

Etätyön hyödyt ja haasteet

Tutkimushavaintoja Hyvinvointi ja yhteisöllisyys
monipaikkatyön ytimessä -hankkeesta

Janne Kaltiainen, erikoistutkija
Sampo Suutala, tutkija
Jari Hakanen, tutkimusprofessori



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

16.6.2025

Raportin tutkimuskysymys

- Tässä raportissa tarjotaan tutkimushavaintoja kysymykseen: **minkälaisia vaikutuksia etätyön tekemisellä voi olla ja näkyvätkö vaikutukset tietyissä ryhmissä vahvemmin kuin toisissa?**
- Tutkimme etätyön mahdollisia vaikutuksia mm. seuraaviin tekijöihin:
 - luottamus ja yhteisöllisyys,
 - työhyvinvointi (työn imu, työuupumus, työssä tylsistyminen),
 - vuorovaikutuksen määrä ja laatu (mm. ystävällisyys sekä töiden koordinointi ja tuen tarjoaminen),
 - luovuus ja
 - työn ja muun elämän välinen tasapaino.



Hankkeen perustiedot

- **Nimi:** Hyvinvointi ja yhteisöllisyys monipaikkatyön ytimessä (HYMY)
- **Tavoite:** Tuotetaan uutta tietoa monipaikkatyön (lähi-, hybridi- ja etätyö) vaikutuksista työntekijöiden psykologiseen hyvinvointiin, sosiaalisiin voimavaroihin ja työtoimintaan sekä käytännön keinoja näiden tekijöiden edistämiseen. Pandemia-aika on lisännyt merkittävästi etätyön määrää, ja työpaikoilla tarvitaankin tutkimukseen perustuvaa tietoa rakennettaessa parhaita käytäntöjä. Hankkeessa kerätään pitkittäiskyselyaineistoja.
- **Toteutusaika:** 1.6.2023–30.9.2025
- **Rahoittajat:** Päärahoittaja on Työsuojelurahasto (hankenumero 230152). Lisäksi hanketta rahoittavat Työterveyslaitos, Kuopion kaupunki ja OP Ryhmä.
- **Hankesivu:** www.ttl.fi/hymy



