



Ammatillinen toimijuus ja tunteet pakotetussa etätyössä



Anne Parkatti, Marita Husso & Mia Tammelin

Tiivistelmä

Tutkimuksessa tarkastellaan finanssialan työntekijöiden ammatillista toimijuutta ja tunteita pakotetussa etätyössä korona-aikana. Ammatillisen toimijuuden tarkastelussa hyödynnetään subjekti-keskeisen sosiokulttuurisen teorian näkökulmia. Aineisto koostuu kahdenkymmenen finanssialan työntekijän haastatteluista, jotka on analysoitu laadullisen sisällönanalyysin menetelmillä. Tulokset osoittavat, että pakotettu etätyö on muuttanut merkittävästi työn käytäntöjä ja ammatillista toimijuutta, ja muutoksiin on liittynyt monenlaisia tunteita. Haastateltavat kertoivat kokeneensa vihaa, surua, turhautumista, riittämättömyyttä, yksinäisyyttä ja epävarmuutta, mutta myös yhteenkuuluvuuden ja innostuksen tunteita sekä onnistumisen ja ilon hetkiä. Työn käytäntöjen ja ammatillisen toimijuuden näkökulmasta korona-aika nosti esille rakenteellisten ratkaisujen keskeytyksen, järjestelmien toimivuuden, keskinäisen tuen ja luottamuksen merkityksen sekä työhön perehdyttämisen ja yksilöllisten kehittämistarpeiden huomioimisen oleellisuuden. Pakotettuun etätyöhön liittyvät tunteet olivat yhteydessä aiempiin etätyökokemuksiin: jos kokemusta etätyöstä ei ollut, pakotettu etätyö lisäsi helpommin epävarmuutta ja stressiä. Toisaalta aiempi etätyökokemus ei käytäntöjen muuttuessa suojannut kuormittumiselta ja paineilta.

Avainsanat:

pakotettu etätyö, ammatillinen toimijuus, tunteet, korona-aika

Abstract

In the article professional agency and emotions of financial employees are studied in the context of forced remote work. The analysis of professional agency is based on perspectives from subject-centered socio-cultural theory. The data consisted of twenty interviews, which were analyzed using content analysis. The results show that forced remote work has significantly changed work practices and professional agency, and these changes have been accompanied by a wide range of emotional experiences. Interviewees reported experiencing anger, sadness, frustration, inadequacy, loneliness, and insecurity, but also feelings of belonging and excitement, as well as moments of success and joy. From the perspective of work practices and professional agency, the period of the pandemic highlighted the importance of structural solutions, the functioning of systems, the importance of mutual support and trust, and the importance of induction and attention to indi-

vidual development needs. Feelings related to forced remote work were associated with previous teleworking experience: if there was no experience of teleworking, forced teleworking was more likely to increase insecurity and stress. On the other hand, previous teleworking experience did not protect against stress and pressure as practices changed.

Keywords:

forced remote work, professional agency, emotions, Covid-pandemia

Johdanto

Korona-aika on muuttanut merkittävästi työn tekemisen tapoja ja vaikuttanut myös ammatilliseen toimijuuteen ja kokemuksiin työstä (Haapakorpi ym. 2022). Etenkin tietotyötä tekevät siirtyivät pakotettuun etätööhön, kasvokkaisista kohtaamisista luovuttiin ja tapaamiset toteutettiin verkossa (Binder 2021; Sostero ym. 2020). Pakotettu etätöy eroaa monin eri tavoin perinteisestä vapaaehtoisesta etätöystä. Siinä missä etätöy yleensä on liitetty autonomian lisääntymiseen, eli mahdollisuuteen tehdä itsenäisiä päätöksiä työn paikkaan, ajoitukseen tai työskentelytapaan (Wang 2021), yleinen etätöysoositus rajoitti työn autonomiaa sekä paikan että työskentelytapojen suhteen (Sostero ym. 2020). Aiemmin etätöy on tyypillisesti täydentänyt työpaikalla tehtävää työtä (Sutela ym. 2019), ja työtä on tehty sekä työnantajan tiloissa että kotona. Koronasulun aikaisessa pakotetussa etätöyssä työ siirtyi kokonaan ja etukäteen valmistautumatta työntekijöiden yksityiseen tilaan eli kotiin tai esimerkiksi mökille. Työntekijät olivat pakotettuja omaksumaan hyvin nopealla aikataululla uusia työskentelytapoja. Käytännössä tämä tarkoitti muun muassa uudenlaisten järjestelmien ja etätöyön käytäntöjen hallintaa sekä ammatilliseen ja sosiaaliseen eristäytyneisyyteen liittyviä haasteita. Työn käytännöt ja ammatillinen toimijuus määrittyivät – ja oli määriteltävä – uudelleen (Alasoini & Selander 2023; Bromfield 2022; Hökkä ym. 2022a.)

Korona-ajan vaikutuksia työelämään on tutkittu runsaasti. Pakotetun etätöyön tutkimus on kuitenkin toistaiseksi ollut melko vähäistä. (ks. Mäkikangas ym. 2022; Sjöblom ym. 2022). Ammatillisen toimijuuden tarkastelu pakotetun etätöyön yhteydessä on tärkeää, sillä etätöyön käytännöt ovat muuttuneet ja etätöy on korona-aikana laajentunut uusille toimialueille ja tehtäviin, joissa on totuttu kasvokkaisiin kohtaamisiin (Binder 2021), mikä itsessään nostaa uusia asioita keskusteltavaksi. Finanssialan etätöyssä on jouduttu pohtimaan, missä määrin asiakaspalvelutyötä on mahdollista tehdä etänä. (Sostero ym. 2020). Organisaattorien muutosten yhteydessä työntekijöiltä odotetaan joustavuutta ja uusia taitoja (Hökkä ym. 2019), mikä edellyttää ammatillista toimijuutta (Hökkä ym. 2022a; 2022b; Wallin ym. 2022). Työn käytäntöjen muuttuessa myös ammatillista toimijuutta on perusteltua tarkastella pakotetun etätöyön kontekstissa (mm. Haapakorpi ym. 2022; Pass & Ridgway 2022; Chaaban ym. 2021; Ponting 2021).

Tässä artikkelissa kysymme, miten finanssialan työntekijät kuvaavat työn tekemisen käytäntöjen muutosta, ammatillista toimijuutta ja tunteita pakotetussa etätöyssä? Tutkimuksen aineistona on kahdenkymmenen finanssialan työntekijän teemahaastattelut. Touko-kesäkuussa 2020 toteutetuissa haastatteluissa käsiteltiin digitalisoitumisen mukanaan tuomia muutoksia, haasteita ja mahdollisuuksia ja muutokseen liittyviä tunteita. Haastattelut analysoitiin laadullista sisällönanalyysia hyödyntäen.

Teorettinen viitekehys

Pakotettu etätöy

Pakotetun etätöyön käsite viittaa tässä tutkimuksessa siihen, että työntekijällä ei ole vapautta valita tekeekö hän työtä työnantajan tiloissa vai etänä, vai työskenteleekö hän hybridityölle ominaisesti

sekä kotona että työnantajan toimitiloissa. Korona-aikana laaja etätyösuositus vei työntekijöiltä valinnanvapauden etätöiden tekemisen suhteen (Sostero ym. 2020). Lisäksi pakotettuun etätöihin siirryttiin odottamatta, joten siihen liittyi myös ennakoimaton ja nopea käytäntöjen ja ammatillisen toimijuuden muutos (Haapakorpi ym. 2022; Hökkä ym. 2022a; Wallin ym. 2022). Etenkin asiantuntijatyössä moni joutui äkillisesti järjestämään työlle soveltuvan fyysisen tilan, pohtimaan työskentelypaikan ja työtapojen ergonomiaa sekä esimerkiksi sitä, miten järjestää toimiva vuorovaikutus asiakaspalvelu- ja työyhteisötilanteissa (Bromfield 2022).

Työskentelyyn sopivat tilat, välineet, tietoliikenneyhteydet, järjestelmät sekä aiemmat kokemukset ja olemassa olevat rutiinit vaikuttavat etätyöskentelyyn sekä kokemuksiin työn käytännöistä ja ammatillisesta toimijuudesta. Toisaalta korona-ajan etätö myös erosi oleellisesti aiemmasta etätyöskentelystä. (Bromfield 2022.) Laaja yleinen etätyösuositus ja koulujen ja päiväkotien etätyöskentelyyn siirtyminen tarkoittivat sitä, että kotona saattoi olla useampia etätöläisiä ja -koululaisia tai läsnäoloa kaipaavia lapsia (Wang ym. 2021). Lisäksi koronan aikaisessa etätöössä kodin tilasta ja esimerkiksi tietoliikenneyhteyksistä kamppaili useampi perheenjäsen, ja perheen hoivan ja huolenpidon tarpeet olivat monille kiinteä osa työpäivää. Tutkimusten mukaan kodin etätöihin soveltumattomat työskentelyolosuhteet, kuten esimerkiksi tietoliikenneyhteyksien tai sopivan työskentelypaikan puuttuminen, ovat kuormittaneet työntekijöitä ja niiden järjestäminen on jäänyt paljolti työntekijöiden vastuulle (Binder 2021). Suomessa rauhallinen työskentelytila saattoi korona-aikana löytyä esimerkiksi kylmästä saunasta (Saari ym. 2020).

Kokemukset pakotetusta etätöystä ovat yhteydessä sekä työn organisoimisen tapoihin ja käytäntöihin että yksilöllisiin tekijöihin (Mäkikangas ym. 2022; Tapani ym. 2022; Franken ym. 2021). Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, työn joustavuus, autonomia, tekninen tuki ja laitteistojen toimivuus (Franken ym. 2021; Liz ym. 2021) sekä luottamus organisaatioon ja johtoon näyttävät vähentävän stressiä (mm. Pass & Ridgway, 2022; Urbaniec ym. 2022; Liz ym. 2021). Myös sitoutuminen, motivaatio sekä esimieheltä saatu emotionaalinen ja sosiaalinen tuki on koettu työhyvinvointia ylläpitäväksi (Becker ym. 2022). Organisaatiot, joissa on vahvat ja vakiintuneet tiimit ja korkea keskinäinen luottamus näyttäisivät myös siirtyneen etätyöskentelyyn korona-aikana muita saumattomammin (Alasoini & Selander 2023; Pass & Ridgway 2022).

