



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO  
UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ



# Viestintäteknologia ja työn ja muun elämän rajojen hallinta globaalissa työssä

## Tutkimushankkeen loppuraportti

Anu Sivunen  
Jonna Leppäkumpu  
Anniina Huusko

Jyväskylän yliopisto  
2021



# Sisällys

Johdanto.....	3
Projektin taustaa.....	5
Menetelmät: Kyselytutkimus.....	6
Kyselytutkimuksen tuloksia.....	7
Menetelmät: Haastattelututkimus.....	9
Haastattelututkimuksen tuloksia.....	11
Projektin tieteelliset julkaisut.....	16
Projektin medianäkyvyys ja viestintä.....	18
Lopuksi.....	19
Kirjallisuus.....	20

©Jyväskylän yliopisto ja kirjoittajat 2021

Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto

ISBN: 978-951-39-8876-0

Tutkimushanke on toteutettu Työsuojelurahaston tuella.



# Johdanto

Tämä loppuraportti on osa Jyväskylän yliopiston kieli- ja viestintätieteiden laitoksen GloBound-projektia (Social Media and Boundary Management in Global Work), joka toteutettiin vuosien 2019-2021 aikana. Projektin tavoitteena oli tarkastella 1) tiedon jakamista ja sen etuja ja haasteita, 2) aikaerojen ja kulttuuristen odotusten merkitystä, sekä 3) työn ja muun elämän rajojen hallintaa globaalissa, teknologiavälitteisessä työssä.

Projektissa tutkittiin kahta globaalia organisaatiota, joista Organisaatio A toimii kuljetus- ja logistiikka-toimialueella ja Organisaatio B luonnonvara-alalla. Molemmat organisaatiot ovat suuria, useaan maanosaan ja maahan hajautuneita yrityksiä, jotka olivat projektin alkaessa ottaneet käyttöön sisäisen sosiaalisen median alustan tiedonkulun ja viestinnän tehostamiseksi läpi organisaation. Vaikka nämä sosiaalisen median alustat ja niiden käyttö olivat yksi tutkimusprojektimme fokuksista, tarkastelimme tutkimuksessamme laajasti myös organisaatioiden muuta viestintäteknologista infrastruktuuria ja siihen kytkeytyvien viestintävälineiden käyttöä globaalissa työssä.

GloBound-projektin tutkimusaineisto kerättiin tiiviissä yhteistyössä kohdeorganisaatioiden kanssa. Molemmissa organisaatioissa toteutettiin pitkäikäiskyselyt organisaatioiden tieto-/toimistotyötä tekeväälle henkilöstölle. Kolme kertaa kerätty kyselytutkimus mahdollisti syy-seuraussuhteiden tarkastelun pidemmällä aikavälillä ja toi esiin kiinnostavia näkökulmia teknologioiden käyttöön, työntekijöiden työ- ja vapaa-ajan rajoihin, tavoitettavuuteen sekä työhyvinvointiin liittyen. Lisäksi GloBound-projektin aikana kerättiin yhdeksästä Organisaatio B:n hajautetusti toimivasta tiimistä jäsenten haastattelut, joissa perehdyttiin syvällisemmin tavoitettavuuden, työn ja muun elämän rajojen hallinnan ja rajoista neuvottelun sekä viestintäteknologian käytön ja hyvinvoinnin kysymyksiin. Tämä määrällinen ja laadullinen tarkastelu on tuottanut kiinnostavia analyyseja ja tieteellisiä julkaisuja, ja tieteellisten artikkelien kirjoittaminen jatkuu vielä projektin päättymisen jälkeenkin.

Projektin tähänastisista tuloksista on tiedotettu kansainvälisissä ja kansallisissa konferensseissa, sosiaalisessa mediassa (Twitter, LinkedIn ja Facebook) sekä projektin nettisivuilla (<https://cocodigiresearch.com/globound/>) ja tutkimusryhmän



blogijulkaisuissa (<https://cocodigiresearch.com/blog/>). Tutkimustulokset ovat herättäneet kiinnostusta ja keskustelua myös akateemisen yhteisön ulkopuolella. Etenkin projektin tutkimustulokset työajan ulkopuolisen tavoitettavuuden vaikutuksesta hyvinvointiin on tuonut projektille myös medianäkyvyyttä (mm. Helsingin Sanomat, Suomen Kuvalehti, Yle). Tuloksista on raportoitu erilaisissa workshopeissa myös kohdeorganisaatioille ja yhteistyö tutkijoiden ja kohdeorganisaatioiden välillä jatkuu vielä GloBound-projektin loputtua.

