurena joukkona eläimiä. Työyhteisölle asetetaan näin merkitys yhdenmukaisuuteen pyrkivästä ihmismassasta, jotka tarvitsevat toisiaan ympärilleen joko tueksi tai turvaksi, koska ovat kyvyttömiä toimimaan itsenäisesti. Etätyöläiset tekevät näillä ulostuloilla eroa itsensä ja ”lauman” välille, kuvaten etätyötä tapana työskennellä itsenäisesti ja itseohjautuvasti.

”Jos et itse ole itseohjautuva, niin älä oleta, että muutkin tarvitsisivat pomon vahtimaan selän taakse, että työt tulevat tehdyiksi.”

Etätyöläisten itseohjautuvuutta kuvataan myös sen kautta, että he eivät tarvitse jatkuvaa valvontaa tai vahtimista suoriutuakseen työtehtävistään, toisin kuin toimistolla käyvät työntekijät. Kommentoija myös tekee oletuksen siitä, että toimistolla työskentelevät eivät tunnista ihmisten erilaisuutta ja heille itselleen jatkuva valvonta on tarve, eli perusedellytys työtehtävistä suoriutumiseksi.

”Kaikki ihmiset eivät ole erityisen sosiaalisia, eivätkä kaikki nauti jatkuvasta sosiaalisesta pörräämisestä. Osaa ihmisistä jopa ihan tavalliseksi mielletty koulu- tai työarki kuormittaa kovasti nimenomaan sosiaalisten kontaktien takia.”

Itseohjautuvuuden lisäksi etätyöläiset kuvaavat itseään diskurssissa omissa oloissa viihtyvinä yksilöinä. Vuorovaikutus kuvataan jälleen eläinten, tällä kertaa parvissa elävien hyönteisten tavoin pörräämiseksi, joka aiheuttaa ylimääräistä kuormitusta. Tässä kommentissa myös tuodaan esiin ihmisten erilaisuutta, ja kokemusta siitä, ettei tätä erilaisuutta välttämättä tunnusteta tai osata huomioida, vaan perusoletuksena on, että toimistolla käydään, koska sosiaalinen vuorovaikutus tuo nautintoa tai mielihyvää. Kommentoija tekee eroa näihin ”muihin” tekemällä näkyväksi sen, että kaikki eivät koe mielihyvää kuvatun laisesta ”pörräämisestä.” Cara Kossenin ja Alexandra M Van der Bergin (2022.) tutkimuksen mukaan pitkäaikainen etätyö lisää sosiaalista eristäytyneisyyttä, mikä näkyy itsenäisyyden diskurssissa vähäisempänä vuorovaikutuksen kaipuuna. Diskurssissa tämä eristäytyneisyys näyttäisi lähtevän etätyöläisten omasta tahdosta, ja he kuvailevat itseään henkilöinä, jotka eivät tätä tarpeettomaksi kokemaansa vuorovaikutusta kaipaa.

5.5 Toimistotyön diskurssi

Toimistotyöskentelyn diskurssissa toimistotyötä kuvataan tehottomana, ja toimistolla työskenteleviä ihmisiä meluisina, epäolennaisiin asioihin, kuten juoruamiseen ja huomion hakemiseen keskittyvinä. Diskurssissa toimistolla työskentelevien kuvataan hakevan toimistolta eri asioita, kuten kavereita tai muuta ajanvietettä. Yhdistäviä teemoja tässä diskurssissa olivat toimiston huono soveltuvuus työnteolle, häiriötekijät ja toimistolla työskentelevien ihmisten haitallisiksi koetut piirteet.

”Avokonttori on aivan kamala paikka tehdä työtä, jos oma työ vaatii vähänkään keksittymistä. Viereisessä pömpelissä toinen henkilö pajattaa koko päivän puhelmassa kovalla äänellä, vähän matkan päässä toinen osallistuu etäpalaveriin omalta paikaltaan ja kolmas tykkää muuten vain selostaa kaikille ympärillä oleville kuulumisiaan.”