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

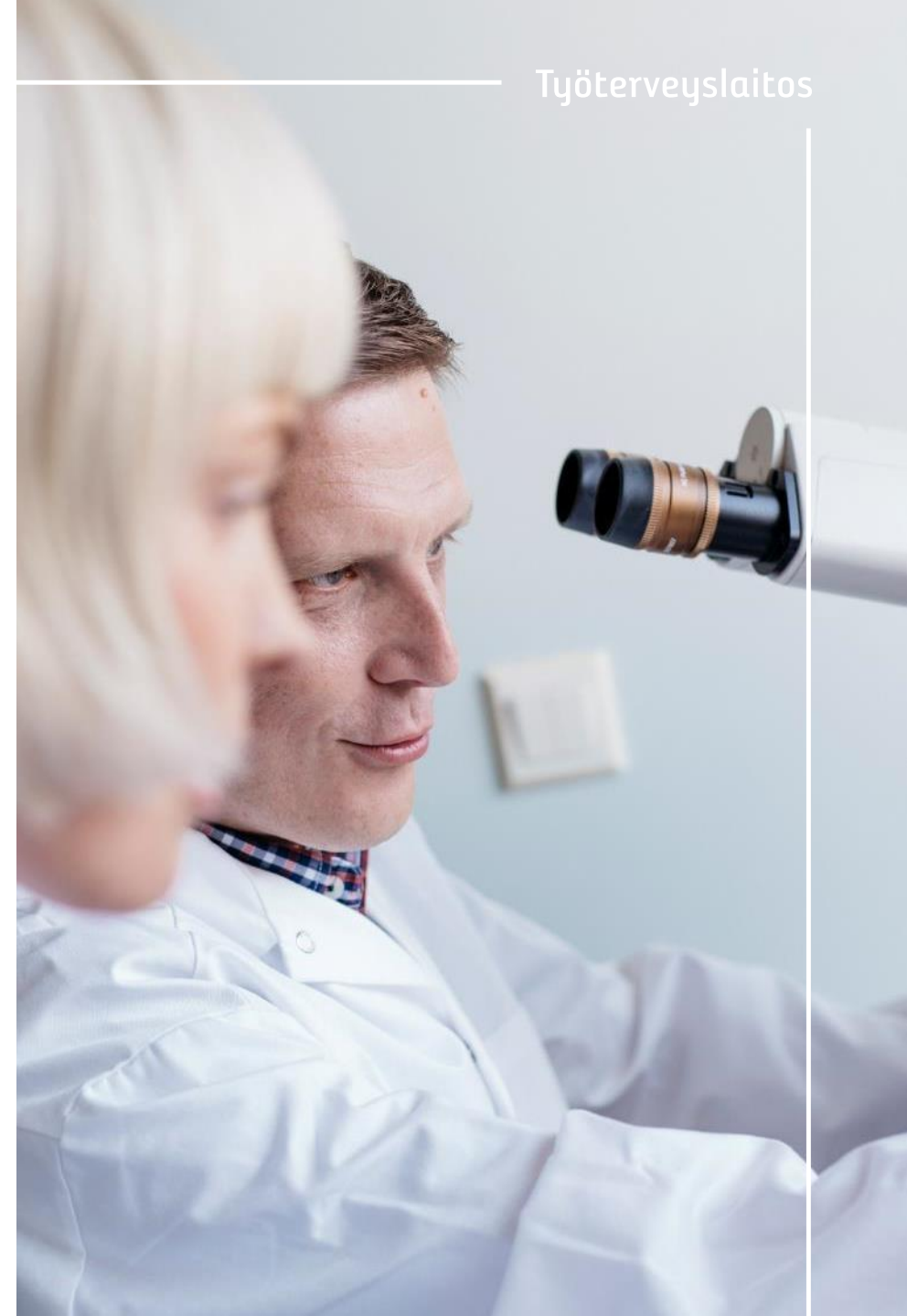
Työterveyslaitos

KUOPIO



Tutkimusaineisto

- Kolmena ajankohtana kerätty kyselyaineisto Kuopion kaupungin ja OP Ryhmän työntekijöiltä:
 - 1) Loppuvuonna 2023 vastasi 2997 henkilöä. Vastausprosentti 44 %.
 - 2) Kesällä 2024 aiempaan kyselyyn vastanneista vastasi 1803 henkilöä. Vastausprosentti 60 %.
 - 3) Loppuvuonna 2024 kahteen aiempaan kyselyyn vastanneista vastasi 1295 henkilöä. Vastausprosentti 72 %.
- Tässä raportissa tarkastellaan niitä **876** vastaajaa, jotka vastasivat kaikkiin kolmeen kyselyyn ja työskentelivät vähintään 10 % työajastaan etänä kaikkina ajankohtina, ellei toisin ilmoiteta.
- Loppuvuoden 2023 kyselyssä vastaajista 83 % vastasi, että pystyi itse päättämään, tekeekö työtään etänä.



Tilastolliset analyysit

- Tutkimuksen analyysit perustuivat asetelmasta riippuen välittäviä yhteyksiä tarkasteleviin polkuanalyyseihin (mediaatio) ja yhteyksiä muovaavien tekijöiden tarkasteluun (moderaatio).
 - Analyysit tehtiin tilasto-ohjelma SPSS:n lisäosalla PROCESS macro v. 5.0.
 - Tarkasteltiin yli ajan olevia yhteyksiä, joissa etätyön määrä kysyttiin loppuvuonna 2023 ja sen oletetut seuraukset kesällä 2024 ja loppuvuonna 2024 eli puoli vuotta ja vuoden myöhemmin samoilta vastaajilta.
- Tulosten yleistettävyyden ja syy-seurauspäätelmien vahvistamiseksi analyyyseissä vakioitiin iän, sukupuolen, koulutustason sekä taustaorganisaation vaikutukset.

Keskeisiä tutkimushavaintoja

Etätyön yhteydet kielteisiin ilmiöihin voivat johtua vähäisemmästä kasvokkaista vuorovaikutuksesta

Loppuvuosi 2024

Loppuvuosi 2023

Kesä 2024



Havaitut epäsuorat yhteydet eivät olleet vahvoja (vaikutuskoot välillä 0,01-0,02), vaikkakin tilastollisesti merkitseviä (95%-luottamusväli ei sisältänyt nolla-arvoa).