GloBound-projektin tieteellisten ja käytännöllisten tavoitteiden saavuttaminen ei olisi ollut mahdollista ilman Työsuojelurahaston tukea. Koko projektiryhmämme esittääkin lämpimimmät kiitokset Työsuojelurahastolle tämän tutkimuksen mahdollistamisesta.



## Projektin taustaa

GloBound-projektin teoreettisena lähtökohtana ovat olleet erilaiset teknologian käyttöön sekä työn ja muun elämän rajoihin liittyvät teoreettiset viitekehykset. Keskeisimpänä teoriana työn ja muun elämän rajojen tarkastelussa on ollut **työn ja perheen rajateoria** (Work/family border theory; Clark, 2000; 2002).

Projektin keskeisinä käsitteinä on tarkasteltu **työn ja muun elämän rajojen hallintaa** (boundary management; Clark, 2002; Cruz & Meisenbach, 2018), **tavoitettavuutta** (connectivity; Büchler, ter Hoeven & van Zoonen, 2020; van Zoonen, Sivunen & Treem, 2021) sekä **globaalia työtä ja globaaleja tiimejä** (esim. Gibbs, 2009). Työn ja muun elämän rajojen hallinnalla tarkoitetaan jokapäiväisessä vuorovaikutuksessa tapahtuvaa neuvottelua sekä työn että muun elämän vuorovaikutussuhteissa. Kun ihmiset kokevat rajat haastaviksi tai ei-toimiviksi, he voivat muokata ja siirtää rajoja vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Ihmiset käyvät merkitysneuvotteluita eri rooleihin liittyvistä vaatimuksista sekä luovat makro- ja mikrodiskursseja työhön ja muuhun elämäänsä liittyvien roolien ympärille (Cruz & Meisenbach, 2018; Edwards & Rothbard, 2000).

Tutkimus on osoittanut, että organisaation ja erityisesti lähijohtajien ja kollegoiden suhtautumisella jatkuvaan tavoitettavuuteen on suuri merkitys työajan ulkopuolisen tavoitettavuuden normien syntymiselle työyhteisössä (Matusik & Mickel, 2011, Mazmanian, Orlikowski & Yates, 2013). Projektissa tarkastellaan erityisesti näitä sosiaalisia odotuksia tavoitettavuuteen ja rajojen hallintaan liittyen sekä tutkitaan niiden merkitystä mm. työntekijöiden hyvinvointiin.

GloBound-projekti on hyötynyt yhteistyöstä kansainvälisten tutkimuskumppaneiden kanssa. **Professor Ronald E. Rice** ja **Professor Jennifer L. Gibbs** (University of California Santa Barbara) sekä **Associate Professor Jeffrey W. Treem** (University of Texas at Austin) ovat olleet mukana kirjoittamassa artikkeleita kvantitatiivisesta kyselyaineistosta tehdyissä artikkeleissa ja yhteistyö jatkuu yhä. Professor Gibbs sekä Associate Professor Treem ovat olleet mukana myös suunnittelemassa laadullista haastatteluaineiston keruuta ja jatkavat projektin tutkijoiden kanssa laadullisen aineiston analysointia ja artikkeleiden kirjoittamista vielä projektin loputtuakin.



## Menetelmät: Kyselytutkimus

Globound-projektin kvantitatiiviset aineistot kerättiin kahdesta globaalista organisaatiosta (Organisaatiot A ja B) pitkittäiskyselyn muodossa. Organisaatio A toimii kuljetus- ja logistiikka-toimialueella ja Organisaatio B luonnonvara-alalla. Molemmat organisaatiot ovat suuria, useaan maanosaan ja maahan hajautuneita yrityksiä, jotka olivat projektin alkaessa ottaneet käyttöön sisäisen sosiaalisen median alustan tiedonkulun ja viestinnän tehostamiseksi läpi organisaation. Lisäksi kyselytutkimuksissa oltiin kiinnostuneita laajasti myös muista viestintäteknologioista, joita organisaatiossa oli käytössä, sekä työntekijöiden tavoitettavuuteen, tiedon jakamiseen sekä hyvinvointiin liittyvistä kysymyksistä.

Molemmissa organisaatioissa kerättiin projektin aikana kolme kyselyaineistoa kuuden kuukauden välein. Kyselyissä hyödynnettiin organisaatioiden HR-osastoilta saatuja sähköpostiosoitteita, joiden kautta sähköinen kysely kohdennettiin kaikille organisaatioiden toimisto-/tietotyöntekijöille. Kyselyaineisto kerättiin Qualtrics-kyselyohjelmaa hyödyntäen ja analysoitiin kvantitatiivisten aineistojen analysointiin tarkoitetulla SPSS-ohjelmistolla.

