

Jukka Tornberg

ETÄTYÖN LEGITIMITEETTI MEDIADISKURSSEISSA

Johtamisen ja talouden tiedekunta
Pro gradu -tutkielma
Helmikuu 2023

TIIVISTELMÄ

Jukka Tornberg: Etätyön legitimiteetti mediadiskursseissa
Pro gradu -tutkielma
Tampereen yliopisto
Kauppatieteiden tutkinto-ohjelma, yrityksen johtaminen
Helmikuu 2023

Koronaviruspandemian myötä yhteiskuntiin annetut etätyösuositukset pakottivat vuoden 2020 keväällä suuren määrän eri alojen työntekijöitä etätöihin niin Suomessa kuin ulkomailla. On kuitenkin epäselvää, jäävätkö etätyöntekijät pysyvästi etätöihin vai palaavatko takaisin konttoriympäristöön. Tämän selvittämiseksi on syntynyt tarve tutkia etätyön legitimiteettiä.

Olen valinnut tutkimuskysymykseksi seuraavan: *Miten etätyön legitimiteetti rakentuu mediadiskursseissa koronaviruspandemian alkamisen jälkeen?* Tutkimus perustuu *Talouselämä*-lehdessä 1.3.2020–31.12.2021 välisenä aikana julkaistuihin etätyöstä kertoviin artikkeleihin.

Arvioitaessa sitä, onko työ etätyötä, käytetään tyypillisesti neljää arviointikriteeriä. Ensinnäkin työtä tehdään työnantajan tilojen sijaan jossain muualla, tavanomaisesti kotona. Toiseksi työntekijälle on työnantajan toimesta määrätty työaika. Kolmanneksi työntekeminen perustuu työ sopimuksen eli työsuhteen olemassaoloon. Neljänneksi käytetään hyväksi tieto- ja viestintäteknologiaa. Kriteerijoukko voi olla näitä neljää laajempi tai suppeampi.

Legitimiteetillä tarkoitetaan järjestelmän hyväksymisenarvoisuutta. Legitiimi järjestelmä perustuu ihmisten velvollisuudentuntoon järjestelmää kohtaan pakon sijasta.

Diskurssianalyysin päämääränä on yhdistää kielestä löytyviä säännönmukaisuuksia säännönmukaisuuksiin, jotka löytyvät sosiaalisesta toiminnasta ja kontekstista. Tavoitteena on siis ymmärtää kielenkäytön tavoite ja se, millaiseen sosiaaliseen toimintaan se yhdistyy. Diskurssianalyysi on menetelmä, joka perustuu laadulliseen tutkimukseen ja jonka objektivoinnin aste on korkea. Diskurssianalyysille on ominaista vuorovaikutusta korostava kielikäsitelmä. Diskurssianalyysi perustuu konstruktionismiin, jossa katsotaan kieltä todellisuuden sosiaalisen rakentumisen välineenä.

Tutkimustuloksina artikkelien sisällöt ryhmitellään teemoihin. Näiden teemojen pohjalta muodostetaan diskursseja. Löydetyt diskurssit ovat talousdiskurssi, terveyden ja hyvinvoinnin diskurssi sekä turvallisuuden diskurssi. Artikkeleissa esiintyi sekä etätyön legitimaatiota että sen delegitimaatiota.

Kirjallisuudessa mainitaan, että etätyön historiassa etätyötä on perusteltu työmatkojen lyhentämisellä, tilakustannusten pienentämisellä ja mahdollisuudella houkutella parempia työntekijöitä. Nämä seikat nousivat esiin myös aineistosta etätyötä legitimoivana perusteena.

Jatkotutkimusehdotuksena tutkimusta voisi tehdä myös työntekijöiden intressipiiriin *Talouselämä*-lehden edustaessa yritysjohtajien intressipiiriä. Tutkimusta voisi tehdä myös käyttäen aineistona jotain toimialakohtaista ammattilehteä toimialakohtaisten tulosten saamiseksi. Yrityskohtaista tietoa löytyisi myös suoraan organisaatioista esimerkiksi haastatteleamalla yrityksen johtoa tai työntekijöitä.

Avainsanat: etätyö, legitimiteetti, diskurssianalyysi

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
1.1	Aihealueen esittely ja merkitys	6
1.2	Tavoite ja tutkimuskysymys.....	8
1.3	Keskeiset käsitteet	9
1.4	Raportin rakenne	11
2	TEORIA.....	12
2.1	Etätyö.....	12
2.1.1	Historia.....	12
2.1.2	Määritelmiä	13
2.1.3	Hyödyt ja haitat.....	15
2.1.4	Yleisyysaste	17
2.2	Legitimiteetti	18
2.2.1	Määritelmiä	18
2.2.2	Diskursiiviset legitimaatioprosessit ja -strategiat.....	20
2.3	Yhteenveto.....	21
3	METODIT	23
3.1	Johdanto.....	23
3.2	Laadullinen tutkimus	23
3.3	Kielentutkimus	24
3.4	Sosiaalinen konstruktionismi	24
3.5	Tiedonhaku, käytettävät lähteet ja lähdekritiikki	25
3.6	Aineiston kerääminen.....	26
3.7	Aineiston analysointi.....	27
3.7.1	Johdanto	27
3.7.2	Diskurssi	27
3.7.3	Diskurssianalyysi	27

3.7.4	Konteksti	29
3.7.5	Diskurssien löytäminen.....	31
4	TULOKSET	32
4.1	Johdanto.....	32
4.2	Talousdiskurssi.....	32
4.2.1	Yleistä	32
4.2.2	Tuottavuus paranee	32
4.2.3	Tuottavuus heikkenee	35
4.2.4	Toimitilakustannukset pienenevät	36
4.2.5	Yritysten matkakustannukset pienenevät	37
4.2.6	Työntekijöiden matka-aika ja -kustannukset pienenevät.....	38
4.2.7	Verotus pienenee.....	39
4.2.8	Verotus suurenee.....	40
4.2.9	Palvelujen kulutus heikkenee	41
4.2.10	Sitoutuminen organisaatioon paranee.....	43
4.2.11	Sitoutuminen organisaatioon heikkenee	43
4.2.12	Etätyötä tekevien asema heikkenee	44
4.2.13	Uuden luonti ja innovatiivisuus vaikeutuu	45
4.2.14	Vuorovaikutus vaikeutuu	47
4.2.15	Pienet kaupungit ja maaseutu saavat muuttovoittoa.....	49
4.2.16	Asuminen matkailukohteissa mahdollistuu	50
4.2.17	Etätöitä on tehty jo pitkään	51
4.2.18	Etätyötä tullaan tekemään ikuisesti	52
4.2.19	Konttoreille palataan takaisin	54
4.2.20	Globaali rekrytointi mahdollistuu.....	55
4.2.21	Työntekijät toivovat etätyön jatkumista	56
4.3	Terveyden ja hyvinvoinnin diskurssi	57
4.3.1	Yleistä	57

4.3.2	Työntekijöiden hyvinvointi paranee	58
4.3.3	Työntekijöiden hyvinvointi heikkenee	61
4.4	Turvallisuuden diskurssi	64
4.4.1	Yleistä	64
4.4.2	Tietoturva heikkenee.....	64
5	JOHTOPÄÄTÖKSET	67
5.1	Keskeiset tulokset ja johtopäätökset	67
5.2	Jatkotutkimusehdotukset	69
5.3	Tutkimuksen rajoitteet ja arviointi	69
	LÄHTEET	71
	AINEISTO	77

1 JOHDANTO

1.1 Aihealueen esittely ja merkitys

Työelämä on digitalisaation kehittymisen vuoksi jatkuvassa muutoksessa. Digitalisaatio luo jatkuvasti uusia tapoja tehdä työtä ja organisoida työnteko. Nopeista tietokoneista ja tietoliikenneyhteyksistä on tullut arkipäivää yhä useammassa kotitaloudessa. Tekniikka mahdollistaa yhä useammassa ammatissa työntöön ajasta ja paikasta riippumattomasti. Työntekoa varsinaisen työpaikan ulkopuolella kutsutaan etätyöksi.

Etätyöllä työntöön muotona on vaikutusta sekä yritykselle että työntekijöille. Etätyöllä voi olla sekä hyödyllisiä että haitallisia vaikutuksia työnantajan tiloissa tehtävään perinteiseen työntöön nähden. Nämä vaikutukset voivat tapahtua sekä organisaatiolle että työntekijälle.

Koronaviruspandemian myötä yhteiskuntiin annetut etätyösuositukset pakottivat vuoden 2020 keväällä suuren määrän eri alojen työntekijöitä etätöihin niin Suomessa kuin ulkomailla. Tämä synnyttää myös tutkimuksellisen tarpeen tutkia aihepiiriä entistä enemmän. Aihepiirin tutkiminen on tarpeen ainakin sen vuoksi, koska suuri määrä organisaatioita joutuu tulevaisuudessa tekemään jatkuvasti liikkeenjohdollisia päätöksiä sen osalta, missä määrin etätyötä käytetään työntöön muotona juuri kyseisessä organisaatiossa.

Etätyön tieteellinen tutkimus jakautuu usealle eri tieteenalalle. Tutkimusta on tehty esimerkiksi psykologian, johtamisen, liikenteen, viestinnän ja tietojärjestelmätieteen parissa. (Allen ym., 2015; Allen, Johnson, Kiburz, & Shockley, 2013; Bélanger ym., 2013.)

Etätyötä on tutkittu varsin runsaasti useasta eri näkökulmasta. Tässä kappaleessa on esitelty vain muutama esimerkki kaikista niistä näkökulmista, joista etätyötä on tutkittu. Kirjallisuudesta niitä löytyy todella runsaslukuinen määrä. Golden ja Veiga (2005) ovat tutkineet etätyön vaikutusta työtyytyväisyyteen. Thatcher ja Zhu (2006) ovat tutkineet identiteetin muuttumista muuttuvassa työympäristössä. Windeler, Chudoba & Sundrup (2017) ovat tutkineet sitä, miten sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyvää uupumusta hallitaan etätyön avulla. Marz ja Sen (2022) ovat pohtineet, vähentääkö etätyö työmatkojen päästöjä. Sarbu (2022) on tutkinut, tuhoako etätyö palveluinnovaatioita. Zhu (2013) on tutkinut etätyötä, kotimatkaa ja sijainnin valintaa. O'Brien ja Yazdani

(2020) ovat tutkineet, säästääkö etätyö energiaa. Bieser, Vaddadi, Kramers, Höjen & Hilty (2021) ovat tutkineet etätyön vaikutuksia ajankäyttöön ja matkustukseen tukholmalaisessa ympäristössä. Kossek, Lautsch ja Eaton (2006) ovat tutkineet etätyötä, valvontaa ja rajojen hallintaa. Golden, Veiga ja Simsek (2006) ovat tutkineet etätyön erilaista vaikutusta työn ja perheen välisiin konflikteihin. Kim (2017) on tutkinut sitä, onko etätyö kestävä ja kodin etätyön vaikutuksen arvioimista kotitalouden matkustamiseen.

Työ käsittelee etätyön legitimizeettiä. Legitimizeettiin liittyvää tutkimusta on niin runsaasti, että tässä kappaleessa pystytään mainitsemaan vain esimerkkejä kaikesta legitimizeetistä tehdystä tutkimuksesta. Tutkimusta on tehty monilla tieteenaloilla. Luke, Barraket ja Eversole (2013) käsittelevät artikkelissaan mittaamista legitimizeetinä verrattuna toimenpiteiden legitimizeettiin sosiaalisen yrityksen suorituskyvyn arvioinnissa. Díez-Martin, Prado-Roman ja Blanco-González (2013) käsittelevät artikkelissaan legitimizeetin taustalla olevia legitimizeettityyppejä ja organisaation menestystä. Haack, Pfarrer ja Schere (2014) käsittelevät artikkelissaan legitimizeettiä tunteena: kuinka tunne johtaa vertikaalisen legitimizeyden leviämiseen kansainvälisessä hallinnossa. Etter, Colleoni, Illia, Maggiorin ja D'Eugenio (2018) käsittelevät artikkelissaan organisaation legitimizeetin mittaamista sosiaalisessa mediassa arvioiden kansalaisten arvioita tunneanalyysin avulla. Patriotta, Gond ja Schultz (2011) käsittelevät artikkelissaan legitimizeyden säilyttämistä kiistojen, arvojärjestysten ja julkisten perustelujen näkökulmasta. Du ja Vieira (2012) käsittelevät artikkelissaan pyrkimystä legitimizeyteen yritysten sosiaalisen vastuun avulla tarkastellen öljy-yhtiöiden näkemyksiä. Jahn, Eichhorn ja Brühl (2020) käsittelevät artikkelissaan sitä, kuinka yksilöt arvioivat organisaation legitimizeyttä ja omien motiivien ja uskottavuuden vaikutuksia organisaation legitimizeyteen. Brown ja Toyoki (2013) käsittelevät artikkelissaan identiteettityötä ja legitimizeettiä. Nicholls (2010) käsittelee artikkelissaan sosiaalisen yrittäjyyden legitimizeettiä ja refleksiivistä isomorfismia esiparadigmaattisella alalla. Miotto, Del-Castillo-Feito ja Blanco-González (2020) käsittelevät artikkelissaan mainetta ja legitimizeettiä pohtien keskeisiä tekijöitä korkeakoulujen jatkuvalle kilpailuedulle.

1.2 Tavoite ja tutkimuskysymys

Työn tavoitteena on selvittää etätyön legitimitietin rakentumista ja siihen vaikuttavia tekijöitä diskurssianalyysin keinoin. Liikkeenjohdon tekemiin päätöksiin etätyön osalta vaikuttaa myös se, miten hyväksymisenarvoisena eli legitimiinä etätyö nähdään. Työn aineistona toimii Talouselämä-lehdessä etätyötä käsitelleet artikkelit.

Etätyön legitimitietin rakentuminen on kiinnostava tutkimusaihe. Etätyön tulevaisuudesta käydään tällä hetkellä runsaasti keskustelua. Tässä keskustelussa tapahtuu puheenvuoroja sekä etätyön puolesta että sitä vastaan. Etätyötä on mahdollista legitimoida ja delegitimoida lukuisilla perusteilla. En löytänyt kuitenkaan tieteellistä tutkimusta, joka olisi ottanut selvää näistä tavoista. Jokaisen yrityksen on muodostettava perusteltu kanta siihen, miten etätyöhön kyseisessä yrityksessä suhtaudutaan. Kannan muodostaminen on helpompaa, kun yritys tietää, millaisilla argumenteilla etätyötä on muualla perusteltu.

Tässä työssä olen päätenyt tutkimaan etätyön legitimitiettiä mediadiskursseissa. Aivan erityisesti tämä työ tarkastelee Talouselämä-lehdessä etätyöstä julkaistuja lehtiartikkeleita. Tiedotusvälineet ovat oivallinen tapa löytää erittäin kattava aineisto erilaisista tavoista legitimoida ja delegitimoida etätyötä. Osa Talouselämä-lehden artikkeleista perustuu tutkimuksiin ja osa asiantuntijoiden tai yritysten mielipiteisiin etätyöstä. Mediadiskurssien tutkiminen tuottaa ilmiöstä hyvin kattavan kuvan. Näin ollen tämän tutkimuksen tuloksiin on päässyt vaikuttamaan erittäin laaja joukko ihmisiä ja organisaatioita.

Etätyön legitimitietin rakentumisesta on hyvin vähän tieteellistä tutkimusta. Hylmö (2006) tarkastelee työntekijöiden strategioita henkilökohtaisten päätösten koskien haluttua paikkaa työskennellä, legitimoimiseksi. Westfall (1997) on pohtinut, kuinka etätyön legitimitiettiä saataisiin kasvatettua. Artikkelit on kirjoitettu aikana, jolloin etätyön käyttö on ollut vielä huomattavan vähäistä. Long, Kuang, Buzzanell, Du-Babcock ja Bhatia (2013) käsittelevät sitä, että etätyötä ei ole pidetty legitimiinä työmuotona Kiinassa. Artikkelissa havaitaan, että 80-luvun jälkeisen sukupolven etätyöntekijät ovat sekä legitimoineet työntekoa pragmaattisesti ja moraalisesti, että kohottaakseen sen paremmaksi vaihtoehdoksi saavuttaakseen enemmän saavutuksia, joustavuutta, autonomiaa, tehokkuutta ja ammatillista kehitystä. Hynes (2016) pohdiskelee liikennealalle kuuluvassa lehdessä julkaistussa artikkelissaan, että liikenne on edelleen

merkittävä haitallisten päästöjen lähde ja etätyötä on ehdotettu keinoksi vähentää tarpeetonta työhön liittyvää matkustamista. Artikkelin mukaan huolimatta varhaisista optimistisista ennusteista, etätyö on suurelta osin epäonnistunut saamaan johdon ja työntekijöiden huomiota. Artikkelin mukaan perinteiset työmuodot ja autoilu sekä politiikan ja legitimizeetin puute estävät etätyötä vakiintumasta yleisempänä käytäntönä.

Tutkimusongelman pohjalta olen päättänyt varsinaisen tutkimuskysymyksen, joka kiteyttää tutkimuksen tavoitteen.

Tutkimuskysymys:

Miten etätyön legitimizeetti rakentuu mediadiskursseissa koronaviruspandemian alkamisen jälkeen?

Tutkimuksessa on päädytty tarkastelemaan legitimizeettiä välittömästi koronaviruspandemian alkamisen jälkeisenä ajanjaksona. Tarkastelujaksoksi on valittu aikajakso 1.3.2020–31.12.2021. Tämän aikajakson aikana on Talouselämä-lehdessä julkaistu noin 150 etätyötä koskevaa artikkelia.

Analyysi keskittyy teemoihin ja merkityksiin, jotka rakentuvat diskursseissa. Analyysi tutkii, kuinka nämä merkitykset luodaan, ylläpidetään ja luodaan uudelleen lehtiartikkeleissa käytävässä keskustelussa. Diskurssien tunnistamisen lisäksi diskurssianalyysi on kiinnostunut kielenkäytön seurauksista eli diskurssien tehtävistä. Etätyön legitimizeetti on tällainen diskurssin seuraus.

1.3 Keskeiset käsitteet

Ymmärtääkseen tätä tutkimusta, lukijan täytyy ensiksi ymmärtää, mitä tutkimuksen keskeisimmillä käsitteillä tarkoitetaan. Tutkimukseni keskeisimpinä käsitteinä toimivat etätyön ja legitimizeetin käsitteet. Näiden käsitteiden ymmärtäminen on tärkeää tutkimuksen ymmärtämiseksi. Avaan nämä käsitteet lyhyesti tässä alaluvussa. Tutkimuksen teoreettinen tausta on esitelty tarkemmin alaluvussa 2.

Etätyö:

Käsitteelle on useita vaihtoehtoisia määritelmiä, joita on esitelty seuraavaksi:

”Tietoliikennetekniikan käyttö korvaamaan osittain tai kokonaan työmatka töihin ja takaisin” (Allen ym., 2015; Mokhtarian, 1992).

”Työskentelet usein osan ajasta poissa tavanomaisesta työpaikasta kotoa käsin ja kommunikoit tietokonepohjaisen tekniikan avulla” (Allen ym., 2015; Golden, 2006).

”Kotoa tehty työ, jota usein tukee tietoliikenneteknologia” (Allen ym., 2015; Kossek, Lautsch & Eaton, 2006).

”Työjärjestely, jossa työntekijät tekevät säännöllistä työtään muualla kuin tavallisella työpaikalla teknisten yhteyksien tukemana” (Allen ym., 2015; Pinsonneault & Boisvert, 2001).

”Tieto- ja viestintätekniikan käyttö korvaamaan työympäristöt, jotka vaativat ihmisten liikkumista perinteiselle toimistolle” (Allen ym., 2015; Bélanger, Watson-Manheim & Swan, 2013).

”Järjestelmät, joiden avulla työntekijät voivat suorittaa säännöllisiä, virallisesti määrättyjä tehtäviä kotona tai vaihtoehtoisilla työpaikoilla, jotka ovat heille maantieteellisesti sopivia” (Allen ym., 2015; Pearce, 2009).

Käsittelen etätyötä perusteellisemmin luvussa 2.1.

Legitimiteetti:

Legitimiteetillä tarkoitetaan hyväksymisenarvoisuutta. Legitiimi järjestelmä ei perustuu ihmisten velvollisuudentuntoon järjestelmää ja sen sääntöjä kohtaan. Legitimiteetille on olemassa useita määritelmiä:

Legitimiteetti on yleistynyt käsitys, että yhteisön toiminta on toivottavaa, asianmukaista tai tarkoituksenmukaista jonkin sosiaalisesti rakennetun normi-, arvo-, uskomus- tai määritelmäjärjestelmän sisällä. Legitimiteetti koskee jonkin tekijän tekoja. Se on yleistynyt käsitys tai oletamus siitä, että teot ovat oikeanlaisia, toivottuja ja sopivassa suhteessa sosiaaliseen ympäristöönsä. (Suchman, 1995.) Legitimiteetti tarkoittaa organisaation hyväksyntää toimintaympäristössään (Kostova & Zaheer, 1999). Legitimiteetti on välttämätön edellytys resurssien saatavuuteen, rajattomaan pääsyyn markkinoille ja pitkäaikaiseen selviytymiseen (Díez-Martín ym., 2013).

Käsittelen legitimiteettiä perusteellisemmin luvussa 2.2.

1.4 Raportin rakenne

Tutkimusraporttini rakentuu viidestä pääluvusta, joista jokainen jakautuu alalukuihin. Pääluvut ovat nimeltään johdanto, teoria, metodit, tulokset ja johtopäätökset.

Ensimmäisenä oleva johdantoluku toimii johdantona työlle. Johdannossa käyn läpi työni ydinasioita. Ensimmäisenä alalukuna käyn läpi aihealueen esittelyn ja merkityksen. Toisena alalukuna käyn läpi tavoitteen ja tutkimuskysymyksen. Kolmantena alalukuna käyn läpi keskeiset käsitteet. Neljäntenä alalukuna käyn läpi raportin rakenteen. Johdantoluku toimii pohjana myöhemmille luvuille.

Toisessa luvussa käyn läpi teoriaa. Teoria jakaantuu etätyöstä ja legitimiteetistä kertoviini alalukuihin. Lisäksi teoriasta on kirjoitettu lyhyt luku, joka toimii yhteenvetona teoreettiselle osuudelle. Etätyön osuus jakautuu alalukuihin, joita ovat historia, määritelmiä, hyödyt ja haitat sekä yleisyysaste. Legitimiteetin osuus jakautuu alalukuihin, joita ovat määritelmät ja diskursiiviset legitimaatioprosessit ja -strategiat.

Kolmannessa luvussa käyn läpi käytetyt tutkimusmenetelmät eli metodit. Luku jakautuu alalukuihin, joita ovat tavoitteet, laadullinen tutkimus, kielentutkimus, sosiaalinen konstruktionismi, tiedonhaku, käytettävät lähteet ja lähdekritiikki, aineiston kerääminen ja aineiston analyysi.

Neljännessä luvussa käyn läpi tulokset. Tutkimustulokset on käyty läpi diskurssi kerrallaan. Luku koostuu alaluvuista, joita ovat johdanto, talousdiskurssi, terveyden ja hyvinvoinnin diskurssi sekä turvallisuuden diskurssi.

Viidennessä luvussa käyn läpi johtopäätökset. Luku jakautuu alalukuihin, joita ovat keskeiset tulokset ja johtopäätökset, jatkotutkimusehdotukset sekä tutkimuksen rajoitteet ja arviointi.

2 TEORIA

2.1 Etätyö

2.1.1 Historia

Jotta etätyötä voisi ymmärtää, on tarkoituksenmukaista käydä läpi historiaa. Ennen nykyistä jälkiteollista aikaa, on ollut esiteollinen ja teollinen aika. Esiteollisella ajalla koti ja työ olivat yksi ja sama (Ojala, 2009). Teollistumisen myötä muutti kuitenkin tilannetta siten, että työtä alettiin tehdä työntajan määrittelemän ajan ja paikan mukaan. Ihmiset toimivat tehtaan kellon mukaan, eli kello soitti aamulla töihin ja vapautti illalla. (Ojala, 2009.)

Etätyön käsite on syntynyt Yhdysvalloissa tavoitteesta lyhentää työmatkoja etätyön avulla. Käsite on syntynyt 1970-luvun öljykriisin yhteydessä (Ojala, 2009). Jack Nilles on keksinyt käsitteen ”etätyö” juutuessaan liikenneruuhkaan Los Angelesissa ja huolestuessaan liikenteen tukkiutumisesta ja saasteista suosituilla asuinalueilla kuten Etelä-Kaliforniassa (Kurland & Bailey, 1999). Lisäksi yritykset keskittyivät 1980-luvulla enemmän ja enemmän kustannusten karsimiseen ja huomasivat, että etätyön avulla on mahdollista pienentää tilakustannuksia (Ojala, 2009). Tämän lisäksi organisaatiot ovat alkaneet nähdä etätyön työkaluna houkutella ja pitää huipputason työntekijöitä tilanteessa, jossa työntekijöistä on pulaa (Allen, Golden & Shocklyn, 2015; Ojala, 2009). Etätyötoimistoja perustettiin lähiöihin ruuhkaisten kaupunkien laitamille eli etätyötä ei tehty alkuvaiheessa kotoa käsin (Ojala, 2009).

Etätyön historiallisella yleistymisellä on selkeä yhteys sekä teknologiaan että talouteen (Allen ym., 2015). Kotitietokoneet yleistyivät 1980-luvulla ja kannettavat tietokoneet sekä matkapuhelimet 1990-luvulla. Näiden hintataso sekä koko pienenevät, kun taas nopeus ja tietoliikenneyhteydet paranivat (Allen ym., 2015; Kizza, 2013).

Organisaatioita motivoitiin kehittämään etätyöjärjestelyjä vastauksena The Clean Air Actiin, joka on perustettu 1970-luvulla. Se vaatii osavaltioita suunnitelmalliseen ilman laadun parantamiseen. Tämä pitää sisällään regulaatiota moottorikäyttöisille ajoneuvoille. (Allen ym., 2015).

2.1.2 Määritelmiä

Etätyön (telecommuting) käsite on mahdollista määritellä monella eri tavalla ja siihen liittyy monia eri ulottuvuuksia. Pysin tässä alaluvussa esittelemään erilaisia tapoja määritellä etätyö.

Määriteltäessä sitä, mitä on etätyö, on tyypillisintä arvioida työn teon muotoja seuraavaksi mainittavien neljän arviointikriteerin avulla. Ensinnäkin työnteon paikkana on työnantajan tilojen sijaan jokin muu paikka, tavanomaisesti koti. Toiseksi työntekijälle on työnantajan toimesta määrätty työaika. Kolmanneksi työntekeminen perustuu työsopimukseen eli työsuhteen olemassaoloon. Neljänneksi käytetään hyväksi tieto- ja viestintätekniiikkaa. (Ojala, 2009; Haddon, & Brynin, 2005; Gerrett, & Danziger, 2005.) Kriteerijoukkoa on mahdollista supistaa tai laajentaa. Suppein mahdollinen kriteeristö on työn tekeminen keskustoimiston ulkopuolella (Allen, Golden & Shocklyn, 2015).

Etätyö voidaan jakaa neljään eri tyyppiin. Kotona tehtävällä etätyöllä (home-based telecommuting) tarkoitetaan työntekijöitä, jotka työskentelevät kotona säännöllisesti vaikkakaan eivät välttämättä joka päivä. Satelliittitoimistolla (satellite office) tarkoitetaan toimistoa, jossa työntekijä työskentelee kodin ulkopuolella ja myös poissa tavanomaiselta työpaikalta. Lähityökeskuksella (neighborhood work center) tarkoitetaan muuten samanlaista toimistoa kuin satelliittitoimisto, mutta useamman yrityksen työntekijät työskentelevät samassa lähityökeskuksessa. Liikkuvalla työntekijällä (mobile worker) tarkoitetaan työntekijää, joka työskentelee säännöllisesti tietoliikennevälineiden avulla esimerkiksi autossa, lentokoneessa tai hotellilta käsin. (Kurland & Bailey, 1999.)

Allen, Golden & Shocklyn (2015) on koonnut erilaisia lähdekirjallisuudesta löytyviä etätyön määritelmiä. Esittelen nämä määritelmät seuraavaksi.

Käsitteelle etätyö (”telecommuting”) löytyy useita vaihtoehtoisia määritelmiä. Ensinnäkin, *”Tietoliikennetekniikan käyttö korvaamaan osittain tai kokonaan työmatka töihin ja takaisin”* (Allen ym., 2015; Mokhtarian, 1992). Toiseksi, *”Työskentelet usein osan ajasta poissa tavanomaisesta työpaikasta kotoa käsin ja kommunikoit tietokonepohjaisen tekniikan avulla”* (Allen ym., 2015; Golden, 2006). Kolmanneksi, *”Kotoa tehty työ, jota usein tukee tietoliikenneteknologia”* (Allen ym., 2015; Kossek, Lautsch & Eaton, 2006). Neljänneksi, *”Työjärjestely, jossa työntekijät tekevät säännöllistä työtään muualla kuin tavallisella työpaikalla teknisten yhteyksien tukemana”* (Allen ym., 2015; Pinsonneault & Boisvert, 2001). Viidenneksi, *”Tieto- ja*

viestintätekniiikan käyttö korvaamaan työympäristöt, jotka vaativat ihmisten liikkumista perinteiselle toimistolle” (Allen ym., 2015; Bélanger, Watson-Manheim & Swan, 2013). Kuudenneksi, ”Järjestelmät, joiden avulla työntekijät voivat suorittaa säännöllisiä, virallisesti määrättyjä tehtäviä kotona tai vaihtoehtoisilla työpaikoilla, jotka ovat heille maantieteellisesti sopivia” (Allen ym., 2015; Pearce, 2009).

Käsitteelle etätyö (”telework”) löytyy myös useita vaihtoehtoisia määritelmiä. Ensinnäkin, ”Työ, jonka suorittavat henkilöt ovat (a) henkilöt, etätyö on työskentely kotona tai satelliittitoimistossa, (b) ne, joiden etätyö on ensisijaisesti kentällä ja (c) ne, joiden työ on verkottunut siten, että he säännöllisesti työskentelevät kodin, työpaikan ja kenttäkontekstin yhdistelmässä” (Allen ym., 2015; Morgason, Major, Oborn, Verive & Heelan, 2010). Toiseksi, ”Työn organisointimuoto, jossa työ tehdään osittain tai kokonaan tavanomaisen työpaikan ulkopuolella tieto- ja televiestintäpalveluja hyödyntäen” (Allen ym., 2015, Konradt, Schmook & Malecke, 2000). Kolmanneksi, ”Työ, joka perustuu teknologiavälitteiseen viestintään ja hienostuneeseen tietojenkäsittelyominaisuuksiin sen sijaan, että tuotanto ja jakelu sijoitettaisiin samaan paikkaan” (Allen ym., 2015; Garrett & Danziger, 2007). Neljänneksi, ”Työjärjestely, jossa työntekijät tekevät säännöllistä työtään muulle kuin tavanomaiselle työpaikalle teknologian tukemana” (Allen ym., 2015; Fonner & Roloff, 2010).

Käsitteelle hajautettu työ (”distributed work”) löytyy seuraava määritelmä. ”Työntekijät työskentelevät yli maantieteellisten rajojen ja työskentelevät jossain määrin niiden kanssa tietokonevälitteistä viestintää yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi” (Allen ym., 2015; Bosch-Sijtsema & Sivunen, 2013).

Käsitteelle joustavat työjärjestelyt (”flexible work arrangements”) löytyy seuraava määritelmä. ”Vaihtoehtoisia työvaihtoehtoja, jotka mahdollistavat työn tekemisen tavallisen työpäivän perinteisten ajallisten ja/tai paikallisten rajojen ulkopuolella” (Allen ym., 2015; Shocklyn & Allen, 2007).

Käsitteelle etätyö (”remote work”) löytyy seuraava määritelmä. ”Työjärjestely, jossa työntekijä asuu ja työskentelee paikassa, joka on työnantajaorganisaation paikallisen työskentelyalueen ulkopuolella. Sisältää yleensä kokopäiväisen etätyön ja voi johtaa työpaikan muutokseen vaihtoehtoiselle työskentelyalueelle. (Allen ym., 2015; U.S. Office of Personnel Management, 2013.)

Käsitteelle virtuaaliset tiimit ("Virtual teams") on olemassa seuraavanlainen määritelmä. *"Paikallisesti tai maantieteellisesti hajallaan olevat työjärjestelyt, joille ominaista on suhteellisen lyhyt elinkaari, teknologiaan pohjautuva viestintä ja kasvokkain tapahtuvan vuorovaikutuksen puute"* (Allen ym., 2015; Tworoger, Ruppel, Gong & Pohlman, 2013).

Etätyön (telecommuting) käsitteelle on olemassa myös muita suomen- ja englanninkielisiä lähikäsitteitä. Näitä ovat virtuaalityö (virtual work) (Allen ym., 2015), joustava työ (flexible work) (Allen ym., 2015), etäällä oleva työ (distance work) (Allen ym., 2015), e-työ (e-work), kotiansiotyö (working at home, homeworking tai home-based work), mobiilityö (mobile work) ja virtuaalinen työ (virtual work). Kaikki näistä ovat etätyön (telecommuting) käsitettä tuoreempia. (Ojala 2009.)

Koska etätyö on kiinteässä yhteydessä digilaitteiden käyttöön, etätyön soveltuvuutta työntekijälle voidaan arvioida myös arvioimalla digilaitteiden käyttöä työssä. Tilastokeskus on tehnyt vuonna 2018 työolotutkimuksen. Tutkimus osoittaa, että 90 prosenttia palkansaajista käyttää työssään digitaalisia sovelluksia. Ylemmistä toimihenkilöistä näitä digitaalisia sovelluksia käyttää käytännöllisesti katsoen kaikki. Työntekijäasemassa vastaava osuus oli 73 prosenttia. (Tilastokeskus, 2019.)

2.1.3 Hyödyt ja haitat

Etätyö voi tuottaa sekä hyötyä että haittaa niin organisaatiolle kuin työntekijälle. Kirjallisuuden perusteella vastaus siihen, tuottaako etätyö enemmän hyötyä vai haittaa, ei ole itsestään selvää kumpaankaan suuntaan. Haasteita käsityksen muodostamisessa aiheuttaa se, että vaikutukset ulottuvat usealle tieteenalalle, kuten psykologiaan, johtamiseen, liikenteeseen, viestintään ja tietojärjestelmätieteeseen (Allen ym., 2015; Allen, Johnson, Kiburz, & Shockley, 2013; Bélanger ym., 2013).