Vastaajien yhteenkuuluvuudentarve ei vaikuttanut kasvokkaisen vuorovaikutuksen ja sen oletettujen seuraustekijöiden välisiin yhteyksiin (interaktiotermit moderaatioanalyysissä eivät olleet tilastollisesti merkitseviä).

- Kielteisemmät arviot työtovereiden ystävällisyydestä ja toiminnasta tiimin jäseninä (koordinointi, tuki)
- Vähemmän yhteisöllisyyttä työtovereiden kanssa
- Vähäisempi luottamus työtovereihin
- Heikompi työkyky ja työhyvinvointi (vähemmän työn imua ja enemmän työssä tylsistymistä)
- Vähemmän luovuutta
- Työ rikastuttaa vähemmän muuta elämää ja muu elämä työtä
- Heikompi terveys ja vähäisempi elämäntyytyväisyys

Etätyön yhteydet kielteisiin ilmiöihin voivat johtua vähäisemmästä työtoverisuhteiden rakentamisesta



Havaitut epäsuorat yhteydet eivät olleet vahvoja (vaikutuskoot välillä 0,01-0,02), vaikkakin tilastollisesti merkitseviä (95%-luottamusväli ei sisältänyt nolla-arvoa).

* Esim. pyrkii saamaan työtoverit hyvälle tuulelle, aloittaa keskusteluja myös työn ulkopuolisista asioista, kysyy mitä työtovereille kuuluu (ns. työn sosiaalinen tuunaaminen)

Etätyö saattaa vahvistaa työhyvinvointia vähentämällä työn kuormittavia vaatimuksia