Diskurssissa toimistosta, tässä tapauksessa avokonttorista, rakennetaan kuvaa paikkana, jossa ei pysty keskittymään työntekoon. Avokonttorin työtiloja kuvataan ”pömpeleinä”, eli säiliöinä, joissa työntekijöitä ”säilytetään”. Muiden työntekijöiden puheet ovat ”pajattamista” eli jatkuva melua, joka häiritsee niin kovaäänisyydellään, kuin epäoleellisuudellaan. Myös muiden työskentely lähietäisyydellä koetaan häiriötä aiheuttavaksi.

”Toimistohengailijat, jotka päivittäin istuutuvat työpöytäsi nurkalle juoruamaan työyhteisön ja työkavereiden asioista loistavat poissaolollaan.”

Toimistolla työskenteleviä työntekijöitä kuvataan ”hengailijoina”, eli henkilöinä, jotka oleskelevat joutilaina ja jotka käyttävät työaika muista juoruamiseen, eli työnteon kannalta epäoleelliseen toimintaan. Näiden ”hengailijoiden” kuvataan ilmestyvän vastoin kommentoijan tahtoa hänen työpisteelleen toistuvasti, ja näin häiritsevän työntekoa. Heidän poissaolonsa etätyöskentelyssä nähdään positiivisena asiana, ja kommentoija kuvaa heidän puuttumisellaan olevan merkittävä vaikutus.

”Minä nautin etätöistä, kun ei tarvitse nähdä rasittavia työkavereita eikä kuunnella heidän turhanpäiväisiä juttujaan. -- ja muutenkin ei tarvitse uupua pakkososiaalisuuden takia, mitä toimistolla joutuu kestäämään...”

Sen lisäksi, että työyhteisö kuvataan rasittavina, ja heidän kanssaan käydyt tai viereltä kuunnellut keskustelut koetaan aiheettomina, kuvataan toimistolla työskentely pakonomaisena ja uuvuttavana, pääasiassa sen vuoksi, että siellä joutuu olemaan sosiaalinen vastoin tahtaan. Työtovereita on pakko nähdä eikä heidän puheiltaan voi välttyä toimistolla työskennellessä.

Diskurssissa toimiston kuvailussa keskityttiin toistuvasti sanamuotoon toimistotyöskentelyn pakollisuudesta, eli jos toimistolla joutuu työskentelemään, se ei ole vaihtoehto tai päätöksenalainen teko, vaan vaadittu asia, jota kommentoijat eivät vapaaehtoisesti valitsisi. Keskustelussa toimistotyölle ja toimistolla työskenteleville pyrittiin siis asettamaan negatiivisia piirteitä, mahdollisesti oman identiteetin vahvistamisen keinona (Brewer & Hewstone 2004, 186).

5.6 Sovittelun diskurssi

Sovittelun diskurssissa etätyöläiset pyrkivät loiventamaan etätyön ja toimistotyön vastakkainasettelua, ja näin purkamaan heihin kohdistuvaa identiteettiuhkaa (Felix ym. 2023) muuntamalla etätyöläisen identiteettiä. Diskurssin teemoja olivat nimen mukaisesti sovittelu ja positiivisten asioiden hakeminen niin toimistotyöskentelystä kuin etätyöstä.

”Mutta pidän myös työpaikalla käymisestä, sen sosiaalisesta puolesta. Liputan siis hybridityön puolesta :)”

Kommenteissa toimistolla käyntiä kuvataan toimistotyön diskurssista poiketen mukavana ja positiivisena asiana, mutta tässäkin tapauksessa syy käydä toimistolla ei ole tehokkaampi työnteko, vaan sosiaalisuus. Kommentoija kuvaa hybridityötä parhaana vaihtoehtona siten, että työskentely onnistuu parhaiten etänä, mutta toimistolla käynnit täydentävät työn sosiaalista puolta. Sanavalintana liputtaminen hybridityön puolesta kuvastaa ilmiön kannatusta niin voimakkaasti, että voisi vertauskuvallisesti heiluttaa lippua sen puolesta. Kommentin lopussa oleva hymiö kuvastaa hymyileviä kasvoja, ja pyrkii näin vielä ilmaisemaan hyvää tahtoa.