Tutkimuksissa etätöiden keskeisiksi kuormitustekijöiksi on tunnistettu muiden muassa työn rajojen hämärtyminen ja kollegoiden välisten sosiaalisten kontaktien väheneminen työssä (Karjalainen 2021; Wright & Silard 2021; Allen ym. 2015). Yhtäältä yhteydenpidon rajoittuminen digitaalisille alustoille on lisännyt eristyneisyyden kokemuksia (Wright & Silard 2021). Toisaalta hyvät vuorovaikutussuhteet voivat toteutua myös verkkovälitteisesti ja vähentää yksinäisyyden tunteita (Franken ym. 2022; Shuck ym. 2021). Organisaation ja työn käytäntöjen näkökulmasta keskeiset etätöiden haasteet liittyvät puuttuviin ja toimimattomiin järjestelmiin ja välineisiin sekä johdon asenteisiin ja pelkoihin etätöiden mukanaan tuomasta tehokkuuden ja tuottavuuden heikentymisestä (Urbaniec ym. 2022; Liz ym. 2021). Koronan aikaiset tutkimukset kuitenkin osoittavat, että sekä työntekijät että esimiehet ovat raportoineet tehokkuuden lisääntyneen pakotetussa etätöössä, mikä on osaltaan vähentänyt etätöiden uhkaavuutta ja nopeuttanut etätöihin sopeutumista ja sen laajenemista. (Becker ym. 2022; Urbaniec ym. 2022; Binder ym. 2021; Franken ym. 2021; Urbaniec ym. 2022).

Ammatillinen toimijuus ja tunteet

Toimijuus voidaan määritellä vaikutusmahdollisuuksina omaan toimintaan (Giddens 1984). Se on vuorovaikutusta ihmisten, materian, ajan ja tilan kesken (Hirvonen ym. 2020). Ammatillista toimijuutta voidaan tarkastella joko yksilöllisenä tai kollektiivisena vuorovaikutussuhteena toimijan ja työympäristön välillä (Collin ym. 2017). Se määritellään mahdollisuudeksi tehdä työtä koskevia päätöksiä, tulla kuulluksi eli toimia sosiaalisena vaikuttajana, osallistua yhteisiin käytäntöihin sekä uudistaa ja muuttaa niitä (Vähäsantanen ym. 2017). Toimijuus ilmenee työkäytän-

töjen ja -prosessien kehittämisenä työpaikan sosiokulttuurillisissa ja materiaalisissa olosuhteissa (Hökkä ym. 2022b; Wallin ym. 2022). Ammatillinen toimijuus toteutuu siten valintoina, joita on mahdollista tehdä ammatillisessa toimintaympäristöissä (Collin ym. 2017).

Tässä tutkimuksessa jäsenämme ammatillista toimijuutta subjektikeskeisenä sosiokulttuurisena ilmiönä, jota tunnekokemukset muokkaavat pakotetun etätöiden käytäntöjen kontekstissa. Subjektikähtöinen lähestymistapa korostaa yksilön toiminnan olevan määrättyä sosiokulttuurillisen kontekstin muun muassa ajan ja olosuhteiden mukaan (Eteläpelto ym. 2014a). Näkökulma mahdollistaa yksilöiden kokemusten ja rakenteiden välisten suhteiden analysoimisen sekä ammatillisen toimijuuden tarkastelun suhteessa organisaation tarjoamiin mahdollisuuksiin ja ammatillista toimijuutta muokkaaviin tekijöihin (Hökkä ym. 2020a; Vähäsantanen ym. 2017; 2019; Eteläpelto ym. 2014a). Yksilön osaaminen, taidot, motivaatio, työhistoria ja -kokemukset toimivat ammatillisen toimijuuden resursseina. Työpaikan sosiokulttuuriset ja materiaaliset olosuhteet joko mahdollistavat tai rajoittavat ammatillista toimijuutta ja käytäntöjen muutoksia. (Eteläpelto ym. 2017; 2014a; Husso & Hirvonen 2012; Gherardi 2006.)

Tunteilla on merkittävä rooli ammatillisen toimijuuden toteuttamisessa ja käytäntöjen muuttamisessa (mm. Hökkä ym. 2022a; Tapani ym. 2022; Chaaban ym. 2021; Hökkä ym. 2020b; 2019; Vähäsantanen & Eteläpelto 2015; Kidd 2008). Tunteet vaikuttavat ajatteluamme, tietoisuutemme, asenteisiimme ja toimijuuteemme. Samalla ne muovaavat tapojamme suhtautua käytäntöihin ja niiden muuttamiseen (Husso ym. 2021; Hökkä ym. 2022a; Smith ym. 2018). Voimme sopeutua muutoksiin tai vastustaa ja haastaa niitä. Tunteet eivät ole pelkästään reaktioita organisaation tapahtumiin tai sosiaaliin vuorovaikutustilanteisiin (Chaaban ym. 2021; Vähäsantanen & Eteläpelto 2015; Sieben & Wettergren 2010). Ne vaikuttavat ammatillisen toimijuuden tapoihin sekä käytäntöihin. Esimerkiksi työn ilon kaltaiset myönteiset tunteet ovat yhteydessä uusien käytäntöjen omaksumiseen, mielekkyyteen ja yhteistyön tekemiseen (Hökkä ym. 2020a; Vähäsantanen ym. 2017).

Korona-aikana pakotettu etätö on tutkimusten mukaan useissa tapauksissa laajentanut ammatillisia verkostoja, lisännyt työn joustavuutta ja vahvistanut ammatillista kehittymistä (mm. Ponting 2021; Román ym. 2021; Xun ym. 2021; Campbell 2020). Riittämättömyyden ja uupumuksen tunteet on puolestaan liitetty heikoksi koettuun toimijuuteen. Toisaalta negatiiviseksi tulkituilla tunteilla voi olla myös positiivisia vaikutuksia. Esimerkiksi vihan ja turhautumisen tunteet voivat välittää tärkeää tietoa käytäntöjen toimimattomuudesta tai organisaation tavoitteiden epärealistisuudesta. Ne voivat voimaannuttaa ja vaikuttaa sekä yhteiskunnan, yhteisöjen että yksilöiden tavoitteisiin, toimintaan ja toimijuuteen. (Hökkä ym. 2020b.)

Korona-aika on kuormittanut työntekijöitä emotionaalisesti (Chaaban ym. 2021). Erityisesti yksinäisyys ja eristäytyminen ovat heikentäneet työn hallintaa ja lisänneet emotionaalista uupumusta (Becker ym. 2022; Van Zoonen ym. 2021; Sostero ym. 2020). Tutkimusten mukaan työntekijät ovat kokeneet muun muassa pelkoa työn menettämisestä, surua ja vihaa sekä ahdistusta työhön liittyvistä muutoksista (Rožman & Čančer 2022; Rožman & Tominc 2021). Myönteisten tunteiden on puolestaan todettu edesauttaneen etätöihin sopeutumista, vahvistaneen resilienssiä ja tukeneen ammatillista toimijuutta (Howe & Menges 2021; Román ym. 2021; Xun ym. 2021).

Tutkimuksen tavoite ja metodologia

Tässä tutkimuksessa tarkastelemme pakotettua etätöä työn käytäntöjen, ammatillisen toimijuuden ja tunteiden näkökulmasta. Tutkimuksessa kysymme, miten finanssialan työntekijät kuvaavat työn tekemisen käytäntöjen muutosta, ammatillista toimijuutta ja tunteita pakotetussa etätöissä?

Tutkimuksen kontekstina on rahoitus- ja vakuutusala muodostuva finanssiala, jossa työskentelee suorittavaa työtä tekeviä asiakaspalvelijoita ja korvauskäsittelijöitä, autonomista työtä tekeviä asiantuntijoita sekä hallinto-, tuotekehitys ja johtotehtävissä toimivia henkilöitä. Alalla työskentelevistä noin 36 000 henkilöstä lähes kaksikolmannesta (64 %) on naisia, mutta miesten

osuus on kasvanut tasaisesti. Naisten osuus suorittavissa töissä ja lähijohtajan tehtävissä on suurempi kuin miesten, mutta johtotehtävissä miehiä on selkeästi enemmän. Kaupallinen koulutus on yleisin, mutta teknologian kehitykseen, työn käytäntöjen ja asiakaskunnan tarpeiden muutoksiin liittyen viime aikoina alan tehtäviin on palkattu aiempaa enemmän esimerkiksi juristeja sekä data- ja IT-puolen osaajia. (Finanssiala 2020.)

Yli 90 prosenttia finanssialan henkilöstöstä siirtyi etätöihin korona-aikana (Finanssiala 2021). Työntekijöiden oli mukautettava ammatillinen toimijuus kotoa tehtävän etätöiden vaatimuksiin ja huolehdittava etätöiden edellytyksistä ja käytännöistä kuten työn ergonomiasta, tietoturvallisesta työympäristöstä, työn ja perheen yhteensovittamisesta, työn ja vapaa-ajan rajoista, toimenkuvan mielekkyydestä sekä omasta jaksamisesta. Finanssialalla etätösuositus tarkoitti etätöiden laajentamista yksittäisistä päivistä säännölliseksi ja pitkäkestoiseksi työskentelyksi. Organisaatiotasolla se laajeni koskemaan uusia työntekijäryhmiä, joille etätö ei aiemmin ollut mahdollista (Sostero ym. 2020; Finanssiala 2021). Korona-aikana henkilöstöä siirrettiin myös toisiin tehtäviin ja toimipisteisiin. Koska pandemia kasvatti työmäärää, uusia työpaikkoja syntyi erityisesti uusien järjestelmien ja teknisten laitteiden käyttöönottoon liittyen. (Finanssiala 2021.) Vaikka toimialan työ on digitalisoitunut (Parkatti & Tammelin 2020) ja teknologiset mahdollisuudet etätöihin ovat hyvät (Sostero ym. 2020), muutos oli merkittävä. Ennen pandemiaa 53 % työntekijöistä ei ollut lainkaan tehnyt etätöitä ja etätöiden tekeminen oli satunnaista: vain 1 % teki etätöitä 4–5 päivää viikossa (Finanssiala, 2021).