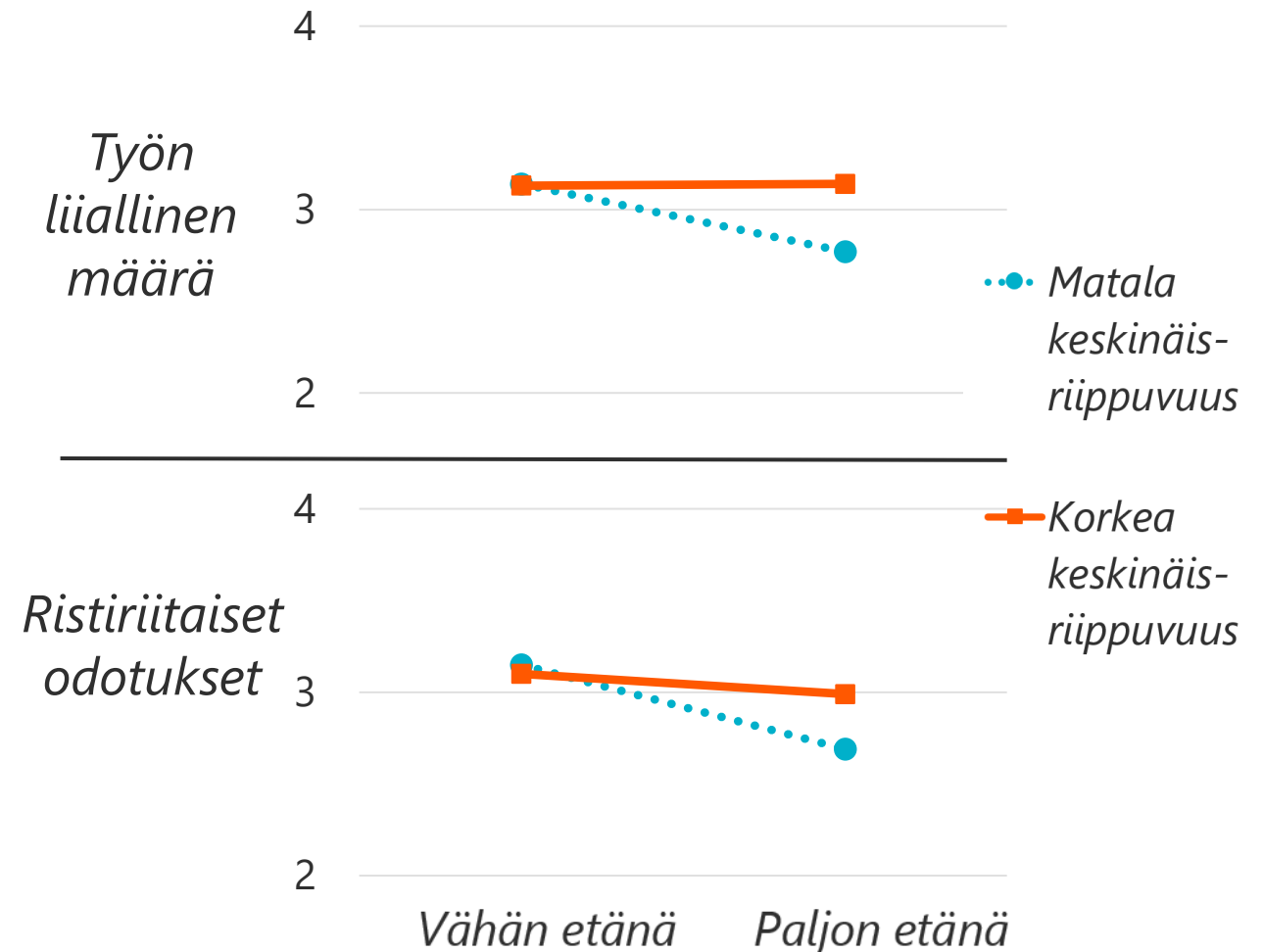


Havaitut epäsuorat yhteydet eivät olleet vahvoja (vaikutuskoot noin 0,005-0,01), vaikkakin tilastollisesti merkitseviä (95%-luottamusväli ei sisältänyt nolla-arvoa).

Etätyö saattaa vähentää työn kuormittavia vaatimuksia lähinnä itsenäistä työtä tekevillä