Organisaatiossa A kysely lähetettiin kolme kertaa samoille toimistotyöntekijöille vastaajajoukon ollessa yhteensä 8105. Kolmeen kyselyyn vastasi organisaatiossa A kaikkiaan 287 samaa työntekijää vastausprosentin ollessa koko pitkittäiskyselyn osalta 3,5%. Vastaajista 77% oli miehiä ja 23% naisia.

Organisaatiossa B kysely lähetettiin kolme kertaa 3070 toimistotyöntekijälle, joista kaikkiin kolmeen kyselyyn vastasi organisaatiosta B yhteensä 192 samaa työntekijää, jolloin pitkittäiskyselyn vastausprosentti oli 6,3%. Vastaajista 58% oli miehiä ja 42% naisia.



# Kyselytutkimuksen tuloksia

Projektin kyselytutkimuksessa löydettiin kiinnostavia tuloksia erityisesti globaalissa työssä tapahtuvaan viestintäteknologioiden käyttöön työaikojen ulkopuolella. **Journal of Organizational Behavior** -lehdessä julkaistussa artikkelissa (Van Zoonen, Sivunen & Treem, 2021) projektin tutkijat huomasivat, että globaalissa organisaatiossa työntekijöiden tekemä työajan ulkopuolinen työ aiheutui pitkälti kollaboratiivisten teknologioiden käytöstä, mutta myös työyhteisössä olevista tavoitettavuuden odotuksista. Viestintäteknologian mahdollistama viestinnän tallentuvuus voi kuitenkin suojata työn tekemiseltä työaikojen ulkopuolella globaalissa työssä, jolloin eri aikaan tehty tiimityö jää näkyväksi ja jokainen tiimin jäsen voi palata tallentuneisiin viestiketjuihin omaan työaikaansa aikaeroista riippumatta. Artikkelissa tarkasteltiin yhtenä ensimmäisistä tutkimuksista työajan ulkopuolella tehtyä työtä myös sosiaalisten ja teknologisten vaikuttimien näkökulmasta, kun taas aikaisempi tutkimus on nähnyt ylityön ja työajan ulkopuolisen työn pitkälti yksilön ominaisuuksiin tai työtehtäviin liittyvänä asiana.

Projektin toisessa kyselytutkimusaineistoon perustuvassa ja **International Communication Associationin konferenssissa** palkitussa julkaisussa (van Zoonen, Treem & Sivunen 2021) löydettiin yllättävä tulos työajan ulkopuolisen tavoitettavuuden ja globaalia työtä tekevien työntekijöiden hyvinvoinnin välillä. Tavoitettavuus työajan ulkopuolella viestintäteknologian avulla vähensi työntekijöiden kokemaa uupumusta lisääntyneen autonomian kokemuksen kautta. Aikaisempi tutkimus ei ole esittänyt tämän suuntaista syy-seuraussuhdetta,





vaan tavoitettavuuden on nähty usein heikentävän työhyvinvointia. GloBound-projektissa toteutetun konferenssijulkaisun tulokset kuitenkin osoittavat, että työajan ulkopuolinen tavoitettavuus nimenomaan vähentää työntekijöiden uupumusta globaalissa työssä, eikä päinvastoin. Julkaisun tulokset nostavatkin esiin merkittäviä huomioita työajan joustavuuden mahdollisuuksista ja korostavat työntekijöiden autonomian merkitystä oman työnsä ja työaikansa suunnittelussa.





# Menetelmät: Haastattelututkimus

## Kohdeorganisaatio

Projektin haastattelututkimukseen osallistunut kohdeorganisaatio (Organisaatio B) toimii luonnonvara-alalla, kansainvälisillä markkinoilla ja sillä on toimipisteitä useissa maissa muun muassa Euroopassa, Aasiassa ja Pohjois-Amerikassa. Kyseisessä organisaatiossa työskentelee yhteensä n. 5000 ihmistä lukuisissa erilaisissa toiminnoissa ympäri maailman, joten organisaatio voidaan määritellä globaaliksi suuryritykseksi.

Tutkimusintressimme ja kiinnostuksenkohteemme Organisaatiossa B kohdistuivat erityisesti:

- globaaleissa tiimeissä työskentelevien ihmisten keskinäiseen viestintään
- tiedonjakamisen käytäntöihin sekä
- työntekijöiden kokemuksiin globaalista työstä ja sen yhteyksistä työn ja muun elämän rajanhallintaan sekä hyvinvointiin.