Aineistonkeruussa käytettiin lumipallo-otantaa (Tuomi & Sarajärvi 2018). Aineisto kerättiin puolistrukturointuina teemahaastatteluin touko-kesäkuussa 2020. Haastattelut toteutettiin hyödyntäen Microsoft Teams -alustaa. Haastattelurunko sisälsi taustatietojen lisäksi viisi pääteemaa: 1) tyypillinen työpäivä, 2) työ ja digitalisaatio, 3) työ ja autonomia, 4) työ ja digitaalinen palaute ja 5) työ ja etiikka. Aineisto on osa laajempaa digitalisoituneen työn tutkimusaineistoa. Aineistonkeruun ajankohta touko-kesäkuussa 2020 mahdollisti pakotetun etätöiden tarkastelun. Vastaajia pyydettiin kertomaan kokemuksiaan kunkin teeman yhteydessä sekä kertomaan konkreettisia esimerkkejä teemojen vaikutuksesta työhön. Lisäksi vastaajia pyydettiin kuvailemaan jokaisen teeman kohdalla, millaisia tunteita työhön liittyi. Nauhoitettujen haastatteluiden keskimääräinen kesto oli 54 minuuttia vaihdellen 36 minuutin ja 65 minuutin välillä. Litteroituina aineiston koko on 272 sivua.

Kaikki 20 haastateltavaa työskentelivät finanssialalla eri puolilla Suomea, eikä kenelläkään ollut esihenkilötehtäviä. Vain neljännes (n=5) teki etätöitä säännöllisesti ennen pakotettua etätöitä, lähes puolella (n=8) ei ollut lainkaan aikaisempaa etätökokemusta. Haastateltavista 15 työskenteli pankissa, kuudessa eri pankkiryhmittymässä. Viisi haastateltavaa työskenteli vakuutusyhtiössä, kaksi heistä yrittäjänä. Vakuutusyhtiöissä työskentelevät olivat kolmesta eri vakuutusyhtiöstä.

Aineiston analyysi on tapahtunut teoriasidonnaisesti aineiston ja teorian vuorovaikutuksessa (Tuomi & Sarajärvi 2018; Braun & Clarke 2006). Aineiston analyysin ensimmäisessä vaiheessa kartoitimme, millaisia aihepiirejä ja temaattisia kokonaisuuksia aineistossa käsitellään. Koodasimme aineistoa ja jäsenimme aineiston kuvauksista ylä- ja alaluokkia. Seuraavassa vaiheessa tutkimme, miten käytäntöjen muutosten ja ammatillisen toimijuuden kuvaukset sekä tunneilmaukset liittyivät toisiinsa aineistossa. Rajasimme tarkastelun niihin kokemuksiin, joiden haastateltavat kuvasivat liittyvän käytäntöihin, ammatilliseen toimijuuteen ja tunteisiin pakotetussa etätöissä. Tämän jälkeen tarkastelimme lähemmin pakotettuun etätöihin liittyviä tunteita. Koodasimme tunteet haastateltavien käyttämien sanallisten ilmausten mukaan. Lopuksi analysoimme käytäntöihin ja ammatilliseen toimijuuteen liittyviä kuvauksia niihin yhdistettyjen tunteiden näkökulmasta.

Analyysi ja tulokset

Seuraavaksi raportoimme, miten tunneilmaukset sekä ammatillisen toimijuuden ja käytäntöjen kuvaukset liittyvät yhteen aineistossa. Sitaattien yhteydessä on maininta, millaista etätökokoe-

musta haasteltavalla aikaisemmin oli: E= ei kokemusta, K= säännöllisesti etätötä tekevä ja S= satunnaisesti etätötä tekevä.

Pelko ja epävarmuus

Pakotetun etätöyön laajuus ja tapa, jolla se otettiin käyttöön, johtivat siihen, että tilanne herätti työntekijöissä voimakkaita tunnereaktioita. Äkillinen muutos ja pakotettuun etätöyöhön valmistautumattomuus aiheutti pelon, epävarmuuden ja jännityksen tunteita etenkin niiden haastatteluvien keskuudessa, joilta puuttui aikaisempi etätöyökokemus tai se oli satunnaista.

”Alkuunsa jännitti, kun mä en ollu ikinä ennen tehny etänä.” (H10, E)

Aineistosta käy ilmi, että esimerkiksi jännityksen kaltaiset tunnereaktiot hankaloittivat hetkellisesti työskentelyä pakotetun etätöyön alkuvaiheessa. Pelko ja epävarmuus liittyi aineistossa teknologian toimimattomuuteen sekä haasteisiin oman työn hallinnassa. Muutostilanteessa työntekijöiden on työstettävä käsitystä itsestään ammatillisena toimijana (ks Haapakorpi ym. 2022; Hökkä ym. 2022a; Wallin ym. 2022). Pakotetun etätöyön yhteydessä muutoksen nopeus ja kokemus vaikutusmahdollisuuksien puutteesta haastoi välittömän sopeutumisen tilanteeseen. Aikaisemmin etätötä tehneet kertoivat sen sijaan pystyneensä nopeasti hyödyntämään ammatillisen toimijuuden resurssejaan:

”Mulla on tuplanäytöt ja on työpöydät ja on kaikki niinku silleen ihan ok. Kotona ollu jo aikaseminkin, koska mä tässä näitä tehny. Siihen löi koneen vaan taas tulille ja se lähti ihan vaan siitä.” (H5, K)

Aikaisempi etätöyökokemus hälvensi päivittäisen työn suorittamiseen liittyviä pelkoja ja epävarmuutta. Se ei kuitenkaan aineistossa vähentänyt uhkakuvia liittyen koronan mukanaan tuomien käytäntöjen pidempiaikaisiin vaikutuksiin. Silloinkin kun haastateltavat näkivät etätöyön lisääntymisen hyvänä asiana, työtä varjosti huoli ja epävarmuus oman tilanteen muuttumisesta, pakotetun etätöyön jatkumisesta sekä työn loppumisesta digitalisaation myötä tulevaisuudessa:

”Konttorit häipyä ja meitä ei enää tarvita” (H3, E)

Turhautuminen ja suuttumus

Turhautumisen, ärtymyksen ja suuttumuksen tunteet liittyivät aineistossa epävarmuuteen ja epäilyksiin käytäntöjen ja järjestelmien toimivuudesta, niiden omiin työtehtäviin soveltuvuudesta ja omasta teknisestä osaamisesta. Ärtymyksen aiheuttajista puhuttaessa teknologian ajoittainen toimimattomuus kiireisissä tilanteissa nousi haastateltavien kommentteissa toistuvasti esille. Se oli keskeinen teema epäonnistuneen työstä suoriutumisen, tehokkuusvaatimusten ja tehtäviin liittyvien aikataulupaineiden kuvauksissa:

”Tekniikassa yleensäkin se tökkiminen [...] semmoset on kaikkein ärsyttävintä, koska se hiastaa sitä ommaa tekemistä.” (H9, K)

Työn käytäntöihin ja teknologian toimivuuteen liittyvät ongelmat haastoivat ja kyseenalaistivat työntekijöiden ammatillista toimijuutta ja mahdollisuutta työn tekemisen tapoihin liittyviin valintoihin (Vähäsantanen ym. 2020; 2017). Turhautumisen ja suuttumuksen ilmaukset liittyivät paljolti kuvauksiin etätöyön mukanaan tuomista ammatillisen toimijuuden haasteista ja rajoituksista. Ammatillisen toimijuuden rajoittumisesta kertoessaan haastateltavat ilmaisivat myös epä-

varmuuden, pelon, ärtymyksen, riittämättömyden ja vihan tunteita. Työmäärän kasvu ja tehostetut työprosessit kuvattiin vaikutusmahdollisuuksia heikentävinä:

”Prosessit ja vaiheet on tosi pitkälle linattuja (lean). Ne on katottu niin, että siinä ei oo hirveesti sitä vaikutusvaltaa.” (H7, K)

Myös asiakkaiden koronaan liittyvät huolet lisäsivät työntekijöiden kuormitusta ja työmäärää, mikä vähensi heidän mahdollisuuksiaan vaikuttaa työn aikatauluttamiseen. Työmäärän kasvuun liittyi myös suuttumuksen ja riittämättömyden tunteita:

”Koen semmosta riittämättömyyden tunnetta [...]. Neuvottelumäärät ei oo vähentynny, ei edes tänä korona-aikana.” (H6, S)

Etätöiden autonomia ja joustavuus eivät pakotetussa etätöissä toteutuneet odotetulla tavalla. Osa haastateltavista, erityisesti aiemmin etätöitä tekemättömät, ilmaisivat olevansa turhautuneita vaikutusmahdollisuuksien vähäisyyteen. Myös Kiddin (2008) tutkimuksessa todetaan autonomian vähenemisen aiheuttavan vihan tunteita, koska se koetaan uhaksi omalle toimijuudelle. Vaikka etätöihin liitetään ajatus siitä, että työntekijä voi valita työaikansa, ei työpisteen siirtyminen fyysisesti kotiin poistanut työhön ja toimenkuvaan liittynyttä valvontaa ja keskitettyä suunnittelua:

”Keskitetty yksikkö suunnittelee meidän päivän.” (H19, E)

Turhautumisen ja suuttumuksen tunteet kohdistuivat aineistossa ammatillisen toimijuuden näkökulmasta omaan riittämättömyyteen ja tehottomuuteen, vaikka varsinainen syy haasteisiin ja ongelmiin oli usein työn käytännöissä ja rakenteissa, kuten teknologian toimimattomuudessa tai kohtuuttoman suuressa työmäärässä. Yksi haastateltavista kuvaa, miten teknologian toimimattomuudesta juontuva tehottomuuden tunne herättää pettymyksen tunteita itseän ja omaan ammatilliseen toimijuuteen.