Etätyön vaikutuksesta tulokseen ja työn tuottavuuteen löytyy ristiriitaista näyttöä. Etätyöllä on positiivinen vaikutus työn tuottavuuteen (Masuda, Holtschlag & Nicklin, 2017; Butler, Cheryl & Williams, 2007; Galendran & Harrison, 2007; Gajendran & Harrison, 2006). Tämä työn tuottavuus on pysyväisluonteista (Butler, Cheryl & Williams, 2007). Sitä, että etätyö lisääisi työn tuottavuutta, ei voida todistaa (Westfall, 2004). On erittäin vähän selkeää tieteellistä näyttöä siitä, että etätyö parantaisi työn tuloksia (Bailey & Kurland, 2002). Etätyö pienentää työn tuottavuutta, mikä voi heikentää työntekijän mahdollisuuksia promootioihin ja siirtymiseen ylöspäin uralla (Masuda ym., 2017; Elsbach & Cable, 2012).

Kirjallisuudesta löytyy useita syitä vaikutuksille työn tuottavuuteen. Etätyö johtaa suurempaan tuottavuuteen pienentämällä esimerkiksi työhön liittyviä keskeytyksiä (Kurland & Bailey, 1999). Ennen koronaviruspandemiaa, lukuisa määrä maineikkaita yhdysvaltalaisorganisaatioita kuten IBM, Yahoo! ja Bank of America ovat dramaattisesti vähentäneet etätyötä johtuen liian heikoista tulosista (Kuruzovich ym., 2021).

Etätyön vaikutuksesta työntekijöiden sitoutuneisuuteen ja työtyytyväisyyteen löytyy näyttöä molempiin suuntiin. Etätyö vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden sitoutuneisuuteen (Masuda ym., 2017; Masuda, Poelmans, Allen, Spector, Lapierre, Cooper, Abarca, Brough, Ferreira & Fraile, 2012; Nicklin, Mayfield, Caputo, Lee, Sackett, Roch, Arboleda, Cosentino, Melinsky & Rosman, 2009; Gajendran & Harrison, 2007). Etätyöllä on positiivinen vaikutus työtyytyväisyyteen (Masuda ym., 2017; Nicklin ym., 2009; Gajendran & Harrison, 2007; Gajendran & Harrison, 2006). On olemassa erittäin vähän selvää todistusaineistoa, että etätyö lisää työtyytyväisyyttä (Bailey & Kurland, 2002). Etätyöllä on negatiivinen vaikutus työntekijöiden sitoutuneisuuteen (Sardeshmukh, Sharma & Golden, 2012). Etätyön laajuuden ja työtyytyväisyyden suhde on kaarevaa siten, että etätyön lisääminen lisää työtyytyväisyyttä alle 15.1 tunnin työmäärällä ja vähentää sitä tätä suuremmalla etätyömäärällä (Allen ym., 2015).

Syitä sille, miten etätyö lisää työtyytyväisyyttä, löytyy kirjallisuudesta runsaasti. Etätyö tarjoaa työntekijälle enemmän vapaa-aikaa (Lachapelle, Tanguay & Neumark-Gaudet, 2018). Etätyö vähentää ruuhkaisia työmatkoja (Lachapelle ym., 2018). Etätyöntekijä kokee vähemmän työhön liittyvää stressiä (Masuda ym., 2017; Nicklin ym., 2009; Gajendran & Harrison, 2007; Kurland & Bailey, 1999). Etätyöntekijät kokevat vähemmän työelämän ja perhe-elämän välisiä konflikteja (Masuda ym., 2017; Allen, ym., 2015; Nicklin ym., 2009; Gajendran & Harrison, 2007). Etätyöntekijällä on suurempi autonomia (Gajendran & Harrison, 2007; Kurland & Bailey, 1999). Etätyöntekijälle tarjotaan suurempi aikataulullinen joustavuus. Etätyöhön liittyy pienempi määrä häiriötekijöitä kuin toimistolla. Työn ja perheen yhdistäminen on helpompaa etätyössä. Työympäristö on miellyttävämpi. Lisäksi työntekijöiden työmoraali on parempi. (Kurland & Bailey, 1999.)

Syitä sille, miten etätyö vähentää työtyytyväisyyttä, löytyy kirjallisuudesta niin ikään runsaasti. Sekä sosiaalinen että ammatillinen eristäytyneisyys voivat haitata työntekijää (Masuda ym., 2017; Crandall & Gao, 2005; Kurland & Bailey, 1999). Myös organisaatiokulttuurin kehittyminen ei välttämättä onnistu yhtä hyvin kuin toimistolla

(Masuda ym., 2017; Kurland & Bailey, 1999). Henkilö ei välttämättä kykene oppimaan. Henkilö voi myös menettää mentorointimahdollisuuksia. Henkilö voi menettää vuorovaikutusmahdollisuuksia ollessaan pois pääkonttorilta. (Masuda ym., 2017.) Lisäksi pääsy kaikkiin niihin resursseihin, joita on työpaikalla, voi tuottaa haasteita. Lisäksi etätyö voi vaatia korkeampaa teknistä osaamista. Lisäksi työhön keskittyminen voi sujua huonommin kuin normaalilla työpaikalla. (Kurland & Bailey, 1999.)

Työtyytyväisyyden lisääntymisellä on seurauksensa. Poissaolojen määrä pienenee (Kurland & Bailey, 1999). Työntekijöiden vaihtuvuus pienenee (Masuda ym., 2017; Harker ym., 2012; Kurland & Bailey, 1999). Lisäksi suurempi määrä osaajia voi hakea organisaatioon, kun työ ei ole paikkariippuvaista (Kurland & Bailey, 1999).

Etätyö voi tuottaa hyötyä organisaatiolle myös pienentämällä kustannuksia. Kustannukset voivat pienentyä toimiston infrastruktuuriin ja kiinteistöihin liittyen (Kuruzovich, Paczkowski, Golden, Goodarzi & Venkatesh, 2021; Masuda ym., 2017; Ye, 2012).

Etätyö voi tuottaa haittaa organisaatiolle myös heikentämällä mahdollisuuksia johtaa työtä. Etätyön haasteena voi olla tehokkuuden mittaaminen ja seuranta (Kurland & Bailey, 1999) ja johdon mahdollisuus valvoa työtä (Masuda ym., 2017; Kurland & Bailey, 1999).

Etätyö voi tuottaa hyötyä myös yhteiskunnallisesti. Hiilidioksidipäästöt ovat etätyössä pienemmät kuin paikan päällä tehtävässä työssä (Kuruzovich ym., 2021; Lachapelle ym., 2018; Allen ym., 2015). Etätyö voi myös pienentää liikennemuutoksiin liittyviä yhteiskunnallisia ongelmia (Lachapelle ym., 2018; Allen ym., 2015). Nämä hyödyt ovat kuitenkin kyseenalaiset, sillä matkustustarpeen omaavat ihmiset voivat päätyä kompensoimaan työmatkoja lisääntyneellä vapaa-ajan matkustuksella (Lachapelle ym., 2018).

2.1.4 Yleisyysaste

Etätyötä ilmiönä voidaan pohtia myös arvioimalla sitä, miten paljon etätyötä käytetään työnteon muotona organisaatioissa. Yleisyyttä voidaan pohtia niin ajalta ennen koronaviruspandemiaa, koronaviruspandemian aikana kuin sen jälkeen. Erityisen kiinnostavaa tutkimuksen näkökulmasta on se, miten etätyön yleisyys on kirjallisuuden mukaan muuttunut.

Etätyön määrän kasvusta löytyy näyttöä jo pandemiaa edeltävältä ajalta. 59 prosentilla yhdysvaltalaistyöntekijöistä oli lupa jonkinasteiseen etätyöhön vuonna 2014. Näistä

organisaatioista 54 prosenttia tarjosi etätyötä tapauskohtaisesti, 29 prosenttia osaaikaisesti ja 20 prosenttia kokoaikaisesti. (Allen ym., 2015.) Etätyön määrä on kasvanut 115 prosentilla Yhdysvalloissa vuosien 2007 ja 2017 välissä (Kuruzovich ym., 2021). Etätyön määrä ei ole merkittävästi kasvanut Yhdysvalloissa vuosien 2010 ja 2014 välillä (Allen ym., 2015).

Koronaviruspandemia on lisännyt etätyöhön siirtymistä. Yhdysvaltalaisista tietotyöntekijöistä työskenteli ennen koronaviruspandemiaa etänä 15 prosenttia kun taas koronaviruspandemian alettua osuus lisääntyi 35 prosenttiyksiköllä 50 prosenttiin ja lisäksi 10 prosenttia ilmoitti olevansa lomautettuna (Brynjolfsson, Horton, Ozimek, Rock, Sharma & TuYe, 2021).

2.2 Legitimiteetti

2.2.1 Määritelmiä

Legitimiteetillä tarkoitetaan järjestelmän hyväksymisenarvoisuutta. Legitimiteettiin liittyvää tutkimusta on tehty ainakin politiikan tutkimuksen, filosofian, psykologian ja sosiologian tieteenaloilla (Suddaby ym., 2017). Legitiimi järjestelmä ei perustu paktoon järjestelmää ja sen sääntöjä kohtaan. Se perustuu sen sijaan ihmisten velvollisuudentuntoon. Legitimiteettiin on sateenvarjokäsite, jolle on olemassa useita määritelmiä ja jäsentelyjä, joita käsitellen seuraavissa kappaleissa.

Sosiaalinen järjestys on legitiimi, jos toiminta tähtää suunnilleen tai keskimäärin tiettyihin määrättyihin sääntöihin. *”Vaikka yksilöt eivät aina sisäistä samoja normeja, arvoja tai uskomuksia, heidän käyttäytymiseensä kuitenkin suuntautuu järjestys, joka on sopusoinnussa niiden sääntöjen tai uskomusten kanssa, joiden he olettavat olevan hyväksytyt useimpien muiden toimesta. Koska yksilöt ymmärtävät, että muut tukevat tätä yhteiskuntaa, järjestys näyttää pätevältä, objektiiviselta sosiaaliselta tosiasialta. Näin ollen yksilöt toimivat itse tämän järjestyksen mukaisesti, vaikka he olisivat yksityisesti eri mieltä.”* (Weber, 1978 [1924, 30].)

”Legitimiteetti voidaan jakaa kahteen ominaisuuteen: pätevyyteen ja asianmukaisuuteen. Asianmukaisuus on toimijan usko siihen, että yhteiskuntajärjestyksen normit ja toimintatavat ovat toivottavia ja asianmukaisia. Pätevyys on sen sijaan yksilön uskomus, että hän on velvollinen noudattamaan näitä normeja ja menettelytapoja myös ilman henkilökohtaista hyväksyntää. Normit ovat päteviä, jos ne ohjaavat käyttäytymistä

havaittavasti organisaation toimijoista. Muiden näkemykset sosiaalisessa kontekstissa vahvistuvat sääntöjen pätevydestä. Erityistä pätevyyttä tukee valtuutus, joka on korkeampien viranomaisten tuella ja hyväksynnällä, joka on henkilön vertaisensa ja alaisensa”. (Dornbusch & Scott, 1975.)

Legitimiteetti on yleistynyt käsitys, että yhteisön toiminta on toivottavaa, asianmukaista tai tarkoituksenmukaista jonkin sosiaalisesti rakennetun normi-, arvo-, uskomus- tai määritelmäjärjestelmän sisällä. Legitimiteetti koskee jonkin tekijän tekoja. Se on yleistynyt käsitys tai oletamus siitä, että nämä teot ovat oikeanlaisia, toivottuja ja sopivassa suhteessa sosiaaliseen ympäristöönsä kokonaisuudessaan. (Suchman, 1995.) Legitimiteetti tarkoittaa organisaation hyväksyntää toimintaympäristössään (Kostova & Zaheer, 1999).

Legitimiteettiä voidaan pitää tilana, joka heijastaa kulttuurista sopeutumista, normatiivista tukea ja olemista sopusoinnussa asiaankuuluvien sääntöjen ja lakien kanssa (Díez-Martín, Prado-Roman & Blanco-González, 2013). Organisaation legitimaatio on seuraus suhteesta, jonka osapuolina ovat organisaation ja sen ympäristö (Kostova & Zaheer, 1999). Legitimiteetti määräytyy kulttuurisen kontekstin mukaisesti (Reyes, 2011).

Legitimiteetti voidaan jakaa kolmeen näkökulmaan. Nämä näkökulmat ovat legitimiteetin määrittelyminen omaisuutena, legitimiteetin määrittelyminen prosessina ja legitimiteettiin subjektiivisena käsityksenä. Legitimiteetin määrittely omaisuutena perustuu siihen, että legitimiteetti on entiteetille kuuluva omaisuus, resurssi tai kyvykkyys. Legitimiteetin määrittely prosessina tarkoittaa prosessia, jossa pyritään saamaan asia legitimiiksi. Legitimiteetin määrittelyminen subjektiivisena käsityksenä on sosiokognitiivisen havainnoinnin tai arvioinnin muoto. (Suddaby ym., 2017.)

Legitimiteettiä on mahdollista tarkastella joko kulttuurisena yhdenmukaisuutena tai siten, että toimija pitää olemassaolonsa oikeutusta itsestään selvänä. Mikäli legitimiteettiä tarkastellaan kulttuurisena yhdenmukaisuutena, legitimiteetti on toimintaan liittyvien sosiaalisten normien ja suuremman sosiaalisen järjestelmän hyväksyttävän käyttäytymisen mukaisten normien välinen yhdenmukaisuus (Suchman, 1995; Downling & Pfeffer, 1975; Pfeffer, 1981; Pfeffer & Salancik, 1978). Mikäli toimija pitää olemassaolonsa oikeutusta itsestään selvänä, legitimiteetti voidaan määritellä prosessina,

jolla organisaatio perustelee olemassaolonsa vertaisille tai alaisille (Suchman, 1995; Maurer, 1971, 361).

Legitimiteetti on mahdollista jakaa kahteen ryhmään, strategiseen ja institutionaaliseen legitimiteettiin. Strategisella legitimiteetillä tarkoitetaan tapoja, joilla organisaatiot manipuloivat instrumentaalisesti ja käyttävät mielikuvituksen tuottamia symboleja saadakseen yhteiskunnallista tukea. Institutionaalisen legitimiteetillä omaksutaan etäisempi kanta ja korostetaan tapoja, joilla alakohtainen rakenteellinen dynamiikka synnyttää kulttuurillisia paineita, jotka ylittävät minkä tahansa yksittäisen organisaation rakenteellisen kontrollin. (Suchman, 1995.)

Legitimiteetti on välttämätön edellytys resurssien saatavuuteen, rajattomaan pääsyyn markkinoille ja pitkäaikaiseen selviytymiseen (Díez-Martín ym., 2013).

2.2.2 Diskursiiviset legitimaatioprosessit ja -strategiat

Vakiinnutetun legitimiteetin sijasta voidaan tarkastella diskursiivisia legitimaatioprosesseja. Tällöin legitimiteettiä ei pyritä arvioimaan minkään tahon silmissä. Näitä tahoja voivat olla esimerkiksi kuluttajat tai kansalaisjärjestöt. Sen sijaan keinoja rakentaa, ylläpitää ja korjata legitimiteettiä. Toiminta voi olla tietoista, tiedostamatonta tai sijoittua niiden väliin.

Diskursiivisista legitimaatioprosesseista tiedetään vielä suhteellisen vähän. Useimmat tutkimukset eivät ole keskittyneet mikrotason tekstikäytäntöihin ja strategioihin uudelleenrakentaa tai heikentää legitimiteettiä. Nämä kuitenkin näyttelevät keskeistä roolia tiettyjen organisaatioilmiöiden legitimoinnissa tietyillä areenoilla. Kaiken kaikkiaan organisaatiotutkijat eivät ole yleensä kiinnittäneet kovin paljoa huomiota tiedotusvälineisiin merkityksellisenä areenana. (Vaara, Tienari & Laurila, 2006).

Vaara ym. (2006) esittelee diskursiivisen lähestymistavan. Tässä lähestymistavassa legitimiteetti luodaan diskursiivisesti määritetyissä diskursseissa tai diskurssijärjestyksissä ja se on tuntemus hyväksynnästä. Legitimiteetti ja sen puute määräytyy näin ollen diskurssin ja sen ominaisuuksien perusteella. Van Leeuwenin (2007) mukaan erilaisia legitimaatioita sosiaalisille käytännöille voidaan rakentaa eri diskursseilla. Tämä voi tapahtua joko tietoisesti tai tiedostamatta.

Van Leeuwen & Wodak (1999) ovat kehittäneet legitimaation argumentaatiostrategioita. Nämä neljä retorista argumentaatiostrategiaa ovat auktorisointi, moraalinen perustelu,

rationalisointi ja myyttien ja tarinoiden luonti. Vaara ym. (2006) on luokitellut nämä strategiat viiteen luokkaan, joita ovat normalisointi, auktorisointi, rationalisointi, moralisointi ja myyttien ja tarinoiden luonti. Vaaran luokituksen mukainen normalisointi tarkoittaa toiminnan esittämistä normaalina ja on Van Leeuwenin luokituksessa yksi auktorisoinnin alaluokka. Strategioiden avulla jokin toimija voi vaikuttaa legitimizeettiin edesauttamalla legitimaation syntyä. Esittelen Van Leeuwenin legitimaation argumentaatiostrategiat seuraavaksi:

Auktorisointi

Auktorisoinnissa legitimointi tapahtuu vetoamalla auktoriteettiin. Tämä auktoriteetti voi perustua traditioon, tapaan, lakiin tai henkilöön. Se voi olla esimerkiksi vanhempi, opettaja, asiantuntija tai laki. Tällöin tilanteessa, perusteluna jollekin toiminnalle voidaan mainita, että kyseinen auktoriteetti on kyseistä mieltä. (van Leeuwen & Wodak, 1999.)

Rationalisointi

Rationalisoinnissa legitimointi tapahtuu viittaamalla sosiaalisiin käytäntöihin, jotka ovat vakiintuneita. Näiden osalta voidaan viitata joko niiden hyötyihin tai siihen, että yhteiskunnalla on kokemuksia niiden oikeellisuudesta. (van Leeuwen & Wodak, 1999.)

Moraalinen perustelu

Moraalisessa perustelussa legitimointi tapahtuu viittaamalla arvojärjestelmään. Tällaisia arvojärjestelmiä voivat olla tieteenalat tai julkinen etu. Tällainen viittaus voi olla joko suora tai epäsuora. (van Leeuwen & Wodak, 1999.)

Myyttien ja tarinoiden luonti

Myyttien ja tarinoiden luonnissa legitimointi tapahtuu luomalla tarinoita. Legitimoidusta teosta palkitaan ja delegitimoidusta rangaistaan. Tarinat tarjoavat siis esimerkkejä ”oikeista” ja ”vääristä” toimintatavoista. (van Leeuwen & Wodak, 1999.)

2.3 Yhteenveto

Tiivistän vielä lyhyesti työn teoriaosuuden. Teoriaosuus käsittelee etätyötä ja legitimizeettia.

Etätyöllä on organisaatioiden, työntekijöiden ja yhteiskunnan toimintaan sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia. Etätyön avulla on mahdollisuus pienentää työmatkoihin kuluva matka-aikaa ja kustannuksia. Lisäksi organisaatiolla on mahdollisuus pienentää

tilakustannuksia työntekijöiden tarvitessa tiloja vähemmän. (Ojala, 2009.) Etätyö voi auttaa myös yhteiskunnallisesti pienentämällä liikenneuhkia (Lachapelle ym., 2018; Allen ym., 2015) ja liikenteen hiilidioksidipäästöjä (Kuruzovich ym., 2021; Lachapelle ym., 2018; Allen ym., 2015). Etätyön vaikutuksesta työn tuottavuuteen (mm. Masuda ym., 2017; Westfall, 2004; Elsbach & Cable, 2012) ja työntekijöiden sitoutuneisuuteen (mm. Masuda ym., 2017; Bailey & Kurland, 2002; Sardeshmukh, Sharma & Golden, 2012) löytyy ristiriitaista näyttöä.

Etätyö on keksitty 1970-luvun öljykriisin yhteydessä (Ojala, 2009) ja se on vaiheittain yleistynyt tähän päivään. Teknologia on tullut vuosi vuodelta edullisemmaksi ja sen laatu ja soveltuvuus etätyöhön on jatkuvasti parantunut. (Allen ym., 2015; Kizza, 2013).

Etätyö on sitä, että työnantajan tiloissa työskentelyn sijaan työ tapahtuu niiden ulkopuolella, tavanomaisesti kotona. Työntekijälle on työnantajan toimesta määrätty työaika, se perustuu työ sopimukseen eli työsuhteen olemassaoloon ja siinä käytetään hyväksi tieto- ja viestintätekniikkaa. (Ojala, 2009; Haddon, & Brynin, 2005; Gerrett, & Danziger, 2005.)

Etätyön määrä on kasvanut jo ennen koronaviruspandemiaa (Kuruzovich ym., 2021). Lisäksi koronaviruspandemia on itsessään lisännyt etätyöhön siirtymistä (Brynjolfsson ym., 2021).

Legitimiteetillä tarkoitetaan järjestelmän hyväksymisenarvoisuutta. Legitimiteetti on yleistynyt käsitys, että yhteisön toiminta on toivottavaa, asianmukaista tai tarkoituksenmukaista jonkin sosiaalisesti rakennetun normi-, arvo-, uskomus- tai määritelmäjärjestelmän sisällä. Legitimiteetti koskee jonkin tekijän tekoja. Se on yleistynyt käsitys tai oletamus siitä, että teot ovat oikeanlaisia, toivottuja ja sopivassa suhteessa sosiaaliseen ympäristöönsä. (Suchman, 1995.)

Legitimiteetti on mahdollista jakaa kolmeen näkökulmaan. Legitimiteetin määrittely omaisuutena perustuu siihen, että legitimiteetti on entiteetille kuuluva omaisuus, resurssi tai kyvykkyys. Legitimiteetin määrittely prosessina tarkoittaa prosessia, jossa pyritään saamaan asia legitiimiksi. Legitimiteetin määrittelemisen subjektiivisena käsityksenä on sosiokognitiivisen havainnoinnin tai arvioinnin muoto. (Suddaby ym., 2017.)

3 METODIT

3.1 Johdanto

Luodonpää-Mannin, Hamusen ja Konsteniuksen (2020, 3–4) mukaan metodit ja tutkimusmenetelmät ovat synonyymejä keskenään. Nämä tarkoittavat erityisiä keinoja, välineitä ja tutkimustekniikoita, joiden avulla tutkimuskohteesta pyritään saamaan tieteellistä tietoa. Kielentutkimuksessa voidaan käyttää menetelmällisinä välineinä myös monia teorioita ja malleja. Siihen, mitä metodeja tutkimukseen kannattaa valita, vaikuttavat tutkimuksen taustalla olevat metodologiset periaatteet. Lisäksi tutkimuskohteella ja tutkimuskysymyksillä on vaikutusta.

Työssä käytetään analyysimenetelmänä diskurssianalyysiä. Diskurssianalyysin päämääränä on yhdistää säännönmukaisuuksia liittyen kieleen sekä säännönmukaisuuksia liittyen sosiaaliseen toimintaan ja kontekstiin keskenään. Päämääränä on siis ymmärtää ensinnäkin kielenkäytön tavoite. Lisäksi pyritään ymmärtämään sosiaalista toimintaa, johon se yhdistyy. (Pälli & Lillqvist, 2020, 375; Paltridge, 2012, 2).

3.2 Laadullinen tutkimus

Tämä tutkimus perustuu laadulliseen tutkimusperinteeseen. Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2012, 161) kirjoittaman tutkimusmetodeja käsittelevän kirjan mukaan laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on kuvata todellista elämää. Laadullisen tutkimuksen mukaan todellisuus on moninainen. Siinä pyritään tutkimaan tutkimuskohdetta niin kokonaisvaltaisesti kuin mahdollista.

Hirsjärven, ym. (2012, 162–163) mukaan laadullisella tutkimuskentällä ei ole kovin yhtenäisiä menettelytapoja. On kuitenkin mahdollista pohtia jotain yhteistä, joka koskee kaikkea laadullista tutkimusta. Näissä erilaisissa tutkimusorientaatioissa on yhteistä se, että ne korostavat sosiaalisten ilmiöiden merkityksellistä luonnetta. Merkityksellinen luonne on tarpeen ottaa tämä huomioon, kun viestintää, kulttuuria tai sosiaalista toimintaa kuvataan, tulkitaan tai selitetään.

Jotta laadullista tutkimusta voisi soveltaa käytännössä, laadullinen tutkimus on ryhmiteltävissä tyyppeihin. Hirsjärven, ym. (2012, 165) mukaan laadullisessa tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena ovat kielen piirteet, säännönmukaisuuksien

keksiminen, merkityksen ymmärtäminen tekstin tai toiminnan osalta tai reflektio. Edellä mainitun jatkumon voi ymmärtää siten, että tutkimustyyppi muuttuu vähemmän strukturoiduksi ja enemmän kokonaisvaltaiseksi. Kokonaisvaltaisuus tarkoittaa sitä, että aineiston käsittely on syvällistä. Käsittelyä tehdään sellaisen näkemyksen valossa, joka on syntynyt yksityiskohtaisemman perehtymisen avulla.

3.3 Kielentutkimus

Tutkimukseni perustuu kielentutkimukseen. Luodonpää-Mannin ym. (2020, 5–6) mukaan kieli ja kielenilmiöt on syytä erottaa toisistaan. Aineiston keräämisvaiheessa kerätään kieltä tutkittavaksi. Kerättyä aineistoa käytetään kielenilmiöiden tutkimusdatana, jota analysoidaan valittujen analyysimenetelmien keinoin. Seuraavissa kappaleissa käyn läpi kielen ja kielenilmiöiden käsitteet.

Luodonpää-Mannin ym. (2020, 5) mukaan kieli on ilmiönä monitahoinen. Kielen avulla ihminen ajattelee, viestii ja toimii vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa. Se ilmenee toimintana. Tätä toimintaa ovat esimerkiksi puhuminen, kuunteleminen, kirjoittaminen ja lukeminen. Kieli pitää sisällään myös tekstit joko puhutussa tai kirjoitetussa muodossa. Kielenilmiöt ovat ilmentymiä, joita kielestä voidaan tehdä.

3.4 Sosiaalinen konstruktionismi

Tutkimuksen teon kannalta keskeisin valinta on valita tutkimusparadigma. Tämän tutkimuksen tutkimusparadigmaksi on valittu sosiaalinen konstruktionismi. Esittelen tässä luvussa lyhyesti, mitä sosiaalisella konstruktionismilla tarkoitetaan.

Kielenkäyttöä on mahdollista analysoida kahdesta vaihtoehtoisesta näkökulmasta, joita ovat kieli todellisuuden kuvana ja kieli todellisuuden rakentamisena. Kielenkäyttöä todellisuuden kuvana kutsutaan realistiseksi näkökulmaksi. Realistisen näkökulman mukaan kielenkäytön avulla saadaan tietoa tosiasioista. Kielenkäyttöä todellisuuden rakentamisena voidaan kutsua sosiaalisesti konstruktionismiksi. Tässä kielenkäyttöä ei tarkastella siltana todellisuuteen. Sen sijaan sitä tarkastellaan osana todellisuutta. (Jokinen, Juhila & Suoninen, 2016, 17).

Kielenkäyttö ei ainoastaan kuvaa maailmaa. Maailman kuvaamisen lisäksi se antaa merkityksiä. Lisäksi se vaikuttaa sosiaaliseen todellisuuteen järjestäen, rakentaen, uusintaen ja muuntaen. Kieltä käyttäessämme annamme asioille, joista puhumme tai

kirjoitamme, merkityksen. Tätä merkityksen antamista kutsutaan konstruoinniksi. (Jokinen ym., 2016, 26.)

Konstruktiiivisuudessa ei oteta mitään käsitettä itsestään selvänä. Neutraaleimmankin tuntuksissa kuvauksissa ne sanat, joita käytämme, pitävät sisällään oletuksia siitä, mikä on luonnollista. Tämä oletukset ovat piileviä. (Jokinen ym., 2016, 27.)

Konstruktiiivisuuden ajatus liittyy kielen jäsentämiseen merkityssysteeminä, joka on sosiaalisesti jaettu. Konstruktiiivisuudessa ajatellaan, että merkitykset muodostuvat suhteessa toisiinsa. (Jokinen ym., 2016, 28.)

Konstruktiiivisuus sisältää idean ei-heijastavuudesta. Tämän mukaan ei tehdä sellaista oletusta, että kieli tai kielenkäyttö olisi todellisuuden kuvaus. Kielen ei ajatella heijastavan yksiselitteisesti ulkoista eikä sisäistä eli psyykkistä todellisuutta. Diskurssianalyysissä ei näin ollen keskitytä asioihin, jotka ovat kielenkäytön tai jonkin muun merkityksellisen toiminnan tuolla puolen. (Jokinen ym., 2016, 28.)

3.5 Tiedonhaku, käytettävät lähteet ja lähdekritiikki

Koska on tieteellisesti perusteltua olla kriittinen käytettävien lähteiden suhteen, pyrin perustamaan kirjallisuuskatsauksen tieteellisten artikkelien ja tietokirjojen pohjalle. Opinnäytteitä tai muita kuin tieteellisiä lehtiä en kirjallisuuskatsauksen perustaksi hyväksy. Muut lehdet ovat kuitenkin olennaisessa roolissa työn aineistona. Vaikka en opinnäytteitä lähdeaineistoksi sellaisenaan hyväksy, näiden lähdeluetteloista on mahdollista löytää tieteellisiä artikkeleita läpikäyntiä varten.

Koska tavoitteena on löytää tieteellistä tietoa, valitsen hakupalvelut sellaisiksi, joista on löydettävissä tieteellisiä artikkeleja. Näitä ovat Tampereen yliopiston Andor ja Google Scholar. Lisäksi lähdemateriaalia on löydettävissä jo löytyneiden artikkeleiden lähteistä.

Käytetyt hakusanat keskittyvät etätöön ja legitimizeetin käsitteisiin ja lisäksi näiden englanninkielisiin vastineisiin. Etätö on englanniksi ”telecommuting” ja legitimizeetti on englanniksi ”legitimacy”. Lisäksi etätöille on olemassa lukuisia suomenkielisiä määritelmiä. Ojalan (2009) mukaan näitä ovat hajautettu työ, etätö, mobiilityö, e-työ, virtuaalinen työ sekä kotiansiötyö. Myös näitä vaihtoehtoisia määritelmiä on tarkoituksenmukaista käyttää tiedonhaussa.

3.6 Aineiston kerääminen

Aineiston keräämistä eli hankintaa varten on tehtävä valintoja. Hirsjärven, ym. (2012, 177–178) mukaan tutkijan on mietittävä ennalta konkreettisia järjestelyjä ja päätettävä menettelytavoista, vaikka tutkimuksen edetessä halutaankin toimia joustavasti ja jopa muuttaa suunnitelmia joiltakin osin. Taulukossa 1 on esitelty kymmenen tärkeää käytännön seikkaa, jota aineiston keräämistä kohti on päätettävä. Taulukkoon 1 on myös kerätty vastaukset näihin päätöksiin. Keskeisin aineiston keräämiseen liittyvä päätös on se, että pyritään hakemaan aineisto julkisesti saatavilla olevista lähteistä, eikä turvata haastatteluihin tai havainnointiin.

Työn tuloksiin vaikuttaa merkittävästi se, miten aineisto on valittu. Näin ollen aineiston valintakriteereihin on kiinnitettävä huomiota.

Keskeisin aineistoa koskeva valinta on se, että käytetään lehtiaineistoa. Koska etätyöstä löytyy valtavasti materiaalia, on syytä tehdä yksityiskohtaisempia päätöksiä sen suhteen, mitä käytettävä aineisto pitää sisällään. Näitä yksityiskohtaisempia valintakriteereitä ovat käytettävä lehti, käytettävät hakusanat, aikajakso ja aineiston määrä.

Tämän työn empiirisessä osuudessa käsiteltävät artikkelit valitaan *Talouselämä*-lehdestä. Yrityksen johtamisen alueella potentiaaliset lehdet suomalaisessa ympäristössä ovat *Kauppalehti* ja *Talouselämä*, joista *Talouselämä* valittiin sillä perusteella, että se pyrkii avaamaan ilmiöiden taustoja ja seurauksia *Kauppalehteä* monipuolisemmin.

Artikkelien haku tehdään hakemalla artikkelit *Talouselämä*-lehden omalla hakukoneella hakusanalla ”Etätyö”. On lisäksi pohdittava, haetaanko hakusanalla ”Etätyö” vai ”Etätyö*” tai joillain taivutusmuodoilla. *Talouselämä*-lehden hakukone tuottaa molemmilla hakusanoilla saman lopputuloksen. Haussa on käytetty hakusanana sanaa ”Etätyö” kokien, että haun kattavuus kyseisellä hakusanalla on riittävä. Tämän jälkeen artikkelit on seulottu otsikon perusteella siten, että mukaan on otettu sellaisia artikkeleita, joiden otsikossa ilmenee jotain etätyöhön viittaavaa.

Aikajakso, jolta artikkelit haetaan, noudattaa tutkimuskysymyksessä määriteltyä aikajaksoa. Tämä aikajakso on 1.3.2020–31.12.2021.

3.7 Aineiston analysointi

3.7.1 Johdanto

Luodonpää-Mannin ym. (2020, 23) mukaan aineiston analysoinnin päämääränä on tavallisesti esittää vastauksia tutkimuskysymyksiin. Aineiston analysoinnissa käytetään diskurssianalyysiä. Tämä analyysimenetelmä perustuu laadulliseen tutkimukseen ja oletukseen todellisuuden sosiaalisesta rakentumisesta, mitkä on käsitelty edellisissä alaluvuissa. Diskurssianalyysi on myös osa kielentutkimuksen kenttää.

3.7.2 Diskurssi

Jotta voimme ymmärtää diskurssianalyysiä, on syytä määritellä diskurssin käsite. Tässä alaluvussa käsitelen diskurssin käsitettä. Diskurssianalyysi käydään alaluvussa 2.6.3.

Diskurssille on olemassa monta määritelmää. Pällin ja Lindqvistin (2020, 375) mukaan diskurssin tasolla tarkoitetaan kokonaisuutta, jonka laajuus on suurempi kuin virke tai lause. Yleisempi määritelmä on kuitenkin määritellä diskurssi sosiaalisen toiminnan ja kielenkäytön yhteenkietoutumaksi. Jokisen ym. (2016, 43) mukaan diskurssilla tarkoitetaan verrattain eheää säännönmukaisten merkityssuhteisen systeemiä. Diskurssien rakentuminen tapahtuu sosiaalisissa käytännöissä. Lisäksi ne samanaikaisesti ovat rakentamassa sosiaalista todellisuutta.