Etsimme yhteistyöorganisaatiosta globaaleissa tiimeissä toimivia, tietotyötä tekeviä haastateltavia organisaation yhteyshenkilöiden avustuksella. Kun kriteereihimme sopivat tiimit olivat löytyneet, syvähaastattelimme yhteensä 55 työntekijää yhdeksästä eri tiimistä vuosien 2020-2021 välisenä aikana. Jokainen haastattelu toteutettiin yhden tiimin jäsenen tai tiimin vetäjän ja yhden projektitiimin tutkijan välillä yhteistä haastattelurunkoa hyödyntäen. Haastattelut tehtiin (osin vallitsevasta

koronapandemiasta johtuen) teknologiavälitteisesti, video- tai ääniyhteyden avulla verkkokokouksen välityksellä. Tämä mahdollisti myös joustavan tavan haastattelujen toteuttamiselle haastateltaville sopivassa paikassa.

Haastattelut nauhoitettiin äänentallentimella ja litteroitiin asiatarkasti. Haastatteluaineiston analyysia on tehty laadullisen aineiston analyysia mahdollistavalla Atlas.ti -ohjelmistolla iteratiivista, laadullista teema-analyysia hyödyntäen (Tracy & Hinrichs, 2017). Laadullinen analyysi jatkuu vielä projektin päättymisen jälkeenkin tieteellisten artikkelien työstämisessä. Haastattelututkimusten alustavia tuloksia esitellään raportin seuraavissa luvuissa.

## Aineiston kuvaus

Haastatellut työntekijät (N=55) työskentelivät organisaation eri yksiköissä. He kuuluivat yhteensä yhdeksään eri tiimiin, joiden keskeiset toiminnot ja tehtävät olivat moninaisia sijoittuen talouteen, logistiikkaan, viestintään, markkinointiin, hankintoihin sekä kestävään kehitykseen. Suurin osa tiimeistä oli sekä maantieteellisesti että ajallisesti hajautettuja ja tiimien jäsenet sijoittuivat maantieteellisesti Eurooppaan, Aasiaan, Australiaan sekä Yhdysvaltoihin.



Haastatteluaineiston määrä:

- Haastattelujen kesto yhteensä 68 h 13 min
- Keskimäärin haastattelut kestivät 1 h 14 min, joista pisin haastattelu kesti 2 h 13 min ja lyhin 52 min
- sivumääräisesti litteroitua aineistoa muodostui yhteensä 722 sivua (Verdana, fontti 8, riviväli 1.0)

Haastatteluissa keskusteltiin myös COVID19-pandemiasta johtuvan etätyöskentelyn vaikutuksista työskentelyyn, tiedonjakamiseen ja työhyvinvointiin.

## Haastatteluteemat

Haastatteluteemat kytkeytyivät globaaliin työhön liittyviin kokemuksiin. Olimme kiinnostuneita tiedon jakamisesta ja viestinnästä globaaleissa tiimeissä eli siitä, mitä tieto- ja viestintäteknologioita tiimit käyttävät ja mihin tarkoituksiin sekä millaisia käytänteitä ja odotuksia tiimien jäsenillä on tiimin sisäisen viestinnän suhteen.

Lisäksi olimme kiinnostuneita työntekijöiden kokemuksista liityen globaalisti hajautettuun työhön ja tavoittavuuteen. Kysyimme muun muassa, millainen mahdollisuus työntekijöillä on hallita työaikaansa, irrottautua työstään ja hallita työn ja muun elämän välisiä rajoja, kun toimintaympäristönä on globaali yritys.



# Haastattelututkimuksen tuloksia

## Viestintäteknologioiden käyttö globaalissa työssä

Viestintäteknologioiden käyttö on perusedellytys globaalin työn tekemiselle, sillä teknologiat mahdollistavat ajan ja paikan rajoista riippumattoman viestinnän. Yhtäältä viestintäteknologiat laajentavat yhteistyön mahdollisuuksia, mutta toisaalta ne myös rajoittavat viestintää: alustavien tulosten perusteella teknologiavälitteinen viestintä mahdollistaa tiimeille erittäin tehokkaan työskentelyn, mutta verkkovälitteiset tapaamiset ovat strukturoidumpia kuin kasvokkainen vuorovaikutus, jolloin kaivatut spontaanit kasvokkaskohtaukset jäävät puuttumaan.

