

## **Abstrakti**

### **Etätö joustavuuden normien näkökulmasta**

Etätöskentelystä on Covid-19-viruksen takia tullut yhtäkkiä yleisempää ja sallitumpaa kuin ennen, ja moni työyhteisö on ottanut käyttöön videoyhteyksillä toteutettuja etätapaamisia. Vaikka käytössä olisi videoyhteys, jolloin osallistujat voivat nähdä toisensa, etätapaamisten etiketti ja tekniset ongelmat mahdollistavat myös erilaisen osallistumisen: etätapaamisten ja vuorovaikutuksen onnistumiseksi voi riittää pelkkä ääni. Äänen kautta syntyvä vuorovaikutteisuus voi tapahtua lisäksi sanallisena keskusteluna tai jopa pelkästään äänen kuulumisena, johon voi sekoittua kirjallinen keskustelu (esim. chatin kautta) tai joka voi tarkoittaa pelkästään kuuntelua. Osallistujan vuorovaikutusroolista riippuen mikä tahansa näistä saattaa mahdollistaa työtehtävien kannalta riittävän vuorovaikutteisuuden.

*Tarkastelemme etätapaamisia jännitteisinä vuorovaikutustilanteina, joihin rakentuu sisään jännite työelämän (ja vuorovaikutustilanteiden) normien ja kaavamaisuuden ja joustavuuden välille. Tässä tutkimuksessa selvitämme, millä tavoin etätapaamisten mahdollistamaa joustavuutta hyödynnetään erilaisissa etätapaamisten vuorovaikutustilanteissa.*

Tutkimuskysymyksenämme ovat, miten ja missä määrin työntekijä voi suorittaa työstään ja missä kohdin tulee esille joustavuuden rajat. Ajatuksenamme on, että ihminen on rationaalinen toimija, joka pyrkii pärjäämään työelämässä riittävän hyvin ja joka hyödyntää sen sallimia joustoja oman hyvinvointinsa edistämiseksi. Toisaalta mitä tarkemmiksi vuorovaikutuksen normit asetetaan, sitä enemmän se rajaa työntekemisen joustavuutta.

Teoreettisena taustana on itseohjautumisen teoria, joka määrittelee työn tekemisen mielekkyyden ja yksilön hyvinvoinnin juontavan kolmeen perustarpeeseen: autonomiaan, kyvykkyyteen ja yhteisöllisyyteen. Työn autonomian lisääntyessä ihmisen itsensä johtamisen taito korostuu, kun kontrolli työajasta, tekemisen tavoista ja työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisesta siirtyy työntekijälle organisaatiolta. Aiempi tutkimus autonomian lisääntymisestä on korostanut paljon sen tuottamia hyviä puolia kuten sitoutumista ja luottamuksen lisääntymistä. Keskustelua ei ole kuitenkaan käyty siitä näkökulmasta, miten yksilöt toteuttavat työnsä autonomiaa. Käsillä olevan työelämän ehkä pysyvän muutoksen myötä on hyvä miettiä, minkälaisia reunaehtoja asetamme itse itsellemme työnteossa ja mihin perustamme näkemyksemme.

Tutkimuksemme tulokset pohjautuvat kyselytutkimukseen, joka toteutetaan marras-joulukuussa 2020 tarinalliseen lähestymistapaan nojaten. Esityksessä tullaan käymään läpi tutkimuksen teoreettista taustaa ja tarkastellaan alustavia tuloksia.