Jokisen ym. (2016, 36) mukaan diskurssit ovat merkityssystemejä, jotka saattavat olla keskenään kilpailevia tai rinnakkaisia. Jotkin diskurssit saattavat saada vahvemman aseman valtasuhteiden verkostossa, kuin muut. On mahdollista, että näistä muodostuu vaihtoehtoisia totuuksia vaientavia jaettuina totuuksia, joita pidetään itsestään selvinä.

3.7.3 Diskurssianalyysi

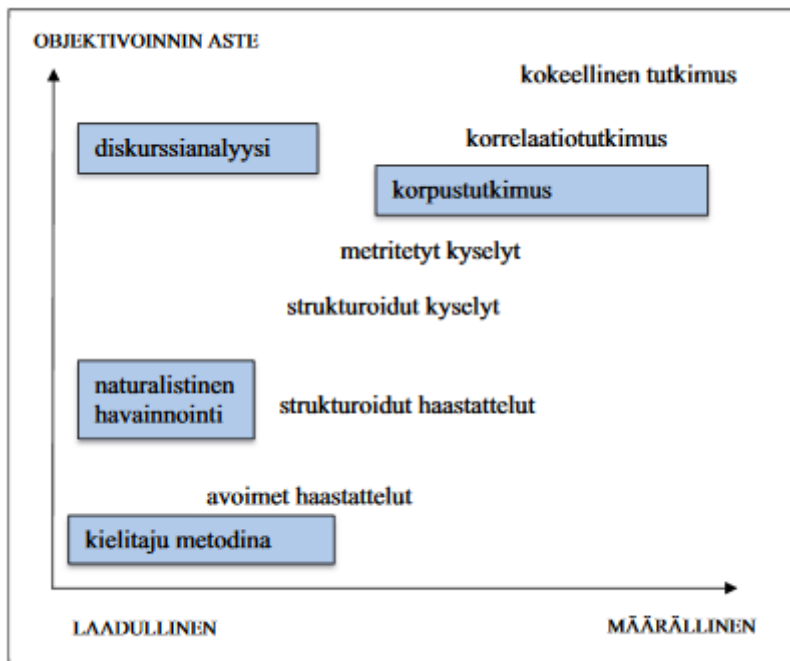
Diskurssianalyysin päämääränä on yhdistää säännönmukaisuuksia, jotka löytyvät kielestä, säännönmukaisuuksiin, jotka ilmenevät sosiaalisessa toiminnassa ja kontekstissa. Päämääränä on siis ymmärtää kielenkäytön tavoite. Lisäksi tavoitteena on ymmärtää, millaiseen sosiaaliseen toimintaan se yhdistyy. (Pälli & Lillqvist, 2020, 375; Paltridge, 2012, 2).

Diskurssianalyysi on menetelmä, joka perustuu laadulliseen tutkimukseen ja jonka objektivoinnin aste on korkea (Luodonpää-Manni ym., 2020, 17). Diskurssianalyysille on ominaista kielikäsitelmä, joka on dialoginen ja sosiaalinen. Kielikäsitelmä korostaa vuorovaikutusta. Lisäksi sille on ominaista konstruktionistinen perusta. Tässä perustassa

katsotaan kieltä todellisuuden sosiaalisen rakentumisen välineenä (Pälli & Lillqvist, 2020, 406). Kuviossa 1 on esitelty diskurssianalyysin sijoittuminen menetelmien kentällä.

Diskurssianalyysi on tutkimusta, jossa tutkitaan kielenkäyttöä ja muuta merkitysvälitteistä toimintaa. Siinä tehdään analyysiä sen suhteen, millä tavoin sosiaalisen todellisuuden tuottaminen tapahtuu erilaisissa sosiaalisissa käytännöissä. (Jokinen ym., 2016, 17.)

Diskurssianalyysi ei ole yksi yhtenäinen metodi. Sen sijaan se on orientaatio, jossa tutkitaan sosiaalista toimintaa ja sosiaalisen todellisuuden ilmiöitä kielenkäytön kautta (Pälli & Lillqvist, 2020, 375; Dijk, 1997). Metodologiset ohjenuorat kielenkäytön mikrotason suhteen ovat väljät, eli diskurssianalyysi ei ole selkeärajaan tutkimusmenetelmä (Pälli & Lillqvist, 2020, 406; Jokinen ym., 2016, 25). Diskurssianalyysin metodinen maisema on rikas ja avainkysymyksenä on se, millaista sosiaalista tulkintaa kielenkäytöstä (Pälli & Lillqvist, 2020, 406).



Kuvio 1. Laadullinen ja määrällinen tutkimus. (Luodonpää-Manni ym., 2020, 17.)

Pällin ja Lillqvistin (2020, 374) mukaan diskurssianalyysi on väljä tutkimusalue, joka ylittää tieteenalarajat. Diskurssianalyysiä yhdistää ensinnäkin kiinnostus siihen, mitä kielellä tehdään. Lisäksi diskurssianalyysiä tehdessä kiinnostaa se, millä tavalla kieltä ja kielenkäyttöä voidaan yhdistää sosiaalisiin ja yhteiskunnallisiin rakenteisiin. Diskurssianalyysi on analyysitapana empiirinen. Kiinnostuksen kohteena on luonnollinen

kielenkäyttö. Tehtäessä tulkintaa, kohde on ensisijaisesti se, miten asia sanotaan sen sijaan, että tulkittaisiin, mitä sanotaan. Diskurssianalyysi ei riipu aineiston kielimuodosta. Diskurssianalyysin tekijällä on mahdollista käyttää eri kielimuotoja samaan aikaan aineistonaan tutkimuskohteena olevaa ilmiötä ymmärtääkseen.

Diskurssianalyysissä todellisuus hahmottuu moninaisena eli kenttänä, jossa on useita rinnakkaisia tai keskenään kilpailevia systeemejä. Nämä järjestelmät antavat merkityksiä maailmalle, sen prosesseille ja suhteille eri tavoin. (Jokinen ym., 2016, 32.)

Jokisen ym. (2016, 45) mukaan diskurssianalyysissä on otettava huomioon myös toimijoihin liittyviä ulottuvuuksia. Käsitteitä, joilla näitä ulottuvuuksia on mahdollista analysoida, ovat identiteetti, subjektipositio ja diskurssin käyttäjä. *Identiteetti* on käsitteenä väljä ylätasoinen käsite. Se pitää sisällään oikeudet, velvollisuudet ja ominaisuudet, jotka toiset toimijat osoittavat hänelle tai toimija olettaa itselleen tai toisille toimijoille. Identiteeteistä muotoutuu erilaisia kussakin diskurssissa. Eri merkityssysteemit antavat mahdollisuuden erilaisten minuuksien ja niiden välityksellä toimintojen esille tulemisen. *Subjektipositio* käsitteen avulla voidaan analysoida toiminnan rajoituksia tai toimijan aseman vaihteluita. Subjektipositioita ovat esimerkiksi opettaja/oppilas, lääkäri/potilas ja myyjä/asiakas. Diskurssianalyysin kiinnostusalueeseen kuuluu rajoitusten tutkiminen sen osalta, kun tarkastelun kohteena on se, miten ihmisille mahdolliset subjektipositiot voivat lukkiutua eri arkielämän tilanteissa. *Diskurssin käyttäjä* tarkoittaa käsitteenä ihmisten mahdollisuuksia määrittää itse itseään ja puhua kokemuksistaan. Nämä tavat voivat olla erilaisia ja keskenään kenties ristiriitaisiakin. Erilaiset identiteetit nähdään tällöin käyttäjiensä resursseina, joita he myös pystyvät muuntelemaan.

Jokisen ym. (2016, 47) kielenkäytöllä on myös seurauksia tuottava luonne. Seurauksia tuottavan luonteen mukaan lausumilla ei pelkästään kuvailla asioita, vaan niiden avulla tapahtuu myös tekemistä. Lausumat eivät siis ole pelkkiä väitteitä todellisuuden luonteesta, vaan lausumien avulla myös rakennetaan todellisuutta. Kielenkäytöllä voi olla paitsi tilannekohtaisia funktioita, myös sellaisia ideologioita seurauksia, jotka ylittävät tilanteet ja joissa diskurssit ja valta kietoutuvat yhteen.

3.7.4 Konteksti

Diskurssianalyysiin liittyy kontekstin huomioon ottaminen. Sillä, että konteksti on otettava huomioon, tarkoitetaan sitä, että sitä toimintaa, jota analysoidaan, tarkastellaan

tiettyinä aikana ja tietyssä paikassa. Tulkinnat pyritään suhteuttamaan näihin aikaan ja paikkaan. Tapahtumatilanteen eli kontekstin moniulotteisuutta ei tällöin haluta eliminoida. Päinvastoin sitä pidetään diskursiivisen aineiston analyysiä rikastuttavana maailman ominaisuutena. Näin ollen diskurssianalyysi poikkeaa jyrkästi esimerkiksi sellaisesta laboratoriotutkimukseen tukeutuvasta psykologisesta tutkimuksesta, jossa puhtaat tutkimustulokset pyritään saamaan aikaan poistamalla kaikki luonnolliselle tilanteelle tyypilliset häiriötekijät. Lisäksi se eroaa sellaisesta lingvistiikasta, jonka päämääränä on kartoittaa abstraktia kielijärjestelmää, joka on irrotettu käyttöyhteyksistään. Lisäksi diskurssianalyysi eroaa sellaisista haastatteluista, jotka on tuotettu laadullisilla menetelmillä ja joissa haastattelutilanteen ja haastattelijan vaikutus halutaan minimoida, jotta varsinainen haastateltavan sanoma saataisiin esiin mahdollisimman puhtaana. Pienin kontekstiksi nimitettävä asia, on sanan yhteys lauseeseen tai teon yhteys toimintaepisodiin. (Jokinen ym., 2016, 36–37.)

Konteksteista voidaan erotella vuorovaikutuskontekstit ja kulttuuriset kontekstit. Vuorovaikutuskonteksti tarkoittaa sellaisia vuorovaikutuksen ominaisuuksia, jotka ovat olennaisia lausuman tulkitsemiselle. Esimerkiksi keskustelupuheenvuoroja analysoidaan suhteessa keskustelun kulkuun. Puheenaiheen rajaukset, kannanotot ja puheenvuoron esittäjien väliset suhteet rakentuvat ja tarkentuvat keskustelun kuluessa toisiinsa suhtautuen. Ne eivät siis ole yksilöllisiä suorituksia. Kulttuurisella kontekstilla tarkoitetaan, että analyysi pitää sisällään sellaisten seikkojen tunnistamista, missä tulkinta vaatii tutkijalta hänen omien kulttuuritapojensa, stereotyyppiensä tai yhteiskunnallisen ilmapiirin tietoista käyttämistä. (Jokinen ym., 2016, 38–39.)

Tämä tutkimus perustuu *Talouselämä*-lehteen. Kyseisestä julkaisuforumista on hyvä tietää, että kyseessä on suomalainen talouslehti. Tällä on vaikutusta siihen, että lehdessä olevat artikkelit painottuvat siihen, miten yritysten johdossa nähdään asioiden olevan.

Valtaosa aineistosta on *Talouselämä*-lehden toimituksellista aineistoa. Tämän aineiston lisäksi on käytetty joukkoa artikkeleita, jotka ovat julkaistu *Tebatti*-nimikkeellä. Nämä ovat luonteeltaan debatin tyyppisiä mielipidekirjoituksia. Mielipidekirjoittajat ovat eri organisaatioista.

On havaittavissa, että aihepiiriin liittyviä artikkeleita on julkaistu hyvin tasaisesti pitkin aikajaksoa. Aikajakson aikana ei ole ainoatakaan kuukautta, jolta ei olisi yhtään artikkelia.

Tämä tutkimus perustuu aikajaksoon 1.3.2020–31.12.2021. Aikajaksosta on hyvä tietää, että koronaviruspandemia on alkanut helmikuun loppupuolella vuonna 2020. Näin ollen tutkittu aikajakso sijoittuu välittömästi koronaviruspandemian alkamisen jälkeiseen aikaan.

3.7.5 Diskurssien löytäminen

Analyysivaiheessa käyn läpi artikkelit ja pyrin löytämään niistä niissä toistuvia teemoja. Teemojen muodostamisen jälkeen aloin pohtia tekstissä esiintyviä diskursseja. Tämän jälkeen olen ottanut kantaa legitimaatioon näissä diskursseissa.

Diskurssit sinänsä voidaan määritellä lukuisilla eri tavoilla. Olen tunnistanut neljä diskurssia, joilla on tapana puhua etätyöstä Talouselämä-lehdessä: talousdiskurssi, terveyden ja hyvinvoinnin diskurssi ja turvallisuuden diskurssi.

Diskurssit sisältävät seuraavia teemoja:

- Talousdiskurssi: työn tehokkuus ja työn tulokset, lisäkustannukset, toimitilakustannukset, yritysten matkakustannukset, työntekijöiden matka-aika ja -kustannukset, verotus, globaali rekrytointi
- Terveyden ja hyvinvoinnin diskurssi: oikeus tehdä työtä kotoa, sitoutuminen organisaatioon, työntekijöiden hyvinvointi, työn ja vapaa-ajan tasapainottaminen
- Turvallisuuden diskurssi: tietoturva

Talousdiskurssissa päämääränä nähdään tuloksen tuottaminen. Tässä diskurssissa legitiimiä on kohonnut tehokkuus tai myynti sekä pienentyvät kustannukset.

Terveyden ja hyvinvoinnin diskurssissa fyysinen ja psyykinen terveys nähdään päämääränä sinänsä, ei välineenä taloudellisen hyvinvoinnin tuottamiseen. Tässä diskurssissa legitiimiä on parantunut hyvinvointi.

Turvallisuuden ja riskienhallinnan diskurssissa päämääränä nähdään turvallisuus eli riskien poissaolo. Tässä diskurssissa legitiimiä on parantunut turvallisuuden taso eli pienempi määrä turvallisuusriskejä.

4 TULOKSET

4.1 Johdanto

Tässä luvussa käsittelen tuloksiani eli havaitsemiani diskursseja ja niiden pohjalta tapahtuvaa legitimaatiota ja delegitimaatiota. Jokaista diskurssia varten on laadittu oma alalukunsa. Löydetyt diskurssit ovat talousdiskurssi, terveyden ja hyvinvoinnin diskurssi, turvallisuuden diskurssi ja asumisen diskurssi.

Talousdiskurssissa päämääränä nähdään tuloksen tuottaminen. Tässä diskurssissa legitimiä on kohonnut tehokkuus tai myynti sekä pienentyvät kustannukset.

Terveyden ja hyvinvoinnin diskurssissa fyysinen ja psyykkinen terveys nähdään päämääränä sinänsä, ei välineenä taloudellisen hyvinvoinnin tuottamiseen. Tässä diskurssissa legitimiä on parantunut hyvinvointi.

Turvallisuuden diskurssissa päämääränä nähdään turvallisuus. Tässä diskurssissa legitimiä on parantunut turvallisuuden taso eli pienempi määrä turvallisuusriskejä.

4.2 Talousdiskurssi

4.2.1 Yleistä

Olen tunnistanut yhden hegemonisen diskurssin ja nimennyt tämän talousdiskurssiksi. Hegemonisella diskurssilla tarkoitetaan sellaista diskurssia, jolla on valta-asema muihin diskursseihin nähden. Talousdiskurssi rakentuu puheesta, joka koskee etätyön taloudellisia ulottuvuuksia. Nämä ovat mitattavissa olevia hyötyjä ja kustannuksia, jotka vaikuttavat joko organisaation tulokseen, työntekijän ansioihin tai elinkustannuksiin tai muiden organisaatioiden taloudelliseen menestykseen. Talousdiskurssiin on katsottu kuuluvan myös ylimääräiset riskit. Tehokkuus ja kustannussäästöt legitimoivat etätyötä kuin taas tehokkuuden lasku ja ylimääräiset kustannukset sekä riskit delegitimoivat sitä.

4.2.2 Tuottavuus paranee

Tuottavuuden paranemisen teeman ydinajatus on se, että etätyö parantaa tuottavuutta. Teema kuuluu talousdiskurssiin, sillä tuottavuus on organisaation taloudellisuuden mittari. Puhe siitä, että etätyö parantaa tuottavuutta, legitimoit etätyötä. Tässä työssä tuottavuutta ja tehokkuutta käsitellään synonyymeinä.

Artikkeleissa mainitaan tutkimuksista, joissa on saatu aikaan tuloksia, että etätyö kasvattaa tuottavuutta. Choudhury (2021) kertoo artikkelissaan, että Nicholas Bloomin ja työryhmän vuonna 2015 tehdyn tutkimuksen mukaan mahdollisuus etätyöhön kasvattaa tuottavuutta 13 prosenttia. Palmén (2020c) kertoo artikkelissaan, että Talouselämän ja Kauppalehden verkkosivuilla olleen tutkimuksen vastaajista 53 prosenttia eli hieman yli puolet koki olevansa kotona tehokkaampi työntekijä kuin työpaikalla. Työtehonsa paremmaksi työpaikalla koki 15 prosenttia. Isotalus (2021) kertoo artikkelissaan, että Suomen Yrittäjien toimitusjohtaja Pentikäinen kertoo, että heidän Työelämägallup-kyselynsä mukaan monipaikkatyö on parantanut tuottavuutta. Suomen Yrittäjien Työelämägallup-kyselyyn vastasi 1061 työelämässä olevaa. Pervilä (2020c) kertoo artikkelissaan, että identiteetin- ja pääsynhallinnan pilviratkaisuja tarjoavan Oktan keväällä teettämän tutkimuksen mukaan yli puolet Britannian etätyöläisistä sanoo tuottavuutensa kohentuneen poikkeustilan joustavien järjestelyjen aikana. Korpimies (2021) kertoo artikkelissaan, että Owl Labsin tekemän tutkimuksen mukaan 69 prosenttia suomalaisista yritysjohtajista uskoo hybridityömallin parantavan yrityksen kannattavuutta. Tutkimukseen osallistui 500 pohjoismaista yritysjohtajaa. Heistä suomalaisia oli 180.

"Tutkimukset ovat viitanneet etätyön parempaan tuottavuuteen. Nicholas Bloomin ja työryhmän tutkimus vuodelta 2015 osoittaa, että kun työntekijöillä oli mahdollisuus etätyöhön, heidän tuottavuutensa kasvoi 13 prosenttia. Kun samat työntekijät saivat yhdeksän kuukautta myöhemmin valita kotiin jäämisen ja toimistoon palaamisen välillä, edellisen valinneet pärjäsivät entistä paremmin: he olivat 22 prosenttia tuottavampia kuin olivat olleet ennen kokeilua. Tämä antaa aiheita olettaa, että ihmisten pitäisi luultavasti saada itse määritellä, mikä työskentelytila (koti vai toimisto) sopii heille parhaiten." (Choudhury, 2021.)

"Pentikäisen mukaan kokemukset etätyöstä ovat pääosin myönteisiä. Monipaikkatyön saldo koetaan positiiviseksi: työn itsenäisyys on kasvanut, työtyytyväisyys on lisääntynyt, oman työn hallinta on kasvanut, tuottavuus on parantunut ja kiire on vähentynyt." (Isotalus, 2021.)

Artikkeleissa mainitaan myös yrityskohtaisia tutkimuksia, joiden mukaan etätyö kasvattaa tuottavuutta. Eskola (2020b) viittaa Martelan kyselytutkimukseen, jonka mukaan tuottavuus on jopa parantunut etätöissä. Kyselytutkimus tehtiin huhti-

toukokuussa 2020 ja siihen saatiin 405 vastausta. Choudhury (2021) kertoo artikkelissaan, että ”työtä missä tahansa” -malli on lisännyt yhdysvaltalaisia patentteja käsittelevässä USPTOssa suorituskykyä 4,4 prosenttia. Ylä-Anttila (2020) kertoo artikkelissaan, että Auntie Solutionsin kyselyn vastaajat kokevat, että etätyössä työskentely on tehokkaampaa kuin työpaikalla työskentely. Auntie Solutionsin kyselyyn osallistui yhteensä 1155 vastaajaa marraskuun 2020 alkupuolella. Linnainmaa (2021a) kertoo artikkelissaan, että Nicholas Bloom on tutkinut etätyön vaikutusta kiinalaisen matkatoimiston työtehokkuuteen. Tutkimuksessa työteho nousi 13 prosenttia. Ylä-Anttila (2021b) kertoo artikkelissaan, että Tata Consultancy Services uskoo voivansa nostaa työn tuottavuutta 25 prosenttia lisäämällä etätyötä.

Artikkeleissa kerrotaan myös pääomasijoittajien ja analyytikoiden olevan sitä mieltä, että etätyö kasvattaa tuottavuutta. Larsenin (2020) artikkelissa mainitaan, että tunnettu pääomasijoittaja Mary Meeker kirjoittaa koronavirusraportissaan, että tuottavuus on vähintään samalla tasolla tai jopa parempi. Pervilän (2020c) artikkelissa mainitaan, että tutkimustalo Forresterin analyytikko Andrew Hewittin mukaan pidättyväisemmätkin johtajat alkavat hyväksyä etätyön uutena normaalina, sillä tuottavuus on epäilyistä huolimatta vain kohentunut.

”Koronavirus muuttaa elämäämme tavoilla, joita olemme vasta alkamassa ymmärtää”, kirjoittaa tunnettu pääomasijoittaja Mary Meeker laajassa koronavirus-raportissaan ... ’Tuottavuus on vähintään samalla tasolla tai jopa parempi’, Meeker sanoo etätyöstä.” (Larsen, 2020.)

Artikkelien mukaan myös useat organisaatiot ovat sitä mieltä, että etätyö kasvattaa tuottavuutta. Tepposen (2020) artikkelissa on mainittu, että SAPilla on havaittu, että monimutkaisista yhteistyöhankkeista useiden yritysten suurten projektitiimien kesken on tullut tehokkaampia. Heidän asiakkaansa ovat jopa yllättyneitä siitä, että aika- ja tuottavuustavoitteisiin päästään kriisin keskellä potentiaalisista stressitekijöistä huolimatta. Lehdon (2020a) artikkelissa on mainittu, että F-Securen toimitusjohtaja Konttinen kertoo, että asiakkaat ovat antaneet parempia palautteita kuin aikaisemmin. Lehto (2020b) kertoo artikkelissaan, että Helsingin kaupungin henkilöstöjohtaja Grasin mukaan etätyö on tehokkaampaa, koska keskeytykset jäävät pois. Tämä on käynyt ilmi pandemian aikana. Eskola (2021b) käsittelee artikkelissaan Työterveyslaitoksen vanhemman tutkija Ruohomäen Kauppalehden tänään töissä -ohjelmassa laadittua

haastattelua. Ruohomäen mukaan itse koettu etätöiden tuottavuus on hyvällä tasolla verrattuna moniin muihin maihin. Jauhiainen (2021c) kertoo artikkelissaan, että useiden selvitysten mukaan etätö on lisännyt työntekijöiden tehokkuutta. CGI:n henkilöstöjohtaja Lindfors kertoo, että heillä työteho on etätöissä ollut todella hyvä. Kaikki palaaminen takaisin konttorille olisi näin ollen haaste sekä työteholle että pandemian hallinnalle. A-insinöörien laskutusaste, eli kuinka suuri osa työajasta käytetään asiakkaalta laskutettavaan työhön, nousi koronan myötä kaksi prosenttia. TietoEvrin kyselyssä 14 prosenttia vastaajista koki työskentelevänsä tehokkaammin etänä ja 16 prosenttia koki työtehonsa laskevan. Swecon kyselyssä 54 prosenttia koki etätöiden lisänteen tehokkuutta ja vain 14 prosenttia koki etätöiden pienentävän sitä.

”Vaikka Konttinen tiesi, että etätöit sujuvat yrityksessä hyvin, on täysi etätöihin siirtyminen myös päässyt yllättämään. Myös yhtiön asiakaspalvelutyöntekijät auttavat nyt päivittäin kymmeniä asiakkaita kotoaan käsin. ’Asiakkaat ovat antaneet parempia palautteita kuin aikaisemmin. En olisi heti uskonut, että tällainenkin työ onnistuu kotoa todella hyvin.’” (Lehto, 2020a.)

Etätöiden tehokkuutta puolustetaan myös eräässä aineistossa mainitussa kirjassa. Tikkanen (2021) käsittelee artikkelissaan Harvard Business Schoolin professori Neeleyn teosta "Remote Work Revolution: Succeeding from Anywhere". Teoksen mukaan etätö tuo monille tehokkuutta.

4.2.3 Tuottavuus heikkenee

Tuottavuuden heikkenemisen teeman ydinajatus on se, että etätö aiheuttaa tuottavuuden heikkenemistä. Teema kuuluu talousdiskurssiin, sillä tuottavuus on organisaation taloudellisuuden mittari. Puhe tuottavuuden heikkenemisestä delegitimoi etätöitä. Tässä työssä tuottavuutta ja tehokkuutta käsitellään synonyymeinä.

Artikkelien mukaan löytyy joitain esimerkkejä, joiden mukaan etätö heikentää tuottavuutta. Eskolan (2020a) artikkelissa keskuskauppakamari esittää näkemyksen, että tilanne, jossa työpaikkoja ei päästä avaamaan normaalityöskentelylle, uhkaa taloudellista hyvinvointia. Isotalus (2021) käsittelee artikkelissaan Suomen yrittäjien etätöyökyselyn tuloksia. Kyselyn mukaan nuorten tuottavuuskokemukset ovat muita heikommat. Sibakov (2021) tuo esille artikkelissaan Googlen näkemyksen, jonka mukaan pitkittyneet etätöit ja rajoitukset saattavat uhat tuottavuutta.

”Toisaalta Keskuskauppakamari katsoo, että taloudellinen hyvinvointi on uhattuna, ellei työpaikkoja päästä avaamaan normalityöskentelylle. Myös taloudelliset tappiot johtavat lopulta terveyden heikkenemiseen ja ylimääräisiin kuolemiin.” (Eskola, 2020a.)

”Nuorilla näyttää olevan eniten ongelmia etätöiden kanssa. Myös nuorilla työn itsenäisyyden kokemus on lisääntynyt. Samalla tuottavuuskokemukset ovat muita heikommät ja sitoutuminen työnantajaan on vähentynyt eniten.” (Isotalus, 2021.)

4.2.4 Toimitilakustannukset pienenevät

Toimitilakustannusten pienenemisen teeman ydinajatus on se, että etätö aiheuttaa toimitilakustannusten pienenemistä. Teema kuuluu talousdiskurssiin sillä kustannukset ovat osa talousajattelua. Talousdiskurssissa toimitilakustannusten pieneneminen on etätöitä legitimoiva peruste. Tässä työssä toimitilakustannuksia ja kiinteistökustannuksia käsitellään toistensa synonyyminä.

Useassa artikkelissa esitetään näkemys, että etätö pienentää toimitilakustannuksia. Choudhury (2021) artikkelin mukaan organisaatiot voivat pienentää toimitilakustannuksia tai poistaa ne kokonaan. Kun työpaikalla on vähemmän väkeä, tarvitaan vähemmän tilaa ja kiinteistökustannuksen pienenevät. USPTOssa arvioidaan, että lisääntynyt etätö säästi 38,2 miljoonaa dollaria vuonna 2015. Nieminen (2021c) käsittelee artikkelissaan yritysten suunnitelmia karsia toimitiloja. Artikkelin mukaan uutistoimisto Bloomberg kertoo, että Saksan pankeissa yhä useampi henkilökuntaan kuuluva työskentelee kotona. Näin ollen ne vähentävät nopeasti toimistotilojaan. Deutsche Bank luopuu useista kerroksista suurissa toimistorakennuksissa. HSBC Germany taas hylkää puolet toimistotilastaan korvaamalla kuusi erillistä toimistoa yhdellä uudella. BNP Paribasin yksikkö, joka sijaitsee Frankfurtissa, vähentää toimistotilan kattamaan 60 prosenttia henkilöstöstä. Toimistotilojen karsiminen tehdään kustannussyistä. Huutilainen (2021a) käsittelee artikkelissaan kauppakamarien jäsenyrityksilleen tekemän tutkimuksen tuloksia. Tutkimuksen mukaan neljännes yrityksistä arvioi, että tilantarve on pienempi kuin ennen pandemiaa.

”Kanadalaisen kaivosjätti Quantum First Mineralsin maailmanlaajuisten it-toimintojen johtaja David Allison huomauttaa, että etätöiden avulla yritykset säästävät kustannuksissa. ’Toimistotilojen vuokriin kuluu paljon rahaa. Tulevaisuudessa moni yritys selviää pienemmillä tiloilla ja uskon yritysten myös tarttuvan tähän etätöiden tuomaan säästämahdollisuuteen’, kaivosfirman CIO sanoo.” (Pervilä, 2020c.)

Toimitilakustannusten pienenemisestä löytyy myös yrityskohtaisia esimerkkejä. Pervilän (2020c) artikkelin mukaan kanadalaisen kaivosjätti Quantum First Mineralsin maailmanlaajuisten it-toimintojen johtaja Allisonin mukaan toimistotilojen vuokriin kuluu paljon rahaa, tulevaisuudessa moni yritys selviää pienemmillä tiloilla ja hän uskoo yritysten myös tarttuvan tähän etätöiden tuomaan säästömahdollisuuteen. Lehmusvirran (2020) artikkelin mukaan KPMG:n it-neuvontapalvelujen vetäjä Vesan mukaan toimistotilojen tarve ei tule nousemaan heillä koronaa edeltävälle tasolle. Lähdevuoren (2020) artikkelin mukaan vakuutusyhtiö Pohjantähden toimitusjohtaja Kiiliäisen mukaan toimitilojen tarve vähenee ja kustannukset pienenevät. Rokka (2021a) on haastatellut artikkelissaan OP Ryhmän henkilöstöjohtaja Länsisalmea. Länsisalmen mukaan suunnitelmat tarkentuvat vielä, mutta toimistotilaa tarvitaan mahdollisesti aiempaa vähemmän. Niemisen (2021c) ja Lähteenmäen (2021) artikkelien mukaan Kesko on vähentänyt toimitilojaan muuttamalla syksyllä aiempaa pienempiin tiloihin Tampereella.

4.2.5 Yritysten matkakustannukset pienenevät

Yritysten matkakustannusten pienenemisen teeman ydinajatus on se, että etätö aiheuttaa yritysten matkakustannusten pienenemistä. Teema kuuluu talousdiskurssiin, sillä kustannukset ovat osa talousajattelua. Talousdiskurssissa yritysten matkakustannusten pieneneminen on etätöitä legitimoiva peruste.

Aineistosta löytyy kaksi artikkelia, joiden mukaan yritysten matkakustannukset pienenevät etätöiden seurauksena. Lehdon (2020a) artikkelin mukaan etätöiasiantuntija Vilkmán Timanttia Consultingista kommentoi, että koronan etätöille tuoma sysäys saa suomalaisyritykset pohtimaan työmatkoja eikä jokaista palaveria varten tarvitse matkustaa. Känvälän (2020) artikkelin mukaan Bill Gates ennustaa, että työmatkailu vähenee yli 50 prosenttia ja kynnys työmatkailuun nousee tulevaisuudessa ”todella korkeaksi”.

”Työmatkailu vähenee yli 50 prosenttia, ja toimistolla vietetyistä päivistä katoaa yli 30 prosenttia”, Gates ennusti verkossa järjestetyssä DealBook-tapahtumassa. Gatesin mielestä kynnys työmatkailuun nousee tulevaisuudessa ’todella korkeaksi’. Samalla hän kuitenkin toteaa, että on hyvin riippuvaista yrityksestä, miten tarmokkaasti kasvokkain järjestettäviä tapaamisia pyritään korvaamaan muilla keinoilla.” (Känvälä, 2020.)

4.2.6 Työntekijöiden matka-aika ja -kustannukset pienenevät

Työntekijöiden matka-ajan ja -kustannusten pienemisen teemassa ydinajatus on se, että etätyö pienentää työntekijöiden työmatkoihin kuluvaan aikaan ja siihen liittyviä kustannuksia. Teema kuuluu talousdiskurssiin, sillä kustannukset ovat osa talousajattelua. Talousdiskurssissa matka-ajan ja -kustannusten pieneminen on etätyötä legitimoiva peruste.

Aineistosta löytyy useita artikkeleita, jotka mainitsevat työmatkat itsessään etätyötä legitimoivana perusteena. Pervilän (2020c) artikkelin mukaan työmatkojen puuttuminen on yksi järkisyy etätyön valtavirtaan. Choudhury (2021) artikkelin mukaan työntekijät välttävät etätyön avulla työmatkat.

”Työntekijät saavat maantieteellistä joustoa eli voivat asua siellä, missä haluavat, he välttävät työmatkat ja saavat työn ja muun elämän helpommin tasapainoon.” (Choudhury, 2021.)

Osa artikkeleista korostaa työmatkoista säästynyttä aikaa. Larsen (2020) käsittelee artikkelissaan Mary Meekerin koronavirusraportin tuloksia. Raportin mukaan työmatkoihin käytetty aika vapautuu. Eskola (2020c) kertoo artikkelissaan, että Suomen Yrittäjien työelämägallupin mukaan 42 prosenttia vastaajista kertoo säästäneensä työmatkoihin kuluvaan aikaan 0.5–1.0 tuntia, 16 prosenttia 1.0–1.5 tuntia ja 11 prosenttia yli 1.5 tuntia. Syyskuussa 2020 tehtyyn kyselyyn vastasi 1039 työelämässä olevaa ihmistä. Vastaajat asuvat Suomessa. Isotalus (2021) käsittelee artikkelissaan Suomen Yrittäjien teettämän kyselyn tuloksia. Kyselyn mukaan etätyön tekijät olivat kiitollisia erityisesti ajasta, joka säästy työmatkoista. Aikaa säästy keskimäärin 50 minuuttia vuorokaudessa. Suomen Yrittäjien työelämägallup-kyselyn on laatinut Kantar ja siihen vastasi 1061 työelämässä olevaa. Boxberg (2020) kertoo artikkelissaan, että Postilla on tehty kyselyjä työmatkoista. Niiden mukaan työntekijät ovat kokeneet myönteisiä kokemuksia säästyneestä ajasta. Saarinen (2020b) mainitsee artikkelissaan, että vakuutusyhtiö Pohjantähdessä lisääntynyt vapaa-aika työmatkojen jäätyä pois on myönteinen kokemus etätyöstä.

”Etätyön tekijät kiittelevät erityisesti työmatkoista säästynyttä aikaa. Työmatka-aikaa säästy kyselyn mukaan keskimäärin noin 50 minuuttia vuorokaudessa, mikä tarkoittaa kansantalouden tasolla noin 2,75 miljoonaa vuorokautta.” (Isotalus, 2021.)