”Toki, työskentelen hybridimallilla, keskittymistä vaativat tehtävät teen etänä, konttorilla saan läheisiltä työkavereilta juuri sen avun minkä umpisolmuun menneet omat aivot ongelman ratkaisemiseksi joskus tarvitsevat.”

Diskurssissa etänä työskentelyä kuvataan yhä tehokkaampana tapana työskennellä silloin, kun työnteko vaatii keskittymistä, mutta toimistotyön eduksi tehdään myönnytys siltä osin, että toimistolta saa tarvittavan avun silloin, kun kommentoijan omat aivot ovat ”umpisolmussa”, eli kun työntekijä on jo tehnyt kaiken mahdollisen, mitä itsenäisesti pystyy tekemään ongelman ratkaisemiseksi tässä onnistumatta. Toimistolta saatu apu on siis viimeinen vaihtoehto, jota kuvataan tarvittavan toisinaan.

”Onneksi työnantajani on hyvin joustava. Yksi pakollinen lähityöpäivä viikossa, kaksi on suositus. Joskus käyn työtilanteen salliessa kolmestikin.”

Sovittelevassa diskurssissa yhä painotetaan etätöiden tekemistä pääosin, mutta kommentoijat myös myöntävät mukautuvansa velvoitteisiin ja käyvän toimistolla. Työnantajan joustavuutta kuvattiin onnekkaaksi sattumaksi, jonka perusteella voidaan tulkita yleisen asenteen taipuvan huonommin joustaviin vaihtoehtoihin. Toimistolla käyntiä kuvataan yhä pakollisena, eli vastoin omaa tahtoa tehtävänä, mutta toimistolla kuvataan käytävän toisinaan jopa vaadittua enemmän. Sovittelun diskurssissa näyttäisi toteutuvan Felixin ym. (2023) tutkimuksessa esiin tuotu identiteetin uudelleenmuotoilun vaste, jossa korostettiin yksilön toimistolla työskentelyä, tämän säilyttäessä silti etätöläisen identiteetin.

6 Johtopäätökset

Tässä tutkielmassa olen tutkinut etätyöläisten kommentteja etätyötä käsittelevissä verkkokeskusteluissa. Tutkimuskysymykseni oli: Rakentuuko etätyötä tekeville ryhmäidentiteetti aiheita käsittelevien verkkokeskusteluiden diskursseissa, ja jos rakentuu, niin millainen tämä identiteetti on? Teoreettisena viitekehyksenä olen tutkielmassa käyttänyt sosiaalisen identiteetin lähestymistapaa ja menetelmänä käyttänyt diskurssianalyysia. Aineistossa havaitsin kuusi diskurssia, joissa etätyöläiset kuvasivat motivaatiotaan etänä työskentelyyn, rakensivat etätyöläisen identiteettiä, eli omaa sisäryhmää ja kuvasivat toimistoa ja siellä työskenteleviä ihmisiä muodostaen ulkoryhmän. Nämä diskurssit olivat mahdollistamisen diskurssi, hyvinvoinnin diskurssi, tehokkuuden diskurssi, itsenäisyyden diskurssi, toimistotyön diskurssi ja sovittelun diskurssi.

Etätyöläisen identiteetti näyttäisi rakentuvan aineistossa aiemman tutkimustiedon mukaisesti. Aineistossa etätyötä tekevät henkilöt omaksuivat etätyöläisen identiteetin, ja nimesivät itsensä etätyöläisiksi. Etätyöläiset harjoittivat verkkokeskusteluissa imagonhallintaa, ja heillä oli myös tarve korostaa omaa suorituskykyään ja itseohjautuvuutta. Etätyöläisyyttä kuvattiin verkkokeskusteluissa tehokkuuden, hyvinvoinnin, itsenäisyyden ja mahdollistamisen kannalta, jolloin etätyöläisille rakentui keskusteluissa tunnistettava sosiaalinen identiteetti.