”Ärtymystä, suuttumusta, tavallaan olen myös osittain pettynyt itseäni, että jos en ole jotain asiaa saanu vietyä eteenpäin. On semmonen olo, että päivä oli täysin turha, että en saanut mitään aikaiseksi. Se on semmoinen ärtymyksen tunne, kun töistä kotiin lähtee.” (H2, S)

Haasteet ammatillisen toimijuuden toteuttamisessa näkyivät vastaajien kuvauksissa stressin lisääntymisenä ja hyvinvoinnin heikentymisenä. Aikaisemmissa tutkimuksissa ammatillisen toimijuuden on todettu parantavan työntekijöiden hyvinvointia (ks. Vähäsantanen ym. 2017). Seuraavassa siteerauksessa kuvataan ammatillisen toimijuuden ja työhyvinvoinnin kyseenalaistumista tilanteessa, jossa järjestelmien keskeneräisyys ja teknologisten ratkaisujen toimimattomuus hankaloittavat työskentelyä:

”Mun työhyvinvointi on yks asia, mitä oon tässä nyt viime viikkoina kauheesti miettinny. Niistä (työtehtävistä) ei niin kun vaan tuu yhtään mitään, niin se on vähän turhauttavaa. Toki tietyllä tavalla se vaikuttaa mun työhyvinvointiin, kun sit mä kiroan täällä.” (H19, E)

Turhautumisen kuvausten lisäksi haastateltavien pohdinnoissa näkyi pyrkimys muutoksiin sopeutumiseen ja uusien haasteiden kohtaamiseen. Kuormittaviin tilanteisiin etsittiin haastattelussa aktiivisesti myös ratkaisuja, koska niiden nähtiin heikentävän myös omaa hyvinvointia:

”Täytyy sopeutua, se on oikeastaan energian hukkaan heittämistä, jos pullikoi muutoksia vastaan.” (H1, S)

Riittämättömyys ja syyllisyys

Etätyön itsenäisyyteen liittyi aineistossa myös riittämättömyyden tunteita. Haastateltavat pohivat, olivatko he suoriutuneet tehtävistään riittävän hyvin organisaation, kollegoiden ja asiakkaiden odotuksiin nähden. Esimerkiksi etäasiakastapaamisissa kommunikointihaasteet, kuten vuorovaikutusta ja viestintää tukevien ilmeiden ja eleiden poisjäänti koettiin tehokkuutta ja ammatillista toimijuutta rajoittavaksi, mikä aiheutti työntekijöille riittämättömyyden tunteita. Riittämättömyyden tunteista puhuivat etenkin ne haastateltavat, joilla ei ollut aikaisempaa etätyökokemusta. Haastateltavat kuvasivat työmäärän liittyvän pakotettuun etätyöhön. Seuraava aineistosimerkki kuvaa tehokkuusvaatimusten jopa lisääntyneen pakotetun etätyön aikana.

”Ei mulla ylimääräistä aikaa oo jäänyt yhtään ja tuntuu, että kiireempää on välillä, kun normaali aikana.” (H5, K)

Riittämättömyyden tunteista puhuttaessa haastateltavat mainitsivat usein syyllisyyden tunteen, johon liittyi myös kokemus heikosta tai epäonnistuneesta ammatillisesta toimijuudesta (ks. myös Hökkä ym. 2020b). Jotkut haastateltavat syyllistivät itseään epäonnistumisestaan:

”Itellä on semmonen tunne (omasta tehottomuudesta), että kaikki menee ihan hirvittävän huonosti, ei onnistu oikein missään. Yrittää parhaansa, mut sit kuitenkin huomaa, että voi vitsit, tulipas taas töpeksittyä tämäkin asia.” (H1, S)

Syyllisyys liittyi aineistossa tyypillisesti työn ja perhe-elämän yhdistämiseen sekä yksityisen ja julkisen rajan katoamiseen etätyöskentelyssä. Yhtä aikaa pakotetun etätyön kanssa myös lasten päivähoito ja koulut olivat osin tai kokonaan kiinni tai toimivat etäyhteydellä. Näin ollen työntekijät joutuivat sovittelemaan kotona työtä ja hoivaa yhteen uudella tavalla. Etenkin pienten lasten vanhemmat kertoivat kokeneensa syyllisyyttä ajankäytöstään suhteessa sekä työhön että perhe-elämään. Työn ja vapaa-ajan väliset rajat ja niiden hallinta nousivat pakotetun etätyön kuvauksissa ajankohtaiseksi ja kuormittavaksi teemaksi:

”Meillä on ollu aikalaista hädellä, kun on lapset ollu kotona. Niin se on tietenkin tuonut tähän työhön ittelle haastetta ja kuormitusta aika paljon, niin kun pääkoppaan.” (H9, K)

Yksinäisyys ja tuen puute

Yksinäisyyden kokemukset etätyössä liittyvät fyysiseen eristäytymiseen ja siitä johtuvaan kasvokkaiden kontaktien puutteeseen sekä vähentyneisiin mahdollisuuksiin jakaa kuulumisia ja kokemuksia kollegoiden kanssa. Yhtäältä haastateltavat kertoivat olevansa eristyksissä asiakkaita, työyhteisöstä sekä kollegoiden ja johdon tuesta. Etätyötä aiemmin kokemattomat työntekijät raportoivat jonkin verran enemmän yksinäisyyden tunnetta kuin etätyötä aikaisemmin tehneet. Aiempi kokemus etätyöstä ei kuitenkaan suojannut etätyöntekijöitä yksinäisyyden kokemuksilta. Pakotettu etätyö näyttäytyi yhteisenä asiana, mikä osaltaan lievensi etätyöhön tyypillisesti liittyvää eristäytyneisyyttä (Pass & Ridgway 2022). Seuraava sitaatti on tyypillinen esimerkki siitä, miten hyvinvointia vähentävästä fyysisestä eristäytyneisyydestä haastatteluissa puhuttiin:

”Tietysti se etätyön tekeminen kokoaikaisesti viikosta toiseen on aika yksinäistä. Koen, että se tuo sillä tavalla tietyn raskaudenkin.” (H7, K)

Monet haastateltavat pohtivat, miten etätyössä koettu yksinäisyys liittyy viestintään, osaamiseen ja vaikutusmahdollisuuksiin. Pakotetussa etätyössä työntekijät eivät voineet käydä ammatillista vuoropuhelua muiden kollegojen ja esihenkilön kanssa. Työntekijät kokivat jäävänsä ulkopuolisik-

si niin tiedon kuin vaikutusmahdollisuuksien suhteen, mikä haastoi ammatilliseen toimijuuteen liittyvät kuulluksi tuleminen ja käytäntöihin vaikuttamisen mahdollisuudet (ks. myös Hirvonen & Husso, 2012; Vähäsantanen ym. 2017). Myös oma vastuu ongelmatilanteiden ratkaisussa jäi pakotetussa etätyössä korostetusti työntekijälle itselleen:

”Ei oo enää se osaaminen siinä viiden metrin säteellä itsestä, ennen tehtiin kaikki konttorilla oman tiimin kesken, niin nyt se osaaminen voi olla vähän kauempana. Pitää olla hirveesti tietoo, että mistä mä lähden tätä asiaa edes etsimään tai miten mä lähden tätä asiaa viemään eteenpäin, kun se aiemmin oli se osaaminen siinä ympärillä.” (H2, S)

Ilo ja yhteisöllisyys

Pakotetun etätyön haasteiden ja kuormittavuuden lisäksi aineistossa kuvattiin myös etätyön mukanaan tuomia onnistumisen kokemuksia. Ilon, onnellisuuden ja yhteenkuuluvuuden tunteet liitettiin aineistossa vuorovaikutukseen ja osallistumiseen. Kun pakotettu etätyö siirsi kommunikoinnin digitaalisille alustoille, haastateltavat kertoivat kehittäneensä kasvokkaisen kommunikoinnin puuttuessa luovia digitaalisten alustojen käyttötapoja ja hyviä käytäntöjä tiimihengen vahvistamiseksi ja yksinäisyyden tunteen lieventämiseksi. Yksi haastateltavista kertoi tiiminsä innovatiivisista käytännöistä työyhteisön yhteenkuuluvuuden vahvistamiseksi seuraavasti:

”Meillä on pidetty tällästä barometria, että mikä on filis. Meillä on semmonen barometri aamulla, että ykkösestä vitoseen, mikä olotila ja miksi. Se tuli tässä etäilyn myötä.” (H10, E)

Olotilan kuvaamisen ja kuulumisten raportoimisen lisäksi haastateltavat kertoivat järjestäneensä epämuodollisia kokouksia ja etäkahvihetkiä. Moni mainitsi myös päivittäin toistuvien kollegoiden tapaamisten tärkeyden. Pääsääntöisesti digitaaliset kommunikointivälineet koettiin aineistossa toimiviksi työyhteisön välisessä vuorovaikutuksessa.