Yhdessä artikkelissa nähdään, että työmatkojen hyöty syntyy säästyneistä kustannuksista. Kempasin (2020d) artikkelin mukaan työmatkojen jääminen tekemättä aiheuttaa sen, että käteen jää enemmän rahaa kuukausitasolla.

”Hyötyjiin NYT:n uutisessa lasketaan etätöitä tekevät henkilöt, jotka asuvat halvoilla alueilla ja joiden palkanmaksuun asuinalue ei vaikuta. Yhdysvalloissa on teknologiayrityksiä, jotka maksavat vähemmän palkkaa edullisilla alueilla asuville työntekijöilleen. Hyötyjille jää käteen enemmän rahaa kuussa, koska työmatkat jäävät tekemättä. Rahan lisäksi säästyy aikaa ja elämä joustavoituu.” (Kempas, 2020d.)

Huotilainen (2021a) käsittelee artikkelissaan kauppakamarien jäsenyrityksilleen tekemän tutkimuksen tuloksia. Tutkimuksen mukaan yli 71 prosenttia arvioi, että työhön liittyvä automatkustaminen vähenee. Vähenemistä tapahtuu tutkimuksen mukaan merkittävästi tai jonkin verran. Kysely tehtiin syyskuussa 2021 ja siihen vastasi 1994 kauppakamarien jäsenyritystä. Vastauksia kertyi kaikilta toimialoilta, kaiken kokoisista yrityksistä, ja ympäri Suomen.

4.2.7 Verotus pienenee

Työntekijöiden verotuksen pienenemisen teemassa ydinajatus on se, että etätö pienentää työntekijöiden verotusta. Teema kuuluu talousdiskurssiin, sillä verot ovat kustannus, joka on osa talousajattelua. Talousdiskurssissa työntekijöiden verotuksen pieneneminen on etätöitä legitimoiva peruste.

Eräs etätöitä tekevien työntekijöiden verotusta helpottava asia on työhuonevähennys. Pekkonen (2020a) kertoo artikkelissaan, että työhuonevähennyksen suuruus on 900 euroa, jos töitä tekee kotona yli puolet vuoden työpäivistä. Pekkonen (2020a) ja Rämö (2020) kertovat artikkelissaan, että työhuonevähennyksen suuruus on 450 euroa jos etätöissä on alle puolet vuoden työpäivistä. Vain 750 euron ylittävällä summalla on merkitystä, sillä kaikki palkansaajat saavat automaattisesti tulonhankkimisvähennyksen.

”Kaavamaisen työhuonevähennyksen suuruus on 900 euroa, jos töitä tekee kotona yli puolet vuoden työpäivistä. Jos etätöissä on alle puolet vuoden työpäivistä, vähennys on 450 euroa. Koronaviruksen takia etätöihin siirtyneet suomalaiset voivat saada siis ainakin 450 euron vähennyksen. Tämä yksin ei kuitenkaan tuo vielä lisävähennyksiä verotukseen, sillä kaikki palkansaajat saavat verotuksessa automaattisesti 750 euron tulonhankkimisvähennyksen. Vasta tämän summan ylittävät kulut on syytä ilmoittaa verotuksessa.” (Pekkonen, 2020a.)

Verohelpotusta on tarjolla myös laajemman ravintoedun muodossa. Honkamaa (2020) kertoo artikkelissaan, että verottaja on linjannut, että ravintoetua voi tilapäisesti käyttää myös ruuan kuljetuskustannuksiin. Työntekijöiden joutuessa työskentelemään kotoa, on ravintoedun normaali käyttö estynyt lounasravintoloissa.

”Verottaja linjasi viime maaliskuussa, että ravintoetua voi tilapäisesti käyttää myös ruoan kuljetuskustannuksiin. Perusteena oli se, että ravintoedun normaali käyttö lounasravintoloissa on estynyt työntekijöiden joutuessa työskentelemään kotona. Päätöksen kerrottiin olevan voimassa elokuun loppuun. Verohallinnon mukaan siltä on kysytty ahkerasti, voiko lounaseteileillä maksaa kotiinkuljetuksesta elokuun jälkeenkin. Vastaus on myönteinen.” (Honkamaa, 2020.)

4.2.8 Verotus suurenee

Työntekijöiden verotuksen suurenemisen teemassa ydinajatus on se, että etätyö suurentaa työntekijöiden verotusta. Teema kuuluu talousdiskurssiin, sillä verot ovat kustannus, joka on osa talousajattelua. Talousdiskurssissa työntekijöiden verotuksen suureneminen on etätyötä delegitimoiva peruste.

Ehdotus työntekijöiden verotuksen suurenemisesta on esitetty Saksassa. Revon (2020) ja Nurmisen (2020) artikkelien mukaan Deutsche Bank ehdottaa, että etätyötä tekeviltä perittäisiin ylimääräinen viiden prosentin vero. Kohon (2020b) ja Lähteenmäen (2020c) mukaan veron suuruus on 7,5 euroa päivässä. Revon (2020) mukaan ehdotusta on perusteltu sillä, että yhteiskunnan infrastruktuuri on pitkälle rakennettu työpaikoilla tapahtuvan työn tekemisen varaan. Etätyöntekijät eivät osallistu liikenteen kustannuksiin, käytä työmaaruokailoita ja heidän rahankäyttönsäkin on todennäköisesti muita pienempää. Kohon (2020b) mukaan suomalaisasiantuntijat suhtautuvat ajatuksiin hyvin epäillen.

”Saksan vaikutusvaltaisin pankki, Deutsche Bank, ehdottaa ylimääräistä viiden prosentin veroa etätyötä tekeville. Pankin mukaan uudella verolla kerättävä raha voitaisiin käyttää helpottamaan niiden matalatuloisten asemaa, jotka eivät pysty etätöitä tekemään. DB perustelee avaustaan sillä, että yhteiskunnan infrastruktuuri on pitkälle rakennettu työpaikoilla tapahtuvan työn tekemisen varaan. Etätyöntekijät eivät osallistu liikenteen kustannuksiin, he eivät käytä työmaaruokaloita ja heidän sosiaalinen rahankäyttönsäkin on todennäköisesti muita pienempää.” (Repo, 2020.)

”Etätyöläinen kuluttaa työpäivän aikana vain makaronia, kahvia, dataa ja näppäimistöä. Rahaa säästyy, mutta toimiston lähibaarin, pesulan, vaatekaupan ja lounaskuppilan väeltä loppuvat työt. Tästä kauhistui saksalainen Deutsche Bank. Raportissaan jättipankki ehdotti Saksan etätyöläisille 7,5 euron veroa joka etäpäivästä ja teki nipun muita avauksia.” (Lähteenmäki, 2020c.)

Lisäksi verotus tulee ottaa huomioon tilanteessa, jossa henkilö tekee etätyötä vieraasta maasta käsin. Honkamaa (2021) käsittelee ulkomailla tehtävän etätyön verovaikutuksia. Artikkelissa on haastateltu Alder & Soundin osakas Rapoa. Alder & Sound tarjoaa vero- ja lakineuvonantoa. Hän muistuttaa, että tilanteessa, jossa asioita ei pohdita etukäteen verotuksen näkökulmasta, ulkomaan etätyö voi johtaa monimutkaisiin setvimisiin ja ikäviin seurauksiin. Työnantajalle voi muodostua velvoitteita tehdä raportteja tai sosiaaliturvavelvoitteita niistä työntekijöistä, jotka toimivat ulkomailla.

4.2.9 Palvelujen kulutus heikkenee

Palvelujen kulutuksen heikkenemisen teemassa ydinajatus on se, että etätyö pienentää palvelujen kulutusta. Teema kuuluu talousdiskurssiin, sillä palvelujen kulutuksen heikkenemisen vaikutukset ovat taloudelliset. Talousdiskurssissa palvelujen kulutuksen heikkeneminen delegitimoi etätyötä.

Palvelujen kulutuksen heikkenemisestä löytyy aineistosta esimerkkejä monilta eri toimialoilta. Isotaluksen (2021) artikkeli käsittelee Suomen Yrittäjien kyselyn tuloksia. Tulosten mukaan etätyö alueilla, joita etätyöntekijät ovat siirtyneet pois, on tapahtunut liiketoiminnan ja asiakasvirtojen vähenemistä. Kyselyyn vastasi 1061 työelämässä olevaa. Hertsi (2020) käsittelee artikkelissaan työsuhde-etuja. Yritykset, jotka välttävät työsuhde-etuja, ovat menettäneet liikevaihdostaan kymmeniä prosentteja. Ravintoloiden ja harrastuspaikkojen ollessa kiinni lounas-, kulttuuri- ja virkistyssetujen käyttö on romahtanut. Aaltonen (2020a) käsittelee artikkelissaan muotikauppaa. Muotikauppa on vähentynyt 23 prosenttia. Rehn (2020) käsittelee artikkelissaan Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRan näkemyksiä. MaRan mukaan liikevaihto kokous-, kongressi- ja messutoimialan yrityksissä on laskenut yli 90 prosenttia. MaRa vaatiikin etätyösuosituksen purkamista, sillä suositus on johtanut monien yritystapahtumien perumiseen. Palmén (2020d) käsittelee artikkelissaan henkilöstöravintoloiden tilannetta. Compass Group arvioi, että arviolta 20–30 prosenttia heidän liikevaihdostaan voi leikkaantua pysyvästi, joten yhtiö irtisanoo työntekijöitään. Koho (2020a) käsittelee

artikkelissaan Coworking-tiloja. Coworking-tilojen käyttäjämäärät ovat laskussa, mutta kysyntä voi kasvaa sen vuoksi, koska kotona oleminen kyllästyttää etätyöläisiä. Etätyösuositukset ovat karkottaneet osan coworking-tilojen asiakkaista. Tamminen (2020b) käsittelee artikkelissaan kiinteistöpalveluyhtiö Technopolista. Technopoliksen toimitusjohtaja Laine kommentoi, että kokouspalveluiden käyttö on pienentynyt koronakriisin aikana lähes olemattomiin. Myös ravintoloitsijavuokralaisten vuokrat ovat pääosin liikevaihtosidonnaisia. Näin ollen ravintolatoiminnan riski realisoitui. Nieminen (2021b) käsittelee artikkelissaan Compass Groupin lounasruokailusta tekemää tutkimusta. Tutkimustulosten mukaan vain 17 prosenttia yrityksistä aikoo vuoden 2021 kesälomien jälkeen tehdä paluun takaisin toimistoille kokoaikaisesti. Compass Groupin toimitusjohtaja Korholan mukaan lounasravintoloille on tarvetta, mutta ruuan päivittäiskysyntää on vaikea ennustaa. Ravintolat ovat artikkelin mukaan mukauttaneet toimintaansa koronaviruspandemian aikana esimerkiksi pitämällä osan ravintoloista kokonaan suljettuna, myymällä lounasta mukaan, käyttämällä ruuan kotiinkuljetuspalvelua ja vähentäneet pöytäpaikkoja. Asiakkaiden väheneminen on seurausta etätyöskentelystä. Jauhiainen (2021b) käsittelee artikkelissaan työpaikkojen ravintolayritysten näkymiä syksyllä 2021 tulleen uuden koronasuosituksen myötä. Sodexon toimitusjohtaja Brink kommentoi, että etätyösuositus tekee bisneksistä ihan mahdotonta, mikä on järkyttävä isku ja johtaa lomautuksiin. Pahimmillaan Sodexon myynti ruokien osalta on pienentynyt 60 prosenttia koronaa edeltävästä tasosta. Compass Groupin Suomen toimitusjohtaja Rahnasto kommentoi, että edessä on taas kaksi hiljaisempaa kuukautta.

”Kaksi kolmasosaa työsuhde-eduista jää käyttämättä koronakeväänä. Se iskee kovaa alan yrityksiin. Työsuhde-etuja välittävät yritykset ovat menettäneet liikevaihdostaan kymmeniä prosentteja huhti–toukokuun aikana. Lounas-, kulttuuri- ja virkistysreijujen käyttö on romahtanut, koska ravintolat ja harrastuspaikat ovat olleet kiinni.” (Hertsu, 2020.)

”Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa vastustaa hallituksen etätyösuositusta ja kokoontumis- ja matkustusrajoitteiden kiristämistä. Järjestön mukaan kokous-, kongressi- ja messutoimialan yritysten liikevaihto on ollut huhtikuun alusta yli 90 prosenttia pienempi kuin viime vuonna. ’Koronavirus voi olla parissamme vielä kauan. Alan yritysten ja niiden työntekijöiden kannalta on mahdoton ajatus, että liiketoimintaa ei käytännössä voida harjoittaa ties kuinka kauan’, MaRan toimitusjohtaja Timo Lappi

vetoaa tiedotteessa. Järjestö vaatii etätyösuosituksen purkamista mahdollisimman pian, sillä suositus on johtanut monien yritystapahtumien perumiseen aikana, jolloin tapahtuma-ala on täysin kotimaisten asiakkaiden varassa.” (Rehn, 2020.)

4.2.10 Sitoutuminen organisaatioon paranee

Sitoutumisen organisaatioon paranemisen teemassa ydinajatuksena on se, että etätyö työnteon muotona parantaa työntekijöiden sitoutumista organisaatioon. Se, että työntekijät sitoutuvat työhönsä etätöissä paremmin, legitimoit etätyötä.

Sitoutumisen paraneminen on mainittu useissa artikkeleissa. Choudhury (2021) artikkelin mukaan etätyö muun muassa lisää työntekijöiden sitoutumista, joka on jokaisen organisaation tärkeä menestyksen mittari. Pervilä (2020c) kertoo artikkelissaan, että Harvard Business Reviewin mukaan firmat kykenevät rekrytoimaan joustavien töiden avulla parhaita ja sitoutuneempia työntekijöitä. Larsen (2020) käsittelee artikkelissaan Mary Meekerin koronavirusraportin tuloksia. Raportin mukaan pääkonttorin ulkopuolella työskentelevät tuntevat olevansa enemmän osa tiimiä ja ulkopuolisia on ollut helpompi tuoda nopeisiin videoneuvotteluihin. Sitoutumisen paranemiselle on vaikutusta myös sairauspoissaoloihin. Saarinen (2020b) käsittelee artikkelissaan Euroopan työolotutkimuksen aineistosta tehtyä analyysiä. Analyysin mukaan etätyön tekemiseen liittyvät edut ovat vaikuttaneet siihen, että ihmiset kokevat erityistä sitoutumista työnantajaa kohtaan eivätkä ainakaan lieväoireisena anna periksi, vaan jatkavat töiden tekemistä.

”Tutkimuksissani on tullut esiin runsaasti etuja, joita etätyömalli tuo organisaatioille. Etätyö muun muassa lisää työntekijöiden sitoutumista – joka on jokaisen organisaation tärkeä menestyksen mittari.” (Choudhury, 2021.)

”Etätyön tekemiseen liittyvät edut ovat vaikuttaneet siihen, että ihmiset kokevat erityistä sitoutumista työnantajaa kohtaan eivätkä ainakaan lieväoireisina anna periksi, vaan jatkavat töiden tekemistä’, Tuomivaara sanoo.” (Saarinen, 2020b.)

4.2.11 Sitoutuminen organisaatioon heikkenee

Sitoutumisen organisaatioon heikkenemisen teemassa ydinajatuksena on se, että etätyö työnteon muotona heikentää työntekijöiden sitoutumista organisaatioon. Se, että työntekijät sitoutuvat työhönsä etätöissä heikommin, delegitimoit etätyötä.

Sitoutumisen heikkeneminen on mainittu useissa artikkeleissa. Isotaluksen (2021) artikkelissa käsitellään Suomen Yrittäjien teettämän kyselyn tuloksia. Tulosten mukaan sitoutuminen työnantajaan on vähentynyt eniten nuorilla. Suomen Yrittäjien työelämägallup-kyselyyn vastasi 1061 työelämässä olevaa. Palménin (2020a) artikkelissa haastatellaan työpsykologi Uusitalo-Arolaa. Hänen mukaansa siitä, että työyhteisön spontaania viestintää ei synny, seuraa riski, että yhteenkuuluvuus löystyy. Sibakov (2021) kertoo artikkelissaan, että Googlen mukaan pitkittyneet etätyöt ja rajoitukset saattavat uhata sen yrityskulttuuria. Kärki (2020a) mainitsee artikkelissaan, että Teamsissa on hankala ylläpitää työyhteisön kulttuuria, joka on kaiken tekemisen perusta. Moisala & Hyrkäs (2021) kertovat artikkelissaan, että neljän suomalaisen yliopiston yhteisen FutuRemote-tutkimushankkeen tulosten mukaan etätyön pitkittyminen on aiheuttanut työyhteisöstä etääntymistä. Lisäksi sitoutuminen ja innostuneisuus ovat laskeneet. Kempasin (2021b) artikkelissa käsitellään etätyötä rahoitusallalla. Artikkelin mukaan työntekijät pitivät etätyön huonona puolena sitä, että työyhteisöön kiinnittyminen vaikeutuu, kun työntekijöitä näkee harvoin kasvokkain. Korpimies (2021b) käy läpi tieteentekijöiden liiton jäsenille laaditun kyselyn tuloksia. Tulosten mukaan pitkään etätyövaihe, joka on jatkunut pitkään, on ollut haitaksi sellaisten henkilöiden integroitumista työhön ja työyhteisöön, joilla on ulkomaalaistausta.

”Nuorilla näyttää olevan eniten ongelmia etätyön kanssa. Myös nuorilla työn itsenäisyyden kokemus on lisääntynyt. Samalla tuottavuuskokemukset ovat muita heikkommat ja sitoutuminen työnantajaan on vähentynyt eniten.” (Isotalus, 2021.)

”Vastaavia tutkimustuloksia on saatu myös neljän suomalaisen yliopiston yhteisessä FutuRemote- tutkimushankkeessa, jossa tutkitaan suomalaisten sopeutumista etätyömoodiin. Tähänastiset tutkimustulokset kertovat, että etätyön pitkittyminen on aiheuttanut työyhteisöstä etääntymistä ja sitoutumisen ja innostuneisuuden laskua.” (Moisala & Hyrkäs, 2021.)

4.2.12 Etätyötä tekevien asema heikkenee

Työntekijöiden aseman heikkenemisen teemassa ydinajatuksena on se, että etätyötä tekevän työntekijän asema heikkenee organisaatioissa. Se, että työntekijöiden asema heikkenee organisaatioissa, delegitimoi etätyötä.

Työntekijöiden aseman heikkenemistä käsitellään aineistossa useissa artikkeleissa. Rajalan (2020) artikkelissa on haastateltu Aalto-yliopiston työelämäprofessori Nurmea ja

työelämäntutkija ja sosiologian professori Meliniä. Nurmen mukaan etätyö haittaa tutkimusnäytön mukaan etenemistä uralla. Etänä työskentelevät voivat jäädä muita heikompaan asemaan esimerkiksi sen vuoksi, koska he eivät ole kasvokkain tekemisissä uravalinnoista päättävien henkilöiden kanssa. Myös Melin mainitsee, että etätyöllä saattaa olla negatiivisia vaikutuksia siitäkin huolimatta, että uralla etenemisen näyttöjen pitäisi tulla työn kautta. Monet rekrytointialan ratkaisut perustuvat siihen, että ihmiset kohtaavat toisiaan. Osaamista on näin ollen työsuoritusten lisäksi myös sosiaaliset taidot. Etätyö estää tämän ihmisten kohtaamisen, joten joillekin etätyöntekijöille voi tulla katkos tai viive uralla etenemisessä. Kempas (2020d) käsittelee artikkelissaan sitä, että niitä henkilöitä, jotka tekevät asiakaspalvelutyötä kotona, saatetaan painostaa siirtymään freelancerin uralle palkkatyön sijaan. Tämä usein vähentää palkkaa ja työntekijäetuja. Lisäksi elämän ennakointi vaikeutuu. Kempas (2020e) käsittelee artikkelissaan, että sillä, että Suomen parhaan asemesta voi palkata maailman parhaan tai Suomen halvimman asemesta maailman halvimman, voi olla heikentävä vaikutus monen työntekijän asemaan. Kempas (2021c) käsittelee artikkelissaan sitä, kuinka etätyöntekijä voi jäädä heikompaan asemaan kuin paikan päällä olevat työntekijät. Myös Kempas mainitsee työelämäprofessori Nurmen kommentin, että tutkimusnäytön mukaan etätyö voi haitata uralla etenemistä. Myös työeläkeyhtiö Varman ylilääkäri Schugk on varoittanut, että työpaikoille on vaarassa syntyä läsnäolijoiden sisäpiiri ja muut voivat jäädä unohtuiksi. Jos vain etätyöntekijät ovat vähemmän tekemisissä uravalinnoista päättävien henkilöiden kanssa, he jäävät heikompaan asemaan. Myös tilanteessa, jossa yritys on vaikeuksissa ja henkilöstöä pitää karsia, on mahdollista, että työntekijä, jota ei arjessa näy, on helpompi irtisanoa kuin alainen, jonka johtaja kohtaa kasvotusten viikoittain. Erityisen haavoittuvassa asemassa ovat pandemian aikana työpaikkaa vaihtaneet, jotka eivät välttämättä ole kohdanneet kaikkia työyhteisönsä jäseniä kasvotusten kertaakaan.

”Miksi palkata Suomen paras, kun voi palkata maailman parhaan? Miksi palkata Suomen halvin, kun voi palkata maailman halvimman? Näihin kysymyksiin tiivistyy työelämän muutostrendi, joka heikentää monen työntekijän asemaa.” (Kempas, 2020e.)

4.2.13 Uuden luonti ja innovatiivisuus vaikeutuu

Uuden luonnin ja innovatiivisuuden vaikeutumisen teemassa etätyö nähdään esteenä uuden luonnille ja innovatiivisuudelle. Uuden luonti ja innovatiivisuus kytkeytyy liiketoiminnallisessa ajattelussa organisaation tuloksentekoon, joten teema kuuluu

talousdiskurssiin. Uuden luonnin ja innovatiivisuuden vaikeutuminen delegitimoi etätyötä.

Useassa artikkelissa viitataan uuden luonnin ja innovatiivisuuden vaikeutumiseen. Kärjen (2020b) artikkelin mukaan ihmisten kohtaamattomuus kasvotusten johtaa siihen, että uuden luominen ja ideoiden heittäminen vähenevät. Choudhury (2021) artikkelin mukaan huolta aiheuttaa esimerkiksi se, kuinka etätyö vaikuttaa ideointiin ja ongelmanratkaisuun. Sommersin (2020) artikkelissa pohditaan, uutta luovan kehittämistyön onnistumisedellytyksiä tilanteessa, jossa ei ole mahdollista kokoontua yhteisen pöydän ääreen ideoimaan tuttuun tapaan. Liiketoimintakonsultti ja osakas Anna Niemelä HNY Groupista kertoo, että ”tämä hämmennys on huomattu meilläkin”. Kärjen (2020a) artikkelin mukaan verkkopalaverit voivat sujua tehokkaasti asiaan keskittyen, mutta luovuus rapisee, kun ihmiset eivät kohtaa kahviautomaatilla ja pääse heittelemään ideoitaan. Palménin (2020a) artikkelin työpsykologi Liisa Uusitalo-Arola kertoo, että koronaviruksen toinen aalto voi olla vaikeampi ja ensimmäisenä kärsii innovatiivisuus. Toivion (2021a) artikkelissa pohditaan etätyön kokemuksia VTT:llä. Artikkelin mukaan yhdessä ideointi kärsii, kun ei tapahdu satunnaisia kohtaamisia. Lehto (2020b) kertoo artikkelissaan, että OP:ssa on huomattu, että eristyksestä on haittaa erityisesti sellaisten palaverien osalta, jotka keskittyvät ongelmanratkaisuun. Myös sellainen innovointi kärsii, jota toisilleen tuntemattomat työntekijät tekevät yhdessä. Erkko (2021a) käy läpi artikkelissaan Microsoft Work Trend Index -tutkimuksen tuloksia. Tutkimustulosten mukaan erityisesti nuorempien sukupolvien edustajat ovat kokeneet pandemia-ajan etätyön ongelmalliseksi. Sukupolvi Z:n eli 18–25-vuotiaiden työntekijöiden on muita enemmän ongelmia tuoda uusia ideoitaan esiin, he tuntevat muita vähemmän intoa työtään kohtaan ja kokevat vaikeuksia saada asiat sanotuksi kokouksissa. Kempasin (2021b) artikkelissa käsitellään etätyötä rahoitusallalla. Artikkelin mukaan työntekijät pitivät etätyön huonona puolena sitä, että hiljaisen tiedon siirtyminen vaikeutuu. Työnantajat taas näkevät negatiivisena puolena, että etätyö vaikuttaa kielteisesti vapaamuotoiseen ideointiin. Kärkkäinen & Rannanpää (2021) käsittelevät artikkelissaan etätöihin liittyvää työuupumuksen vaaraa. Artikkelin mukaan myös ideointi ja suunnittelu sujuu kasvotusten paremmin. Tikkanen (2021) käsittelee artikkelissaan Harvard Business Schoolin professori Neeleyn teosta ”Remote Work Revolution: Succeeding from Anywhere”. Teoksen mukaan etätyö syö mahdollisesti innovatiivisuutta. Jauhiainen

(2021c) käsittelee artikkelissaan etätyötä. Artikkelin mukaan innovointi on tehokkaampaa, kun ihmiset kohtaavat kasvokkain.

”Etätyö on sujunut hyvin ja se lisääntyy suomalaisessa työelämässä. Rutiinit rullaavat etätöissä, mutta uuden luominen ja ideoiden heittäminen jäävät vähemmälle, jos ihmiset eivät kohtaa kasvotusten. Työyhteisöllä on siltäkin suuri merkitys, mikä on tavallaan lohdullista ruuduntuijottajien aikakaudella.” (Kärki, 2020b.)

”Aika moni taisi toivoa, että koronaepidemiasta johtuva etätyöjakso on kesään mennessä kokonaan ohi. Nyt näyttää siltä, että monella työpaikalla vältellään isoja kokoontumisia vielä pitkään. Rutiinit on saatu etävälineillä rullaamaan, mutta miten onnistuu uutta luova kehittämistyö, jos ei voi kokoontua tuttuun tapaan yhteisen pöydän ääreen ideoimaan? 'Tämä hämmennys on huomattu meilläkin', kertoo liiketoimintakonsultti ja osakas Anna Niemelä HNY Groupista.” (Sommers, 2020.)

4.2.14 Vuorovaikutus vaikeutuu

Vuorovaikutuksen vaikeutumisen teemassa etätyö nähdään vuorovaikutusta vaikeuttavana tekijänä. Vuorovaikutuksen vaikeutuminen kytkeytyy tuloksetukseen, joten teema kuuluu talousdiskurssiin. Vuorovaikutuksen vaikeutuminen delegitimoii etätyötä.

Useassa artikkelissa on huomioitu se, että vuorovaikutus vaikeutuu etätyön myötä. Blomqvistin (2020) artikkelissa on haastateltu energiayhtiö ST1:n toimitusjohtaja Wiljasta. Hänen kokemuksensa mukaan erityisesti kommunikaation sujuvuus kärsii etätöissä jonkin verran, mikä on ongelma toiminnan kehittämisen kannalta. Choudhury (2021) artikkelin mukaan yksi huolenaihe etätyössä on vaikutus kommunikaatioon. Palménin (2020b) artikkelin mukaan etätyö on aiheuttanut kahvihuoneen sosiaalisen kanssakäymisen loppumisen. Tämän seurauksena työntekijöiltä jäi hoitamatta tärkeitä asioita. Lisäksi he eivät kyselleet kuulumisia toisiltaan. Mahdottomaksi kävi myös uusiin työtovereihin tutustuminen. Vehkaojan (2021a) artikkelin mukaan timmisti vedetty Teams-kokous ei tarjoa uudelle työntekijälle mahdollisuutta tutustua työkavereihin. Työterveyslaitoksen erikoistutkija Kaltiainen näkee, että epämuodollisia kohtaamisia tulee olla riittävästi. Hän kannustaa työyhteisöjä huolehtimaan tästä. Kupila (2021a) käy läpi artikkelissaan etätyökokemuksia Metso Outotecissa, joka on syntynyt koronaviruspandemian aikana Metson ja Outotecin fuusion tuloksena. Haasteeksi on syntynyt kahdesta eri yrityskulttuurista tulevien ihmisten saaminen työskentelemään

yhdessä, kun pandemian takia ei ole ollut mahdollisuuksia tavata kasvatusten. Tietojen jakaminen on tiiminvetäjä Nymanin mukaan helpompaa kasvatusten kuin virtuaalitapaamisissa, joista puuttuvat epämuodolliset keskustelut. Erkko (2021a) käsittelee artikkelissaan Microsoft Work Index -tutkimuksen tuloksia. Tutkimuksen mukaan yrityksissä on sekä vahvoja että heikkoja siteitä. Vahvat siteet tarkoittavat kontakteja, joiden kanssa työntekijät ovat säännöllisesti yhteydessä, heikot siteet ovat satunnaisia kontakteja ja kohtaamisia. Vahvat siteet ovat pysyneet kutakuinkin ennallaan. Sen sijaan heikot siteet ovat katkenneet. Indeksissä analysoitiin muutosta ihmisten teknologian käytössä pandemian myötä ja haastateltiin 30000 ihmistä 31 maassa heidän kokemuksistaan työnteosta pandemian keskellä. Suomessa haastateltiin yli tuhatta työntekijää. Kempas (2021b) artikkelissa käsitellään etätyötä rahoitusallalla. Artikkelin mukaan työnantajat kokivat, että etätyöllä on yhdessä tekemisen osalta kielteinen vaikutus. Saarinen (2021) haastattelee artikkelissaan Ilmarisen työkykyjohtaja Halosta. Halonen kertoo artikkelissa, että oppiminen ja hiljaisen tiedon kulkeminen tapahtuu paljon konttorissa. Vaikka etätyöskentelyä pidetään tehokkaana, siinä jää paljon tärkeää vuorovaikutusta pois. Eskola (2021b) käsittelee artikkelissaan Työterveyslaitoksen vanhemman tutkija Ruohomäen Kauppalehden tänään töissä -ohjelmassa laadittua haastattelua. Ruohomäen mukaan spontaanit kohtaamiset ja keskustelut ovat jääneet pois. Tämän myötä kontaktit kollegoihin ovat lyhentyneet lyhyiksi ja asiakeskeisiksi. Korpimies (2021b) käy läpi tieteentekijöiden liiton jäsenkyselyn tuloksia. Etätyöajan suurimmaksi haitaksi jäsenet kokivat mm. työhön liittyvien sosiaalisten kontaktien hiipumisen. Kärkkäinen & Rannanpää (2021) käsittelevät artikkelissaan etätöihin liittyvää työuupumuksen vaaraa. Artikkelin mukaan korona-ajan mukanaan tuoma etätyö on lisännyt erilaisten mielenterveyshäiriöiden (esim. masennus ja ahdistuneisuushäiriö) esiintyvyyttä. Sen lisäksi, että tauoista on puutetta, kuormitusta etätyössä voi lisätä yksinäisyys, yhteistyön väheneminen työyhteisössä ja työyhteisöltä sekä työtovereilta saatavan tuen riittämättömyys. Tilanteessa, jossa kokous pidetään kasvatusten, yhteishenki, osallistujien henkinen läsnäolo ja tunnelma koetaan paremmaksi. Tikkanen (2021) käsittelee artikkelissaan Harvard Business Schoolin professori Neeleyn teosta "Remote Work Revolution: Succeeding from Anywhere". Teoksen mukaan etätyö syö yhteisöllisyyttä.

"St1:ssä on haluttu asteittain palata konttorille jo nyt siksi, että ihmisten fyysinen läsnäolo on koettu yrityksessä edellytykseksi sille, että liiketoimintaa voidaan viedä

tehokkaasti eteenpäin, Wiljanen sanoo. Wiljasen kokemuksen mukaan erityisesti kommunikaation sujuvuus kärsii etätöissä jonkin verran, mikä on ongelma toiminnan kehittämisen kannalta.” (Blomqvist, 2020.)

”Kun kokonaiset työyhteisöt Suomessa siirtyivät keväällä etätöihin, juhlamokkapurut kuivuivat kaappeihin ja kaikki kahvihuoneen sosiaalinen kanssakäyminen loppui. Tärkeitä asioita jäi hoitamatta, kuulumisten kysely lakkasi, tutustuminen uusiin työkavereihin kävi mahdottomaksi.” (Palmén, 2020b.)

4.2.15 Pienet kaupungit ja maaseutu saavat muuttovoittoa

Pienten kaupunkien ja maaseudun muuttovoiton saamisen teemassa etätöiden nähdään lisäävän muuttovoittoa kaupunkialueiden ulkopuolella. Teema kytkeytyy tuloksenteeseen, joten se kuuluu talousdiskurssiin. Pienten kaupunkien ja maaseudun saama muuttovoitto legitimoit etätöitä.

Teemaa on käsitelty kahdessa artikkelissa. Isotaluksen (2021) artikkelissa kerrotaan Suomen Yrittäjien teettämän kyselyn tuloksista. Kyselyn tulosten mukaan joka viides haluaisi tehdä vapaa-ajan asunnossaan monipaikkatyötä. Suomen yrittäjien toimitusjohtaja Pentikäinen näkee tämän suurena mahdollisuutena mökkipaikkakunnille. Suomen Yrittäjien Työelämägallup-kyselyyn vastasi 1061 työelämässä olevaa. Choudhury (2021) artikkelin mukaan ”työtä missä tahansa” organisaatiot saattavat pysäyttää aivovuodon, joka usein vaivaa kehittyviä markkinoita, pieniä kaupunkeja ja maaseutua. Kempas (2021a) pohdiskelee artikkelissaan etätöiden vaikutuksia kuntien näkyisiin. Useiden kuntien kuntastrategiassa on kirjattuna etätö. Monessa suomalaisessa kunnassa on toivottu etätöiden ratkaisevan muuttotappion kierteen jo ennen koronakriisiä. Muuttotappion kierteellä tarkoitetaan sitä, että väen vähentyessä rahoituspohja heikkenee. Rahoituspohjan heikentyessä palvelut kärsivät. Kun palvelut kärsivät, siitä seuraa väen vähenemistä ja kierre on valmis. Etätöihin ladataan kunnissa valtavasti toiveita. Kuntapäätäjien pitäisikin artikkelin mukaan pohtia syitä sille, että juuri heidän kuntansa olisi etätöiden tekemisen kannalta hyvä paikka. Artikkelin mukaan on todennäköistä, että etätöiden yleistymisestä hyötyvät kasvukeskuksia lähellä olevat alueet ja valmiiksi runsaasti vapaa-ajan asumista sisältävät paikkakunnat. Herlin (2021) pohdiskelee artikkelissaan etätöiden vaikutusta asuinpaikkakuntaan. Artikkelin mukaan asumiseen liittyvät prioriteetit saattavat muuttua valmiuden etätöihin ja etätöitä suosivien työnantajien myötä. Artikkelissa otetaan esimerkiksi yhdysvaltalaiskaupunki nimeltään

Bend, joka on houkuttanut Yhdysvaltojen länsirannikolta poismuuttavaa teknologiayritysten työvoimaa. Esimerkiksi San Franciscossa maksaa kahden makuuhuoneen asunto keskimäärin 4720 dollaria kuussa, kun Bendissä sama on 1795 dollaria. Artikkelin mukaan työntekoa eivät muuta muutaman työntekijän ja työnantajan joustot. Alakohtaiset erot ovat suuria eikä kaikkea työtä voi tehdä etänä.