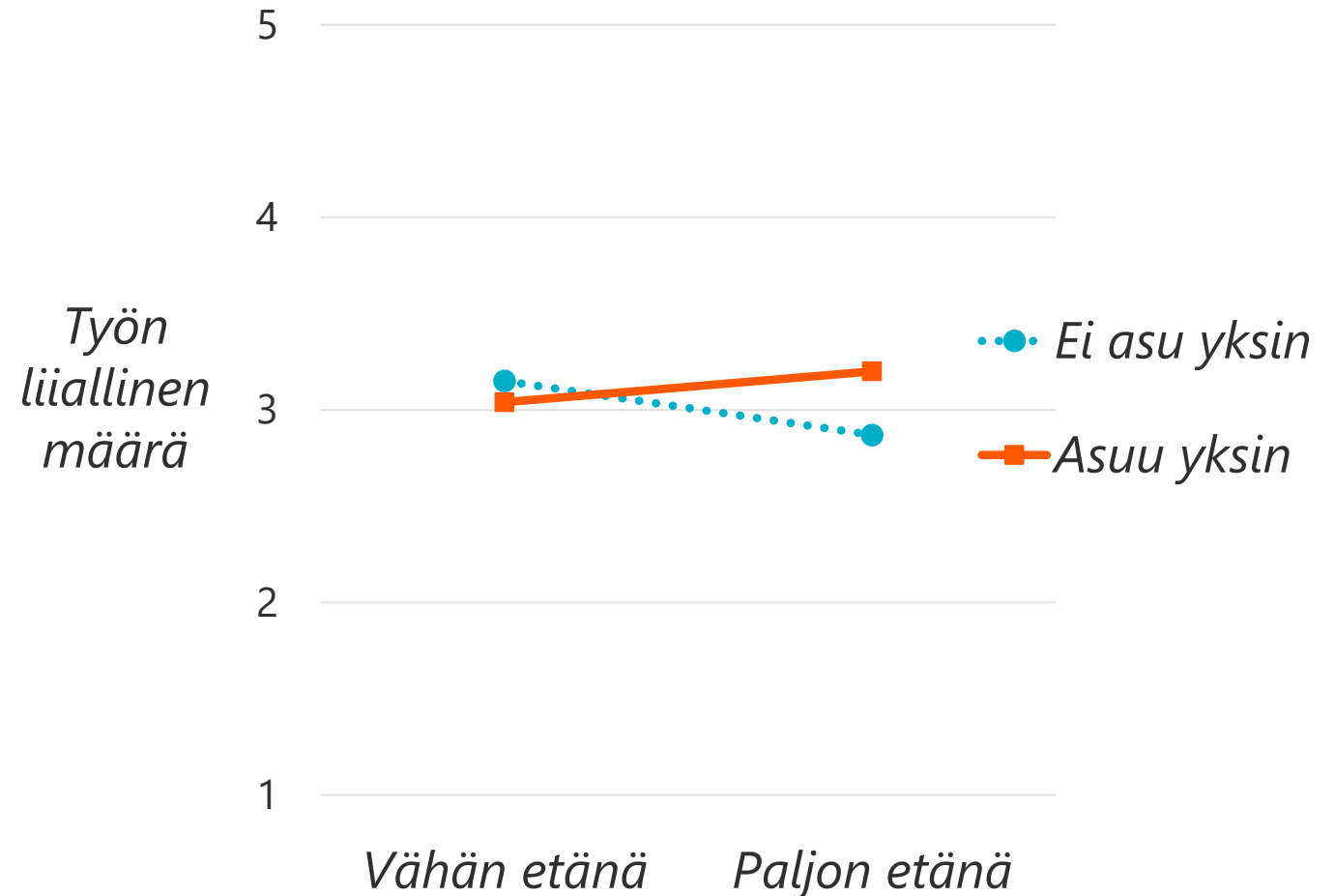
Vastaajilla, joiden työtehtävät olivat vähemmän riippuvaisia muiden suoriutumisesta (esim. tarve koordinoida, neuvotella ja saada tietoa sekä oman työn vaikutus muiden työhön) etätyö oli vahvemmassa yhteydessä:

- vähäisempään työn liialliseen määrään ja
- vähäisempiin ristiriitaisiin odotuksiin työssä (molemmissa moderaatioanalyysissä interaktiotermi $p < 0,05$).



Etätyö ei välttämättä tasapainota työn määrää yksin asuvilla

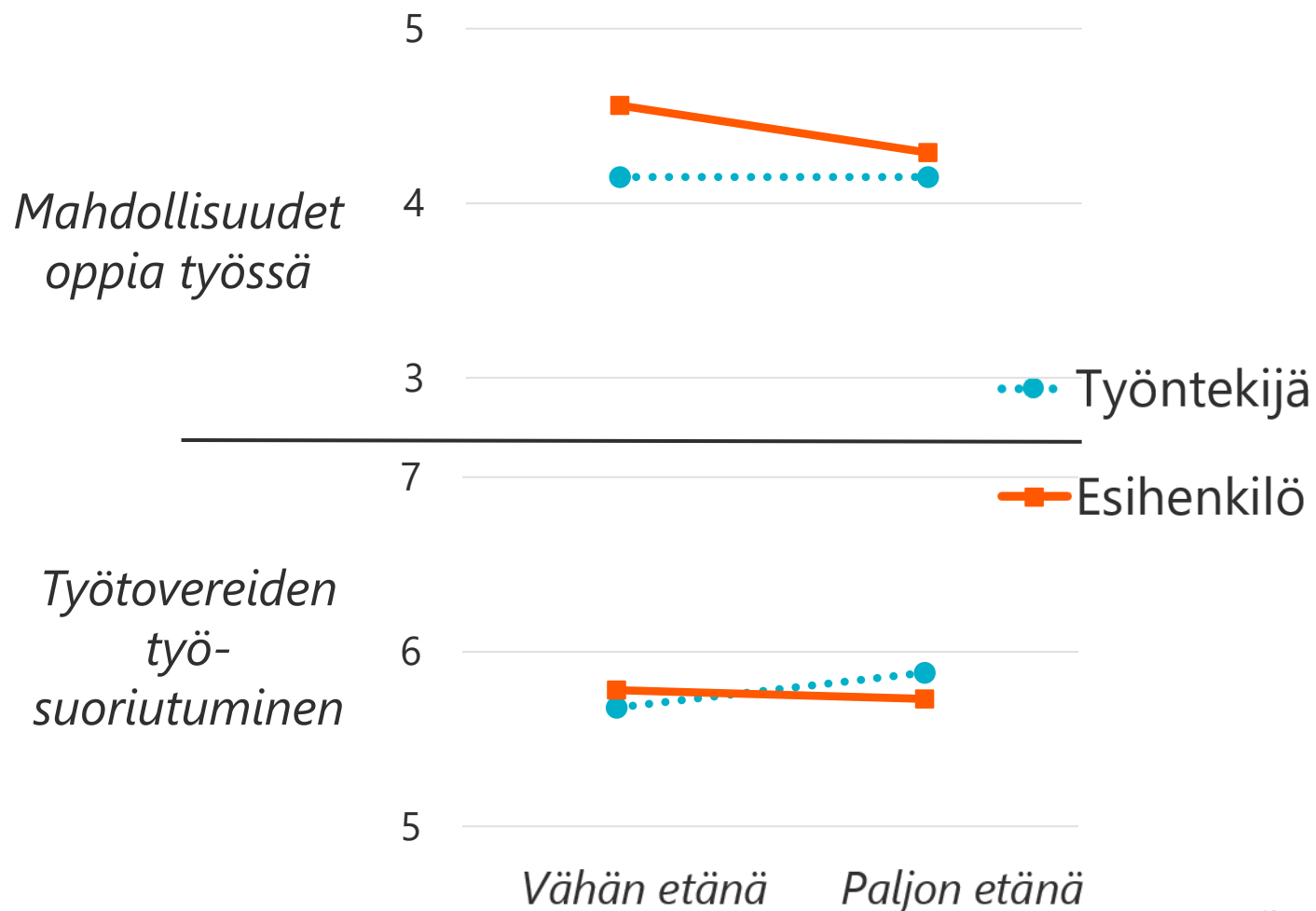
Muiden kanssa asuvilla työntekijöillä ($n=715$) etätyö oli yhteydessä vähäisempään työn liialliseen määrään. Tätä yhteyttä ei havaittu yksin asuvilla ($n=157$; interaktiotermi: $p < 0,05$).