Luottamus ja yhteenkuuluvuus

Digitaalisten alustojen tehokkaan käytön viestinnässä ja vuorovaikutuksessa koettiin lisäävään yhteenkuuluvuuden tunteita ja luottamusta kollegoiden välillä (ks. myös Liz ym. 2021). Haastateltavat kertoivat, että verkostojen luominen etänä oli helppoa, sillä tiimin jäsenten välinen luottamus oli rakennettu ennen pakotettuun etätyöhön siirtymistä jokapäiväisissä vuorovaikutussuhteissa (Shuck ym. 2021). Myös aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu vuorovaikutuksen perustuvan keskinäiselle luottamukselle ja luottamuksen tukevan ammatillisen toimijuuden toteutumista (Choi & Cho 2019; Liz ym. 2021). Ensimmäinen sitaatti osoittaa tiimin keskinäisen luottamuksen sekä ammatillisen toimijuuden toteuttamisen tiedon hankinnassa. Vaikuttamismahdollisuuksista ja luottamuksesta puhuttaessa haastateltavat kuvasivat iloa ja ylpeyttä omasta työstä:

”Luottamus porukan osaamiseen on kuitenkin niin vahva. Jollain saattaa olla tieto jo suoraan. Joka tapauksessa sä ite etit tietoo myös samalla. Mä etin tiedon tai sit soitan helppiin jos en heti löydä ja jaan muille.” (H10, E)

”Oon hyvin ylpee, että tiimissäkin saa vaikuttaa (toimintamallien kehittämiseen) ja sitä kautta olla tekemässä arkea.” (H4, S)

Luottamuksen ja ammatillisen toimijuuden pohdinta kietoutui myös koettuun johtajuuteen ja siihen liittyviin tunteisiin. Yhtäällä joissain organisaatioissa esihenkilöt olivat lisänneet työn valvontaa ja kontrollointia. Liian usein tapahtuvat yhteydenotot koettiin ahdistavina. Toisaalla johto

ja esihenkilöt luottivat työntekijän ja tiimin itseohjautuvuuteen, mikä osaltaan siirsi vastuuta ammatillisesta toimijuudesta työntekijöille ja tiimille. Odotus itseohjautuvuudesta lisäsi puolestaan epävarmuutta ja yksinäisyyttä. Suurin osa haastateltavista kaipasi esihenkilön tukea päivittäiseen työhön riippumatta siitä, oliko heillä aikaisempaa etätökokemusta vai ei.

Ennen korona-aikaa vähemmän tai ei lainkaan etätötä tehneet suhtautuivat etätöön etuoikeutena, arvostettuna ratkaisuna, ja luottamuksen osoituksena työnantajan ja työntekijän välillä, eli työkäytännönä, johon liittyi vastavuoroisesti vastuuta. Nämä haastateltavat kuvasivat pakotettua etätötä ammatillista toimijuutta edistävänä, ja mahdollisuutena lisätä vaikutusmahdollisuuksia ja työn autonomiaa. Seuraavassa sitaatissa kuvataan, miten työnantajan osoittama luottamus muokkasi ammatillista toimijuutta sekä lisäsi työn mielekkyyttä ja positiivisia tunnekokemuksia:

”Tää (etätö) tuo vapautta, mut myös suurempaa vastuuta, mut sit taas se ruokkii sitä tekemisen iloa. [...] Koen, että mulle on annettu mahdollisuus ja mun pitää vastata siihen. Että mähän luotetaan, että mä hoidan sen hyvin ja tulosta tulee hyvin ja sit mä saan tehdä just, kun mä haluan.” (H3, E)

Onnistuminen ja innostus

Haastateltavat ilmaisivat myös ilon ja ylpeyden tunteita onnistuneesta ammatillisesta toimijuudesta. Etätöissä onnistumisen kokemusta selitettiin usein digitaalisella kompetenssilla (Parkatti & Tammelin 2020), eli teknologisella osaamisella ja myönteisellä suhtautumisella teknologiaan. Samanlaisia havaintoja on raportoitu myös aikaisemmissa tutkimuksissa (mm. Hökkä ym. 2019; Vähäsantanen ym. 2017; Kidd 2008), joissa on kiinnitetty huomiota innostumisen ja tehokkuuden väliseen yhteyteen. Myös haastattelussa onnistumisen kokemukset liitettiin tehokkuuteen:

”Jos haluaa keskittyä rauhassa johonkin asiaan niin, koen itseni hyvin paljon tehokkaammaksi kotona.” (H4, S)

Onnistumisen kokemukset kuvataan aineistossa innostusta ja työniloa ruokkiviksi. Myönteisten tunteiden ja hyvien kokemusten voimaannuttava vaikutus ammatilliseen toimijuuteen näkyy myös haastateltavien kommentteissa:

”Siitä (onnistumisesta) tulee sitä jaksamisen filistä ja muistaa, miksi mä teen tätä työtä. Kun tulee energisempi olo, kun onnistuu ja pääsee taas eteenpäin.” (H12, K)

Onnistumisen tunteiden kuvattiin aineistossa vaikuttavan positiivisesti myös käsityksiin itsestä työntekijänä. Toimijuutta tukevat kokemukset liitettiin usein omien voimavarojen ja kehittymismahdollisuuksien tunnistamiseen sekä niiden toteuttamiseen. (ks. Hökkä ym. 2020a; 2020b; 2019) Aineistosta käy ilmi, että haastateltavat ottivat vastuuta omasta ammatillisesta toimijuudestaan. Kuvauksissa korostui pyrkimys omien taitojen kehittämiseen ja ammatillisen toimijuuden muokkaamiseen.

”Vaikeinta siinä on, että sä itte uskallat ottaa sen ensimmäisen askeleen. [...] Sitä alkaa sit pikkubiljaan oppiin. Vaik muutoksista ei tykkää, niitten kaa pitää oppii elää. Enhän mä ikinä osais niiku näin paljon tehdä näitä digijuttuja ilman mun työtä.” (H3, E)

Ammatillinen toimijuus ja tunteet käytäntöjen muutoksessa

Tarkastelimme lisäksi ammatillisen toimijuuden, tunteiden ja käytäntöjen välisiä yhteyksiä käytäntöjen muutokseen sopeutumisessa. Monet pakotetussa etätöissä työskennelleet kertoivat siirtäneensä alun epävarmuuden jälkeen sopeutumisvaiheeseen. Onnistumisen kokemukset työssä

vähensivät epävarmuuden ja pelon tunteita. Ne innostivat omaan ammatilliseen kehittymiseen panostamiseen ja organisaation hyvien käytäntöjen luomiseen. Havainto on yhteneväinen Howe & Mengesin (2021) tutkimuksen kanssa, jossa positiivisten tunteiden osoitettiin nopeuttavan pandemian aikaiseen etätööhön sopeutumisessa. Aineistosta kävi myös ilmi, että tunteet muutuivat uuteen tilanteeseen sopeutumisen myötä:

”Mulle tuli ensin niin kun semmonen suru. Ja sit must tuntu, että on ihan semmonen viha ja kiuku. Ja sit rupee tuleen semmonen seesteinen. Ne on varmaan ne tunteet, mitkä ihmisen pitää käydä läpi niin kun muutenkin elämäntilanteissa. Se on semmonen oma kaarensa. niin kun näille juttuille.” (H11, S)

Etätööhön tottumattomat työntekijät kertoivat kohdanneensa pakotetun etätöön alkuvaiheessa muita enemmän haasteita sekä teknologian että itseohjautuvuuden osalta, mutta kertoivat niiden vähentyneen alun epävarmuuden jälkeen (ks. myös Franken ym. 2021). Uudessa tilanteessa heidän mukaansa keskeisiä vaatimuksia olivat johdon ja organisaation tuki, luottamus, ja työn joustavuus. Haastateltavat nostivat esille myös oman asenteen ja oman vastuun sekä tietojen ja taitojen kehittämisen tärkeyden siten, että ne vastaavat etätöön vaatimuksia nyt ja tulevaisuudessa:

”Ainakin pitää olla se halu kehittyä ja oppii. Pitää olla semmonen valmis oppimaan ja halu oppia. Että kaikki ei mee niin, että joku sulle kertoo, että sä opit sen siinä, vaan täytyy myös ite jattaa sitä.” (H16, S)

Ammatillisia kehityskohteita etätöön edellyttämässä muutoksessa tarkasteltiin aineistossa paljolti tehokkuuden näkökulmasta. Monet haastateltavista nimesivät digitaalisten taitojen kehittämisen, itsensä johtamiseen perehtymisen sekä priorisoinnin taidon työn tehokkuutta lisääviksi toimenpiteiksi. Aineistossa korostuivat tehokkuuden ohella myös itsetuntemus, työn hallinta ja johtamistaidot. Seuraavassa sitaatissa haastateltava kuvaa, miten hyvä itsetuntemus ja työnhallinta voivat tukea ammatillista toimijuutta:

”Siinä (muutoksessa) korostuu ne työelämätaidot. Kyky priorisoida asioita ja olla myöskin itselleen armollinen ja ottaa sit se aika niihin asioihin mihin tarvitsee. Se oma hallinta siitä, että tajuaa sen, että asioita tapahtuu nyt tosi nopeesti ja siihen ei pysty itse vaikuttamaan. Mut itse pystyy vaikuttamaan siihen, että miten ne asiat ottaa ja millä tavalla sitten niitä käsittelee ja ottaa sen ajan itselleen, ettei ala ahdistaan.” (H18, S)

Ammatillisen toimijuuden ylläpitämistä kuvattiin aineistossa sekä yksilöllisenä että yhteisöllisenä asiana. Itsensä kehittämistä ja uuden oppimista kuvattiin yksilötasolla ratkaisuksi puutteellisten työelämätaitojen aiheuttamaan ahdistuksen, riittämättömyyden ja uupumuksen tunteisiin. Myös Vähäsantasen ym. (2020) tutkimuksessa havaittiin ammatillisen toimijuuden toteuttamisen edellyttävän riittävää osaamista. Yhteisöllisestä toiminnasta puhuttaessa kuvattiin esimerkiksi yhdessä tekemistä ja tiimin jäsenten keskinäistä tukea. Haastateltavat mainitsivat toisten auttamisen tuottavan iloa ja lisäävän oman toiminnan hyödylliseksi kokemista.