”Viidennes haluaisi tehdä monipaikkatyötä vapaa-ajan asunnossaan. Pentikäisen mukaan tämä on suuri mahdollisuus mökkipaikkakunnille.” (Isotalus, 2021.)

4.2.16 Asuminen matkailukohteissa mahdollistuu

Asumisen matkakohteissa mahdollistumisen teemassa etätöyön nähdään mahdollistavan asuminen jossain matkailukohteessa. Teema kytkeytyy tuloksenteeseen, joten se kuuluu talousdiskurssiin. Asumisen mahdollistuminen matkakohteissa legitimoit etätöyötä.

Teemaa on käsitelty useassa artikkelissa. Kailion (2020) artikkelissa on mainittu, että Barbados paikkaa menetettyjä matkailutuloja etätöyviisumeilla. Työviisumi antaa ulkomaisille luvan oleskella saarella vuoden ajan etätöyitä tehden, minkä jälkeen oleskeluluvalla voi hakea myös jatkoa. Teknologiayhtiöiden työntekijät saattavat olla saarielämästä erityisen kiinnostuneita, sillä useassa suuressa firmassa etätöyosuutuksia on jatkettu pitkälle vuoteen 2021. Kolmessa artikkelissa on käsitelty etätöymahdollisuutuksia Levillä. Palokankaan (2020) artikkelin mukaan etätöyötä tekeviä yritetään houkuttaa Leville Visit Levin ja co-working-palveluita tarjoavan Innovation Homen yhteisprojektin toimesta. Organisaatiot ovat avanneet etätöyoskentelytilat Levin ydinkeskustaan, aivan rinteiden juurelle. Holtarin (2021a) artikkelissa on mainittu, että Innovation Home avaa lisää etätöyopisteitä Leville. Tilavaraukset hoituvat puhelimeen saapuvan koodin avulla. Tilat tarjoavat mahdollisuuden tehdä etätöyötä Lapin luonnon tai harrastusten äärellä. Lisäksi on mahdollista yhdistää lomailu ja etätöy joustavasti. Tiloissa on videoneuvotteluvaihtumukset. Hankkeen osapuolten mukaan etätöy on tullut jääädäkseen ja se lisää myös kotimaan matkailua. Mainio (2021) käsittelee artikkelissaan Levin etätöymahdollisuutuksia. Artikkelin mukaan hotellit ovat alkaneet tarjota etätöyopaketteja. Lisäksi Leville on rakennettu etätöyötilat entisen matkailuneuvonnan tiloista. Tavoitteena on kehittää levistä kansainvälisesti kiinnostava etätöyokeskus. Levi Span toimitusjohtaja Leinonen kertoo, että yhä useampi on halunnut tulla tekemään etätöyitä pidemmäksi aikaa kuten kuukaudeksi. Uuden ilmiön toivotaan kasvavan ympärivuotiseksi, sillä Levin kesä

on edelleen hiljainen. Artikkelissa on haastateltu useaa etätyön tekijää, jotka vaikuttavat olevan varsin positiivisella kannalla.

”Toimistopalveluita tarjoava Innovation Home avaa lisää etätyöpisteitä Lappiin Leville. Käyttöön tulee omalla sisäänkäynnillä varustettuja tiloja, ja muutenkin palvelussa on huomioitu korona-ajan vaatimukset. Tilavaraukset toimivat niin, että varaaja saa tarvittavan koodin puhelimeensa. Yrityksistä tilojen käyttäjiksi ovat ilmoittautuneet ainakin Capman, Lexia, Naava ja Boco IP. Ajatus on mahdollistaa etätyö Lapin luonnon ja harrastusten äärellä tai yhdistää lomailu ja etätyö joustavasti. Tiloissa on muun muassa mahdollisuus videoneuvotteluihin. Hankkeen osapuolet arvioivat, että etätyö on tullut jäädäkseen, vaikka koronapandemia aikanaan taivuttaa. Etätyön lisää myös kotimaan matkailua.” (Holtari, 2021a.)

”Tein eilen illalla etätöitä kello 21–03, jotta pääsin nyt päivällä laskettelemaan. Meidän porukassa on yksi Nordean työntekijä, joka ei päässyt etäpalaverin vuoksi mukaan’, Salminen kertoo.” (Mainio, 2021.)

4.2.17 Etätöitä on tehty jo pitkään

Teemassa, jonka mukaan etätöitä on tehty jo pitkään, ydinajatuksena on se, että koska etätöitä on tehty jo pitkään, se on todennäköisesti hyvä työntöön muoto. Teema kytkeytyy tuloksenteekoon, joten se kuuluu talousdiskurssiin. Se, että etätöitä on tehty jo pitkään, legitimoii etätöitä.

Teemaa on käsitelty kolmessa artikkelissa. Choudhury (2021) artikkelin mukaan siirtymä etätöihin on muhinut tietotyöorganisaatioissa jo ennen vuotta 2020. Tietoliikenneyhteyksien ja henkilökohtaisten digitaalisten työvälineiden kehitys oli edennyt niin pitkälle, että organisaatioissa kyseltiin, onko todella tarpeen olla samassa toimistossa, jotta työt saadaan tehtyä. Lehdon (2020a) artikkeli kertoo tietoturvyhtiö F-Securesta. Yhtiön 1700 työntekijää ovat saaneet jo ennen koronaa päättää, tekevätkö töitä toimistolla vai jossain muualla, sanoo toimitusjohtaja Konttinen. Etätöitä on Konttisen mukaan tehty jo ainakin 15 vuotta, eli koko hänen yhtiössään olonsa ajan. Laatikainen (2020) kertoo artikkelissaan, että tuotteiden kehittäminen etänä maailmanlaajuisesti on ollut TCS:lle tyypillinen tapa kehittää ja innovoida kauan ennen koronavirusta. Linnainmaan (2021a) artikkelissa mainitaan, että etätyö on vakiinnuttanut asemansa jo ennen koronaviruspandemiaa erityisesti Suomessa. LUT-kauppakorkeakoulun tietojohdamisen professori Blomqvist toteaa, että Suomi on etätyön edelläkävijä yhdessä

Alankomaiden kanssa. Ennen koronaviruspandemiaa etätöitä ainakin joskus teki 28 prosenttia työvoimasta. Koronaviruspandemian alussa noin 60 prosenttia työvoimasta alkoi tehdä etätöitä. Suomessa etätöistä käytävässä keskustelussa ei ole samanlaista vastakkainasettelua työntekijöitä takaisin työpaikalle vaativien ”boomer-pomojen” ja etätöihin rakastuneiden millenniaalien välillä kuin Yhdysvalloissa.

”Tietoturvayhtiö F-Securen 1 700 työntekijää ovat saaneet jo ennen koronaa päättää, tekevätkö töitä toimistolla vai jossain muualla, sanoo toimitusjohtaja Samu Konttinen. ’Jos työtä on mahdollisuus tehdä hyvin kotoa, on aina voinut oman esimiehensä kanssa sopia, että työskentelee pääosin kotoa. Tällainen valinnan mahdollisuus on ollut yhtiössä jo kauan’, Konttinen sanoo. F-Securen työntekijöistä noin 700 sijaitsee Suomessa ja yli 1 000 maailmalla. Etätöitä on Konttisen mukaan tehty jo ainakin 15 vuotta, eli koko hänen yhtiössä olonsa ajan.” (Lehto, 2020a.)

4.2.18 Etätöitä tullaan tekemään ikuisesti

Teemassa, jonka mukaan etätöitä tullaan tekemään ikuisesti, ydinajatuksena on se, että etätö on niin hyvä työnteon muoto, että etätöitä tullaan tekemään ikuisesti. Teema kytkeytyy tuloksenteeseen, joten se kuuluu talousdiskurssiin. Se, että etätöitä tullaan tekemään ikuisesti, legitimoii etätöitä.

Monesta artikkelista löytyy ajatus, että etätöitä tullaan tekemään ikuisesti. Pervilän (2020c) artikkelin mukaan paluu vanhaan on vaikeaa edes sitten kun ajat normalisoituvat. Tämä johtuu siitä, että kokemukset laajoista ja joustavista etätöistä haastavissa olosuhteissa ovat niin hyviä. Joshin (2020) artikkelin mukaan etätöistä tulee sääntö, ei poikkeus. Jo nyt moni suuri yritys etenkin teknologia-alalla on ilmoittanut pysyvistä etätöikäytännöistä. Kirjoittajan oma yritys Tata Consultancy Services pyrkii tilanteeseen, jossa vuonna 2025 joka neljännen työntekijän tarvitsee työskennellä konttoriympäristössä. Hänen mukaansa ne yritykset, jotka ovat joutuneet pakotettuina ottamaan tämän digiloikan, ovat jo huomanneet edut, joita paikasta vapaa työnteke tuo mukanaan. Huotilainen (2020a) käsittelee artikkelissaan näkemyksiä, joita on esittänyt Directors’ Institute Finland – Hallitusammattilaiset ry (DIF). Artikkelin perustuu kyselyyn, joka on selvittänyt koronakriisin vaikutuksia hallitustyöhön ja yritystoimintaan. Jopa 88 prosenttia vastaajista arvioi hallitusten kokouksia järjestettävän tulevaisuudessakin myöskin etänä. Huotilainen (2021a) käsittelee artikkelissaan kauppakamarien jäsenyrityksilleen

tekemän tutkimuksen tuloksia. Tutkimuksen mukaan 76 prosenttia vastaajista uskoi etätyön lisääntyvän koronan jälkeen.

"Etätyöstä tulee sääntö, ei poikkeus. Jo nyt moni suuri yritys etenkin teknologia-alalla on ilmoittanut pysyvistä etätyökäytännöistä. Oma yritykseni Tata Consultancy Services pyrkii tilanteeseen, jossa vuonna 2025 enää joka neljännen työntekijän tarvitsee työskennellä konttoriympäristössä. Ne yritykset, jotka ovat joutuneet pakotettuina ottamaan tämän digiloikan, ovat jo huomanneet edut, joita paikasta vapaa työnteke tuo mukanaan." (Joshi, 2020.)

Yritysesimerkkejä yhtiöistä, jotka aikovat sallia etätyöt pysyvästi, löytyy mainittuna artikkeleista. Lappalaisen (2020), Lehdon (2020a) ja Korhosen (2020) artikkelien mukaan Twitter julisti yhtiön sallivan etätyöt, vaikka pysyvästi. Korhosen (2020) artikkelin mukaan Facebookin toimitusjohtaja Zuckerberg arveli, että Facebookin työntekijöistä jopa 50 prosenttia voi tehdä töitä etänä viiden tai kymmenen vuoden päästä. Choudhury (2021) artikkelin mukaan Facebook, Shopify, Siemens, State Bank of India, TCS ja Twitter ovat ilmoittaneet, että ne jatkavat etätyökäytäntöjään vielä sittenkin, kun rokote on saatavilla. Boxbergin (2020) artikkelissa mainitaan, että Postin henkilöstöjohtaja Reijonen uskoo, että työskentelytavat ovat muuttuneet pysyvästi. Postissa tosin on ollut etätöissä vain noin puolitoista tuhatta ihmistä yhteensä 22 000 työntekijästä. Henkilöstöjohtaja Länsisalmen OP-ryhmästä mukaan yritys aikoo jatkaa etätöiden tekemistä. Tätä ei tehdä kuitenkaan siten, että siirryttäisiin kokonaan etätyöhön. Lehto (2020b) käsittelee artikkelissaan Talouselämän soittokierrosta. Soittokierrokselta selvisi, että vaikka toimistolle on palattu, osa käytännöistä jää pysyväksi. Lehmusvirta (2020) käsittelee artikkelissaan, että KPMG:n it-neuvontapalvelujen vetäjä Vesa kertoo, että näyttää todennäköiseltä, että siirtymä etätyöhön on pysyvä. Lähdevuori (2020) käsittelee artikkelissaan vahinkovakuutusyhtiö Pohjantähteä. Yhtiön toimitusjohtaja Kiiliäinen uskoo, että sen jälkeen, kun koronaviruspandemia hellittää, vähintään 60 prosenttia työstä tehdään muualla kuin konttoreille. Toivio (2021a) haastattelee artikkelissaan VTT:n viestintä- ja markkinointijohtaja Santaloa. Santalon mukaan on selvää, että astumme johonkin uuteen emmekä tule palaamaan entiseen. Hän on innoissaan siitä, että VTT voi olla itse määrittelemässä, mitä tämä uusi on. Erkko (2021b) käsittelee artikkelissaan finanssiryhtiö Danske Bankin näkemyksiä. Yhtiön Suomen henkilöstöjohtaja Ristola kertoo, että heidän ajatuksensa on se, että paluuta vanhaan ei ole. Yhtiö panostaa kotitoimistojen ergonomioiden parantamiseen tukemalla kaikkia

työntekijöitään kertaluonteisella 970 euron avustuksella. Erkkö (2021e) käsittelee artikkelissaan yritysten suunnitelmia vuoden 2021 loppupuolella, Nieminen (2021c) käsittelee artikkelissaan yritysten suunnitelmia karsia toimitiloja ja Lähteenmäki (2021) artikkelissaan toimitilojen tilannetta. Näissä kolmessa artikkelissa mainitaan, että DNA on ottanut kannan, ettei sen työntekijöiden ole pakko palata enää lainkaan toimistolle.

”Twitter meni kisassa vieläkin pidemmälle. Buzzfeedin tietojen mukaan yhtiön toimitusjohtaja Jack Dorsey lähetti työntekijöilleen tiistaina sähköpostin, jossa lupasi, että etätöihin saa jäädä, vaikka pysyvästi. Samassa artikkelissa yrityksen HR-johtaja Jennifer Christie totesi, ettei Twitter ’todennäköisesti koskaan enää olisi samanlainen kuin ennen’.” (Lehto, 2020a.)

4.2.19 Konttoreille palataan takaisin

Teemassa, jonka mukaan konttorille palataan takaisin, ydinajatuksena on se, että etätöihin siirrytään koronaviruspandemian myötä tilapäisesti ja paluu konttorille takaisin on edessä. Teema kytkeytyy tuloksetukseen, joten se kuuluu talousdiskurssiin. Se, että konttoreille palataan takaisin, delegitimoi etätyötä.

Teemaa on käsitelty useassa artikkelissa. Blomqvistin (2020) artikkelin mukaan kolmessa suuryrityksessä seitsemästä on aloitettu etätyökäytäntöjen purkaminen. Karkimo (2020) käsittelee artikkelissaan Netflixin toimitusjohtaja Hastingsin suhtautumisesta etätyöhön. Hän suhtautuu etätyöhön erittäin kielteisesti eikä näe etätyöskentelyssä mitään positiivista. Hänen suunnitelmansa mukaan sen jälkeen, kun enemmistö työntekijöistä on rokotettu, tapahtuu paluu konttorille noin puolen vuoden kuluttua. Lehto (2020b) on haastatellut OP-ryhmän henkilöstöjohtaja Länsisalmea. Hän ei usko, että kevään kaltaiseen laajamittaiseen etätyöhön palataan osuuspankeissa. Erkkö (2021a) käsittelee artikkelissaan Microsoft Work Trend Index -tutkimuksen tuloksia. Tulosten mukaan 67 prosenttia ihmisistä haluaa palata työskentelemään toimistolle, kun pandemian vuoksi asetetut rajoitukset ja etätyösuositukset päättyvät. Indeksissä analysoitiin muutosta ihmisten teknologian käytössä pandemian myötä ja haastateltiin yli 30 000 ihmistä 31 maassa heidän kokemuksistaan työnteosta pandemian keskellä. Linnainmaa (2021a) kertoo artikkelissaan, että Yhdysvalloissa käydään kiivasta keskustelua erityisesti etätyön roolista uudessa normaalissa. Osa maan yritysjohtajista haluaa työntekijät pysyvästi takaisin työpaikalle niin pian kuin mahdollista. Esimerkiksi Goldman Sachs

toimitusjohtaja Solomon on kutsunut etätyötä ”hairahdukseksi, joka korjataan niin pian kuin mahdollista”.

"Netflixin toimitusjohtaja Reed Hastings suhtautuu etätöihin erittäin kielteisesti. Hän on selittänyt käsityksiään Wall Street Journalin haastattelussa. WSJ tiedusteli, mitä myönteistä etätyöskentelyssä on. 'Ei mitään, en näe siinä mitään positiivista. On pelkästään pahasta, kun ihmiset eivät voi kokoontua yhteen, etenkin kansainvälisissä kuvioissa', Hastings vastasi. Niinpä hänellä on jo valmiit suuntaviivat etätöiden lopettamiseksi, paluu alkaa, kunhan rokote saadaan käyttöön: 'Paluu tapahtuu noin puolen vuoden päästä siitä. Kun enemmistö työntekijöistä on rokotettu, palataan toimistoihin.'" (Karkimo, 2020.)

Konttoreille takaisin palaamista osoittavat myös tutkimustulokset, joiden mukaan yhä harvempi kertoo lisäävänsä pysyvästi monipaikkatyötä. Bhose (2021) käsittelee artikkelissaan Suomen Yrittäjien Yrittäjägallupin tuloksia. Yrittäjägallupin mukaan monipaikkatyön lisäämistä aikovien osuus on pienentynyt maaliskuun alun 37 prosentista 32 prosenttiin. Tämä osoittaa, että etätyöinto on hiipumassa. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat yrittäjät ja yrityksen edustajat. Haastateltavien lukumäärä oli 1040 ja tutkimuksen virhemarginaali oli 3,2 prosenttia.

4.2.20 Globaali rekrytointi mahdollistuu

Globaalin rekrytoinnin mahdollistumisen teemassa ydinajatus on se, että etätyö mahdollistaa työntekijöiden rekrytoinnin laajemmalta alueelta, mikä tuottaa yritykselle taloudellista hyötyä. Teema kuuluu talousdiskurssiin, sillä se mahdollistaa paremman taloudellisen tuloksen. Se, että globaali rekrytointi mahdollistuu, legitimoii etätyötä.

Teemaa on käsitelty kolmessa artikkelissa. Lappalainen (2020) pohtii artikkelissaan, avaako ikuisen etätyön aikakausi globaalien markkinat, joissa asiantuntijoita voi poimia mistä tahansa eikä työn perässä tarvitse muuttaa. Ainakin Facebookin toimitusjohtaja Zuckerberg sanoo yhtiön laajentavan rekrytointialuettaan. Choudhury (2021) kertoo artikkelissaan, että työtä missä tahansa -mallit laajentavat myös valtavasti organisaation osaajapotentiaalia, kun mukaan saadaan kaukana yrityksestä asuvia ihmisiä. Yhtiön käyttöönotettaman ”rajattomat työtilat” -toimintamallin avulla yhtiö haluaa varmistaa, että jokaiseen projektiin saadaan oikeaa osaamista, riippumatta siitä, missä osaajat ovat. Lähdevuori (2020) käsittelee artikkelissaan etätyön vaikutuksia vakuutusyhtiö Pohjantähdessä. Pohjantähti pilotoi niin sanottua paikkariippumatonta työskentelyä,

jonka päämääränä on saada laajasta etätyömahdollisuudesta kilpailuetua rekrytoinnissa. Yrityksen pyrkimyksenä on houkutella osaajia eri puolelta Suomea. Erkko (2021a) käsittelee artikkelissaan Microsoft Work Trend Index tutkimuksen tuloksia. Artikkelin mukaan tilanteessa, jossa työtä voi jatkossa tehdä lähes mistä vain, yrityksillä on edessä uudenlaisia ongelmia ja mahdollisuuksia osaajien houkuttelemisessa. Yli 40 prosenttia työntekijöistä harkitsee työpaikan vaihtoa. 46 prosenttia ihmisistä suunnittelee muuttamista. Lisäksi etätyö mahdollistaa sen, että yritys voi haalia tarvitsemiaan osaajia mistä vain. Toisaalta nykyisistä osaajista voi olla vaikeampaa pitää kiinni. Indeksissä analysoitiin muutosta ihmisten teknologian käytössä pandemian myötä ja haastateltiin yli 30000 ihmistä 31 maassa heidän kokemuksistaan työnteosta pandemian keskellä. Suomesta haastateltiin yli tuhatta työntekijää. Myllärniemi (2021) käsittelee artikkelissaan Microsoft Work Trend Index -tutkimuksen tuloksia. Tuloksena mainitaan, että yritykset voivat löytää lahjakkuutta mistä päin maailmaa tahansa. Linnainmaa (2021b) on haastatellut artikkelissaan useita asiantuntijoita. LUT-korkeakoulun tietojohdamisen professori Blomqvistin mukaan suomalaiset voisivat tehdä enemmän töitä ulkomaisille yrityksille, vaikka he asuisivat suomessa tai työnantajat voisivat palkata tarvitsemiansa kykyjä helpommin mistä päin maailmaa tahansa. Myös MPS Executive Searchin toimitusjohtaja Herold on sitä mieltä, että korona muuttaa rekrytointimarkkinoita entistä globaalimmaksi.

”Avaako ikuisen etätyön aikakausi globaalit osaajien markkinat, jossa asiantuntijoita voi poimia mistä tahansa, eikä työn perässä tarvitse muuttaa? Ainakin Zuckerberg sanoo yhtiön laajentavan rekrytointialuettaan.” (Lappalainen, 2020.)

4.2.21 Työntekijät toivovat etätyön jatkumista

Työntekijöiden etätyön jatkumisen toivomisen teemassa ydinajatus on se, että työntekijät toivovat, että etätyötä jatketaan. Teema kuuluu talousdiskurssiin ja se legitimoii etätyötä.

Teemaa käsitellään artikkeleissa. Kempasin (2021b) artikkeli käsittelee etätyötä rahoituslalla. Artikkelissa on käsitelty Finanssiala ry:n teettämän kyselyn tuloksia. Alalla työskentelevistä 26 prosenttia haluaisi tehdä etätyötä 4–5 päivänä viikossa ja 42 prosenttia 2–3 päivänä viikossa. Suomen yrittäjien työelämäkyselyn mukaan valtaenemmistö työelämässä olevista eli 70 prosenttia haluaisi tehdä etätyötä myös tulevaisuudessa. 15 prosenttia haluaisi etätöitä koko ajan, 36 prosenttia kannatti yhdistelmämallia, jossa välillä tehdään työtä etänä ja välillä työpaikalla. 21 prosenttia

halusi tehdä etätöitä, mutta ei pystynyt. Myllärniemi (2021) käsittelee artikkelissaan Microsoft Work Trend Index -tutkimuksen tuloksia. Tutkimuksen mukaan 73 prosenttia haluaa jatkossa laajat mahdollisuudet etätöihin. Varainhoitoyhtiö Evlin henkilöstökyselyn mukaan 70 prosenttia työntekijöistä jatkaa mielellään hybridityötä. Erkkö (2021d) käsittelee artikkelissaan EY 2021 Work Reimagined Employee Survey tutkimuksen tuloksia. Tutkimustulosten mukaan yhdeksän kymmenestä työntekijästä haluaa liukuvan työajan ja vapautta valita työskentelypaikkansa. Globaalisti työntekijät haluavat työskennellä etätöissä pandemian jälkeen noin 2–3 päivää viikossa. Tutkimuksessa kysyttiin 16000 työntekijän ajatuksia työskentelystä pandemian jälkeen ja heidän sitoutumisestaan työpaikkaansa. Erkon (2021d; 2021e) artikkelien mukaan EY 2021 Work Reimagined Employee Survey tutkimuksen mukaan enemmistö työntekijöistä on valmis vaihtamaan työpaikkaa, jos työaikaan ja työnteon paikkaan ei ole tarjolla joustoja. Rämö (2021) käsittelee artikkelissaan Akavan tekemän kyselyn tuloksia. Tulosten mukaan valtaenemmistö eli lähes 80 prosenttia akavalaisista ja muista korkeasti koulutetuista on halukas tekemään etätöitä jatkossakin. Suosituin tapa tehdä työtä on yhdistää lähi- ja etätöitä. Mahdollisuuksissa ja halukkuudessa etätöiden tekemiseen on merkittäviä eroja ammattiryhmien välillä. Kesäkuun 2021 vaihteessa tehtyyn kyselyyn vastasi 972 sellaista palkansaajaa, jotka ovat akavalaisia ja 1001 sellaista palkansaajaa, jotka eivät ole akavalaisia. Holtari (2021b) käsittelee artikkelissaan elinkeinoelämän valtuuskunta Evan kyselyn tuloksia. Kyselyn mukaan 50 prosenttia etätöitä tehneistä haluaisi työskennellä kokonaan etätöissä, 46 prosenttia osittain etätöissä ja vain 4 prosenttia haluaisi palata kokonaan työpaikalle. Kysely on laadittu 2 000 henkilölle. Virhemarginaali on 2–3 prosenttiyksikköä molempiin suuntiin. Korpimies (2021c) käsittelee artikkelissaan juomayhtiön Hartwallin suunnitelmia koronaviruspandemian jälkeiselle ajalle. Artikkelissa käsitellään konsulttityhtiö EY:n tutkimuksen tuloksia. Tulosten mukaan 90 prosenttia työntekijöistä toivoi joustavuutta siihen, miten ja milloin he työskentelevät.

4.3 Terveyden ja hyvinvoinnin diskurssi

4.3.1 Yleistä

Terveyden ja hyvinvoinnin diskurssi pitää sisällään puheen etätöiden vaikutuksista työntekijöiden fyysiseen tai psyykkiseen terveyteen. Tässä diskurssissa parempi hyvinvoinnin taso on legitimiä ja heikompi hyvinvoinnin taso delegitiimiä.

4.3.2 Työntekijöiden hyvinvointi paranee

Työntekijöiden hyvinvoinnin paranemisen teemassa etätyön nähdään vaikuttavan työntekijöiden hyvinvointia parantavasti. Teema kuuluu terveyden ja hyvinvoinnin diskurssiin. Työntekijöiden hyvinvoinnin paraneminen legitimoii etätyötä.

Merkittävä osa muista artikkeleista perustuu jonkin tahon suorittamaan tutkimukseen. Eskola (2020c) käsittelee artikkelissaan Suomen yrittäjien työelämägallupin tuloksia. Gallupin mukaan työn itsenäisyys lisääntyi hieman yli puolella eli 55 prosentilla henkilöistä, jotka olivat tehneet etätyötä. Suotuisaa kehitystä tapahtui myös oman työn hallinnassa. Oman työn hallinta parani 42 prosentilla vastaajista. Se pysyi ennallaan 44 prosentilla vastaajista. Oman työn hallinta huononi 11 prosentilla vastaajista. Ongelmat perhearjessa lisääntyivät 19 prosentilla ja vähenivät 29 prosentilla. Kiire lisääntyi 16 prosentilla vastaajista ja väheni 35 prosentilla. Kyselyyn, joka tehtiin syyskuussa 2020, vastasi 1039 suomessa asuvaa ihmistä, jotka olivat työelämässä. Larsen (2020) käsittelee artikkelissaan pääomasijoittaja Mary Meekerin koronavirusraportista löytyneitä tuloksia. Raportin mukaan ajankäytön joustavuutta ja perheiden mahdollisuutta aterioida yhdessä arvostetaan. Isotalus (2021) käsittelee artikkelissaan Suomen Yrittäjien kyselyn tuloksia. Suomen Yrittäjien toimitusjohtaja Pentikäisen mukaan monipaikkatyöllä on positiiviseksi koetut vaikutukset. Monipaikkatyö on kasvattanut työn itsenäisyyttä, lisännyt työtyytyväisyyttä, kasvattanut oman työn hallintaa, parantanut tuottavuutta ja vähentänyt kiirettä. Kaikki edellä mainitut paitsi tuottavuus kuuluvat työntekijöiden hyvinvoinnin paranemisen teemaan. Työelämägallup-kyselyyn vastasi 1061 työelämässä olevaa. Ovaskainen (2020) käsittelee artikkelissaan Akava Worksin 14 400 Akavalaiselle tehdyn selvityksen tuloksia. Selvityksen mukaan työn kognitiivinen kuormitus väheni erityisesti enemmän etätöitä tehneillä korkeakoulutetuilla asiantuntijoilla. Vaikutukset ovat kuitenkin alakohtaisia. Opetusalalla korostui kiireiden ja häiritsevien keskeytysten kasvu, mitkä aiheuttavat kognitiivista kuormitusta. Kognitiivinen kuormitus on havaintojen mukaan vähentynyt erityisesti sellaisilla, jotka ovat etätyön lisääntyä muuttaneet työn teon tapojaan. Etätyön lisääntymisen negatiiviset vaikutukset liittyvät esimerkiksi sosiaalisen vuorovaikutuksen vähäisyyteen. Vetäytyminen tekemään pelkästään etätyötä ei siis todennäköisesti edistä hyvinvointia työssä. Tulosten mukaan työn erityispiirteet tulee ottaa huomioon. Etä- ja läsnätyön joustava yhdistäminen on työhyvinvoinnin kannalta paras ratkaisu. Eskola (2020d) käsittelee artikkelissaan ”Suomalainen työelämä 2020” -tutkimuksen tuloksia. Artikkelin mukaan etätyö lisää

ihmisten kokemia innostuksen ja toiveikkuuden tunteita työpaikalla työskentelyyn nähden. Myös stressi ja ärtyneisyys pienenevät etätyössä. Etätyöaikana myös työ- ja vapaa-ajan tasapaino ja arjen hallinta on koettu myönteisenä. ”Suomalainen työelämä 2020” -tutkimuksessa kysyttiin noin kahdeltatuhannelta suomalaisilta heidän arvoistaan, asenteistaan ja motiiveistaan työelämään liittyen. Kyselyn toteutti Accountor ja vastaajat olivat työssäkäyviä. Choudhury (2021) kertoo artikkelissaan, että osa työntekijöistä kertoo elämänlaatunsa parantuneen. Sukulaisia on mahdollista nähdä säännöllisemmin, lapset voivat saada parempaa terveydenhoitoa, oman ja kumppanin elämä on mahdollista yhteensovittaa ja on mahdollisuus valita sellainen paikkakunta, jossa on lämpimämpi sää, kauniimmat maisemat ja monipuolisempaa vapaa-ajan viettoa. Työ missä tahansa mahdollistaa matkustamisen maailmassa, mikä tasapainottaa työn ja muun elämän. Erkko (2021a) käsittelee artikkelissaan Microsoft Work Trend Index tutkimuksen tuloksia. Tutkimustulosten mukaan työskentely kotoa on paljastanut kollegoista ja esihenkilöistä uusia puolia. Ihmiset ovat nähneet kollegoidensa koiria, koteja ja lapsia. Yksi kuudesta on itkenyt yhdessä kollegan kanssa. Se tuo työelämään inhimillisyyttä. Tämä lisää Microsoft 365 -palvelusta globaalisti vastaavan johtaja Spataron mukaan hyvinvointia. Indeksissä analysoitiin muutosta teknologian käytössä pandemian myötä ja haastateltiin yli 30000 ihmistä 31 maassa heidän kokemuksistaan työnteosta pandemian keskellä. Suomesta haastateltiin yli tuhatta työntekijää. Saarinen (2021a) viittaa artikkelissaan työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometriin. Työolobarometrin tulokset viittaavat siihen, että etätyö on parantanut työhyvinvointia. Ajatus perustuu siihen, että ylimpien toimihenkilöiden ja valtion palkansaajien kokema työn henkinen kuormittavuus ja stressi vähenivät barometrin mukaan vuonna 2020. Näissä ryhmissä etätyötä tehtiin paljon. Saarinen (2021b) käsittelee artikkelissaan toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n Aula Researchilla teettämän Terveellinen ja turvallinen työelämä -kansalaiskyselyn tuloksia. Tulosten mukaan melko tai erittäin kuormittavaksi työn koki nyt 43 prosenttia kyselyyn vastanneista. Kaksi vuotta sitten lukema oli 48 prosenttia. Henkinen kuormitus on näin ollen pienentynyt. Tulokset perustuvat 2033 työssäkäyvän suomalaisen antamiin vastauksiin.

”Työn itsenäisyys lisääntyi 55 prosentilla etätyötä tehneistä. Myös oman työn hallinta kehittyi parempaan suuntaan: 42 prosentilla parani, 44 prosentilla pysyi samana ja 11 prosentilla huononi.” (Eskola, 2020c.)

”Kyselyyn vastaajista 46 prosenttia oli tehnyt etätöitä. Puolet etätöitä tehneistä vastaajista kertoo työtyytyväisyyden lisääntyneen selvästi tai jonkin verran. Työtyytyväisyys oli vähentynyt 18 prosentilla vastaajista. Vastaajista jopa kolme neljästä haluaisi tehdä etätöitä myös jatkossa. Työn itsenäisyys lisääntyi 55 prosentilla etätöitä tehneistä. Myös oman työn hallinta kehittyi parempaan suuntaan: 42 prosentilla parani, 44 prosentilla pysyi samana ja 11 prosentilla huononi. Etätöiden vaikutukset työ- ja perhearkeen osoittautuivat monivivahteisiksi. Työarkeen liittyvät ongelmat pienenivät 26 prosentilla vastaajista ja lisääntyivät 24 prosentilla. Perhearjen ongelmat vähenivät 29 prosentilla ja lisääntyivät 19 prosentilla. Kiire väheni 35 prosentilla ja lisääntyi 16 prosentilla vastaajista.” (Eskola, 2020c.)