Tavoitettavuus kuuluu vahvasti osaksi globaalia työtä ja Organisaatio B:n toimintakulttuuria, sillä se mahdollistaa tehokkaan ja sujuvan yhteistyön huolimatta suurista maantieteellisistä ja aikavyöhyke-eroista. Tavoitettavuuden odotukset tiimien ja yksilöiden kesken kuitenkin vaihtelevat riippuen osin kulttuurieroista, mutta myös työn sisältöön ja tehtäväkuvaan liittyvistä seikoista: jotkut tehtävät ja työnkuvat vaativat välittömämpää reagoitua kuin toiset. Yksilöt myös priorisoivat työtä, työstä irrottautumista ja vapaa-aikaa keskenään eri tavoin. Globaalien työntekijöiden hyvinvointi kytkeytyykin moninaisilla tavoilla työn ja muun elämän rajanhallinnan, teknologian käytön ja tavoitettavuuden kysymyksiin.

COVID-19-pandemian johdosta Organisaatio B:ssä siirryttiin laajamittaiseen etätyöskentelyyn keväällä 2020, mikä on heijastunut työntekijöiden hyvinvointiin sekä myönteisillä että kielteisillä tavoilla. On huomionarvoista, että osa haastateltavista oli täysin uudenaikaisessa työtilanteessa, sillä joissain maissa, joissa haastateltavat työskentelivät, ei ole aikaisemmin ollut lainkaan mahdollisuutta etätyöskentelyyn.

Haastatellut työntekijät ovat työssään täysin riippuvaisia viestintäteknologioista, sillä he tekevät yhteistyötä yli maantieteellisten ja aikavyöhykerajojen, jolloin samanaikainen ja kasvokkainen työskentely ei ole mahdollista. Työntekijät käyttävätkin lukuisia teknologioita, tiedonhallintaan ja -jakamiseen sekä tiimin sisäiseen viestintään.



Haastateltavilla oli organisaationsa puolesta käytössään pilvipohjainen yhteistyöohjelmisto Google Workspace sekä organisaation sisäiseen viestintään käytettävä, sosiaalisen median kaltainen alusta. Osa haastateltavista raportoi käyttävänsä työhön liittyvään viestintään myös joitain julkisia sosiaalisen median kanavia (WhatsApp, LinkedIn), joskin vähäisissä määrin.

Teknologioiden käytön tavat ovat riippuvaisia työn globaalista luonteesta. Työntekijät esimerkiksi huomioivat toistensa työajat valitessaan viestinnälle tarkoituksenmukaista välinettä: puhelinsoittoja vältettiin, mikäli kyseessä ei ole todella kiireellinen asia, kun taas sähköposti tai chat-viestin lähettäminen nähtiin jokseenkin tarkoituksenmukaiseksi myös työajan jälkeen, sillä tällöin vastaanottaja voi palata asiaan haluamanaan aikana. Työntekijät kuitenkin kuvailivat olevansa tavoitettavissa myös työajan jälkeen ja vastaavansa viesteihin, vaikka siihen ei olisi välttämätöntä tarvetta.

## Tavoitettavuus

Haastatellut työntekijät kokivat työnantajan arvostavan heidän yksityiselämänsä sekä vapaa-aikaansa. Työnantajan koettiin myös kannustavan työntekijöitä irrottautumaan työstä työajan ulkopuolella, joka osaltaan koettiin edesauttavan hyvinvointia. Aikavyöhykkeistä ja maantieteellisestä hajautuneisuudesta johtuen yhteydenpitoa yli aikarajojen pidettiin kuitenkin väistämättämänä, jolloin tavoitettavuutta ylläpidettiin osittain myös virallisen työajan ulkopuolella. Tämäkaltaista tavoitettavuutta sekä reagoitua myös työajan ulkopuoliseen viestintään ei kuitenkaan automaattisesti koettu taakaksi vaan se nähtiin myös