”Nyt jo korostunut suhteessa aikaisempaan ja varmaan se jatkossakin korostuu, sellanen niinku yhteisöllinen, yhdessä pienemmissä ryhmissä niitten asioiden läpikäynti.” (H16, S)

”Tottakai mä oon iloinen että saan auttaa (tiimiä), jos siellä on ongelmia, niin ratkaistua niitä heidän ongelmia.” (H3, E)

Sopeutumisesta puhuttaessa esille nousivat myös mahdollisuudet vaikuttaa työn käytäntöihin organisaatiotasolla. Keskeiseksi kehittämishdotukseksi nousi lähi- ja etätöiden yhdistäminen, hybridityö, jota perusteltiin valinnanvapautta, työn hallintaa, hyvinvointia ja tehokkuutta edistävänä työmuotona. Kokoaikaista etätöitä ei aineistossa nähty hyvänä ratkaisuna, sillä vaikutusmahdollisuudet ja työyhteisön sosiaalisten suhteiden ylläpitäminen koettiin helpommaksi kasvotusten. Hybridityön tehokkuuden nähtiin perustuvan tilannesidonnaisuuden ymmärtämiseen ja mahdollisuuksiin vaikuttaa oman työhön ja työskentelytapoihin.

”Läpikäyntipalaverit on hyvä käydä etänä, koska siinä yleensä yks käy sen läpi. Mut sit, kun oikeesti suunnitellaan tai kehitetään, niin sit on kiva olla läsnä. Näkee kaikki. Fiilikset ja muut.” (H16, S)

Taulukossa 1. on tiivistetty yhteenvedo tuloksista. Aineistosta käy ilmi, että pakotettu etätö herätti erilaisia tunteita. Etätöihin valmistautumattomuus herätti aluksi pelkoa ja epävarmuutta. Haastateltavat kuvasivat valmistautumattomuuden liittyvän rajalliseen mahdollisuuteen tehdä päätöksiä, tulla kuulluksi ja osallistua yhteisiin käytänteisiin. Tässä yhteydessä monet kuvailivat myös turhautumisen ja suuttumuksen tunteita. Fyysinen eristäytyminen liitettiin yksinäisyyteen ja tuen puutteeseen. Riittämättömyyden ja syyllisyyden tunteet yhdistettiin työstä suoriutumisen odotuksiin ja haasteisiin yhdistää työ perhe.

Kun työntekijät sopeutuivat uuteen tilanteeseen, he tunnistivat etätöihin liittyviä mahdollisuuksia, kuten digitaalisten alustojen tehokkaan hyödyntämisen kommunikoinnissa. Monet ilmaisivat onnistumisen ja innostumisen tunteita oppiessaan uusia toimintatapoja. Yhteisiin työkäytänteisiin osallistuminen ja niiden kehittäminen sekä etätöiden tuomien mahdollisuuksien tunnistaminen vahvistavat positiivisia tunteita. Ilo ja yhteisöllisyys sekä keskinäinen luottamus ja yhteenkuuluvuus yhdistettiin yhteisissä käytännöissä tapahtuvaan vuorovaikutukseen sekä mahdollisuuteen uudistaa työkäytäntöjä. (ks. Vähäsantanen ym. 2017; Eteläpelto ym. 2014a.)

Taulukko 1. Yhteenvedo tuloksista

Tunne	Pakotetun etätöiden konteksti	Ammatillisen toimijuuden ulottuvuus (mukaan Vähäsantanen ym. 2017; Eteläpelto ym. 2014a)
Pelko ja epävarmuus	Äkillinen muutos, valmistautumattomuus, työnhallinta	Päätösten tekeminen työssä
Turhautuminen ja suuttumus	Toimijuuden puute, tehokkuusvaatimukset, teknologia	Kuulluksi tuleminen työssä ja päätösten tekeminen
Riittämättömyys ja syyllisyys	Työstä suoriutumisen odotukset, työn ja kodin yhteensovittaminen	Kuulluksi tuleminen työssä, päätösten tekeminen
Yksinäisyys ja tuen puute	Fyysinen eristäytyminen, oman vastuun korostuminen	Kuulluksi tuleminen työssä, päätösten tekeminen, yhteisiin käytänteisiin osallistuminen
Ilo ja yhteisöllisyys	Vuorovaikutus, digitaalinen viestintä, yhteiset käytännöt	Kuulluksi tuleminen työssä, työkäytäntöjen uudistaminen, yhteisiin käytäntöihin osallistuminen
Luottamus ja yhteenkuuluvuus	Vuorovaikutus, digitaalinen viestintä, yhteiset käytännöt, johtaminen	Kuulluksi tuleminen työssä, yhteisiin käytäntöihin osallistuminen
Onnistuminen ja innostus	Onnistumis- ja oppimiskokemukset	Työikäntöjen uudistaminen, tulevaisuuden rakentaminen

Pohdinta ja johtopäätökset

Tässä tutkimuksessa tarkastelimme sitä, miten finanssialan työntekijät kuvaavat työn tekemisen tapojen muutosta, ammatillista toimijuutta ja tunteita pakotetussa etätyössä. Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että ammatillisen toimijuuden toteuttaminen on monitahoinen vuorovaikutuksellinen prosessi (Eteläpelto ym. 2014a), jota tunteet muokkaavat - ja päinvastoin (Hökkä ym. 2020b; 2019). Tämä näkyy myös tutkimuksessamme, jossa toimintaympäristön muutos sekä haastateltavien kokemat tunteet kietoutuvat toisiinsa ja muovasivat sekä käytäntöjä että ammatillista toimijuutta.

Organisaation sosiokulttuuriset ja materiaaliset olosuhteet voivat joko mahdollistaa tai rajoittaa ammatillista toimijuutta (Eteläpelto ym. 2017; 2014a). Sosiokulttuurisen näkemyksen mukaan ammatillisen toimijuuden tukeminen edellyttää myös organisaation sosiokulttuuristen tekijöiden, kuten rakenteisiin ja toimenkuviiin liittyvien käytäntöjen muokkaamista. Yksilön toimijuuteen ja valintoihin vaikuttavat myös organisaation taloudelliset edellytykset, tavat, tottumukset, normit, johtamiskäytänteet ja muut ihmiset. (Eteläpelto ym. 2015; 2014a; Vähäsantanen ym. 2020; 2017). Pakotetun etätyön yhteydessä organisaation digitaalinen kehittyneisyys ja organisatorisen luottamuksen on todettu tukevan etätyöhön siirtymistä (Alasoini & Selander 2023).

Pakotettu etätyö toimintaympäristönä osoitti ammatillisen toimijuuden haavoittuvuuden (ks. Bromfield 2022; Haapakorpi ym. 2022). Etätyön alkuvaiheen turhautumisen, suuttumuksen ja riittämättömyyden tunteet liitettiin aineistossamme muutoksen nopeuteen ja etätyöskentelyyn valmistautumattomuuteen sekä fyysisestä eristäytyneisyydestä juontuvaan sosiaalisten kontaktien puutteeseen eli tilanteisiin, joissa ammatillisen toimijuuden toteuttaminen ja autonomia oli rajallista. Pakotettu etätyö rajoitti työntekijän päätösten tekemistä paikan suhteen, ja fyysinen eristäytyminen haastoi yhteisiin käytäntöihin osallistumisen, työkäytäntöjen uudistamisen sekä kuulluksi tuleminen työssä (ks. Vähäsantanen ym. 2017; Eteläpelto ym. 2014a). Digitaalisten alustojen hyödyntäminen arjen käytännöissä ja vuorovaikutuksessa lievensivät fyysisestä eristäytymisestä nousseita ammatillisen toimijuuden haasteita. Digitaalinen toimintaympäristö mahdollisti kollegoiden välisen vuorovaikutuksen ja yhteisiin käytänteisiin osallistumisen, jotka nähtiin aineistossa ammatillista toimijuutta tukevinä (ks. Eteläpelto ym. 2014a).

Esihenkilöiden tuki, sekä omien vahvuuksien ja kehittämiskohteiden tunnistaminen edesauttoivat työntekijöitä muuttamaan ammatillista toimijuuttaan etätyön vaatimuksiin sopiviksi (Ponting 2021). Esimerkiksi hybridityön käytäntöjen kehittämisessä ammatillinen toimijuus oli keskeistä. Työntekijät kehittivät työn käytäntöjä sekä osaamistaan etä- ja hybridityöhön soveltuviksi, koska se koettiin työn mielekkyyttä ja tuloksellisuutta parantavaksi. (Vähäsantanen ym. 2017.) Itsensä kehittäminen ja uuden oppiminen vahvistivat ilon ja onnistumisen tunteita. Etätyön järjestelmien ja välineiden käytön hallitsemisesta tuli nopeasti väline oman työn tehostamiseen ja yhteenkuuluvuuden ylläpitämiseen työyhteisön kanssa, mikä osaltaan korosti teknologian roolia ja merkitystä finanssialan etätyössä. Havainnot tukevat aiemmissa tutkimuksissa (esim. Chaaban ym. 2021; Hökkä ym. 2020b; 2019; Kidd 2008) esiin nostettuja kytköksiä myönteisten tunteiden ja vahvan ammatillisen toimijuuden välillä.

Aineistomme ammatillisen toimijuuden kuvaukset tukevat havaintoja, joiden mukaan ammatillinen toimijuus rakentuu työkäytäntöjä ja omaa osaamista kehitettäessä (mm. Hökkä ym. 2020b; 2019; Eteläpelto ym. 2014a; 2014b). Pakotettuun etätyöhön siirryttäessä työntekijöiden oletettiin muokkaavan olosuhteitaan, arkeaan, kotiaan ja ammatillista toimijuuttaan etätyön käytäntöihin ja uuden toimintaympäristön vaatimuksiin sopiviksi (Chaaban 2021). Korona-aikana työn ja perhe-elämän sekä yksityisen ja julkisen tilan rajojen hämärtyminen kuormitti etenkin lapsiperheiden arkea, ja kohteli eri tavalla eri sukupuolia, eri ikäisiä ja eri elämäntilanteissa olevia ihmisiä (ks. Karjalainen 2021).