”Akavan tiedotteen mukaan selvitys osoittaa, että työn kognitiivinen kuormitus väheni erityisesti niillä korkeakoulutetuilla asiantuntijoilla, jotka tekivät enemmän etätöitä kuin aikaisemmin. Etätöiden myönteiset seuraukset eivät kuitenkaan ilmene kaikilla aloilla, esimerkiksi opetuslalla. Opetusalalla korostui kognitiivisen kuormituksen, kuten kiireen ja häiritsevien keskeytysten, kasvu. Selvityksen tekijöiden mukaan työelämän tulevaisuuden kannalta merkittävä havainto oli se, että työn kognitiivisen kuormituksen vähentymistä havaittiin erityisesti heillä, joilla työn teon tavat olivat muuttuneet etätöiskentelyn lisääntyneenä. Havainto ’kannustaa pohtimaan, olisiko etätöiskentelyn lisääminen keino vähentää erityisesti asiantuntijatyössä viime vuosina yleistynyttä kognitiivista kuormitusta’. Etätöiden lisääntymisen vaikutus ei ole pelkästään positiivinen, sillä se ’on toisaalta tuonut mukanaan myös sosiaalisen vuorovaikutuksen vähäisyydestä johtuvaa kuormitusta’. Vetäytyminen pelkkään etätöihin tuskin siis edistää hyvinvointia työssä, Akava Works päättelee. Selvityksen tulokset viittaavat siihen, että työhyvinvoinnin kannalta paras ratkaisu on etä- ja läsnätyön joustava yhdistäminen työn erityispiirteet huomioiden. ’Etä- ja läsnätyön joustava yhdistely voi tulevaisuudessa lisätä merkittävästi työn tuottavuutta ja hyvinvointia’, sanoo tutkija Joonas Miettinen tiedotteessa.” (Ovaskainen, 2020.)

Osa artikkeleista perustuu työterveyslaitoksen näkemyksiin. Eskola (2021b) käsittelee artikkelissaan Työterveyslaitoksen vanhemman tutkija Ruohomäen Kauppalehden tänään töissä -ohjelmassa laadittua haastattelua. Ruohomäen mukaan etätö antaa mahdollisuuden joustavuuteen, oman työn rytmittämiseen sekä työn ja muun elämän yhteensovittamiseen. Etätöillä on näin ollen paljon etuja. Jauhiainen (2021a) ja Lahnajärvi (2021) käsittelevät artikkeleissaan työterveyslaitoksen etätö ja työkyky -

hankkeen tuloksia. Kyselyn perusteella on tapahtunut selvä parannus unen ja alkoholinkäytön suhteen. Kyselyn vastaajista 42 prosenttia arvioi unensa parantuneen etätyöaikana, 51 prosenttia pysyneen ennallaan ja 7 prosenttia heikentäneen. Kyselyyn vastanneista 21 prosenttia arvioi alkoholinkäyttönsä vähentyneen etätyön aikana, 77 prosenttia pysyneen ennallaan ja 2 prosenttia heikentyneen. Ravinto ja liikunta jakavat vastaajia tasaisemmin. 24 prosenttia vastaajista arvioi ravintonsa parantuneen, 60 prosenttia pysyneen ennallaan ja 18 prosenttia heikentyneen. Liikunnan määrä on lisääntynyt 33 prosentilla vastaajista, pysynyt ennallaan 40 prosentilla vastaajista ja vähentynyt 25 prosentilla vastaajista. Tutkimus tehtiin 750 asiantuntijalle kuudesta eri organisaatiosta. Näitä organisaatioita olivat Työterveyslaitos, Alko, Elo, Ilmarinen, Keva ja Varma. Kyselyn toteutti Työterveyslaitos.

Yrityskohtainen esimerkki löytyy vakuutusyhtiö Pohjantähdestä. Saarisen (2020b) artikkeli käsittelee vakuutusyhtiö Pohjantähden työntekijöilleen tekemän kyselyn tuloksia. Terveiden ja hyvinvoinnin näkökulmasta mainitaan perhe-elämän yhteensovittaminen ja keskittymisrauha.

4.3.3 Työntekijöiden hyvinvointi heikkenee

Työntekijöiden hyvinvoinnin heikkenemisen teemassa etätyön nähdään vaikuttavan työntekijöiden hyvinvointia heikentävästi. Teema kuuluu terveyden ja hyvinvoinnin diskurssiin. Työntekijöiden hyvinvoinnin heikkeneminen delegitimoi etätyötä.

Työntekijöiden hyvinvoinnin tai sen ulottuvuuksien heikkenemiseen viitataan useissa artikkeleissa. Valtaosa artikkeleista perustuu kyselyihin ja tutkimuksiin. Isotaluksen (2021) artikkelissa käydään läpi Suomen Yrittäjien kyselyn tuloksia. Kyselyn mukaan työntekijöillä on kielteisiä kokemuksia, joiden mukaan moni kaipaa jo työyhteisöön ja on väsynyt jatkuvaan etätyöhön. Kyselyyn vastasi 1061 vastaajaa, jotka ovat työelämässä. Ovaskainen (2020) käsittelee artikkelissaan Akava Worksin tutkimuksen tuloksia. Tutkimustulosten mukaan etätyöllä ei ole pelkästään positiivisia vaikutuksia. Etätyö on tuonut mukanaan kuormitusta, joka johtuu sosiaalisen vuorovaikutuksen vähäisyydestä. Pelkkään etätyöhön vetäytyminen ei siis todennäköisesti edistä hyvinvointia työssä. Ylä-Anttila (2020) käsittelee artikkelissaan mielen hyvinvointipalveluja tarjoavan Auntie Solutionsin laatiman kyselyn tuloksia. Etätyöntekijöiden stressin määrä on suurentunut loppuvuodesta. Kyselyyn vastasi 1155 vastaajaa. Kyselyn dataa on kerätty vuoden 2020 alun ja marraskuun välisenä aikana. Moisala ja Hyrkäs (2021) tuovat esille artikkelissaan,

että mielenterveyssyistä kirjoitetut sairauslomamat ovat kasvaneet syksyllä 2021. Muut sairauslomapäivät ovat päinvastoin vähentyneet. Erityisesti stressi- ja uupumuusoireet ovat olleet selvässä kasvussa. Artikkelit perustuu työterveyspalveluita tarjoavan Heltin dataan. Koho (2021) käsittelee artikkelissaan ”Miten Suomi voi” -seurantatutkimuksen tuloksia. Tutkimuksen mukaan koronan pitkittymisen vaikutukset alkavat näkyä. Erityisesti nuorten ja yksinasuvien työhyvinvointi on heikentynyt. Alle 36-vuotiaat työntekijät kokevat työn imua vähemmän kuin ennen koronaa. Työn imun käsite tarkoittaa työssä esiintyvää tilaa, jota hallitsevat myönteiset tunteet ja motivaatio. Nuorten työtyytyväisyys on heikentynyt, ja he kokevat etävarmuutta oman ammatin tulevaisuudesta vahvemmin kuin muut ikäryhmät. Myös arvio omasta työkyvystä ja terveydestä on heikentynyt. Erkkö (2021a) käsittelee artikkelissaan Microsoftin Work Trend Index -tutkimuksen tuloksia. Tutkimustulosten mukaan 54 prosenttia työntekijöistä on sitä mieltä, että työn määrä ylittää oman jaksamisen. Suoranaista uupumusta työtaakan alla kokee 39 prosenttia työntekijöistä. Indeksissä analysoitiin muutosta ihmisten teknologian käytössä pandemian myötä. Indeksi perustui 30 000 työntekijän haastatteluun. Suomessa haastateltiin yli tuhatta työntekijää. Pakkala (2021) käsittelee artikkelissaan työterveyslaitoksen tekemän ”Miten Suomi Voi” -tutkimuksen tuloksia. Artikkelin mukaan erityisesti nuorten aikuisten työhyvinvointi heikentyi koronan pitkittyessä. Nuorten aikuisten kokemukset työoloista ovat muita kielteisemmät. Lisäksi työn on koettu vaikuttavan haitallisesti muuhun elämään. Loppuvuodesta 2020 lähes joka viides nuori oli sitä mieltä, että kohtelu työpaikalla ei ole reilua. Suurehko osa nuorista ei ollut myöskään uusinut korona-aikana työtapojaan parempiin. Tutkimuksen osallistujamäärä oli 757. Vastaajista 125 oli nuoria aikuisia eli alle 36-vuotiaita. Tutkimus tehtiin loppuvuoden 2019 ja 2020 välillä. Känslä (2021) käsittelee artikkelissaan Microsoftin Human Factors Labin tutkimustuloksia videoneuvottelujen aiheuttamasta väsymyksestä. Tutkittavat jaettiin kahteen ryhmään. Ensimmäisessä ryhmässä tutkittavat osallistuivat videoneuvotteluihin ilman välitaukoja ja toisessa ryhmässä henkilöt pitivät sessioiden välissä tauon Headspace-sovelluksen avulla meditoiden. Pidetttiin neljä 30 minuutin mittaista neuvottelua ja tauon pituus oli toisessa neuvottelussa 10 minuuttia. Ensimmäisessä ryhmässä aiheutui beta-aaltojen huomattavaa kumuloitumista, mikä on merkki stressistä. Toivio (2021b) käsittelee artikkelissaan Microsoftin Work Trend Index -tutkimuksen tuloksia. Tutkimustulosten mukaan yli puolella suomalaisista on liikaa töitä ja lähes puolet kokee uupumusta työssään. Kuormitusta aiheuttaa etenkin etäpalaverien runsas määrä sekä viestitulva. Tutkimuksen mukaan Z-sukupolvi eli 18–25-vuotiaat

kärsivät eniten etätyöstä. Jopa 59 prosenttia suomalaisista Z-sukupolveen kuuluvista vastaajista kertoo, että työ tuntuu erittäin haastavalta. Tutkimus tehtiin verkossa vuoden 2021 tammikuussa. Siihen osallistui 1000 vastaajaa Suomesta ja globaalisti yli 30000 ihmistä 31 maasta. Mäntö (2021b) käsittelee artikkelissaan työterveyslaitoksen ”Miten voit?” -kyselyn tuloksia. Kysely paljastaa, että etätöissä uupuvat erityisesti nuoret. Rokka (2021b) käsittelee artikkelissaan työterveyslaitoksen ”Miten Suomi voi?” -tutkimuksen tuloksia. Tutkimuksen mukaan alle 36-vuotiaiden työuupumusoireet ja työssä tylsistyminen ovat kohonneet selvästi loppuvuodesta 2019 kesään 2021. Tätä vanhemmilla nämä oireet ovat nousseet vain hiukan. Seuranta-aineisto on kerätty samoilta henkilöiltä ja siinä on vastaukset noin kuuden kuukauden välein. Vastaajien lukumäärä oli 542. Lisäksi on satunnaisotos loppuvuodesta 2019 yhteensä 1567 vastaajalta ja kesällä 2021 yhteensä 1418 vastaajalta.

”Etätyön lisääntymisen vaikutus ei ole pelkästään positiivinen, sillä se ’on toisaalta tuonut mukanaan myös sosiaalisen vuorovaikutuksen vähäisyydestä johtuvaa kuormitusta’. Vetäytyminen pelkkään etätyöhön tuskin siis edistää hyvinvointia työssä, Akava Works pääättelee.” (Ovaskainen, 2020.)

”Työterveyspalveluita tarjoavan Heltin data paljastaa, että mielenterveyssyistä kirjoitetuissa sairauslomissa on koettu syksyn aikana selvä kasvu, kun samaan aikaan muiden sairauslomapäivien määrä on vähentynyt. Marraskuussa havaittiin jo hyvin poikkeuksellinen ilmiö: henkisiin voimavaroihin liittyvät poissaolot ylittivät ensimmäistä kertaa muiden sairauslomapäivien määrän. Datan lähempi tarkastelu paljasti, että etenkin stressi- ja uupumisoireet ovat olleet selvässä kasvussa syksyn aikana.” (Moisala & Hyrkäs, 2021.)

Myös asiantuntijat ovat havainneet työntekijöiden hyvinvoinnin heikkenemistä. Kempas (2020b) käsittelee artikkelissaan Auronilla työskentelevän fysioterapeutti Vartian ja koulutettujen hierojien liiton puheenjohtaja Leppäsen näkemyksiä. Vartia kertoo, että hänen vastaanotollaan on ollut paljon etätyöläisiä ja että uudet asiakkaat haluavat keskustella etätyöstä vastaanotolla todella usein. He ovat omasta mielestään naputelleet pitkiä aikoja läppäri sylissä. Myös Leppäsen vastaanotolla on näkynyt enemmän etätyöläisiä. Myös liiton muut jäsenet ovat tehneet vastaavia havaintoja. Ihmisten syy tulla hierontaan ovat ongelmat niska-hartia-seudulla. He myös kertovat vastaanotolle tullessaan tehneensä etätöitä. Korpimies (2020) on käsitellyt artikkelissaan tutkija ja CoHumans-yhtiön toimitusjohtaja Seppäsen näkemyksiä. Korona-aika on tuonut esiin

pienien arkisten kohtaamisten tärkeyden työpaikoilla. Niiden puuttuessa myös ammattilainen voi väsyä ja suhtautua kriittisesti omaan osaamiseensa ja työpanokseensa. Larsen (2020) kertoo artikkelissaan, että Meeker toteaa koronavirusraportissaan, että suurin työn ja vapaa-ajan tasapainottamisen haaste on vanhemmilla, joilla on kotona pieniä lapsia. Eskola (2021b) käsittelee artikkelissaan Työterveyslaitoksen vanhemman tutkija Ruohomäen Kauppalehden tänään töissä -ohjelmassa laadittua haastattelua. Ruohomäen mukaan stressin ja kuormituksen kokemus ovat kasvaneet etätöissä. Työpäivien pituus ja työn määrä ovat kasvaneet. Lisäksi työssä on koettu yksinäisyyttä ja tylsistymistä.

”Auronilla työskentelevä fysioterapeutti Minttu Vartia on nähnyt vastaanotollaan paljon etätyöläisiä. Hänkin kertoo uusista asiakkaista. ’Etätyö otetaan vastaanotolla puheeksi todella usein. Tunnustetaan, että on läppäri sylissä naputellut pitkiä aikoja.’ Myös koulutettujen hierojien liiton puheenjohtaja Marko Leppäsen vastaanotolle on tullut aiempaa enemmän etätyöntekijöitä. Samankaltaisia havaintoja on kuulunut myös liiton jäseniltä. ’Ihmiset tulevat hierontaan niska-hartia-seudun ongelmien vuoksi ja sanovat ensimmäisenä, että olen tehnyt etätöitä’, Leppänen kertoo.” (Kempas, 2020b.)

Työntekijöiden hyvinvoinnin heikkenemistä on tutkittu myös VTT:llä. Toivion (2021a) artikkelin mukaan VTT:llä on huomattu, että kokousputket uuvuttavat.

4.4 Turvallisuuden diskurssi

4.4.1 Yleistä

Turvallisuuden diskurssi pitää sisällään puheen riskeistä ja niiden välttämisestä. Puhe siitä, että joku toiminta on riskitöntä, delegitimoii toimintaa, kun taas puhe siitä, että joka toiminta on korkeariskistä, delegitimoii sitä.

4.4.2 Tietoturva heikkenee

Tietoturvan heikkenemisen teemassa etätöiden nähdään vaikuttavan organisaation tietoturva heikentävästi. Tietoturva liittyy yritysturvallisuuteen ja kuuluu turvallisuuden diskurssiin. Tietoturvan heikkeneminen delegitimoii etätöitä.

Tietoturvaan viitataan kolmessa artikkelissa. Pervilän (2020a) ensimmäisessä artikkelissa käsitellään Kabersky Labin tekemän selvityksen tuloksia. Selvityksen aihepiirinä olivat koronaviruksen vaikutukset työelämään. Selvityksen mukaan työnantajien tulisi kouluttaa etätyöntekijät paremmin tietoturvariskien varalta. Etätyöntekijät eivät tiedä

keinoja laitteiden ja verkkojen suojautumiseen tunkeutujilta. 73 prosenttia haastatelluista ei ole lainkaan harjoitellut kybertapausten varalta. 27 prosenttia haastatelluista on joutunut phishingin ja muiden huijausyritysten kohteeksi etätöitä tehdessään, mikä pahentaa tietoturvan heikkoa tilaa. Pervilän (2020b) toisessa artikkelissa käydään läpi tutkimuksen tuloksia. Tutkimuksen on laatinut kyberturvayhtiö Tessian. Tutkimustuloksista käy ilmi, että 52 prosenttia etätyöntekijöistä kertoo, että he kiertävät yrityksen tietoturvan käytäntöjä syystä tai toisesta. Jo valvonnan ulkopuolella työskentely saa ihmiset ottamaan suurempia riskejä kuin mitä he muuten tekisivät. Kotona ja omilla laitteilla toimittaessa tuntuu siltä, että it-osaston tietoturvasta antamilla ohjeilla ei ole aina niin väliä. Kotona on myös häiriötekijöitä, jotka nakertavat tietoturvaa. Näitä voivat olla lapset tai asuinkumppanit tai pelkästään se, että järjestelyt ovat erilaiset kuin toimistossa. Lehmusvirran (2020) artikkelissa käydään läpi Harvey Nash/KPMG CIO Surveyn tuloksia. Tulosten mukaan verkon yli tapahtuva työskentely aiheuttaa tietoturvahuolia yrityksille. Neljä kymmenestä vastaajasta raportoi kyberhyökkäysten määrän lisääntyneen korona-aikana. Repo (2021) käsittelee artikkelissaan etätyön vaikutusta tietoturvaan. Artikkelissa on haastateltu Helsingin kauppakamarin asiantuntija Vesteristä. Artikkelin mukaan etätyö on lisännyt yrityssalaisuuksien vuotamista. Joka kymmenes yritys kertoo salaisen tiedon vaarantuneen etätyön seurauksena.

”Työnantajien on harjaannutettava kotona töitä tekevät paremmin kyberturvan riskien varalta. Etätyöläisiltä puuttuu tietämys siitä, miten firman laitteet ja verkot suojataan tunkeutujilta. Maailmanlaajuisesti miljoonat työntekijät ovat pandemian takia joutuneet maaliskuun alusta lähtien tekemään töitään kotoa käsin. Peräti 73 prosenttia Kaspersky Labin haastattelemista noin 6000 työntekijästä sanoo, että he ’eivät ole saaneet työnantajilta ollenkaan harjoitusta kybertapausten varalle.’ Tietoturvan onnetonta tilannetta pahentaa se, että 27 prosenttia haastatelluista sanoo jo joutuneensa etätöissä phishing-sähköpostien ja muiden covid-19-virukseen liittyvien huijausyritysten kohteiksi.” (Pervilä, 2020a.)

”Kotikonttoreissa otetaan usein suurempia riskejä kuin toimistoissa it-osaston ja tietoturvan tiimien valvovan silmän alla työskenneltäessä. Kyberturvayhtiö Tessianin tutkimuksen mukaan 52 prosenttia kotona työskentelevistä sanoo syystä tai toisesta kiertävänsä yrityksen tietoturvan käytäntöjä. Tessianin tuoreen The State of Data Loss -selvitys osoittaa, että jo it-osaston valvonnan ulkopuolella työskentely saa ihmiset ottamaan suurempia riskejä kuin mitä he muuten tekisivät. Kotona ja omilla laitteilla

toimittaessa tuntuu siltä, että it-osaston tietoturvasta antamalla ohjeilla ei ole aina niin väliä, ZDnet kirjoittaa. Ja vaikka sääntöjä ei kierrettäisi tarkoituksellisesti, on kotona monia häiriötekijöitä, jotka nakertavat tietoturvaa. Tällaisia voivat olla lapset tai asuinkumppanit tai pelkästään se, että kotikonnttorin järjestelyt ovat tuiki erilaiset kuin toimistossa. Ulkoisilla tekijöillä on siis merkitystä tietoturvan kannalta. Eräät Tessianin kyselyyn vastanneista pitävät kyberturvan lepsuilun syinä tiukkoja aikatauluja ja paineita suoriutua kotona tehtävistä töistä nopeasti.” (Pervilä, 2020b.)

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

5.1 Keskeiset tulokset ja johtopäätökset

Tämän työn tarkoituksena oli selvittää etätyön legitimitetin rakentumista koronaviruspandemian alkamisen jälkeen. Työn varsinaisena tutkimuskysymyksenä toimii seuraava: *Miten etätyön legitimitetti rakentuu mediadiskursseissa koronaviruspandemian alkamisen jälkeen?*

Työhön kuului sekä kirjallisuusselvitys että empiirinen osa. Kirjallisuusselvitys tehtiin etätyön ja legitimitetin aihepiireistä. Kirjallisuusselvitys on esitelty luvussa 2. Empiirisen osan metodit on esitelty luvussa 3 ja tulokset luvussa 4.

Kirjallisuuden mukaan etätyö on syntynyt Yhdysvalloissa tavoitteesta lyhentää työmatkoja etätyön avulla. Käsite on syntynyt 1970-luvun öljykriisin yhteydessä. Lisäksi yritykset keskittyivät 1980-luvulle enemmän ja enemmän kustannusten karsimiseen ja huomasivat, että etätyön avulla on mahdollista pienentää tilakustannuksia. (Ojala, 2009.) Tämän lisäksi organisaatiot ovat alkaneet nähdä etätyön työkaluna houkutella ja pitää huipputason työntekijöitä tilanteessa, jossa työntekijöistä on pulaa (Allen, Golden & Shocklyn, 2015; Ojala, 2009). Etätyö voi tuottaa sekä hyötyä että haittaa niin organisaatiolle kuin työntekijälle. Kirjallisuuden perusteella vastaus siihen, tuottaako etätyö enemmän hyötyä vai haittaa, ei ole itsestään selvää kumpaankaan suuntaan. (Allen ym., 2015; Allen, Johnson, Kiburz, & Shockley, 2013; Bélanger ym., 2013.)

Työn empiiristä osuutta rajattiin sekä käytettävän median, aikajakson että sisällön suhteen. Mediaksi valittiin *Talouselämä*-lehti, joka edustavaa liikkeenjohtajien intressipiiriä. Tarkastelujaksona oli 1.3.2020–31.12.2021. Lisäksi työ rajattiin niihin artikkeleihin, jotka löytyvät hakusanalla ”Etätyö” ja liittyvät myös sisällöllisesti etätyön teemaan.

Työn tuloksena löysin teemoja, joiden mukaisesti artikkeleissa oleva teksti on mahdollista ryhmitellä. Tämän jälkeen pyrin löytämään diskursseja, joihin kyseiset teemat on mahdollista ryhmitellä. Työn löytämä teema- ja diskurssijako on toki vain yksi mahdollinen lukuisien mahdollisuuksien joukossa. Teemajako laadittiin siten, että kussakin teemassa on vain joko etätyötä legitimoivaa tai delegitimoivaa sisältöä.

Löydetyt diskurssit ovat talousdiskurssi, terveyden ja hyvinvoinnin diskurssi sekä turvallisuusdiskurssi. Näistä talousdiskurssi on hegemoninen eli valtaosa analysoitavasta materiaalista kuuluu talousdiskurssiin.

Talousdiskurssiin kuuluu sekä niitä teemoja, joissa legitimoidaan etätyötä, että niitä teemoja, joissa delegitimoidaan etätyötä. Etätyötä legitimoidaan seuraavissa teemoissa:

- Tuottavuus paranee (alaluku 4.2.2)
- Toimitilakustannukset pienenevät (alaluku 4.2.4)
- Yritysten matkakustannukset pienenevät (alaluku 4.2.5)
- Työntekijöiden matka-aika ja -kustannukset pienenevät (alaluku 4.2.6)
- Verotus pienenee (alaluku 4.2.7)
- Sitoutuminen organisaatioon paranee (alaluku 4.2.10)
- Pienet kaupungit ja maaseutu saavat muuttovoittoa (alaluku 4.2.15)
- Asuminen matkailukohteissa mahdollistuu (alaluku 4.2.16)
- Etätöitä on tehty jo pitkään (alaluku 4.2.17)
- Etätöitä tullaan tekemään ikuisesti (alaluku 4.2.18)
- Globaali rekrytointi mahdollistuu (alaluku 4.2.20)
- Työntekijät toivovat etätyön jatkumista (alaluku 4.2.21)

Etätyötä delegitimoidaan seuraavissa teemoissa:

- Tuottavuus heikkenee (alaluku 4.2.3)
- Verotus suurenee (alaluku 4.2.8)
- Palvelujen kulutus heikkenee (alaluku 4.2.9)
- Sitoutuminen organisaatioon heikkenee (alaluku 4.2.11)
- Etätyötä tekevien asema heikkenee (alaluku 4.2.12)
- Uuden luonti ja innovatiivisuus vaikeutuu (alaluku 4.2.13)
- Vuorovaikutus vaikeutuu (alaluku 4.2.14)
- Konttoreille palataan takaisin (alaluku 4.2.19)

Terveyden ja hyvinvoinnin diskurssiin kuuluu yksi etätyötä legitimoiva ja yksi etätyötä delegitimoinva teema. Etätyötä legitimoivassa teemassa käsitellään työntekijöiden hyvinvoinnin paranemista. Etätyötä delegitimoinvassa teemassa käsitellään työntekijöiden hyvinvoinnin heikkenemistä.

Turvallisuuden diskurssissa ainoa teema on etätyötä delegitimoiva tietoturvan heikkeneminen.

On havaittavissa, että kirjallisuudessa mainitut etätyön legitimoitiperusteet nousevat esiin myös tuoreessa aineistossa. Näitä ovat työmatkojen lyhentäminen, tilakustannusten pienentäminen ja mahdollisuus houkutella ja pitää huipputason työntekijöitä tilanteessa, jossa työntekijöistä on pulaa. Myöskään se, tuottaako etätyö enemmän hyötyä vai haittaa vastaus siihen, tuottaako etätyö enemmän hyötyä vai haittaa, ei ole itsestään selvää kumpaankaan suuntaan.

5.2 Jatkotutkimusehdotukset

Tätä kirjoitettaessa koronaviruspandemian alkamisesta on jo aikaa. Osassa työpaikkoja jatketaan etätyökäytäntöjä, osassa on palattu kokonaan takaisin työpaikoille ja osassa jatketaan hybridityön merkeissä. Vastaavanlaisen tutkimuksen voisi tehdä tuoreella aineistolla selvittäen, miten etätyön legitimizeetti rakentuu tällä hetkellä.

Tutkimusta voisi tehdä myös työntekijöiden intressipiiriin. Talouselämä-lehti edustaa yritysjohtajien intressipiiriä. Esimerkiksi jostain työntekijöitä edustavasta tiedotusvälineestä voisi saada lisänäkemyksiä.

Työelämä jakautuu toimialoihin. Tutkimusta voisi tehdä myös käyttäen aineistona jotain toimialaa edustavaa ammattilehteä. Tämän avulla saisi lisäselvitystä siitä, miten etätyön legitimizeetti rakentuu juuri kyseisellä toimialalla.

Lisää tutkittavaa löytyisi myös suoraan organisaatioista. Esimerkiksi haastatteleamalla yrityksen johtoa tai työntekijöitä, voisi saada organisaatiokohtaista tuoretta tietoa siitä, miten etätyön legitimizeetti kyseisessä yrityksessä rakentuu.

5.3 Tutkimuksen rajoitteet ja arviointi

Tämä tutkimus rajautuu Talouselämä-lehteen. Koska kyseinen lehti on suunnattu yritysjohtajille, voidaan ajatella, että tutkimus edustaa liikkeenjohtajien ja liikkeenjohtajia lähellä olevien tahojen intressipiiriä. Suhtautuminen etätyöhön voi olla erilainen esimerkiksi työntekijöiden keskuudessa.

Aineiston voidaan ajatella olevan varsin kattava. Jokainen artikkeli pohjautuu joko jonkin tutkimuksen tuloksiin tai asiantuntijoiden mielipiteisiin. Osa aineistosta perustuu tutkimuksiin, joissa on käytetty erittäin laajoja aineistoja, kun taas osassa aineistoa

artikkeli on kirjoitettu sellaisen asiantuntijan mielipiteen pohjalta, joka pyrkii jollain tavalla myymään omaa yritystään tai asiantuntemustaan. Näin ollen lukijan kannattaa tutkimustuloksia lukiessaan kiinnittää huomiota siihen, mihin artikkeli perustuu. Jotta lukija voisi tehdä tällaista päättelyä, artikkelin lähteenä käytettävä tutkimus tai asiantuntija on kerrottu erikseen jokaisen tuloksen kohdalla.

Aineistossa on mukana aikajakso 1.3.2020–31.12.2021. Tämä aikajakso sijoittuu koronaviruspandemian alkamisen jälkeen. Tätä alalukua kirjoitettaessa eli tammikuussa 2023, koronaviruspandemia ei rajoita suomalaisessa yhteiskunnassa enää yritysten toimintaa. Jotta tutkimus saadaan valmiiksi, tuoreimmat artikkelit on kuitenkin jätetty tämän tutkimuksen ulkopuolelle eli tutkimuksessa ei ole mukana sitä, miten legitimizeetti rakentuu koronaviruspandemian jo laannuttua.

LÄHTEET

- Allen, T., Golden, T. & Shocklyn, K. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological science in the public interest*, 16 (2), 40–68.
- Allen, T., Johnson, R., Kiburz, K., & Shockley, K. (2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66, 345–376.
- Anttila, T., Nätti, J., Ojala, S. & Tammelin, M. (2012). *Ansiotyö kotona. Yleisyys, ominaispiirteet, seuraukset ja hallinta palkansaajilla*. Tampereen yliopisto.
- Bailey, D. & Kurland, N. (2002). A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of organizational behavior*, 23 (4), 383–400.
- Bélanger, F., Watson-Manheim, M., & Swan, B. (2013). A multi-level socio-technical systems telecommuting framework. *Behaviour & Information Technology*, 32, 1257–1279.
- Bieser, J., Vaddadi, B., Kramers, A., Höjer, M., & Hilty, L. M. (2021). Impacts of telecommuting on time use and travel: A case study of a neighborhood telecommuting center in Stockholm. *Travel, Behaviour & Society*, 23, 157–165. doi: 10.1016/j.tbs.2020.12.001
- Bosch-Sijtsema, P. & Sivunen, A. (2013). Professional virtual worlds supporting computer-mediated communication, collaboration, and learning in geographically distributed contexts. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 56, 160–175.
- Brynjolfsson, E., Horton, J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G. & TuYe, H. (2020). Covid-19 And Remote Work: an Early Look at US Data. NBER (toim.). *NBER Working Paper Series*, National Bureau of Economic Research. <https://www.nber.org/papers/w27344>
- Brown, A. & Toyoki, S. (2013). Identity Work and Legitimacy. *Organization Studies*, 34 (7), 875–896. doi: 10.1177/0170840612467158
- Butler, E., Cheryl, A. & Williams, S. (2007). Does telecommuting improve productivity? *Communications of the ACM*, 50 (4), 101–103.
- Crandall, W. & Gao, L. (2005). An update on telecommuting: review and prospects for emerging issues. *SAM Advanced Management Journal*, 70 (3), 30.
- Díez-Martín, F., Prado-Roman, C. & Blanco-González, A. (2013). Beyond legitimacy: legitimacy types and organizational success. *Management decision*, 51 (10), 1954–1969.
- Dijk, T. (1997). Introduction: The study of discourse. Julkaisussa Dijk, T. (toim.) *Discourse studies: A multidisciplinary introduction*. London: SAGE, 1–7.
- Dornbusch, S. & Scott, W. (1975). *Evaluation and the Exercise of Authority*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Downling, J. & Pfeffer, J. (1975). Organizational legitimacy: Social values and organizational behaviour. *Pacific Sociological Review*, 18, 122–136.
- Du, S. & Vieira, E. (2012). Striving for Legitimacy Through Corporate Social Responsibility: Insights from Oil Companies. *Journal of Business Ethics*, 110 (4), 413–427. doi: 10.1007/s10551-012-1490-4
- Elsbach, K. & Cable, D. (2012). Why showing your face at work matters. *MIT Sloan Management Review*, 53 (4), 10–12.
- Etter M., Colleoni, E., Illia, L., Meggiorin, K., & D'Eugenio, A. (2018). Measuring Organizational Legitimacy in Social Media: Assessing Citizens' Judgments With Sentiment Analysis. *Business & Society*, 57 (1), 60–97. doi: 10.1177/0007650316683926
- Fonner, K., & Roloff, M. (2010). Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: When less contact is beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38, 336–361.
- Gajendran, R. & Harrison, D. (2006). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of individual consequences and mechanisms of distributed work. *Annual meeting proceedings (Academy of Management)*, 8 (1), D1–D6.
- Gajendran, R. & Harrison, D. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences, *Journal of Applied Psychology*, 92 (6), 1524–1541.
- Garrett, R. & Danziger, J. (2007). Which Telework? Defining and Testing a Taxonomy of Technology-Mediated Work at a Distance. *Social Science Computer Review*, 25, 27–47.
- Golden, T. & Eddleston, K. (2020). Is there a price telecommuters pay? Examining the relationship between telecommuting and objective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103348–. doi: doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103348
- Golden, T. & Veiga, J. (2005). The Impact of Extent of Telecommuting on Job Satisfaction: Resolving Inconsistent Findings. *Journal of Management*, 31 (2), 301–318. doi: 10.1177/0149206304271768
- Golden, T. (2006). The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 319–340.
- Golden, T., Veiga, J. & Simsek, Z. (2006). *Journal of Applied Psychology*, 91 (6), 1340–1350. doi: 10.1037/0021-9010.91.6.1340
- Haack, P., Pfarrer, M., & Scherer, A. (2014). Legitimacy-as-Feeling: How Affect Leads to Vertical Legitimacy Spillovers in Transnational Governance. *Journal of Management Studies*, 51 (4), 634–666. doi: 10.1111/joms.12071
- Haddon, L. & Brynin, M. (2005). The character of telework and the characteristics of teleworkers. *New Technology, Work and Employment*, 20, 34–46.
- Harker, M. & MacDonnell, R. (2012). Is telework effective for organizations? A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes, *Management Research Review*, 35 (7), 602–616.

- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2012). *Tutki ja kirjoita*. 15.–17.p. Helsinki: Tammi.
- Hylmö, A. (2006). Telecommuting and the Contestability of Choice: Employee Strategies to Legitimize Personal Decisions to Work in a Preferred Location. *Management Communication Quarterly*, 19 (4), 541–569. doi: 10.1177/0893318905284762
- Hynes, M. (2016) Developing (tele)work? A multi-level sociotechnical perspective of telework in Ireland. *Research in transportation economics*, 5721–5731.
- Jahn, J., Eichhorn, M., & Brühl, R. (2020). How Do Individuals Judge Organizational Legitimacy? Effects of Attributed Motives and Credibility on Organizational Legitimacy. *Business & Society*, 59 (3), 545–576. doi: 10.1177/0007650317717959
- Johnson, C., Dowd, T., Ridgeway, C. (2006). Legitimacy as a Social Process. *Annual review of sociology*, 32 (1), 53–78.
- Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (2016). *Diskurssianalyysi: teorian, peruskäsitteet ja käyttö*. Tampere: Vastapaino.
- Kim, S: (2017). Is telecommuting sustainable? An alternative approach to estimating the impact of home-based telecommuting on household travel. *International Journal of Sustainable Transportation*, 11(2), 72–85. doi: 10.1080/15568318.2016.1193779
- Kizza, J. (2013). *Ethical and social issues in the information age*. London, England: Springer-Verlag.
- Konradt, U., Schmook, R., & Malecke, M. (2000). Impacts of telework on individuals, organizations and families: A critical review. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 15, 63–100.
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work–family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 347–367.
- Kostova, T., & Zaheer, S. (1999). Organizational legitimacy under conditions of complexity: The case of the multinational enterprise. *Academy of Management Review*, 24, 64–81.
- Kurland, N. & Bailey, D. (1999). Telework: The Advantages and Challenges of Working Here, There, Anywhere, and Anytime. *Organizational dynamics*, 28 (2), 53–68.
- Kuruzovich, J., Paczkowski, W., Golden, T., Goodarzi, S. & Venkatesh, V. (2021). Telecommuting and job outcomes: A moderated mediation model of system use, software quality, and social Exchange. *Information & management*, 58 (3), 103431. doi: 10.1016/j.im.2021.103431
- Long, Z., Kuang, K., Buzzanell, P., Du-Babcock, B. & Bhatia, V. (2013) Legitimizing and Elevating Telework: Chinese Constructions of a Nonstandard Work Arrangement. *Journal of business and technical communication*, 27 (3), 243–262.
- Luke, B, Barraket, J., & Eversole, R. (2013). Measurement as legitimacy versus legitimacy of measures: Performance evaluation of social enterprise. *Qualitative Research in Accounting and Management*, 10 (3/4), 234–258. doi: 10.1108/QRAM-08-2012-0034

- Marz, W. & Şen, S. (2022). Does telecommuting reduce commuting emissions? *Journal of Environmental Economics and Management*, 116. doi: 10.1016/j.jeem.2022.102746
- Masuda, A., Holtschlag, C. & Nicklin, J. (2017). Why the availability of telecommuting matters: The effects of telecommuting on engagement via goal pursuit. *Career development international*, 22 (2), 200–219.
- Masuda, A., Poelmans, S., Allen, T., Spector, P., Lapierre, L., Cooper, C., Abarca, N., Brough, P., Ferreira, P. & Fraile, G. (2012). Flexible Work Arrangements Availability and their Relationship with Work-to-Family Conflict, Job Satisfaction, and Turnover Intentions: A Comparison of Three Country Clusters. *Applied psychology*, 61 (1), 1–29.
- Maurer, J. (1971). *Readings in organizational theory: Open system approaches*. New York: Random House.
- MediaAuditFinland. (2021). LT ja JT Tarkastustilasto. <https://mediaauditfinland.fi/wp-content/uploads/2021/06/LT-tilasto-2020.pdf>
- Miotto, G., Del-Castillo-Feito, C., & Blanco-González, A. (2020). Reputation and legitimacy: Key factors for Higher Education Institutions' sustained competitive advantage. *Journal of Business Research*, 112, 342–353. doi: 10.1016/j.jbusres.2019.11.076
- Mokhtarian, P. (1992). Defining telecommuting. *Institute of Transportation Studies*. <http://uctc.its.berkeley.edu/research/papers/080.pdf>
- Morganson, V., Major, D., Oborn, K., Verive, J. & Heelan, M. (2010). Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology*, 25, 578–595.
- Nicholls. (2010). The Legitimacy of Social Entrepreneurship: Reflexive Isomorphism in a Pre-Paradigmatic Field. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 34 (4), 611–633. doi: 10.1111/j.1540-6520.2010.00397.x
- Nicklin, J., Mayfield, C., Caputo, P.M., Lee, M., Sackett, A.L., Roch, S., Arboleda, M., Cosentino, R., Melinsky, K. & Rosman, H. (2009). Telecommuting and organizational attitudes and outcomes: a meta-analysis, *Pravara Management Review*, 8 (2), 2–16.
- Lachapelle, U., Tanguay, G. & Neumark-Gaudet, L. (2018). Telecommuting and sustainable travel: Reduction of overall travel time, increases in non-motorised travel and congestion relief? *Urban studies*, 55 (10), 2226–2244.
- Luodonpää-Manni, M., Hamunen, M. & Konstenius, R. (2020). Tutkimuksen käytäntö. Teoksessa Luodonpää-Manni, M., Hamunen, M., Konstenius, R., Miestamo, M., Nikanne, U. & Sinnemäki, K. (toim.) *Kielentutkimuksen menetelmiä I-IV*. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura, 374–411.
- O'Brien, W. & Yazdani Aliabadi, F. (2020). Does telecommuting save energy? A critical review of quantitative studies and their research methods. *Energy and Buildings*, 225, 110298–110298. doi: 10.1016/j.enbuild.2020.110298

- Ojala, S. (2009). Työ hajautuu – missä käsitteiden rajat? *Työelämän tutkimus*, 7 (2), 92–104.
- Paltridge, B. (2012). *Discourse Analysis. An Introduction*. (2. p.). London: Continuum.
- Patriotta, G., Gond, J., & Schultz, F. (2011). Maintaining Legitimacy: Controversies, Orders of Worth, and Public Justifications. *Journal of Management Studies*, 48 (8), 1804–1836. doi: 10.1111/j.1467-6486.2010.00990.x
- Pearce, J. (2009). Successful corporate telecommuting with technology considerations for late adopters. *Organizational Dynamics*, 38, 16–25.
- Pfeffer, J. (1981). Management as symbolic action: The creation and maintenance of organizational paradigms. Teoksessa Cummings, L. & Staw, B. (toim.) *Research in organizational behaviour*, 13, 1–52. Greenwich, CT: JAI Press.
- Pfeffer, J. & Salancik, C. (1978). *The external control of organizations: A resource dependence perspective*. New York: Harper & Row.
- Pinsonneault, A., & Boisvert, M. (2001). The impacts of telecommuting on organizations and individuals: A review of the literature. In N. J. Johnson (Toim.), *Telecommuting and virtual offices: Issues and opportunities* (s. 163–185). Hershey, PA: Idea Group Publishing
- Pälli, P. & Lillqvist, E. (2020). Diskurssianalyysi. Teoksessa Luodonpää-Manni, M., Hamunen, M., Konstenius, R., Miestamo, M., Nikanne, U. & Sinnemäki, K. (toim.) *Kielentutkimuksen menetelmiä I-IV*. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura, 374–411.
- Reyes, A. (2011). Strategies of legitimization in political discourse: From words to actions. *Discourse Society*, 22, 781.
- Sarbu, M. (2022). Does telecommuting kill service innovation? *Research in Transportation Economics*, 95, 101206–. doi: 10.1016/j.retrec.2022.101206
- Sardeshmukh, S., Sharma, D. & Golden, T. (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: a job demands and job resources model: Impact of telework on exhaustion and job engagement. *New technology, work, and employment*, 27 (3), 193–207.
- Shockley, K. & Allen, T. (2007). When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 479–493.
- Spinuzzi, C. (2007). Guest Editor’s Introduction: Technical Communication in the Age of Distributed Work. *Technical communication Quarterly*, 16, 265–277.
- Suchman, M. (1995). Managing legitimacy: Strategic and institutional approaches. *Academy of Management Review*, 20 (3), 571–610.
- Suddaby, R., Bitektine, A., & Haack, P. (2017). Legitimacy. *Academy of Management annals*, 11 (1), 451–478.
- Tampereen yliopisto. (2020). Tutkimusseminaari ja pro gradu- ja kandidaatintutkielma. Ohjeita työskentelyyn, yrityksen johtaminen. *Johtamisen ja talouden tiedekunta*.

- Thatcher, S. & Zhu, X. (2006). Changing Identities in a Changing Workplace: Identification, Identity Enactment, Self-Verification, and Telecommuting. *The Academy of Management Review*, 31 (4), 1076–1088. doi: 10.5465/AMR.2006.22528174
- Tilastokeskus (2019). Digitalisaatio on läpäissyt suomalaisen työelämän. https://www.stat.fi/til/tyoolot/2018/tyoolot_2018_2019-12-11_fi.pdf
- Tworoger, L., Ruppel, C., Gong, B. & Pohlman, R. (2013). Leadership constraints: Leading global virtual teams through environmental complexity. *International Journal of e-Collaboration*, 9 (2), 34–60.
- U.S. Office of Personnel Management. (2013). *2013 status of telework in the federal government*. Tulostettu 20.3.2022. http://www.telework.gov/Reports_and_Studies/Annual_Reports/2013teleworkreport.pdf
- Vaara, E., Tienari, J. & Laurila, J. (2006). Pulp and paper fiction: on the discursive legitimation of global industrial restructuring. *Organization Studies*, 27 (6), 789–810.
- Van Leeuwen, T. (1995). *The Grammar of Legitimation*. London: School of Printing, School of Media.
- van Leeuwen, T & Wodak, R. (1999). Legitimizing Immigration Control: A Discourse-Historical Analysis. *Discourse Studies*, 1 (1), 83–118.
- Van Leeuwen, T. (2007). Legitimation in discourse and communication. *Discourse & Communication*, 1(1), 91–112. doi:10.1177/1750481307071986
- Weber, M. (1978) [1924]. *Economy and Society, Vols. I and II*. Berkeley: University of California Press.
- Westfall, R. (1997) The Telecommuting Paradox. *Information systems management*, 14 (4), 15–20.
- Westfall, R. (2004). Does telecommuting really increase productivity? *Communications of the ACM*, 47 (8), 93–96.
- Windeler, J., Chudoba, K. & Sundrup, R. (2017). Getting away from them all: Managing exhaustion from social interaction with telework. *Journal of Organizational Behavior*, 38 (7), 977–995. doi: 10.1002/job.2176
- Ye, L. (2012). Telecommuting: Implementation for success. *International Journal of Business and Social Science*, 3 (15), 20–29.
- Zhu, P. (2013). Telecommuting, Household Commute and Location Choice. *Urban Studies* (Edinburgh, Scotland), 50(12), 2441–2459. doi: 10.1177/0042098012474520

AINEISTO

- Aaltonen, R. (2020a). Korona runtelee yhä muotikauppaa – Etätyön jatkuminen laskee etenkin yhden tuoteryhmän kysyntää. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/korona-runtelee-yha-muotikauppaa-etatyon-jatkuminen-laskee-etenkin-yhden-tuoteryhman-kysyntaa/ecc7c60d-d77d-437b-bea0-6d5576892849>
- Aaltonen, R. (2020b). Saivatko etätyöt selän ja hartiat jumiin? Tässä asiantuntijoiden vinkit ongelmien ehkäisyyn. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/saivatko-etatyot-selan-ja-hartiat-jumiin-tassa-asiantuntijoiden-vinkit-ongelmien-ehkaisyyn/9c57f3d0-bb56-4030-b4c4-34838ddf1f74>
- Aaltonen, R. (2020c). Kuka vastaa siitä, että etätyöajan ergonomia on kunnossa? Korona-aika on jumiuttanut niskat ja hartiat monelta. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/kuka-vastaa-siita-etta-etatyoajan-ergonomia-on-kunnossa-korona-aika-on-jumiuttanut-niskat-ja-hartiat-monelta/e827bb63-1a17-4d32-ab1d-aba01fc64d9b>
- Bhose, C. (2021). Into tehdä töitä etänä hiipuu yrityksissä – Aiempaa harvempi jää kotikonttorille. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/into-tehda-toita-etana-hiipuu-yrityksissa-aiempaa-harvempi-jaa-kotikonttorille/cb0232ad-f308-43c1-a11f-4ccf045c6812>
- Blomqvist, J. (2020). *Talouselämä* selvitti: Kolme suomalaista suuryritystä on jo palannut etätöistä, osa päättää paluusta vasta kesän jälkeen. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/talouselama-selvitti-kolme-suomalaista-suuryritysta-on-jo-palannut-etatoista-osa-paattaa-paluusta-vastakesan-jalkeen/23673443-fafa-4612-a9eb-7c5a3369523b>
- Boxberg, K. (2020). ”Kukaan tuskin palaa kokonaan normaaliin” – Suomalaisissa suuryhtiöissä arvioidaan etätyön lisääntyvän pandemian loputtua. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/kukaan-tuskin-palaa-kokonaan-normaaliin-suomalaisissa-suuryhtiöissa-arvioidaan-etatyon-lisaantyyvan-pandemian-loputtua/09389055-a94d-4e11-a62d-74aadd9b07d0>
- Choudhury, P. (2021). Etätyö tuo merkittäviä etuja yrityksille ja niiden työntekijöille – Harvard Business Review tutki kokonaan etätyöhön siirtyneitä yrityksiä. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/etatyo-tuo-merkittavia-etuja-yrityksille-ja-niiden-tyontekijoille-harvard-business-review-tutki-kokonaan-etatyohon-siirtyneita-yrityksia/9ad2c359-5331-4089-858d-aa1ae3cc31c>
- Erkko, A. (2021a). Pitkään jatkunut etätyö uuvuttaa: työajan jälkeen lähetetään 42 % enemmän Teams-viestejä kuin vuosi sitten – Microsoft havaitsi seitsemän muutostrendiä työskentelytavoissa. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/pitkaan-jatkunut-etatyo-uuvuttaa-tyoajan-jalkeen-lahetetaan-42-enemman-teams-viesteja-kuin-vuosi-sitten-microsoft-havaitsi-seitseman-muutostrendia-tyoskentelytavoissa/4dfa392c-b88d-4f37-983d-2cedcf7455d3>

- Erkko, A. (2021b). Danske Bank antaa työntekijöilleen tonnin etätyöpisteen kalustamiseen: ”Paluuta vanhaan ei ole”. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/danske-bank-antaa-tyontekijoilleen-tonnin-etatyopisteen-kalustamiseen-paluuta-vanhaan-ei-ole/720ebae6-e0d8-425a-bb3c-fa5ecb0a1ea4>
- Erkko, A. (2021c). Millä mallilla jatkossa tehdään töitä? Vältä nämä virheet exit-suunnitelman teossa. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. [https://www.talouselama.fi/uutiset/milla-mallilla-jatkossa-tehdään-toita-valtana-virheet-exit-suunnitelman-teossa/ab9a7874-a03f-4ec4-bc72-af609f72b00e](https://www.talouselama.fi/uutiset/milla-mallilla-jatkossa-tehdaan-toita-valtana-virheet-exit-suunnitelman-teossa/ab9a7874-a03f-4ec4-bc72-af609f72b00e)
- Erkko, A. (2021d). Tutkimus paljastaa: Yli puolet työntekijöistä valmiina irtisanoutumaan, jos työnantaja ei tarjoa työaikajoustoja ja etätyötä. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/tutkimus-paljastaa-yli-puolet-tyontekijoista-valmiina-irtisanoutumaan-jos-tyonantaja-ei-tarjota-tyoajajoustoja-ja-etatyota/26185fe6-13fe-4366-a4d5-2e42ee327cb3>
- Erkko, A. (2021e). Näin yritykset suunnittelevat nyt syksyn työskentelyä – ”Jos yrität lähteä kontrolloimaan fiksujen asiantuntijoiden työntekoa liikaa, siitä ei seuraa mitään hyvää”. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/nain-yritykset-suunnittelevat-nyt-syksyn-tyoskentelya-jos-yritat-lahtea-kontrolloimaan-fiksujen-asiantuntijoiden-tyontekoa-liikaa-siita-ei-seuraa-mitaan-hyvaa/e6e0707e-dc90-4d56-b4df-54ecf3c8205a>
- Eronen, E. (2021). Näin korona vähensi ihmisten liikkumista helmikuussa – Uudellamaalla etätyötä teki 30 prosenttia enemmän väkeä kuin vuotta aiemmin. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/nain-korona-vahensi-ihmisten-liikkumista-helmikuussa-udellamaalla-etatyota-teki-30-prosenttia-enemman-vakea-kuin-vuotta-aiemmin/d429b3de-4e22-4647-8a6c-6e6b5c391669>
- Eskola, H. (2020a). Paluu etätöistä työpaikoille kannattaa ottaa suunnitteluun nyt – Keskuskauppakamari ja Terveystalo laativat ohjeet, joilla paluu sujuu turvallisesti. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/paluu-etatoista-tyopaikoille-kannattaa-ottaa-suunnitteluun-nyt-keskuskauppakamari-ja-terveystalo-laativat-ohjeet-joilla-paluu-sujuu-turvallisesti/8a4ceaa0-d6bd-48c7-bca3-8e171dea40ba>
- Eskola, H. (2020b). Onko eristäytymisen jälkeisessä maailmassa tilaa avokonttoreille? Asiantuntija ennustaa, että tulevaisuudessa työpaikoilla tarvitaan enemmän pieniä kokoustitiloja. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/onko-eristaytymisen-jalkeisessa-maailmassa-tilaa-avokonttoreille-asiantuntija-ennustaa-etta-tulevaisuudessa-tyopaikoilla-tarvitaan-enemman-pienia-kokoustitiloja/962096a7-6969-4b2a-8b54-a09e276516ad>
- Eskola, H. (2020c). Suomalaiset innostuivat etätyöstä: Työtyytyväisyys kasvoi ja kiire hellitti. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/suomalaiset-innostuivat-etatyosta-tyotytyvaisyys-kasvoi-ja-kiire-hellitti/6b063f34-d85e-4c9c-b336-1672dbef2161>
- Eskola, H. (2020d). Tutkimus: Työelämän stressi ja turhautuneisuus ovat vähentyneet etäilyaikana, mutta yhteisöllisyyden puute uhkaa. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/tutkimus-tyoelaman-stressi-ja-turhautuneisuus-ovat-vahentyneet-etailyaikana-mutta-yhteisollisyyden-puute-uhkaa>

turhautuneisuus-ovat-vahentyneet-etailyaikana-mutta-yhteisollisyyden-puute-uhkaa/10f88cf2-9eef-48f9-ba9b-6426dff1648d

- Eskola, H. (2021a). Millenniaaleilla valtavat odotukset toimitiloille – Miten heidät houkutellaan konttorille koronan jälkeen? *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/millenniaaleilla-valtavat-odotukset-toimitiloille-miten-heidat-houkutellaan-konttorille-koronan-jalkeen/e35761df-9e33-431a-af12-494d70894ef4>
- Eskola, H. (2021b). Onnistumisen syy on tavallisena pidetty asia – Etätyön laatu on suomalaisessa työelämässä tutkitusti hyvää. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/onnistumisen-syy-on-tavallisena-pidetty-asia-etatyon-laatu-on-suomalaisessa-tyoelamassa-tutkitusti-hyvaa/f020e49b-6e42-4d0c-a812-af04a2384199>
- Herlin, H. (2021). Heikki Herlin: Etätyö ei muuta kaupungistumista – ”Voin kuitenkin vannon, etten ole muuttamassa Tampereelle, Kuopioon tai Jyväskylään”. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/heikki-herlin-etatyo-ei-muuta-kaupungistumista-voin-kuitenkin-vannoa-etten-ole-muuttamassa-tampereelle-kuopioon-tai-jyvaskytaan/abde26c0-d956-4de1-ae2f-74aa3125757e>
- Hertsi, A. (2020). Lounas- ja kulttuurietujen käyttö romahti: ”Huhtikuu oli todella kovaa kyytiä”. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/lounas-ja-kulttuurietujen-kaytto-romahti-huhtikuu-oli-todella-kovaa-kyytia/2ce31733-0c73-4302-99ac-3508197ff447>
- Holtari, S. (2021a). Etätyö ja Lapin harrastukset samassa paketissa – Levillä avautuu lisää etätyöpisteitä, Capman ja Lexia mukana. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/etatyo-ja-lapin-harrastukset-samassa-paketissa-levilla-avautuu-lisaa-etatyopisteita-capman-ja-lexia-mukana/921b7efc-7f33-4ddf-9217-faf6021bef33>
- Holtari, S. (2021b). Tässäpä ratkottavaa työpaikoille: Puolet etätyössä olleista ei halua enää lainkaan takaisin työpaikalle. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/tassapa-ratkottavaa-tyopaikoille-puolet-etatyossa-olleista-ei-halua-ena-lainkaan-takaisin-tyopaikalle/1fb5174d-a7e8-403c-be37-6930cce255cf>
- Honkamaa, A. (2020). Tämä kysymys on ihmetyttänyt monia etätöitä tekeviä – nyt verottajalta tuli siihen selkeä vastaus. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/tama-kysymys-on-ihmetyttanyt-monia-etatoita-tekevia-nyt-verottajalta-tuli-siihen-selkea-vastaus/515c0124-6810-407a-912d-1a8255fbbd54>
- Honkamaa, A. (2021). Oletko suunnitellut etätöitä etelän lämmössä? Asiantuntija varoittaa ikävistä seurauksista. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/oletko-suunnitellut-etatoita-etelan-lammossa-asiantuntija-varoittaa-ikavista-seurauksista/0f4dad8e-f20a-43b3-93db-fa1a8be1e657>
- Horttanainen, A. (2020). Tebatti: Toisille etätyö on kauhistus ja toisille kukoistus – Etätyöstä pitää muistaa kahdeksan tärkeää asiaa. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/tebatti-toisille-etatyo-on-kauhistus-ja-toisille->

kukoistus-etatyosta-pitaa-muistaa-kahdeksan-tarkeaa-asiaa/da4e926b-0ac5-4e65-9019-e5be5af998cf

- Huutilainen, H. (2020a). Yritysten hallitukset kokoontuvat osin etänä myös koronan jälkeen – Hallitusammattilainen: ”Ei saisi mennä siihen, että ollaan etänä siksi, ettei jakseta lähteä paikalle”. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/yritysten-hallitukset-kokoontuvat-osin-etana-myos-koronan-jalkeen-hallitusammattilainen-ei-saisi-menna-siihen-etta-ollaan-etana-siksi-ettei-jakseta-lahtea-paikalle/b071cb22-a435-49f4-8e38-d57bb4f5c2c2>
- Huutilainen, H. (2020b). Etätyö yleistyy, jäävätkö konttorit tyhjilleen? ”Yksi vuosi on aika lyhyt aika tehdä radikaaleja päätöksiä”. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/etatyo-yleistyy-jaavatko-konttorit-tyhjilleen-yksi-vuosi-on-aika-lyhyt-aika-tehda-radikaaleja-paatoksia/be10c70e-4494-4e3f-b2c5-4f93da557543>
- Huutilainen, H. (2021a). Kysely: Valtaosa yrityksistä uskoo työhön liittyvän autoilun vähenevän pysyvästi koronan vuoksi. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/kysely-valtaosa-yrityksista-uskoo-tyohon-liittyvan-autoilun-vahenevan-pysyvasti-koronan-vuoksi/86346b7a-b739-4552-af3a-7620910ffb9>
- Huutilainen, H. (2021b). Paluu konttoreille ehti kestää vain lyhyen ajan – Alueellinen etätyösuositus pakottaa yritykset ottamaan takapakkia. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/paluu-konttoreille-ehti-kestaava-vain-lyhyen-ajan-alueellinen-etatyosuositus-pakottaa-yritykset-ottamaan-takapakkia/65081475-8fd5-4b0e-b883-31da1e671c5a>
- Isotalus, P. (2021). SY:n Pentikäinen: Suomesta voi tulla etätyön suurvalta – 70 prosenttia haluaa jatkaa etätöitä koronakriisin jälkeen. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/syn-pentikainen-suomesta-voi-tulla-etatyon-suurvalta-70-prosenttia-haluaa-jatkaa-etatöita-koronakriisin-jalkeen/c7bfbd8-a8a5-48ec-8e54-1c5fef640001>
- Jauhiainen, I. (2021a). Näin etätyö paransi suomalaisten elämäntapoja. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/nain-etatyo-paransi-suomalaisten-elamantapoja/789c1d08-33ff-44e9-be10-62372c8c770c>
- Jauhiainen, I. (2021b). ”Järkyttävä isku, johtaa todennäköisesti lomautuksiin” – Henkilöstöravintolat pelkäävät tosissaan etätyösuosituksen seurauksia. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/jarkyttava-isku-johtaa-todennakoisesti-lomautuksiin-henkilostoravintolat-pelkaavat-tosissaan-etatyosuosituksen-seurauksia/4b22c10b-0107-45c1-bfd1-71e7fbad5e0e>
- Jauhiainen, I. (2021c). ”Jos kaikki palaisivat konttorille, se olisi haaste työteholle” – Yritykset havahtuivat etätyön lisännen tehoja ja tyytyväisyyttä. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/jos-kaikki-palaisivat-konttorille-se-olisi-haaste-tyoteholle-yritykset-havahtuivat-etatyon-lisannen-tehoja-ja-tyytyvaisyytta/e2230dd3-a7d4-4988-94d2-10507fc6cceb>
- Joshi, A. (2020). ”Etätyöstä tulee sääntö, ei poikkeus” – Yritysjohdaja Tebatissa: Korona tuo 6 pysyvää muutosta. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/etatyosta-tulee-saanto-ei-poikkeus->

yritysjohtaja-tebatissa-korona-tuo-6-pysyvaa-muutosta/4564c92b-04fa-41dc-b1ae-44e273661c99

- Jurvelin, K. (2021). Isojen yhtiöiden johtajat uskovat, ettei normaaliin arkeen palata ennen vuotta 2022 – suhtautumisessa etätöyöhön näkyy yllättävä muutos. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/isojen-yhtioiden-johtajat-uskovat-ettei-normaaliin-arkeen-palata-ennen-vuotta-2022-suhtautumisessa-etatyohon-nakyy-yllattava-muutos/c30847ae-a76c-43cb-ba1fec7f522d5241>
- Kailio, A. (2020). Onko olo tunkkainen etätöissä? Suuntaa Barbadoselle – Paratiisisaari tarjoaa ulkomaalaisille etätöviisumeita erikoishintaan. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/onko-olo-tunkkainen-etatoissa-suuntaa-barbadoselle-paratiisisaari-tarjoaa-ulkomaalaisille-etatyoviisumeita-erikoishintaan/de6cd28d-cac6-4e08-9a2a-91e653797661>
- Karkimo, A. (2020). Netflixin toimitusjohtaja vastustaa etätöitä - ”On pelkästään pahasta, kun ihmiset eivät voi kokoontua yhteen”. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/netflixin-toimitusjohtaja-vastustaa-etatyota-on-pelkastaan-pahasta-kun-ihmiset-eivat-voi-kokoontua-yhteen/462744d6-214b-4afe-a803-fffc73ff14c7>
- Karkimo, A. (2021a). Microsoft kehitti uuden ratkaisun etätöihin – saattaa aiheuttaa myös ahdistusta. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/microsoft-kehitti-uuden-ratkaisun-etatoihin-saattaa-aiheuttaa-myo-ahdistusta/58fdf497-7c5f-4686-a7f4-55963a621f34>
- Karkimo, A. (2021b). Etätöiden tekoon mökillä luvassa helpotusta? Näin laajakaistatuki laajenee. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/etatoiden-tekoon-mokilla-luvassa-helipotusta-nain-laajakaistatuki-laajenee/b7100748-0d5f-41f4-90a3-3c1d99feb7d8>
- Kempas, K. (2020a). Kysely: Suomessa etätöihin siirryttiin enemmän kuin muissa EU-maissa – asiantuntija ei ylläty. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/kysely-suomessa-etatoihin-siirryttiin-enemman-kuin-muissa-eu-maissa-asiantuntija-ei-yllaty/2f79fcb4-b7f4-443f-a67e-c09294983d48>
- Kempas, K. (2020b). Tuntuuko pitkä etätöyörupeama jo hartioissasi? – Asiantuntijat vinkkaavat, miten pidät huolta kehostasi kotitoimistolla. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/tuntuuko-pitka-etatyoyorupeama-jo-hartioissasi-asiantuntijat-vinkkaavat-miten-pidat-huolta-kehostasi-kotitoimistolla/03e20e35-e2ff-4519-8e8d-70cae5160cdc>
- Kempas, K. (2020c). Vuosia vanha tutkimus valottaa kysymystä, jota mietitään nyt monilla työpaikoilla – BBC: Etätöyökokeilu paransi työntekijöiden tuottavuutta 13 prosentilla. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/vuosia-vanha-tutkimus-valottaa-kysymysta-jota-mietitaan-nyt-monilla-tyopaikoilla-bbc-etatyoyokokeilu-paransi-tyontekijoiden-tuottavuutta-13-prosentilla/e3fb37f1-3c77-4c38-85ce-06dedb9ac7f7>
- Kempas, K. (2020d). NYT: Etätöyön yleistyminen jakaa kotitoimistolla töitä tekevät Yhdysvalloissa kahteen kastiin – osalle muutos tietää pienempää palkkaa ja epävarmempaa tulevaisuutta. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022.

<https://www.talouselama.fi/uutiset/nyt-etatyon-yleistyminen-jakaa-kotitoimistolla-toita-tekevat-yhdysvalloissa-kahteen-kastiin-osalle-muutos-tietaa-pienempaa-palkkaa-ja-epavarmempaa-tulevaisuutta/b9751037-4553-4901-beff-03176c365753>

Kempas, K. (2020e). Etätyöryntäys paljasti, että monessa työssä työntekijän ei tarvitse sijaita Suomessa – Professori: Yhä useampi yritys oivaltaa tämän, ja se voi huonontaa työntekijän asemaa. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/etatyoryntays-paljasti-etta-monessa-tyossa-tyontekijan-ei-tarvitse-sijaita-suomessa-professori-yha-useampi-yritys-oivaltaa-taman-ja-se-voi-huonontaa-tyontekijan-asemaa/6aa889d0-ed11-4ac7-8070-36391e949777>

Kempas, K. (2020f). Syntyvyyskäännö orastaa, mutta uhkaa jäädä tyngäksi – Mikä on etätöiden vaikutus perhesuunnitelmiin? *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/syntyvyyskaanne-orastaa-mutta-uhkaa-jaada-tyngaksi-mika-on-etatoiden-vaikutus-perhesuunnitelmiin/585909e7-dbf5-4d21-a10f-7c56b40e538d>

Kempas, K. (2021a). Kurjistuva kunta ei voi ripustaa kaikkea toivoaan etätyöhön – Etätöitäkään ei haluta tehdä missä tahansa. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/kurjistuva-kunta-ei-voi-ripustaa-kaikkea-toivoaan-etatyohon-etatoitakaan-ei-haluta-tehda-missa-tahansa/948865ad-25b6-439b-8a3c-388273bb0014>

Kempas, K. (2021b). Pakotettu etätyökokeilu oli työntekijöiden mieleen – Yksi neljästä rahoitusosalalla haluaa tehdä etätöitä jopa koko työviikon. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/pakotettu-etatyokokeilu-oli-tyontekijoiden-mieleen-yksi-neljasta-rahoitusosalalla-haluaa-tehda-etatolta-jopa-koko-tyoviikon/8ddd35e2-cbef-4735-81c1-08d7489b056d>

Kempas, K. (2021c). Läsnaolo työpaikalla kannattaa – Jos työsi on sinulle kallis. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/lasnaolo-tyopaikalla-kannattaa-jos-tyosi-on-sinulle-kallis/af8e39ea-d007-49a1-ac2f-1c2a06a1db02>

Koho, S. (2021). Koronakriisin pitkittyminen heikentänyt suomalaisten työhyvinvointia – Professori antaa vinkit etätyöapatian selättämiseen ja etätiimin kannustamiseen. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/koronakriisin-pitkittyminen-heikentanyt-suomalaisten-tyohyvinvointia-professori-antaa-vinkit-etatyoapatian-selattamiseen-ja-etatiimin-kannustamiseen/4d62b7eb-cfba-4362-bde8-fd08bc23b83e>

Koho, S. (2020a). Iltapäiväkahvit juodaan nyt virtuaalisesti toimistolla – Coworking-tilojen kävijämäärät ovat vähentyneet, mutta toimijat luottavat tulevaisuuteen. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/iltapaivakahvit-juodaan-nyt-virtuaalisesti-toimistolla-coworking-tilojen-kavijamaarat-ovat-vahentyneet-mutta-toimijat-luottavat-tulevaisuuteen/3a3cb803-0714-41cc-93ef-1f49d765f9f3>

Koho, S. (2020b). Ajatus etätyöverosta saa asiantuntijoilta tylyn tuomion – ”Suomen järjestelmän kannalta ehdotus olisi aivan käsittämätön”. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/ajatus-etatyoverosta-saa>

asiantuntijoilta-tylyn-tuomion-suomen-jarjestelman-kannalta-ehdotus-olisi-aivan-kasittamaton/7a3699ad-51d0-4721-b195-7cb6b9c5f1f5

- Komonen, J. (2021). Näin teknologiajätit päättivät etätöiden jatkumisesta – Deltamuunnos muutti Applen toimistolle paluun aikatauluja. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/nain-teknologiajattipaattivat-etatoiden-jatkumisesta-deltamuunnos-muutti-applen-toimistolle-paluun-aikatauluja/ede9cbbc-06bc-4f09-b3f6-4313cf12d820>
- Koponen, T. (2021). Ilmarisen johtajalta uusi näkemys etätöiden vaikutuksista: "Ei välttämättä pienennä neliömääriä". *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/ilmarisen-johtajalta-uusi-nakemys-etatoiden-vaikutuksista-ei-valttamatta-pienenna-neliomaaria/8da54205-b892-4219-962c-b0d7c0e6fa78>
- Korhonen, S. (2020). Etätö tuli teknologia-alalle jäädäkseen – Työntekijöiden kotiin jäämisellä voi olla toimistoille yllättävä seuraus. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/etaty-tuli-teknologia-alalle-jaadakseen-tyontekijoiden-kotiin-jaamisella-voi-olla-toimistoille-yllattava-seuraus/d964231d-719a-4200-b6ee-ffa3be1a352b>
- Korpimies, A. (2020). Etätö heikentää työtehoa ja syö itsearvostusta – ”Olisi hyvä löytää tapoja, jolla kiittää työkavereita etänäkin”. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/etaty-heikentaa-tyotehoa-ja-syo-itsearvostusta-olisi-hyva-loytaa-tapoja-jolla-kiittaa-tyokavereita-etanakin/ca3efbf2-b2ca-45d5-9b73-16e12d0668a8>
- Korpimies, A. (2021a). Paluuta koronaa edeltävään aikaan ei ole: Hybridityöstä on tulossa uusi normaali. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/paluuta-koronaa-edeltavaan-aikaan-ei-ole-hybridityosta-on-tulossa-uusi-normaali/4b245965-6c57-4119-a5d2-f9fbc12d841c>
- Korpimies, A. (2021b). Etätöön pitkittyminen on vaikeuttanut tieteentekoa Suomessa: ”Paluuta lähityöhön odotetaan kiivaasti”. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/etatyon-pitkittyminen-on-vaikeuttanut-tieteentekoa-suomessa-paluuta-lahityohon-odotetaan-kiivaasti/9caa20c0-d984-4094-b3bd-c3f2c221937f>
- Korpimies, A. (2021c). Suomalaisyhtiö kehitti oman mallin uuden ajan työskentelyyn: kasvokkaisia kokouksia saa pitää vain kolmena päivänä viikossa. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/suomalaisyhtio-kehitti-oman-mallin-uuden-ajan-tyoskentelyyn-kasvokkaisia-kokouksia-saa-pitaa-vain-kolmena-paivana-viikossa/3606df07-8ffd-48ae-bd05-e11ad7e1f6fd>
- Koskela, V. (2021). Tebatti: Läsnaolon kokemukset yhdistävät ihmisiä ja lisäävät organisaatioiden luovuutta. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/tebatti-lasnaolon-kokemukset-yhdistavat-ihmisia-ja-lisaavat-organisaatioiden-luovuutta/9ff52764-b342-4343-b656-ab304b05811f>
- Kupila, P. (2021a). Etätöön jatkuminen syö nyt jaksamista – Metso Outotecissa kokeillaan luottamuksen palauttamista tiimissä pelattavalla simulaatiopelillä. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/etatyon-jatkuminen-syo-nyt-jaksamista-metso-outotecissa-kokeillaan-luottamuksen->

palauttamista-tiimissa-pelattavalla-simulaatiopelilla/1d462f65-769a-44d8-9657-11559057e970