Etätyön mahdolliset vaikutukset kielteisempiä lähijohtajille kuin työntekijöille

Verrattuna työntekijöihin
($n=626$), esihenkilöillä ($n=240$)
tehdyn etätyön osuus oli:

- vahvemmassa yhteydessä vähäisempiin mahdollisuuksiin oppia työssä ja
- heikommassa yhteydessä myönteisiin arvioihin työtovereiden työssä suoriutumisesta (molemmissa interaktiotermit $p < 0,05$)



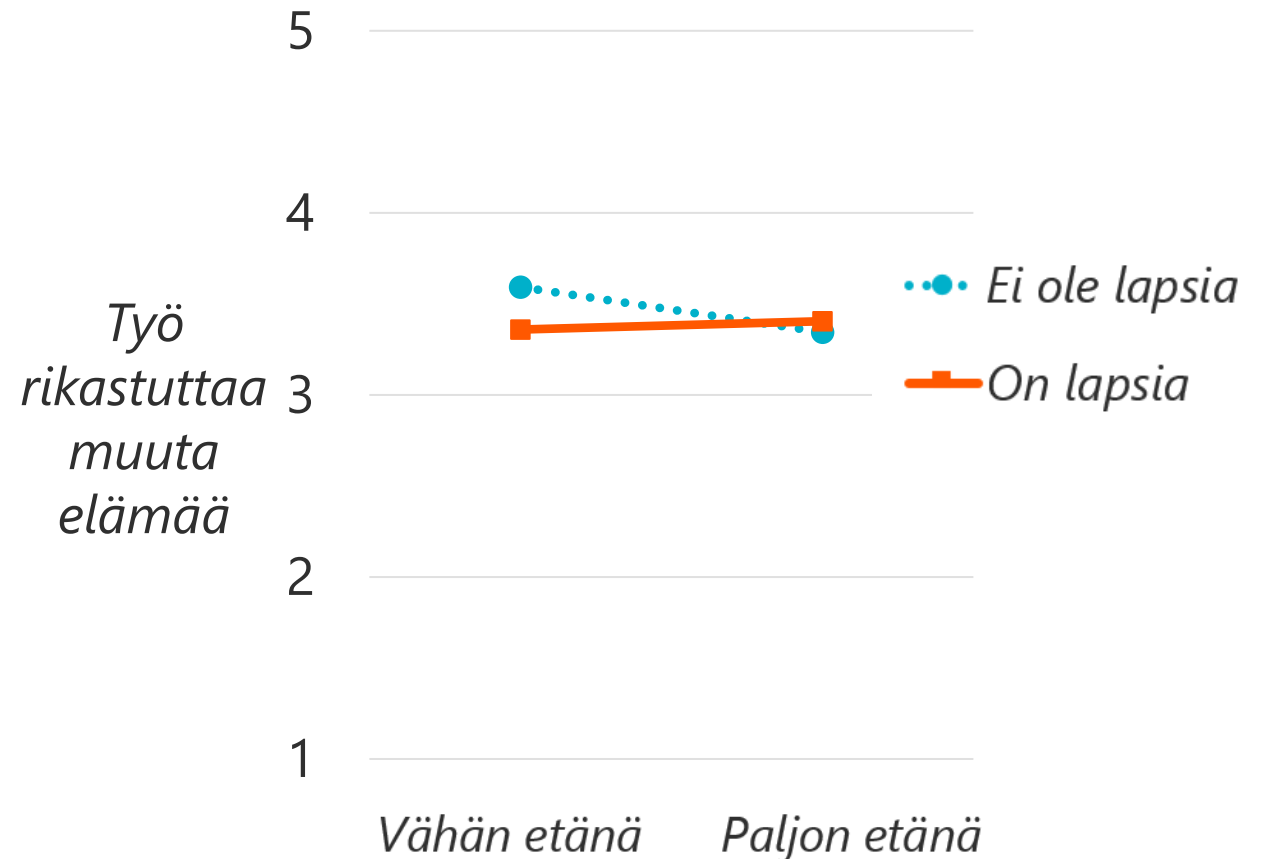
Etätyöllä ei havaittu suoria yhteyksiä työn ja muun elämän tasapainoon tai keskinäiseen läikkymiseen