Korona-aikana siirtymä pakotettuun etätyöhön tapahtui hyvin nopeasti ja edellytti työntekijöiltä sekä joustoa että aktiivisuutta. Muutos vaati ammatillisen toimijuuden nopeaa sopeuttamista uuteen tilanteeseen ja nosti toimijuuden toteuttamiseen liittyvät haasteet ja mahdollisuudet

poikkeuksellisella tavalla näkyviksi. Korona-aika oli kuitenkin selkeä syy pakotetulle etätyölle, eivätkä työn autonomiaa koskevat rajoitukset aiheuttaneet juurikaan vastustusta (Ks. myös Wright & Silard, 2021; Vähäsantanen & Eteläpelto 2015; Allen ym. 2015). Aineiston mukaan yksilön vastuullistaminen oli yleistä pakotetun etätyön aikana. Yksilökeskeinen "itsestä kiinni- ajattelu ja itsensä syyllistäminen työhön liittyvistä ongelmista oli yleistä myös tilanteissa, joissa ongelmat johtuivat käytännöistä, järjestelmien toimimattomuudesta tai kohtuuttomasta työmäärästä. Työn kuormittavuuden ja työhyvinvoinnin näkökulmasta on siten tärkeää tarkastella myös työn käytäntöihin ja rakenteisiin liittyviä ongelmia.

Tutkimuksemme lisää tietoa ammatillisesta toimijuudesta dynaamisena ja alati muotoutuvana. Pakotetun etätyön kontekstissa ammatillinen toimijuus kuvattiin yhteiskunnan ja organisaation vaatimuksiin mukautumisena sekä oman toimijuuden uuteen tilanteeseen sopeutumisessa, ymmärtämisestä ja sopeuttamisesta uudessa tilanteessa. Vaikka pakotettu etätyö haastoi työntekijöiden ammatillista toimijuutta, se osoitti samalla työntekijöiden kyvyn sopeutua (ks. Franken ym. 2021; Howe & Menges 2021) ja muuttaa ammatillista toimijuuttaan (ks. Haapakorpi ym. 2022; Chaaban ym. 2021). Tulokset viittaavat siihen, että pakotettu etätyö on edistänyt työntekijöiden digitaalisia taitoja ja heidän ammatillista toimijuuttaan digitaalisen osaamisen lisääntyessä (ks. Alasoini & Selander 2023). Pakotettu etätyö osoitti myös vuorovaikutuksen, luottamuksen, esihenkilöiden palautteen ja kannustuksen tärkeyden (ks. Campbell, 2020) sekä työn autonomian ja toimivien järjestelmien, laitteiden, teknisen tuen sekä käytäntöjen merkityksen etätyön sujuvuudelle (ks. Urbaniec ym. 2022).

Tässä tutkimuksessa kokemuksia pakotetusta etätyöstä kartoitettiin poikkileikkausasetelmalla ja tilanteessa, jossa pakotettua etätyötä oli eletty joitakin viikkoja. Asetelma ei mahdollista pakotetun etätyön pidempiä aikaisten vaikutusten tarkastelua. Toinen aineistoon ja tutkimusasetelmaan liittyvä rajoite on, että aineisto on kerätty yhdeltä toimialalta. Toisaalta finanssialan työ on digitalisoitunut ja tulokset ovat siten sovellettavissa myös muuhun digitaalisilla alustoilla tehtävään etätyöhön.

Korona-aika vakiinnutti käsitteen "hybridi" kuvaamaan joustavia ja liikkuvia työn järjestämisen tapoja. Etätyön laajentuminen tuo uusia ulottuvuuksia myös ammatillisen toimijuudelle. Koska ammatillinen toimijuus on merkittävä työorganisaatioiden kehittymiselle ja tuottavuudelle sekä työntekijöiden oppimiselle, luovuudelle ja työhyvinvoinnille (Eteläpelto ym. 2014a), organisaatioissa on arvioitava uudelleen toimijuuden merkitystä ja ratkaistava, miten työntekijöitä tuetaan hybridityössä, ja miten työprosessit ja vuorovaikutus järjestetään, jotta ammatillista toimijuutta voidaan ylläpitää ja vahvistaa. Tutkimustuloksemme osoittavat, että organisaation materiaalien resurssien lisäksi vuorovaikutuksella, yhteisöllisyydellä ja tunteilla on merkitystä työn mielekkyyden näkökulmasta.

Lähteet

- Alasoini, T. & Selander, K. (2023). Etätyö organisaation resilienssitekijänä: Meadow-työnantajakyselyyn perustuva analyysi. *Focus Localis*, Vol 51, No. 1. Noudettu osoitteesta <https://journal.fi/focuslocalis/article/view/119599>. Viitattu 16.3.2023.
- Allen, T. D., T. D. Golden, and K. M. Shockley. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest* Vol. 16, No. 2, s. 40–68, doi:10.1177/1529100615593273.
- Becker, W. J., Belkin, L. Y., Tuskey, S. E. & Conroy, S. A. (2022). Surviving remotely: How job control and loneliness during a forced shift to remote work impacted employee work behaviors and well-being. *Human Resource Management*, Vol. 61, No. 4, s. 449–464, doi:10.1002/hrm.22102.
- Binder, P. (2021). The Social Experiment of Remote Work Forced by the Pandemic from a Qualitative Research Perspective. *Kultura i społeczeństwo*, Vol. 65, No. 1, s. 65–86, doi:10.35757/KiS.2021.65.1.2.
- Bromfield, S. M. (2022). Worker Agency versus Wellbeing in the Enforced Work-From-Home Arrangement during COVID-19: A Labour process Analysis. *challenges* Vol. 13 No 1, 11, doi.org/10.3390/challe13010011.

- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, Vol. 3, No. 2, s. 77–101, doi:10.1191/1478088706qp0630a.
- Campbell, P. (2020). Rethinking professional collaboration and agency in a post-pandemic area. *Journal of Professional Capital and Community* Vol. 5 No. 3/4, s. 337–341, doi: 10.1108/JPCCC-06-2020-0033.
- Chaaban, Y. Al-Thani, H. & Du, X. (2021), A narrative inquiry of teacher educators' professional agency, identity renegotiations, and emotional responses amid educational disruption. *Teaching and Teacher Education*, Vol. 108, No. 1035822, doi:1035822, doi:10.1016/j.tate.2021.103522.
- Choi, O-K. & Cho, E. (2019). The mechanism of trust affecting collaboration in virtual teams and the moderating roles of the culture of autonomy and task complexity. *Computers in Human Behavior*, Vol. 91, s. 305–315, doi: 10.1016/j.chb.2018.09.032.
- Collin, K., Lemmetty, S., Herranen, S., Paloniemi, S., Auvinen, T., & Riivari, E. (2017). Professional agency and creativity in information technology work. Teoksessa M. Goller, & S. Paloniemi (Toim.), *Agency at Work: An Agentic Perspective on Professional Learning and Development* (s.249–270). Springer Netherlands. Professional and Practice-based Learning, 20, doi:10.1007/978-3-319-60943-0_13.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. (2014a). Miten käsitteellistää ammatillista toimijuutta työssä? *Aikuiskasvatus*, Vol. 34, No. 3, s. 202–214. doi: 10.33336/aik.94100.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P., & Paloniemi, S. (2014b). Identity and agency in professional learning. Teoksessa Billett, S. (Toim.), Teoksessa Gruber, H., & Harteis, C. *International Handbook of Research in Professional and Practice-based Learning* (s. 645– 672). Dordrecht: Springer.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., & Hökkä, P. (2015). How do novice teachers in Finland perceive their professional agency? *Teachers and Teaching*, Vol. 21, No. 6, s. 660–680, doi:10.1080/13540602.2015.1044327.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P., & Paloniemi, S. (2017). Tutkimus- ja kehittämissankkeen tausta ja lähtökohdat. Teoksessa Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Hökkä, P., & Eteläpelto, A. *Ammatillinen toimijuus: Rakenne, mittari ja tuki*, (s. 14–33). Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Finanssiala (2020). *Toissää finanssialalla 2020*. Noudettu osoitteesta: <https://www.finanssiala.fi/materiaalipankki/tilastot/Sivut/default.aspx>. Viitattu 9.8.2022.
- Finanssiala (2021). *Finanssityö 2030*. Kysely rahoitusalan henkilöstölle ja työnantajien edustajille – miten korona muutti rahoitusalan työtä. Noudettu osoitteesta: https://www.finanssiala.fi/wp-content/uploads/2021/05/FinanssiTYO2030_kyselyn_yhteenveto_toukokuu_2021_kuvat.pdf Viitattu 8.8.2022.
- Franken, E., Bentley, T., Shafaei, A., Farr-Wharton, B., Onnis, L-A. & Omari, M. (2021). Forced flexibility and remote work: opportunities and challenges in the new normal, *Journal of Management & Organization*, Vol 6, No. 27, s. 1131–1149, doi:10.1017/jmo.2021.40.
- Gherardi, S. (2006). *Organizational knowledge. The texture of workplace learning*. Oxford: Blackwell.
- Giddens, A. (1984). *The Constitution of Society. Online of the Theory of Structuration*. Berkeley: University of California Press.
- Haapakorpi, A., Leinonen, M., Otonkorpi-Lehtoranta, K. (2022). Time, Space and Agency in the Finnish Cultural Sector at the Time of COVID-19, *Challenges* Vol. 13 No. 1, 4, doi.org/10.3390/challe13010004.
- Hirvonen, H, Mankki, L., Lehti, I. & Jokinen, E. (2020). Ammatillinen toimijuus lean-ajattelussa. In Kantola, J, Koskinen-Sandberg, P., & Ylöstalo, H., *Tasa-arvopolitiikan suunnanmuutoksia*. Gaudeamus.
- Howe, L. C. & Menges, J.I. (2021). Remote work mindsets predict emotions and productivity in home office: A longitudinal study of knowledge workers during the Covid- 19 pandemic. *Human-Computer Interaction*, Vol. ahead-of-print, s. 1–27, doi: 10.1080/07370024.2021.1987238.
- Husso, M. & Hirvonen, H. (2012). Husso, M., & Hirvonen, H. (2012). Gendered agency and emotions in the field of care work. *Gender, Work & Organization*, Vol 19, No. 1, s. 29–51.
- Husso, M., Karkulehto, S., Saresma, T., Eilola, J., Siltala, H., Laitila, A. (2021). Ideological, Institutional and Affective Practices of Interpersonal Violence. In: Husso, M., Karkulehto, S., Saresma, T., Laitila, A., Eilola, J., Siltala, H. (eds) *Violence, Gender and Affect. Palgrave Studies in Victims and Victimology*. Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-030-56930-3_1.
- Hökkä, P., Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Herranen, S. & Eteläpelto, A. 2019. Emotions in leaders' enactment of professional agency. *Journal of Workplace Learning*, Vol. 31. No. 2, s. 143–16, doi: 10.1108/JWL-07-2018-0086.
- Hökkä, P., Ikävalko, H., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K. & Rantanen, J. (2020a). Tunto-hankkeen taustat ja lähtökohdat. Teoksessa P. Hökkä, H. Ikävalko, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen & A. Nordling (Toim.). *Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä*, s. 5–17. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Noudettu osoitteesta: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8284-3>. Viitattu 18.5.2022.
- Hökkä, P., Vähäsantanen, K. & Paloniemi, S. (2020b), Emotions in Learning at Work: A Literature Review. *Vocations and Learning* Vol. 13, No. 1, s. 1–25, doi:10.1007/s12186-019-09226-z.
- Hökkä, P., Räikkönen, E., Ikävalko, H., Paloniemi, S. & Vähäsantanen, K. (2022a). Emotional Agency at Work: The Development and Validation of a Measure. *Frontiers in Education*, 7:852598. doi: 10.3389/educ.2022.852598.