Etätyöläisen identiteetin rakentuessa etätyötä tekevien ihmisten kommenteista, muodostui etätyöläisyys aineistossa sosiaalisen identiteetin teorian mukaisesti sisäryhmäksi, ja näin ulkoryhmäksi muodostui ne, jotka työskentelevät toimistolla läsnä. Sisäryhmää kuvaavia diskursseja olivat mahdollistamisen diskurssi, hyvinvoinnin diskurssi, tehokkuuden diskurssi ja itsenäisyyden diskurssi. Näissä diskursseissa etätyöläiset asemoituivat sisäryhmäänsä rakentaen kuvaa etätyöläisistä itsenäisinä ja itseohjautuvina työntekijöinä, jotka keskittyvät työskentelyssä olennaiseen, ja ovat tehokkaita. Etänä työskentelyä kuvattiin rauhallisena ja paremman keskittymisen tarjoavana vaihtoehtona, jonka etätyöläiset ovat valinneet ja näin tarjonneet työnantajalle etua kohonneen tuottavuuden muodossa. Etätyön valintaa perusteltiin myös työntekijän saamien etujen kautta; etätyöläisen identiteetin nähtiin mahdollistavan kohonneen elämänlaadun, tuovan paremman terveyden ja näin vahvistavan positiivista minäkuvaa.

Ulkoryhmälle, eli toimistolla työskenteleville rakentui etätyöläisten ulostuloissa varsin negatiivinen kuva epäolennaisuuksiin keskittyvinä laumasieluina, jotka tarvitsevat työstä suoriutumiseen ulkoista kuria ja valvontaa, ja tästä huolimatta kokoontuvat toimistolle tekemään pääasiassa työhön kuulumattomia asioita, kuten ”juoruilua” ja ”hengailua.” Tätä vastakkainasettelua kuitenkin pyrittiin väljentämään tai purkamaan sovittelun diskurssissa, jossa tehtiin myönnytystä toimistotyöskentelyn puolesta korostaen sen sosiaalista merkitystä.

Ryhmäidentiteetin olennaisena rakennusosana voi korostua identiteettiin liitettyjen ominaisuuksien lisäksi myös se, mitä ominaisuuksia ryhmäläisillä ei ole. Sisä- ja ulkoryhmiä esitettiin diskursseissa eri valossa. Sisäryhmää, eli etätyöläisiä korostettiin parempana vaihtoehtona, joko verrattuna toimistolla työskenteleviin, tai verrattuna siihen, jos kommentoijat itse työskentelivät toimistolla. Kommentoijat eivät ensisijaisesti puhuneet aineistossa etätyöläisistä laajana ryhmänä, mutta etätyöläisten ryhmäidentiteetti rakentui aineistossa induktiivisesti, eli yksittäisten kommentoijien ulostulot rakensivat, ja muovasivat etätyöläisen identiteettiä. Ulkoryhmää, eli toimistolla työskenteleviä, puolestaan rakennettiin deduktiivisesti ryhmäksi, jolle asetettiin tietynlaisia yhdistäviä ominaisuuksia. Etätyöläisten identiteettiä kuitenkin rakennettiin myös deduktiivisesti siltä osin, että heille sisäryhmänä asetettiin yhdistäväksi tekijäksi se, että heiltä ei löydy näitä ulkoryhmälle asetettuja ominaisuuksia, jonka vuoksi he valitsevat etänä työskentelyn.

Rakentuvan identiteetin tarkoituksena vaikuttaa olevan verkkokeskusteluissa ja artikkeleissa deduktiivisesti ulkopuolelta rakentuneen etätyöläisen identiteetin muokkaus suotuisampaan sävyyn, ja tavoitteena ulostuloilla näyttäisi olevan identiteettiin kohdistuvan uhan purkaminen tai mitätöinti Felixin ym. (2023) tutkimuksessa havaittujen puolustusvasteiden mukaisesti. Tällainen tarve puolustautumiselle tai selonteolle etätyöstä voi olla valittujen artikkeleiden kommentiosioissa mahdollinen, sillä valtaosa artikkeleista oli temaattisesti etätyön haittapuolia korostavia. Artikkeleiden otsikoissa toimistotyöstä puhutaan ”toimistopakkona”, ja tuodaan julki työntekijöiden aikeita vaihtaa työpaikkaa tällaisen pakon osuessa kohdalle. Etätyölle esitellään ”sudenkuoppia” ja ”tunnistamattomia ongelmia”, jotka tulevat esiin tulevaisuudessa. Suurimassa osassa artikkeleista kirjoituksen sävy on kuitenkin neutraalimpi ja asialähtöinen.