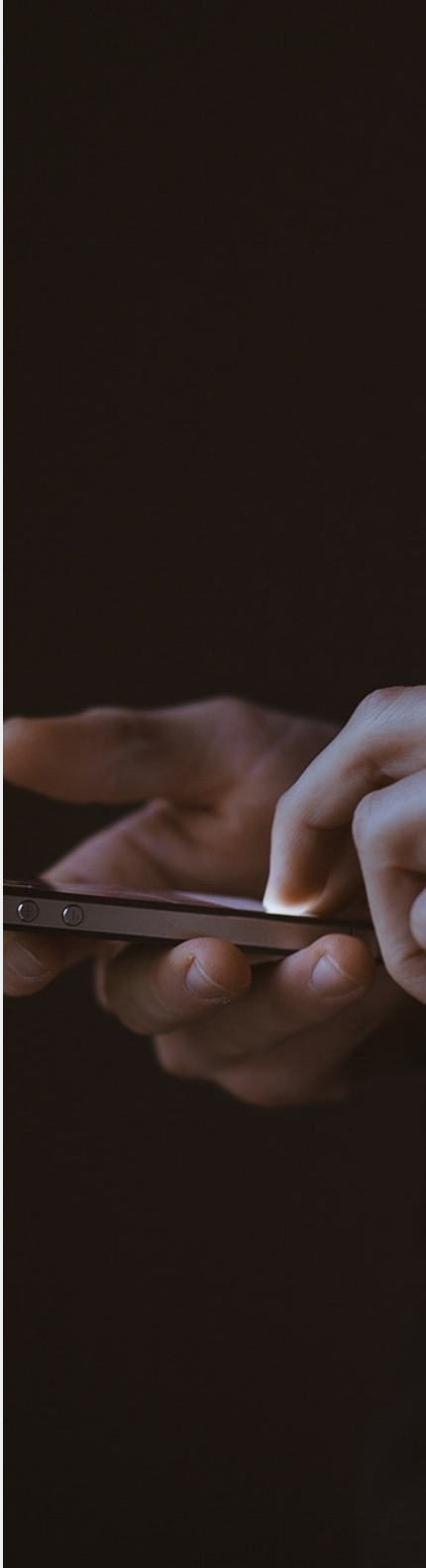


yrittäjien sisäänrakennettuna arvona. Avainasemassa oli molemminpuolinen joustaminen, jolloin työntekijöiden kokemus autonomia työntekemisen suhteen heijastui myös heidän käytänteisiinsä olla tavoitettavissa.

Haastatteluissa nousi myös esiin kokemus siitä, että **odotukset tavoitettavuuden suhteen** voivat kuitenkin olla myös eriävät niin tiimitasolla kuin yksilötasollakin. Tähän vaikuttivat osaltaan tiimien erityispiirteet, kuten ympärivuorokautiset operaatiot, tiivis yhteistyö yli aikavyöhykkeiden (vrt. satunnainen yhteistyö globaalisti hajautuneiden tiimien välillä) tai tiimien tai yksiköiden tavoitavuutta edellyttävät työtehtävät.

Haastateltavien työntekijöiden mukaan tavoitettavuuden odotuksiin heijastui osittain myös erilaiset kulttuuritaustat sekä käsitykset työn ja muun elämän välisistä rajoista, jotka nähtiin läpäisevämpinä ja joustavampina Aasiassa ja Yhdysvalloissa. Sen sijaan eurooppalaisten osalta työn ja muun elämät rajat nähtiin vähemmän läpäisevinä ja joustavina. Näitä käsityksiä muokkasivat myös paikalliset lainsäädännöt työajan, perhevapaiden sekä lomakäytänteiden suhteen.

Haastateltavat nostivat esiin myös osittain ristitiitaisiakin kokemuksiaan tavoitavuuden suhteen. Osa koki, että erityisesti yhteisiin kokouksiin osallistuminen aikaerojen vuoksi oli jossain määrin kuormittavaa mutta samaan aikaan kokivat, että vain kokouksiin osallistumalla on mahdollista vaikuttaa sekä tehdä työtään muille näkyväksi. Välillä aikataulullisesti haastaviin kokouksiin haluttiin siis osallistua, vaikka painostusta osallistumiseen ei koettu



muiden osalta; kyseessä oli enemmänkin henkilökohtainen valinta osallistua ja olla läsnä.

Useissa tiimeissä oli käyty avoimesti keskusteluja tavoittavuuden odotuksista sekä yhteydenpitämisen käytänteistä. Erityisesti työajan ulkopuoliselle viestinnälle oli muodostettu yhteisiä, ennaltaneuvoteltuja käytänteitä tai annettu ohjeistuksia. Siitä huolimatta, että normeja tavoitettavuudelle sekä tavoitettavuuden odotuksille pyrittiin luomaan myös tiimien tasolla, haastattelut työntekijät korostivat myös yksilön omien tavoittavuuskäytänteiden merkitystä. Sen sijaan, että tavoittavuuden odotukset olivat lähtökohtaisesti muodostuneet tiimien välisessä vuorovaikutuksessa, omien toimintatapojen tarkastelu nähtiin joskus kaikkein oleellisimpana työvälineenä tavoittavuuden hallinnalle.

Haastateltavien mukaan tavoittavuuskäytänteitä muokkasivat osaltaan myös Covid-19-rajoitukset sekä laaja-alainen etätyösuositus. Etätyö ei estänyt laadukasta ja tehokasta viestintää, mutta esimerkiksi selkeiden siirtymien puuttumisen (työstä kotiin sekä kotoa työhön) nähtiin hämärtävän työn ja muun elämän välisiä rajoja.