- Hökkä, P., Vähäsantanen K. & Ikävalko, H. (2022b). An Integrative Approach to Emotional Agency at Work, *Vocations and Learning*, doi: 10.1007/s12186-022-09299-3.
- Karjalainen, M. (2021). Työn rajojen hämärtyminen koronapandemian aikana: etättyö ja sukupuoli. *Työelämän tutkimus* Vol. 19, No. 4, s. 546–569.
- Kidd, J. M. (2008). Exploring the components of career well-being and the emotions associated with significant career experiences. *Journal of Career Development*, Vol. 35, No. 2, s. 166–186, doi:10.1177/0894845308325647.
- Lis, T., Ptak, A. & Lis, Marek (2021). Trust as an Element of the Functioning of the Information System in Management in Conditions of Forced Remote Work. *Energies*, Vol. 14, No. 21, (7425), doi:10.3390/en14217425.
- Mäkikangas, A., Juutinen, S., Mäkinieni, J-P., Sjöblom, K. & Oksanen, A. (2022). Work engagement and its antecedents in remote work: A person-centered view. *Work & Stress*, Vol. ahead-of-print, s. 1–25, doi:10.1080/02678373.2022.2080777.
- Parkatti, A. & Tammelin, M. (2020). Digitalisoitunut työ. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus finanssialan työn digitalisoinnista. *Työelämän tutkimus*, Vol. 18, No. 2, doi: <https://doi.org/10.37455/tt.94888>.
- Pass, S. & Ridgway, M. (2022). An informed discussion on the impact of COVID-19 and “enforced” remote working on employee engagement, *Human Resource Development International*, Vol. 25, No 2, s. 254–270, doi:10.1080/13678868.2022.2048605.
- Ponting, S. S.-A, (2021). “I am not a party planner!”: setting a baseline for event planners’ professional identity construction before and during COVID-19”, *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, Vol. 4, No. 2, s. 205–223, doi:10.1108/JHTI-09-2020-0164.
- Román, D. X., Castro, M., Baeza, C., Knab, R., Huss-Ledermann, S. & Chacon, M. (2021). Resilience, collaboration, and agency: Galapagos teachers confronting the disruption of Covid-19, *The Journal of Environmental Education*, Vol. 52, No. 5, s. 325–334, doi:10.1080/00958964.2021.1981204.
- Rožman, M. & Čančer, Vesna (2022). Appropriately organized work and employees’ concerns related to work from home during the Covid-19 pandemic: the case in Slovenia. *Employee relations: The International Journal*, Vol. 44, No. 7, s. 63–80, doi: 10.1108/ER-09-2021-0402.
- Rožman, M. & Tominc, P. (2022). The physical, emotional and behavioral symptoms of health problems among employees before and during the Covid-19 epidemic. *Employee relations: The International Journal*, Vol. 44, No. 7, s. 19–45, doi: 10.1108/ER-10-2020-0469.
- Saari, T., Koivula, M. & Tammelin, M. (2020). *Uutisia kylmästä saunasta: Korona toi esiin toimitusten erilaiset digi-valmiudet*. Noudettu osoitteesta: <https://jyunity.fi/ajattelijat/uutisia-kylmasta-saunasta-korona-toi-esiin-toimitusten-erilaiset-digivalmiudet/>. Viitattu 14.8.2022.
- Shuck, B., Woocheol, K. & Fletcher, L. (2021). Engagement at 30: a Retrospective and Look Forward through an International Cross-cultural Context, *Human Resource Development International* Vol. 24, No. 5, s. 465–467, doi:10.1080/13678868.2021.1987657.
- Sieben, B., & Wettergren, Å. (2010). Organizations and organizing emotions. Teoksessa B. Sieben & Å. Wettergren (Toim.), *Emotionalizing organizations and organizing emotions*, s. 1–20. New York: MacMillan, doi.org/10.1057/9780230289895.
- Sjöblom, K., Juutinen, S. & Mäkikangas, A. (2022), The Importance of Self-Leadership Strategies and Psychological Safety for Well-Being in the Context of Enforced Remote Work, The Importance of Self-Leadership Strategies and Psychological Safety for Well-Being in the Context of Enforced Remote Work, *Challenges* Vol.13, No. 1, 14, doi:10.3390/challe13010014.
- Smith, L., Wetherell, M., & Campbell, G. (2018). *Emotion, affective practices, and the past in the present*. New York, NY: Routledge.
- Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernandez-Macías, E. & Bisello, M. (2020). *Teleworkability and the COVID-19 Crisis: A New Digital Divide?* JRC Working Paper Series on Labour, Education and Technology 2020/05. Seville: European Commission. Noudettu osoitteesta <https://joint-research-centre.ec.europa.eu/system/files/2020-07/jrc121193.pdf>. Viitattu 10.5.2022.
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). *Digiajan työelämä–Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018*. Helsinki: Tilastokeskus. Noudettu osoitteesta: https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuuttelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf. Viitattu 12.8.2022.
- Tapani, A., Sinkkonen, M., Sjöblom, K., Vangrieken, K., Mäkikangas, A. (2022). Experiences of Relatedness during Enforced Remote Work among Employees in Higher Education. *Challenges* Vol. 13, No. 2, 55, doi. org/10.3390/challe13020055.
- Tuomi, J. & Sarajarvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Urbaniec, M., Małkowska, A. & Włodarkiewicz-Klimek, H. (2022). The Impact of Technological Developments on Remote Working: Insights from the Polish Managers’ Perspective. *Sustainability* Vol. 14, No. 1, 552, doi:10.3390/su14010552.

- Vähäsantanen, K. & Eteläpelto, A. (2015). Professional agency, identity, and emotions while leaving one's work organization. *Professions and Professionalism*, Vol. 5, No. 3, doi:10.7577/pp.1394.
- Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Räikkönen, E., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. (2017). Ammatillisen toimijuuden moniulotteinen rakenne ja mittarikehittely. Teoksessa K. Vähäsantanen, S. Paloniemi, P. Hökkä, & A. Eteläpelto (toim.), *Ammatillinen toimijuus: Rakenne mittari ja tuki* (s. 14–33). Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Räikkönen, E., & Hökkä, P. (2020). Professional agency in a university context: Academic freedom and fetters. *Teaching and Teacher Education*, Vol. 89, No. 103000, doi: 10.1016/j.tate.2019.103000.
- Wallin, A., Nokelainen, P., and Kira, M. (2022). From thriving developers to stagnant self-doubters: an identity-centered approach to exploring the relationship between digitalization and professional development. *Vocations and Learning* Vol. 15, s. 285–316, doi: 10.1007/s12186-022-09288-6.
- Wang, B., Liu, Y. Qian, J. & Parker, S. K. (2021). Achieving Effective Remote Working during the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Applied Psychology* Vol. 70 No. 1, s. 16–59, doi:10.1111/apps.12290.
- Wright, S., & Silard, A. (2021). Unravelling the antecedents of loneliness in the workplace. *Human Relations*, Vol. 74, No. 7, s. 1060–1081, doi:10.1177%2F0018726720906013.
- Xun, Y., Zhu, G. & Rice, M. (2021). How do beginning teachers achieve their professional agency and resilience during the COVID-19 pandemic? A social-ecological approach, *Journal of Education for Teaching*, Vol. 47, No. 5, s. 745–748, doi:10.1080/02607476.2021.1945415.
- Van Zoonen, W., Sivunen, A., Blomqvist, K., Olsson, T., Ropponen, A., Henttonen, K., & Vartiainen, M. (2021). Understanding stressor–strain relationships during the COVID-19 pandemic: The role of social support, adjustment to remote work, and work–life conflict, *Journal of Management & Organization*, Vol. 27, No 6, s. 1038–1059, doi:10.1017/jmo.2021.50.