Keinoja purkaa tai mitätöidä mahdollinen uhka on diskursseissa niin oman tehokkuuden korostaminen, ulkoryhmän eli toimistolla työskentelevien kuvaaminen epäsuotuisassa valossa, kuin myös sisä- ja ulkoryhmien välisen vastakkainasettelun loiventaminen. Huomattavaa kuitenkin

on, että pääosin myös tämä loiventaminen tapahtui heikentämättä etätyöläisten tehokkuuden diskurssia, kun etätyöläiset korostivat ainoastaan toimistolla käymisen sosiaalista merkitystä. Mielenkiintoinen löydös tutkielmassa onkin etätyöläisen identiteetin rakentumisen lisäksi työn suorituspaikan merkityksellisyyden uudelleenrakennus. Keskusteluissa toimistolla työskentely esitettiin toistuvasti pakollisena, ja etätyö valintana. Vaikka toimistolla sosiaalisoinnin vuoksi käytäisiinkin, tulee työt pääosin suoritettua silti etänä. Etätyöläisten ulostulojen mukaan työn teon kannalta toimistotyöskentely ei ollut tehokas tapa työskennellä heille, kuin muillekaan, vaan sosiaalisuus ja seurustelu korostuivat syinä toimistolle käymiselle. Seurustelun lisäksi ainoa esitetty motiivi toimistolla työskentelylle oli korostunut tarve valvonnalle työstä suoriutukseen, jolla heikennettiin ulkoryhmän asemaa huonompina työntekijöinä. Etätyöläiset näyttävät myös rakentavan työssäkäynnin merkitystä uudelleen ja yksinkertaistavan työn vaihtosuhteeksi, jossa työsuoritus tehdään vastineeksi palkasta, ja työpaikan yhteisöllisyys ja sosialisointi kuvataan tarpeettomina tai ylimääräisinä.

Aiempien tutkimusten mukaisesti etätyöllä ja etätyöläisyydellä näyttäisi aineiston perusteella olevan yhteys vähäisemmälle työntekijäidentiteetin merkityksellisyydelle (Kossen & Van der Berg 2022) mutta toisaalta aineistossa ei tullut ilmi koettua työuupumusta (Presbitero & Aruta 2023). Kun etätyön työuupumusta lisäävä vaikutus on aiemman tutkimuksen mukaisesti vähentynyt vuorovaikutus, on mielenkiintoista havaita, että yksi merkittävä motivaatio etätyön tekemiselle on vuorovaikutuksen vähentäminen tarkoituksenmukaisesti. Löydös voi viitata siihen, että etätyötä tekevät henkilöt eivät kaipaa työntekijäidentiteettiä tai he kokevat vähäisemmän vuorovaikutuksen työpaikalla riittäväksi, eivätkä tämän vuoksi koe työuupumusta. Toisaalta vaikka työuupumusta ilmenisi, voivat etätyön muut koetut edut painaa valinnassa enemmän.

Kossenin & Van der Bergin (2022) tutkimuksen mukaisesti etätyöläisyys nähtiin muiden elämän osa-alueiden ja toimintojen mahdollistajana, ja hyvinvointia lisäävänä tekijänä. Tätä tukee myös aiempi tutkimus, jonka mukaan etätyöläiset ovat halukkaita jatkamaan etänä työskentelyä identiteettiin kohdistuvista uhkista huolimatta (Felix ym. 2023). Esimerkiksi kotiaskareiden hoitaminen työajalla ja vähentynyt matkustaminen työpaikoille voi lisätä vapaa-aikaa työajan ulkopuolella, jolloin etätyöläiset voivat panostaa merkityksellisiksi kokemuksiinsa sosiaalisiin suhteisiin. Hyvinvointi ja mahdollistaminen näyttäisivät olevan syitä etätyön tekemiselle, tehokkuuden korostaminen keino luoda hyväksyntää valinnalle, ja itsenäisyys sekä perustelu sille, että henkilö on työntekoon tällä tavoin soveltuva, että kuvaus työyhteisön merkityksettömyydestä.