- Kupila, P. (2021b). Työntekijät kapinoivat, tiimihenki rakoilee, sääntöjä ei ole – Asiantuntija antaa vinkit, joilla kaaos hybridityössä taltutetaan. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/tyontekijat-kapinoivat-tiimihenki-rakoilee-saantoja-ei-ole-asiantuntija-antaa-vinkit-joilla-kaaos-hybridityossa-taltutetaan/f2735082-009c-4544-b18b-ba65c7966137>
- Känsälä, S. (2020). Etätyökulttuuri tuli jäädäkseen, ennustaa Bill Gates: arvelee työmatkailun vähenevän tulevaisuudessa yli 50 prosenttia. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/etatyokulttuuri-tuli-jaadakseennustaa-bill-gates-arvelee-tyomatkailun-vahenevan-tulevaisuudessa-yli-50-prosenttia/86bfcfa0-fc17-4816-be39-b6ee7235f83c>
- Känsälä, S. (2021). Etätyön rasitus näkyy aivokäyrissäkin – Näin torjut haitan. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/etatyon-rasitus-nakyy-aivokayrissakin-nain-torjut-haitan/1e0b0964-67ab-417f-be8d-aece0e1f765a>
- Kärki, J. (2020a). Onko avokonttoreihin paluuta koronan jälkeen? Moni asia mietittävä uusiksi, kun etätyöläiset palaavat työpaikoille. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/onko-avokonttoreihin-paluuta-koronan-jalkeen-moni-asia-mietittava-uusiksi-kun-etatyolaiset-palaavat-tyopaikoille/41ffa43f-66eb-405d-925a-bf9e3f167947>
- Kärki, J. (2020b). Hallituksen etätyöveivailussa outo logiikka: Yökerhoissa saa heilua, työpaikat syynissä. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/hallituksen-etatyoveivailussa-outo-logiikka-yokerhoissa-saa-heilua-tyopaikat-syynissa/a61e9cbf-c325-4570-b954-3ef9ab41a18d>
- Kärkkäinen, J. & Rannanpää, S. (2021). Tebatti: Etätöihin liittyy työuupumuksen vaara – Aivoille on annettava niiden tarvitseman rauha. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/tebatti-etatoihin-liittyy-tyouupumuksen-vaara-aivoille-on-annettava-niiden-tarvitseman-rauha/dbcdfa14-f959-416b-bbc1-d48ac969e79a>
- Laatikainen, T. (2020). Näin innovointi onnistuu etänä 450 000 työntekijän yhtiössä – "Myös Linuxin ja MySQL:n kaverit istuivat ympäri maailman". *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/nain-innovointi-onnistuu-etana-450-000-tyontekijan-yhtiossa-myo-linixin-ja-mysqln-kaverit-istuivat-ympari-maailman/49cd635d-aec0-4650-9b15-d222caab47f7>
- Lahnajärvi, A. (2021). Näin etätyö on parantanut elämänlaatua – 750 asiantuntijaa arvioi käyttäytymistään työterveyslaitoksen kyselyssä. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/nain-etatyo-on-parantanut-elamanlaatua-750-asiantuntijaa-arvioi-kayttaytymistaan-tyoterveyslaitoksen-kyselyssa/601257cf-9e9f-4c56-a8c5-023daa495a50>
- Lappalainen, E. (2020). Onko edessä ikuisen etätyön aikakausi? Pienet kaupungit voittavat jos Facebookin ja muiden teknojättien ennustus toteutuu myös Suomessa. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/onko-edessa-ikuisen-etatyon-aikakausi-pienet-kaupungit-voittavat-jos-facebookin-ja>

muiden-teknojattien-ennustus-toteutuu-myos-suomessa/a5383ac6-3957-42fb-96b7-aa591f3124a5

- Larsen, S. (2020). Korona muuttaa työelämää tavoilla, joita on vielä vaikea ymmärtää – Yrityksille seitsemän hankalaa haastetta. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/korona-muuttaa-tyoelamaa-tavoilla-joita-on-viela-vaikea-ymmartaa-yrityksille-seitseman-hankalaa-haastetta/ec5c9cd9-9945-495a-a37b-41bf3d577402>
- Lehmusvirta, A. (2020). Johtajakysely: ”Yli 80 prosenttia huolissaan työntekijöidensä mielenterveydestä”- Siirtymä etätöihin näyttää pysyvältä. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/johtajakysely-yli-80-prosenttia-huolissaan-tyontekijoidensa-mielenterveydesta-siirtyma-etatyohon-nayttaa-pysyvalta/9398ec25-ce6b-49b3-9645-65d63794a5a2>
- Lehtinen, P. (2020). Huoli etätöiden tietoturvasta kasvaa – Kyselyn mukaan yhä useampi suomalaisyritys on joutunut rikoksen uhriksi. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/huoli-etatyon-tietoturvasta-kasvaa-kyselyn-mukaan-yha-useampi-suomalaisyritys-on-joutunut-rikoksen-uhriksi/3aed1ee3-be31-4031-b95c-b5dc631d6fa0>
- Lehto, E. (2020a). Teknologia sektorilla puhutaan jo ikuisista etätöistä – F-Securen työntekijät ovat tottuneet etätöihin, mutta korona-aika on tuonut myös yllätyksiä. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/teknologia-sektorilla-puhutaan-jo-ikuisista-etatoista-f-securen-tyontekijat-ovat-tottuneet-etatoihin-mutta-korona-aika-on-tuonut-myos-yllatyksia/d64e7f41-263f-49f1-8e78-d3c57c484376>
- Lehto, E. (2020b). Toimistotyöläiset eivät jääneet kotiin, vaikka hallitus suosittelee etätöitä – Näin korona muutti suomalaisyritysten arkea. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/toimistotyolaiset-eivat-jaaneet-kotiin-vaikka-hallitus-suosittelee-etatoita-nain-korona-muutti-suomalaisyritysten-arkea/0475c07c-5da9-4edf-9d2a-b8fdcd327da4>
- Linnainmaa, H. (2021a). Kokemus tuo menestystä etätöissä – Suomi on etätöiden edelläkävijä. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/kokemus-tuo-menestysta-etatyossa-suomi-on-etatyon-edellakavija/18fb458a-884d-4885-a036-9294f43b93be>
- Linnainmaa, H. (2021b). Korona toi etätöitä ja se heiluttaa työmarkkinoita – Yksi suojamuuri Suomessa säilyy. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/korona-toi-etatyot-ja-se-heiluttaa-tyomarkkinoita-yksi-suojamuuri-suomessa-sailyy/f1fa6034-f94d-4cfa-bfea-ee01a2eccd0c>
- Lähdevuori, L. (2020). Yli 100-vuotias suomalaisyhtiö siirtyy pysyvästi paikkariippumattomaan työskentelyyn – ”Tulevaisuudessa työntekijöille annetaan entistä enemmän vastuuta ja itsenäisyyttä”. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/yli-100-vuotias-suomalaisyhtio-siirtyy-pysyvasti-paikkariippumattomaan-tyoskentelyyn-tulevaisuudessa-tyontekijoille-annetaan-entista-enemman-vastuuta-ja-itsenaisyytta/8f098b18-08fe-40d0-a6ae-73bb84fde0a9>

- Lähtemäki, P. (2021). Työntekijöiden valta kasvaa, ja toimistoista tulee työnantajille bränditekijä – Technopoliksen toimitusjohtajan usko toimistojen vetovoimaan ei horju. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/tyontekijoiden-valta-kasvaa-ja-toimistoista-tulee-tyonantajille-branditekija-technopoliksen-toimitusjohtajan-usko-toimistojen-vetovoimaan-ei-horju/da80789b-ee4e-44c6-abc3-4babb01cf09d>
- Lähtemäki, P. (2020a). Lounasjätti avaa ovet, vaikka etäsuositus vie asiakkaita: ”Yhteiskunta ei enää kestä, että mennään takaisin käypäasetoon”. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/lounasjatti-avaa-ovet-vaikka-etasuositus-vie-asiakkaita-yhteiskunta-ei-ena-kesta-etta-mennaan-takaisin-kapysasetoon/4b05e148-65f5-4290-9094-3bf67ddeb16b>
- Lähtemäki, P. (2020b). Hybridimalli ratkaisee koronan, etätyöt ja autopulmat, mutta yhdistääkö hybridi parhaat vai pahimmat puolet? *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/hybridimalli-ratkaisee-koronan-etatyot-ja-autopulmat-mutta-yhdistaako-hybridi-parhaat-vai-pahimmat-puolet/eefd0a6f-87fa-44f0-b085-9cddf5ea4d5e>
- Lähtemäki, P. (2020c). Kansa erakoituu: Onko etätyöläisen maksalaatikko ja huono työasento verolle pantava? *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/kansa-erakoituu-onko-etatyolaisen-maksalaatikko-ja-huono-tyoasento-verolle-pantava/abe3d4d8-3f9e-4543-a980-6bdcaad3889f>
- Mainio, T. (2021). Perhe Australiasta saapui Leville: Etätyöstä virisi Levin matkailun uusi toivo. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/perhe-australiasta-saapui-leville-etatyosta-virisi-levin-matkailun-uusi-toivo/ab1496f0-868c-40f9-a83e-d53824966e11>
- Moisala, M. & Hyrkäs, A. (2021). Tebatti: Syksy paljasti etätöiden nurjan puolen – Mikä lääkkeeksi etätyöapatiaan? *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/tebatti-syksy-paljasti-etatoiden-nurjan-puolen-mika-laakkeeksi-etatyoapatiaan/2f93a5db-f82f-45f5-b7dd-c153e2347697>
- Myllärniemi, C. (2021). Pian on aika siirtyä saunasta takaisin työpisteelle – paluu uuteen arkeen vaatii uudenlaisia neuvotteluja työn pelisäännöistä. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/pian-on-aika-siirtya-saunasta-takaisin-tyopisteelle-paluu-uuteen-arkeen-vaatii-uudenlaisia-neuvotteluja-tyon-pelisaannoista/0d2e656d-5ff4-4c9d-821b-555627fc63f7>
- Mänty, S. (2021a). Pysyvästi etätöitä lisäävien yritysten määrä kasvaa – tämän takia yhä harvempi aikoo palata työpaikalle. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/pysyvasti-etatoita-lisaavien-yritysten-maara-kasvaa-taman-takia-yha-harvempi-aikoo-palata-tyopaikalle/19b38a69-9c9c-4615-a0f5-7339b9daba31>
- Mänty, S. (2021b). Nuoret uupuvat etätöissä enemmän, hybridimallissa saavutetaan eniten hyötyjä – Nämä asiat työpaikalla tulisi jatkossa huomioon. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/nuoret-uupuvat-etatoissa-enemman-hybridimallissa-saavutetaan-eniten-hyotyja-nama-asiat-tyopaikalla-tulisi-jatkossa-huomioon/8f514bf8-2c22-453e-8116-9c0797413ef5>

- Nieminen, S. (2021a). Moni tekee etätöitä mökillä, mutta professorin mukaan ei ehkä kannattaisi. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/moni-tekee-etatoita-mokilla-mutta-professorin-mukaan-ei-ehka-kannattaisi/e837d113-ff7d-4d67-b0de-8c37ef8d6555>
- Nieminen, S. (2021b). Lounasruokailun yhteisöllisyyttä kaivataan, kertoo tuore tutkimus – Etätyöskentely on haaste ruokapalveluyrityksille. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/lounasruokailun-yhteisollisyytta-kaivataan-kertoo-tuore-tutkimus-etatyoskentely-on-haaste-ruokapalveluyrityksille/946ac685-f4bf-4cdd-a1ef-dbc62eeb646d>
- Nieminen, S. (2021c). Saksan pankit karsivat jo toimistotiloistaan etätöiden vuoksi – Myös Suomessa viitteitä samasta ilmiöstä. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/saksan-pankit-karsivat-jo-toimistotiloistaan-etatyon-vuoksi-myos-suomessa-viitteita-samasta-ilmioista/816353fb-f433-4fbd-bcd5-d52f2d82143f>
- Niskanen, S. (2020). Etätö jää osin pysyväksi koronan jälkeenkin, ja suomalainen teknoyhtiö näkee tässä markkinaraon – ”Toimistoja ei ole varusteltu osittaiseen etätööhön”. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/etatyo-jaa-osin-pysyvaksi-koronan-jalkeenkin-ja-suomalainen-teknoyhtiö-nakee-tassa-markkinaraon-toimistoja-ei-ole-varusteltu-osittaiseen-etatyohon/4b58bc86-bbd6-4b83-b6bf-fe5a030ee3b5>
- Nurminen, T. (2020). Etätövero kerää jyrkkää vastustusta Saksassa: ”Ei tunnu kotona työskentelevistä oikeudenmukaiselta”. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/etatyovero-kerää-jyrkkää-vastustusta-saksassa-ei-tunnu-kotona-tyoskentelevista-oikeudenmukaiselta/3c28b29d-d293-4803-92b6-4c318c44938f>
- Ojalainen, J. (2020). Hallitus harkitsee jatkoa etäsuositukselle, elinkeinoelämä ei innostu – Jyri Häkämies: ”Tartuntojen nousu on johdettavissa ulkomaan matkailuun”. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/hallitus-harkitsee-jatkoa-etasuositukselle-elinkeinoelama-ei-innostu-jyri-hakamies-tartuntojen-nousu-on-johdettavissa-ulkomaan-matkailuun/436a4409-d75a-473a-b58e-9d2e4b4ef72a>
- Ojalainen, J. (2021). Etätösuositus jatkuu syyskuun loppuun, koska rokotuskattavuus ei ole riittävä. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/etatyosuositus-jatkuu-syyskuun-loppuun-koska-rokotuskattavuus-ei-ole-riittava/9859375a-2309-4e53-bbff-c9400bd2db45>
- Ovaskainen, T. (2020). Etätöiden lisääntyminen vähensi kuormitusta, kertoo laaja kysely – Mutta entäs sosiaalisten suhteiden puute? *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/etatyon-lisaantyminen-vahensi-kuormitusta-kertoo-laaja-kysely-mutta-entas-sosiaalisten-suhteiden-puute/b9744258-227e-41fe-9c03-1b198364380a>
- Paanetoja, J. (2021). Työnantajan pitää seurata myös etätöiden työaika ja varmistaa, ettei työajan absoluuttinen enimmäismäärä ylitä. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/tyonantajan-pitaa-seurata-myos-etatyon-tyoaikaa-ja-varmistaa-ettei-tyoajan-absoluuttinen-enimmaismaara-ylity/9b1f3829-43c8-4cd1-8351-e0c0c00a71f7>

- Pakkala, E. (2021). Tutkimus: Erityisesti nuorten työhyvinvointi heikentyi korona-aikana. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/tutkimus-erityisesti-nuorten-tyohyvinvointi-heikentyi-korona-aikana/fe6434f-935a-4f06-bddb-a3d525a7110d>
- Palmén, J. (2021). Etätyö on viimeinen linnake, johon luottamus ei ole ulottunut – "Kyllä off the record -keskusteluissa mietitään, että mitä ne työntekijät kotona tekee". *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/etatyo-on-viimeinen-linnake-johon-luottamus-ei-ole-ulottunut-kylla-off-the-record-keskusteluissa-mietitaan-etta-mita-ne-tyontekijat-kotona-tekee/94d51781-d069-4109-9f62-91f2b0a26903>
- Palmén, J. (2020a). Työpsykologi varoittaa: etätyöntekoa selviytymistilassa ei voi jatkaa loputtomiin – "Suorituskyvyllä on rajansa". *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/tyopsykologi-varoittaa-etatyontekoa-selviytymistilassa-ei-voi-jatkaa-loputtomiin-suorituskyvylla-on-rajansa/d8fe4d77-faa1-4e94-a186-7c8143b2c7e2>
- Palmén, J. (2020b). Toveritiistai, talenttikilpailu ja lapsuuskuvia: Hr-ammattilaiset kertovat, miten etätyöaikana korvataan työpaikan kahvihuone. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/toveritiistai-talenttikilpailu-ja-lapsuuskuvia-hr-ammattilaiset-kertovat-miten-etatyoaikana-korvataan-tyopaikan-kahvihuone/4d060beb-2818-4a47-9214-3f991c5e6ac6>
- Palmén, J. (2020c). Etätyökysely: Vain 15 prosenttia vastaajista kokee olevansa tehokkaampia työpaikalla kuin etätöissä – sosiaalisuutta vaalitaan muun muassa perjantai-giffeillä, kakkukerholla ja sienirekillä. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/etatyokysely-vain-15-prosenttia-vastaajista-kokee-olevansa-tehokkaampia-tyopaikalla-kuin-etatoissa-sosiaalisuutta-vaalitaan-muun-muassa-perjantai-giffeilla-kakkukerholla-ja-sienirekillä/d675e3a0-1a03-4de7-9ffa-6e145fa6d965>
- Palmén, J. (2020d). Korona voi loppua mutta etätyöt jatkuvat, ja siksi henkilöstöravintolat ovat pulassa – Compass Group veti jo johtopäätökset ja aloitti jättimäiset yt-neuvottelut. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/korona-voi-loppua-mutta-etatyot-jatkuvat-ja-siksi-henkilostoravintolat-ovat-pulassa-compass-group-veti-jo-johtopaatokset-ja-aloitti-jattimaiset-yt-neuvottelut/b21d60ca-1343-49e2-8578-d911b8d0ca90>
- Palokangas, P. (2020). Lähtisitkö pakettimatalle etätöihin? Levi kertoo vastaavansa kotimaan kysyntään – Näin paljon Lapin-matkapaketit maksavat. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/lahtisitko-pakettimatalle-etatöihin-levi-kertoo-vastaavansa-kotimaan-kysyntaan-nain-paljon-lapin-matkapaketit-maksavat/6d2e5b65-4d93-4401-9936-34f1868ba037>
- Pekkonen, S. (2020a). Veikö korona etätöihin? Muista nämä vähennykset verotuksessa. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/veiko-korona-etatöihin-muista-nama-vahennykset-verotuksessa/ce233fb4-e909-4474-b48b-120cd43794c4>
- Pekkonen, S. (2020b). *Talouselämä* selvitti, miten Suomen suurimmat työnantajat tasapainoilevat nyt koronatilanteen ja etätyöväsämyksen välillä – ”Lähityöskentely on monelle energisoivaa”. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/talouselama-selvitti-miten-suomen-suurimmat->

tyonantajat-tasapainoilevat-nyt-koronatilanteen-ja-etatyovasymyksen-valilla-lahityoskentely-on-monelle-energisoivaa/245249ba-78cc-43d9-8818-cf9b37850f02

- Pekkonen, S. (2020c). Perinteiset työpaikan pikkujoulut jäävät väliin, mutta näin yritykset yrittävät huolehtia etätyöläisten hyvinvoinnista – Taukojumppaa, stressitason mittausta, lahjaksi toimistokalusteita. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/perinteiset-tyopaikan-pikkujoulut-jaavat-valiin-mutta-nain-yritykset-yrittavat-huolehtia-etatyolaisten-hyvinvoinnista-taukojumppaa-stressitason-mittausta-lahjaksi-toimistokalusteita/0462b8dc-11c3-47da-9551-500e1b0c3078>
- Pekkonen, S. (2021). Korona ja etätyö näkyvät jo asuntojen keskikoon kasvuna, sanoo YIT:n toimitusjohtaja – Jos rakentamisen hintaralli jatkuu, alkaa se näkyä asuntojen hinnoissa. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/korona-ja-etatyo-nakyvat-jo-asuntojen-keskikoon-kasvuna-sanoo-yitn-toimitusjohtaja-jos-rakentamisen-hintaralli-jatkuu-alkaa-se-nakya-asuntojen-hinnoissa/9c232952-bcb2-447c-a360-5522d98712de>
- Pervilä, M. (2020a). Kyberturva on etätöissä retuperällä – Ainakin kolmasosa katsoo aikuisviihdettä työkoneella, ja myös se on iso uhka tietoturvalle. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/kyberturva-on-etatoissa-retuperalla-ainakin-kolmasosa-katsoo-aikuisviihdetta-tyokoneella-ja-myoos-se-on-iso-uhka-tietoturvalle/00837216-8f2b-4b33-aa6c-61204f232427>
- Pervilä, M. (2020b). Omat laitteet käytössä, pelaamista työajalla ja sääntöihin turhautumista – Puolet etätyöläisistä laiminlyö tietoturvaa. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/omat-laitteet-kaytossa-pelaamista-tyoajalla-ja-saantoihin-turhautumista-puolet-etatyolaisista-laiminlyo-tietoturvaa/ba91445a-1a4a-4f4c-8316-ed8358994350>
- Pervilä, M. (2020c). Etätyössä on monessa mielessä järkeä, sanoo analyttikko – Mitä, jos työntekijät eivät halua enää palata toimistolle? *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/etatyossa-on-monessa-mielessa-jarkea-sanoo-analyttikko-mita-jos-tyontekijat-eivat-halua-ena-palata-toimistolle/98f1ac52-9863-46ce-9366-33a96fe3528a>
- Rajala, S. (2020). Työelämäprofessori: Etätyö hidastaa uralla etenemistä – Kokosimme vinkit urasta huolehtimiseen poikkeusoloissa. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/tyoelamaprofessori-etatyo-hidastaa-uralla-etenemista-kokosimme-vinkit-urasta-huolehtimiseen-poikkeusoloissa/6f92c4de-1928-4912-b780-544591e023e8>
- Rehn, S. (2020). MaRa vaatii etätyösuositusten purkamista – ”Mahdoton ajatus, että liiketoimintaa ei käytännössä voida harjoittaa ties kuinka kauan”. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/mara-vaatii-etatyosuositusten-purkamista-mahdoton-ajatus-etta-liiketoimintaa-ei-kaytannossa-voida-harjoittaa-ties-kuinka-kauan/f50d3226-300d-4e39-a32e-36ec62adb027>
- Repo, H. (2020). Viiden prosentin lisävero etätyöntekijöille? Deutsche Bank ehdottaa. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/viiden-prosentin-lisavero-etatyontekijoille-deutsche-bank-ehdottaa/8823c985-215f-4691-9b59-4d6be7ad6599>

- Repo, H. (2021). Etätyössä on yrityksen näkökulmasta yksi vähemmän tunnettu haitta – ”Kotona suojaukset eivät ole välttämättä samaa tasoa kuin työpaikalla”. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/etatyossa-on-yrityksen-nakokulmasta-yksi-vahemman-tunnettu-haitta-kotona-suojaukset-eivat-ole-valttamatta-samaa-tasoa-kuin-tyopaikalla/f9399211-2153-4df0-b431-3c77e07dfd59>
- Rinta-Jouppi, A. (2021). Tutkimus: etätyö onkin kivaa – Työtyytyväisyys kasvanut selvästi, vaikka työmäärä lisääntynyt. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/tutkimus-etatyo-onkin-kivaa-tyotytytyvaisuus-kasvanut-selvasti-vaikka-tyomaara-lisaantynyt/479e01e2-4e34-411b-89df-6aac334205c2>
- Rokka, T. (2021a). Paluu etätyöstä toimistolle voi olla sokki – Yritykset miettivät nyt kuumeisesti uusia keinoja: ”Jokaisen kotiin toimitetaan paketti, jossa on herkkuja”. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/paluu-etatyosta-toimistolle-voi-olla-sokki-yritykset-miettivat-nyt-kuumeisesti-uusia-keinoja-jokaisen-kotiin-toimitetaan-paketti-jossa-on-herkkuja/90c06a5b-e7a4-4242-9315-b018d8c5b371>
- Rokka, T. (2021b). Tylsistytkö etätöissä? Tuoreen tutkimuksen mukaan et ole ainoa. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/tylsistytko-etatoissa-tuoreen-tutkimuksen-mukaan-et-ole-ainoa/e9f9b5c5-3551-4560-a4d2-13035e65c3ed>
- Rämö, K. (2020). Tarkkana etäpäivien kanssa: Pitkä etätyöjakso ja kesä voivat täyttää verovähennyksen ehdon. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/tarkkana-etapaivien-kanssa-pitka-etatyojakso-ja-kesa-voivat-tayttaa-verovahennyksen-ehdon/7bff366c-e9a5-4f32-b84a-92edd44dffe3>
- Rämö, K. (2021). Työntekijälle oikeus osittaiseen etätyöhön – Akava esittää lukuisia lakimuutoksia. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/tyontekijalle-oikeus-osittaiseen-etatyohon-akava-esittaa-lukuisia-lakimuutoksia/ebb93569-ffcb-4a3b-9648-dbbe3a8d2e5b>
- Saarinen, M. (2020a). Etätyö on ollut teknologiayhtiö Ciscolla tuttua jo pitkään – ”Etätyöskentelyssä ihmisten pitää pystyä olemaan merkittävästi avoimempia”. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/etatyo-on-ollut-teknologiayhtio-ciscolla-tuttua-jo-pitkaan-etatyoskentelyssa-ihmisten-pitaa-pystya-olemaan-merkittavasti-avoimempia/6c7b04cb-10cf-4557-986d-e38c9195f7fb>
- Saarinen, M. (2020b). Etätyö vähentää sairauslomien tarvetta: ”Ihmiset kokevat erityistä sitoutumista työnantajaa kohtaan”. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/etatyo-vahentaa-sairauslomien-tarvetta-ihmiset-kokevat-erityista-sitoutumista-tyonantajaa-kohtaan/34d4c95c-9751-4b15-9e90-15286503591b>
- Saarinen, M. (2020c). Tässä seitsemän vuoden esimerkki etäjohtamisesta: Ben Hughes johtaa Berliinissä työskentelevää tiimiään Espoosta – ”Emojit ovat hyvin tärkeitä”. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/tassa-seitseman-vuoden-esimerkki-etajohtamisesta-ben-hughes-johtaa-berliinissa->

tyoskentelevaa-tiimiaan-espoosta-emojit-ovat-hyvin-tarkeita/88fde8ef-423e-41e1-af79-97535af8cd54

- Saarinen, M. (2021a). Työpaikoilla on edessä uusi hybridimalli, ja siinä on omat ongelmansa – Ilmarisen työkykyjohtaja: ”Aikamoinen härdelli tässä vielä tulee”. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/tyopaikoilla-on-edessa-uusi-hybridimalli-ja-siina-on-omat-ongelmansa-ilmarisen-tyokykyjohtaja-aikamoinen-hardelli-tassa-viela-tulee/f7976b96-03cb-45e4-a734-f31c349752d4>
- Saarinen, M. (2021b). STTK:n selvitys: Työn henkinen kuormitus vähentynyt korona-aikana. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/sttkn-selvitys-tyon-henkinen-kuormitus-vahentynyt-korona-aikana/fd47c111-f315-4db9-82c5-5a8f71864361>
- Savonen, S. (2020). Etätyöbuumin vaikutus amerikkalaisfirmassa: Neljä työtuntia lisää viikkoon ja enemmän kokouksia. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/etatyobuumin-vaikutus-amerikkalaisfirmassa-nelja-tyotuntia-lisaa-viikkoon-ja-enemman-kokouksia/35ecf9dc-ab34-4b55-aba3-266e5eefa27e>
- Sibakov, J. (2020). Facebookin työntekijät tyrmistyivät vaatimuksesta palata lähitöihin, vetoavat nyt suoraan Mark Zuckerbergiin – ”Ilman työtämme Facebook on käyttökelvoton”. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/facebookin-tyontekijat-tyrmistyivat-vaatimuksesta-palata-lahitoihin-vetoavat-nyt-suoraan-mark-zuckerbergiin-ilman-tyotamme-facebook-on-kayttokelvoton/ae03d2da-d22e-4154-9d32-954053aada7f>
- Sibakov, J. (2021). Google varoittaa: etätöistä toimistolle palaaminen voi johtaa ikäviin seurauksiin. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/google-varoittaa-etatoista-toimistolle-palaaminen-voi-johtaa-ikaviin-seurauksiin/94a0faff-fe83-406d-8a72-efc899fcc6b7>
- Sommers, S. (2020). Miten kehitystyö onnistuu etänä nyt, kun konttoreille ei vielä palatakaan? Yllättävän hyvin, sillä nyt joudumme toimimaan tehokkaammin. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/miten-kehitystyö-onnistuu-etana-nyt-kun-konttoreille-ei-viela-palatakaan-yllattavan-hyvin-silla-nyt-joudumme-toimimaan-tehokkaammin/e4a1f8bd-c291-46e9-884a-a188b298b35f>
- Tamminen, M. (2020a). Näin kesätyöntekijät työskentelevät tänä vuonna etänä, kertoo neljä suurta työnantajaa – ”Perehdytykseen pienissä ryhmissä”. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/nain-kesatyontekijat-tyoskentelevat-tana-vuonna-etana-kertoo-nelja-suurta-tyonantajaa-perehdytykseen-pienissa-ryhmissa/f943bab1-0f8d-4a00-8c1c-ae8142eea666>
- Tamminen, M. (2020b). Koronavirus kouraisee kiinteistöyhtiö Technopolista: Etätyö voi muuttaa toimitilojen tarvetta pitkäksi aikaa. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/koronavirus-kouraisee-kiinteistoyhtio-technopolista-etatyö-voi-muuttaa-toimitilojen-tarvetta-pitkaksi-aikaa/4fa71c5d-e1e4-4aab-bc1a-6f302864cc44>

- Tarhio, M. & Ahonen, A. (2020). Tebatti: Etätö voi muuttaa asuntomarkkinat – Kakkoskodista tulee ykköskoti, maaseutu kokee renessanssin. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/tebatti-etatyo-voi-muuttaa-asuntomarkkinat-kakkoskodista-tulee-ykkoskoti-maaseutu-kokee-renessanssin/4f695901-eed5-4e0d-8c2a-34eee8547d6c>
- Tepponen, T. (2020). Tebatti: Nettikauppa läpäisi globaalin stressitestin – Koronakriisi on tehostanut etätöitä. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/tebatti-nettikauppa-lapaisi-globaalin-stressitestin-koronakriisi-on-tehostanut-etatyota/153df202-18c7-4a2c-84b9-1dc2ded799c4>
- Tikkanen, J. (2021). Missä työtä tehdään jatkossa? Vastaus on päivänselvä, uskoo huippuyliopiston professori. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/missa-tyota-tehdaan-jatkossa-vastaus-on-paivanselva-uskoo-huippuyliopiston-professori/72906b26-c602-4e82-a282-8eafa8954f4b>
- Toivio, T. (2021a). VTT:llä kyllästettiin uuvuttaviin etäpalaveriputkiin – Näin aivotyö sujuu paremmin. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/vttlla-kyllastyttiin-uuvuttaviin-etapalaveriputkiin-nain-aivotyo-sujuu-paremmiin/f76af7c7-68c3-45e8-98d3-2f1a0bee1bd1>
- Toivio, T. (2021b). Globaali tutkimus: maailman onnellisin kansa uupuu etätöissä, yli puolet suomalaisista kokee tekevänsä liikaa töitä. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/globaali-tutkimus-maailman-onnellisin-kansa-uupuu-etatyossa-yli-puolet-suomalaisista-kokee-tekevansa-liikaa-toita/2f68d8ec-1a92-4d10-a1b3-b3e8665228f5>
- Vehkaoja, M. (2021a). Etätöitä kasvattavat yksinjäämisen riskiä ja hidastavat uuden työntekijän juurtumista työyhteisöön – Tutkija kannustaa työyhteisöjä huolehtimaan, että epämuodollisia kohtaamisia on riittävästi. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/etatyot-kasvattavat-yksinjaamisen-riskia-ja-hidastavat-uuden-tyontekijan-juurtumista-tyoyhteisoon-tutkija-kannustaa-tyoyhteisoja-huolehtimaan-etta-epamuodollisia-kohtaamisia-on-riittavasti/ff4d2148-3f0d-4ccb-8b0c-34a552e31a1f>
- Vehkaoja, M. (2021b). Toivatko korona ja etätö salakavalan ”kiky-kierroksen”? Melkein puolet kokee työajan pidentyneen. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/toivatko-korona-ja-etatyo-salakavalan-kiky-kierroksen-melkein-puolet-kokee-tyoajan-pidentyneen/95f607c7-2bf1-4847-878a-a785bd10aa53>
- Ylä-Anttila, A. (2020). Toinen aalto lässäytti tsemppihengen, etätöissä osa stressaa ja osa ylisuorittaa – Tunnista kolme vaaran tunnusmerkkiä. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/toinen-aalto-lassaytti-tsemppihengen-etatyossa-osa-stressaa-ja-osa-ylisuorittaa-tunnista-kolme-vaaran-tunnusmerkkia/8a73f283-e21f-454c-b61d-cd4c1ff5c1a5>
- Ylä-Anttila, A. (2021a). Deltavariantti jarruttaa suurten yritysten konttorille paluuta USA:ssa. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/deltavariantti-jarruttaa-suurten-yritysten-konttorille-paluuta-usassa/ab632535-c2b4-4062-892e-47d173cfa54b>

Ylä-Anttila, A. (2021b). Puolen miljoonan työntekijän it-jätti siirtyi vauhdilla etätöihin – ”Kun olet onnellinen, tuottavuus on luonnollisesti parempi”. *Talouselämä*. Tulostettu 8.6.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/puolen-miljoonan-tyontekijan-it-jatti-siirtyi-vauhdilla-etatoihin-kun-olet-onnellinen-tuottavuus-on-luonnollisesti-parempi/faa9f3e9-2e16-4d0c-b7ec-c0b8599c8ff0>