## **Viestintäteknologioiden käyttö, etätyö ja hyvinvointi globaalissa työssä**

Haastateltavien mukaan edellytykset ja käytänteet teknologiavälitteiseen työskentelyyn ovat olleet olemassa jo ennen etätyöhön siirtymistä, joten yhtäältä etätyöhön siirryttäessä muutos ei ole ollut suuri. Etätyöhön siirtymisen jälkeen viestintäteknologioiden käyttö on toisaalta entisestään lisääntynyt, millä koettiin olevan



kielteisiäkin hyvinvointivaikutuksia: haastateltavat kuvailivat kokevansa etätyön myötä haasteita irrottautua työstään.

Tästä huolimatta haastateltavat korostivat, että työskentely esimerkiksi työajan jälkeen on vapaaehtoista ja vastaavasti työstä irrottautuminen on jokaisen oma päätös. Lisäksi organisaatio kannustaa työntekijöitä irrottautumaan työstä, pyrkien näin edistämään työntekijöiden hyvinvointia myös etätyön aikana.

Lisääntynyt teknologioiden käyttö ja työhön liittyvä tavoitettavuus palautuvat organisaation käytänteiden ja globaalisuuden lisäksi myös laajempaan yhteiskunnalliseen ja kansainväliseen tilanteeseen, sillä haastateltavat luonnehtivat työtä jopa ainoaksi elämänsisällökseen tilanteessa, jossa vapaa-ajan aktiviteetteihin osallistuminen ei ole mahdollista. Haastatteluaineiston perusteella vaikuttaakin siltä, että globaalit työntekijät kaipaavat normaalia, COVID-19-rajoituksista vapaata elämää, jolloin myös rajanhallinta sekä teknologioiden käyttö ja sitä kautta työstä irrottautuminen olisi helpompaa.



## Projektin tieteelliset julkaisut

Seuraavat GloBound-projektin aikana valmistuneet julkaisut kytkeytyvät tiiviisti projektiin joko aineistojen tai teoreettisen näkökulmien kautta:

### Artikkelit tieteellisissä jurnaaleissa

- Leppäkumpu, J. & Sivunen, A. (2021): [Communicating across the borders: Managing work-life boundaries through communication in various domains](#). *Community, Work & Family*. OnlineFirst. Doi: 10.1080/13668803.2021.1952163
- Van Zoonen, W., Sivunen, A. & Treem J. W. (2021). [Why people engage in supplemental work: The role of technology, response expectations, and communication persistence](#). *Journal of Organizational Behavior*. OnlineFirst Doi: 10.1002/job.2538
- Van Zoonen, W., Sivunen, A. & Rice, R.E. (2020). [Boundary communication: How smartphone use after hours is associated with work-life conflict and organizational identification](#). *Journal of Applied Communication Research*, 48(3), 372-392. Doi: 10.1080/00909882.2020.1755050

### Konferenssiesitelmät

- Gibbs, J. L., Sivunen, A. & van Zoonen, W. (2019). Managing tensions in global work and worker well-being: The paradoxical role of social media. Paper presented in symposium "Promoting Well-Being in Virtual Work". *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2019, No. 1, p. 10956)
- Huusko, A. & Sivunen, A. (2021). Employees' Agency Perceptions in Using Communication Technologies for Work. Paper presented at the 71st Annual International Communication Association Conference, Denver, CO, USA, May, 27-31, 2021 (virtual presentation).
- Sivunen, A., Gibbs, J.L. & van Zoonen, W. (2020) Technology, norms, and engagement: Understanding the drivers of constant connectivity in global work. Paper presented at the 70th Annual International Communication Association Conference, Gold Coast, Australia, May 21-25, 2020 (virtual presentation).
- Van Zoonen, W., Treem, J. W. & Sivunen, A. (2021). After-hour connectivity as a resource: How connectivity reduces exhaustion. Paper presented at the 71st Annual International Communication Association Conference, Denver, CO, USA, May, 27-31, 2021 (virtual presentation). (Top 4 paper in Organizational Communication Division).





## Opinnäytetyö

Lusenius, J. (2021, valmistumassa). Tavoitettavuus hajautetussa työssä: Hajautetun tiimin jäsenten suhtautuminen työhön liittyvään tavoitettavuuteen. Viestinnän maisterintutkielma, Jyväskylän yliopisto.