Tulosten yhteenvedona etätyöläisen identiteetti rakentuu vähäisemmän vuorovaikutuksen ja etänä työskentelyn hyvinvointia ja näin myös itsetuntoa kohottavan vaikutuksen pohjalle, ja tehokkuuden diskurssi, ulkoryhmän negatiivisessa sävyssä kuvaaminen ja toimistolla työskentelyn uudelleenrakennus sosiaalisoinnin paikkana toimivat Felixin ym. (2023) kuvaamalla tavalla identiteettiin kohdistuvan uhan purkamisena. Etätyöläisen sosiaalinen identiteetti näyttäisi olevan osin myös imagonhallintaan pyrkivä julkisivu tai suojakilpi, joka rakentuu aihetta käsittelevissä diskursseissa ja jonka avulla etätyön myötä saatuja mahdollisuuksia pyritään ylläpitämään.

Tutkielmassa rakentuvan etätyöläisen identiteetin luotettavuutta tai todenmukaisuutta arvioi-
dessa on hyvä ottaa huomioon mahdollinen tarve puolustautua kritiikiltä, sekä etätyöläisten tarve korostaa positiivisia ominaisuuksiaan, ja vähätellä mahdollisia heikkouksia. Esimerkiksi kuvattu kotitöiden tekeminen voi olla määrältään runsaampaa, kuin minuuteissa laskettava pyykkien siirto koneeseen, tai herkkujen piilottaminen lemmikille. Myös toimistolla työskentelystä on mahdollisesti luotu värikkäämpi ja tunteita herättävämpi kuva painajaismaisena paikkana, jossa työnteosta ei tule mitään, jotta lukijat kokisivat kommentoijia kohtaan myötätuntoa. Myös Helsingin Sanomien ja Aamulehden kommenttiosioiden moderoinnin vuoksi kommentit ovat voineet valikoitua toimituksen tahdon mukaisesti, ja joitain kommentteja on saatettu jättää tarkoituksellisesti julkaisematta. Lähtökohtaisesti voi kuitenkin olettaa, että kaikki asianmukaiset ja aiheeseen liittyvät kommentit on julkaistu.

Tutkielman ja aiempien tutkimusten perusteella etätyöläiset ovat halukkaita jatkamaan valitsemaansa työskentelytapaa, ja jopa vaihtamaan työpaikkaa tämän vaihtoehdon menettäessään, eivätkä he halua rakentaa työpaikan merkitystä sosiaalisesta näkökulmasta. Jatkotutkimuksen aihe voisi tämän vuoksi olla: Millä muilla keinoilla organisaatiot voisivat vahvistaa työntekijäidentiteettiä ja organisaatioon sitoutumista? Koska aikaisemmassa tutkimuksessa (Presbitero & Aruta 2023) esihenkilön ja työntekijän välisen vuorovaikutuksen puutteet ovat yhteydessä etätyössä koettuun työuupumukseen, voisi tätä lähestymistapaa liittää johtamisen kehittämiseen.

Lähteet

Aamulehti (2020) Näin kommentoit Aamulehden artikkeleita. <https://www.aamulehti.fi/info/art-2000007611645.html> Viitattu 19.2.2024

Ahteensuu, Markku (2019) Käytätkö somedataa tutkimuksessasi? Vastuullinen tiede. <https://vastuullinentiede.fi/fi/tutkimustyo/kaytatko-somedataa-tutkimuksessasi> Viitattu 29.2.2024.

Bal, Yazemin & Bulgur, Nazh Ece (2023) Remote work: a paradigm shift in the modern workplace and its impact on the workplace. Kirjasta Enhancing Employee Engagement and Productivity in the Post-Pandemic Multigenerational Workforce

Benwell, Bethan & Stokoe, Elizabeth (2006) Discourse and identity. Edinburgh: Edinburgh University Press Ltd.

Brewer, Marilyn B. & Hewstone, Miles (toim.) (2004) Self and Social Identity. Oxford: Blackwell Publishing.

Felix, Bruno & Lorencini Tiussi, Bruno & Mahadevan, Jasmin & Rogerio Correia, Dias (2023) The great pretenders? Individuals' responses to threats to their remote worker identities. <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2023.1224548/full>

George, Mailys M. & Strauss, Karoline & Mell, Julija N. & Vough, Heather C (2023) When "Who am I" Is Under Threat: Measures of Threat to Identity Value, Meanings, and Enactment. Journal of Applied Psychology 2023:12, 1952–1978. <https://oce-ovid-com.libproxy.tuni.fi/article/00004565-202312000-00003/PDF>

Hall, Stuart (1999) Identiteetti. Tampere: Vastapaino.

Helsingin Sanomat (2020) Artikkelien kommentointiohjeet. <https://www.hs.fi/kommentit/art-2000006396703.html> Viitattu 19.2.2024.

Jenkins, Richard (2014) Social Identity. 2014. Oxfordshire: Routledge.

Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero. (2016) Diskurssianalyysi. Tampere:

Vastapaino.

Kossen, Cara & M van der Ber, Alexandra (2022) When the exception becomes the norm: A quantitative analysis of the dark side of work from home. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/23970022221083695?icid=int.sj-full-text.citing-articles.346>

Leonardelli, Geoffrey J. (2022) Lessons from a crisis: Identity as a means of leading remote workforces effectively. *Organizational dynamics* 2022:51, 1–15.

Postmes, Tom & Spears, Russell & Lee, Antonia T. & Novak, Rosemary (2005) Individuality and Social Influence in Groups: Inductive and Deductive Routes to Group Identity. *Journal of Personality and Social Psychology* https://www.researchgate.net/publication/7419349_Individuality_and_Social_Influence_in_Groups_Inductive_and_Deductive_Routes_to_Group_Identity

Presbitero, Alfred & Aruta, John Jamir Benzon R. (2023) Reducing employee burnout in the context of a global crisis and remote work: focusing on quality of leader–member exchange, trust in leader and organizational identification. <https://link-springer-com.libproxy.tuni.fi/content/pdf/10.1057/s41291-023-00241-6.pdf>

Roberto, Roberta & Zini, Alessandro & Felici, Bruna & Rao, Marco & Noussan, Michel (2023) Potential Benefits of Remote Working on Urban Mobility and Related Environmental Impacts: Results from a Case Study in Italy. *Applied Sciences*.

Schäfer, Björn & Koloch, Luisa & Storai, Dimitri & Gunkel, Marjaana & Kraus, Sascha (2023) Alternative workplace arrangements: Tearing down the walls of a conceptual labyrinth. *Journal of Innovation & Knowledge* 2023:8. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444569X23000483#sec0001>

Tajfel, Henri (toim.) (2010) *Social Identity and Intergroup Relations*. Cambridge: Cambridge University Press.

Tilastokeskus (2024). Etätyö. <https://www.stat.fi/meta/kas/etaty.html> Viitattu 29.1.2024.

Tilastokeskus (2023a) Korona hellitti, mutta etätyötä tekevien määrä ei juuri vähentynyt. <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2023/korona-hellitti-mutta-etatyota-tekevien-maaraei-juuri-vahentynyt/?listing=simple>

Tilastokeskus (2023b) Suomi on etätöön yleisyydessä Euroopan toinen – tai toisella mittarilla viides. <https://www.stat.fi/uutinen/suomi-on-etatyon-yleisyydessa-euroopan-toinen-taitoisella-mittarilla-viides>

Työ- ja elinkeinoministeriö (2021) Työolobarometri 2020. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163200/TEM_2021_36.pdf?sequen%20ce=1&isAllowed=y

Työ- ja elinkeinoministeriö (2022) Työolobarometri 2021. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164237/TEM_2022_46.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Työterveyslaitos (2024) Etätö, hybridityö ja monipaikkainen työ. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>