# Projektin medianäkyvyys ja viestintä

## Uutisjutut / haastattelut sanomalehdissä

Suomen Kuvalehti: *Vapaus*

estää uupumisen: <https://suomenkuvalehti.fi/jutut/kotimaa/tyouupumus-vahenee-kun-tekee-toita-vapaa-ajalla-vaittaa-tutkimus-kuinka-se-on-mahdollista-professori-anu-sivunen/> (10.6.2021)

Helsingin Sanomat: *Arkea ei kannata jakaa liian tiukasti työ- ja vapaa-aikaan, sanoo professori – Työpuhelimeen vastaaminen illalla saattaa jopa parantaa*

hyvinvointia: <https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-2000008233331.html> (8.9.2021)

Yle: *Yllättävä tulos: Työn tekeminen vapaa-ajalla voikin auttaa jaksamaan, kertoo tuore tutkimus:* <https://yle.fi/uutiset/3-11959471> (7.6.2021)

## Projektin viestintä

Projektin nettisivut: <https://cocodigiresearch.com/globound/>

Projektin blogikirjoitukset: <https://cocodigiresearch.com/blog/>



## Lopuksi

Projektin tulokset tuottivat tärkeää tietoa globaalista työstä ja globaalin organisaation työntekijöiden kokemuksista, organisaatioiden sosiaalisen median ja viestintäteknologian hyödyntämisestä sekä työn ja muun elämän rajojen hallinnasta. Tulokset myös lisäävät ymmärrystä siitä, millaisia erityispiirteitä, haasteita ja mahdollisuuksia globaaliin, teknologiavälitteiseen työhön sisältyy, sekä millaisia ovat jatkuvan tai työajan ulkopuolisen tavoitettavuuden merkitykset hyvinvoinnille sekä globaalin työn toimivuudelle. Projektin tuottama tieto edistää globaalien organisaatioiden tehokkuutta tuottamalla esimiehille näkökulmia globaalien työntekijöiden suoriutumiskyvyn ja jaksamisen tukemiseen sekä johtamiseen.

Projekti toteutettiin osin erityislaatuissa olosuhteissa, kun COVID-19-pandemia vaikutti organisaatioiden toimintaan ja työntekijöihin maailmanlaajuisesti. Kohdeorganisaatioissa siirryttiin etätyöskentelyyn, mikä osaltaan heijastui aineistonkeruuseen ja tuloksiin, tuottaen uutta tietoa laajamittaiseen etätyöskentelyyn liittyvistä kokemuksista globaalissa työssä. Etätyöhön liittyvä tieto on keskeisen tärkeää työn viestintäkäytänteiden kehittämisen ja tulevaisuuden työelämän uudelleenrakentamisen kannalta. Lisäksi erityisesti globaalin tiimityön näkökulmasta se, että kaikki tiimin jäsenet työskentelevät tasapuolisesti etällä toisistaan teknologiavälitteisen viestinnän välityksellä saattaa mahdollistaa uudenlaisia toimintatapoja ja osallisuuden kokemuksia kaikille tiimien jäsenille. Näin ollen COVID-19-pandemian luomat etätyöjärjestelyt saattavat avata myös uusia näköaloja, kun tulevaisuudessa globaaleissa organisaatioissa keskustellaan työn järjestämisestä, tavoitettavuuden käytänteistä sekä työhyvinvointiin liittyvistä asioista.



- Büchler, N., ter Hoeven, C. L., & van Zoonen, W. (2020). Understanding constant connectivity to work: How and for whom is constant connectivity related to employee well-being? *Information and Organization*, 30(3), 100302.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Clark, S. C. (2002). Communicating across the work/home border. *Community, Work & Family*, 5(1), 23-48.
- Cruz, D., & Meisenbach, R. (2018). Expanding role boundary management theory: How volunteering highlights contextually shifting strategies and collapsing work-life role boundaries. *Human Relations*, 71(2), 182-205.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Gibbs, J. (2009). Dialectics in a global software team: Negotiating tensions across time, space, and culture. *Human Relations*, 62(6), 905-935.
- Matusik, S. F., & Mickel, A. E. (2011). Embracing or embattled by converged mobile devices? Users' experiences with a contemporary connectivity technology. *Human Relations*, 64(8), 1001-1030.
- Mazmanian, M., Orlikowski, W. J., & Yates, J. (2013). The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals. *Organization Science*, 24(5), 1337-1357.
- Tracy, S. J., & Hinrichs, M. M. (2017). Phronetic iterative data analysis. *The International Encyclopedia of Communication Research Methods*, 1-8.
- Van Zoonen, W., Sivunen, A., & Treem, J. W. (2021). Why people engage in supplemental work: The role of technology, response expectations, and communication persistence. *Journal of Organizational Behavior*. OnlineFirst.



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO  
UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