Weber, Clara & Golding, Sarah E. & Yarker, Joanna & Lewis, Rachel & Ratcliffe, Eleanor & Munir, Fehmidah & Wheele, Theresa P. & Häne, Eunji & Windlinger, Lukas (2022) Future Teleworking Inclinations Post-COVID-19: Examining the Role of Teleworking Conditions and Perceived Productivity. <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2022.863197/full>

Liite: Artikkelit, joista aineisto on kerätty

1. Tästä syystä kannattaa palata konttorille viimeistään nyt – Miljardiluokkaan Pirkanmaalla kasvanut ala näyttää mallia työelämän uuteen normaaliin. 5.2.2023. <https://www.aamulehti.fi/kolumnit/art-2000009344903.html>
2. Etätyö on edelleen suosittua, vaikka siihen liittyy monenlaisia sudenkuoppia. 31.7.2022. <https://www.aamulehti.fi/kotimaa/art-2000008976624.html>
3. Työelämässä on menossa suurin muutos vuosikymmeniin, arvioi Työterveyslaitos. 13.1.2023. <https://www.aamulehti.fi/kotimaa/art-2000009324657.html>
4. Väittely toimistopakosta kiihtyy: Tutkimuksen mukaan etätyön tuottavuus on verrattain heikkoa. 3.10.2023. <https://www.hs.fi/talous/art-2000009893169.html>
5. Etätyön ongelmat ilmenevät ajan myötä. 31.10.2023. <https://www.hs.fi/paakirjoitukset/art-2000009959280.html>
6. Kysely: puolet harkitsisivat työpaikan vaihtoa toimistopakon takia. 18.10.2023. <https://www.aamulehti.fi/talous/art-2000009931419.html>
7. Unet lyhenivät, stressisyöminen lisääntyi – Nyt on selvitetty, mitä etätyöntekijöiden elintavoille tapahtui korona-aikana. 28.3.2023. <https://www.aamulehti.fi/tyoelama/art-2000009481921.html>
8. Ajavatko avokonttorit etätyöhön? 4.3.2024. <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000010221600.html>
9. Tarvitsemme työpaikoilla fyysistä läsnäoloa. 12.2.2024. <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000010213759.html>

10. Nelipäiväinen työviikko on jo täällä. 13.1.2024. <https://www.hs.fi/visio/art-2000010025190.html>
11. Pakkokahvit konttorilla. 8.2.2024. <https://www.hs.fi/visio/art-2000010199563.html>
12. Perjantaina voi tehdä etätyöpäivän hyvällä omatunnolla. 21.1.2024. <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000010126100.html>
13. Lukijat lyttävät avokonttorit HS:n kyselyssä: ”Painajaismaisia”. 24.10.2023. <https://www.hs.fi/talous/art-2000009920900.html>
14. Kysely: puolet harkitsisivat työpaikan vaihtoa toimistopakon takia. 18.10.2023. <https://www.hs.fi/talous/art-2000009931159.html>
15. Toimistopakko puree: Etätöiden suosio hiipuu Yhdysvalloissa. 17.10.2023. <https://www.hs.fi/talous/art-2000009929287.html>
16. Parempaa etätyötä. 10.10.2023. <https://www.hs.fi/visio/art-2000009894015.html>
17. Lähi- ja etätyön taitava yhdistäminen tuottaa tuloksia. 4.10.2023. <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000009898829.html>
18. Suuryrityksen hr-johtaja: ”Aikuisten kanssa ei pitäisi joutua keskusteluun, onko pakko tulla toimistolle vai ei”. 24.8.2023. <https://www.hs.fi/talous/art-2000009800143.html>
19. Selvitys: Osassa suuryrityksistä kaikki työntekijät eivät noudata lähityösääntöjä. 16.8.2023. <https://www.hs.fi/talous/art-2000009785934.html>
20. Etätyöt voivat ajaa osan ulkokehälle. 14.8.2023. <https://www.hs.fi/talous/art-2000009772068.html>
21. Läsnaolopakko ei ole nykyaikaa. 8.3.2023. <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000009440148.html>