- Emme havainneet tilastollisia suoria yhteyksiä etätyön ja työn ja muun elämän tasapainon, ristiriitojen ja rikastuttavan vaikutuksen välillä.
- Työn ja muun elämän välinen tasapaino tarkoittaa molempien osa-alueiden vaatimusten hyvää tasapainoa ja siitä nauttimista.
- Työn ja muun elämän ristiriidat voivat tarkoittaa näiden osa-alueiden kielteistä "läikkymistä" eli sitä, että työ vie voimia muulta elämältä ja/tai muu elämä vie voimia työltä.
- Työn ja muun elämän rikastuttava vaikutus tarkoittaa näiden osa-alueiden myönteistä "läikkymistä" eli sitä, että työ rikastuttaa muuta elämää ja/tai muu elämä rikastuttaa työtä

Etätyö voi vähentää työn muuta elämää rikastuttavaa vaikutusta lapsiperheillä

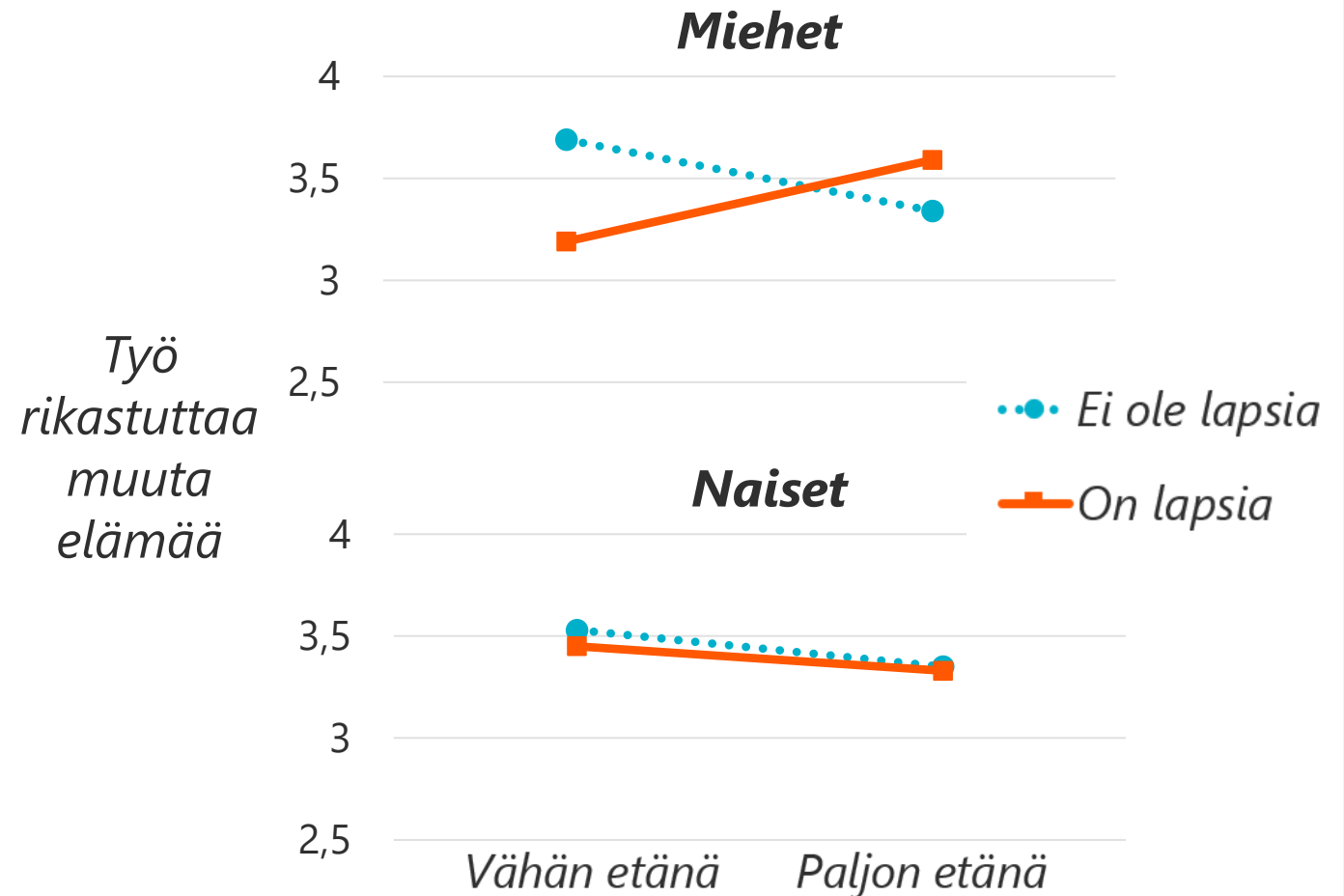
Tarkastelimme, vaikuttiko vastaajan sukupuoli tai se, että vastaajilla oli kotona asuvia lapsia siihen, miten etätyö oli yhteydessä työn ja muun elämän tasapainon ja läikkymisten kokemuksiin. Kun tekijöitä tarkasteltiin erillisinä, havaitsimme että:

- etätyön yhteys ei ollut erilainen naisilla verrattuna miehiin ja
- lapsiperheillä etätyö oli yhteydessä vähäisempään työn muuta elämää rikastuttavaan kokemukseen, kun taas lapsiperheellisillä vastaavaa kielteistä yhteyttä ei havaittu (interaktiotermi $p < 0,05$).



Etätyö saattaa vahvistaa työn muuta elämää rikastuttavaa vaikutusta lapsiperheellisillä miehillä

Miehillä ($n=264$) etätyö voi lisätä työn muuta elämää rikastuttavaa vaikutusta silloin, kun heillä on lapsia. Vastakohtaisesti etätyö saattaa vähentää työn muuta elämää rikastuttavaa vaikutusta miehillä silloin, kun heillä ei ole lapsia. Vastaavaa yhteyttä ei havaittu naisilla ($n=587$; kolmisuuntainen interaktiotermi $p < 0,05$).



Yhteenveto ja suositukset

Etätyö voi heikentää yhteisöllisiä voimavaroja, koska se vähentää vuorovaikutusta

- Etätyö voi aiheuttaa haasteita työyhteisöissä, koska ihmiset eivät tapaa toisiaan yhtä paljon kasvotusten eivätkä toimi aloitteellisesti työtoverisuhteiden ylläpitämiseksi. Tällaisia aloitteellisia tapoja ovat esimerkiksi keskustelut myös muista aiheista kuin työstä, kuulumisten kysyminen ja työtovereiden huomioiminen eleillä.
- Vähäisempi ja vain työn sisältöihin keskittyvä vuorovaikutus voi johtaa heikompaan luottamukseen, yhteisöllisyyteen ja luovuuteen sekä kielteisempiin arvioihin työtovereilta saadusta tuesta ja työtovereiden ystävällisyydestä.

Etätyön mahdolliset vaikutukset eivät näytä riippuvan yhteenkuuluvuuden tarpeesta

- Vähäisempi kasvokkainen vuorovaikutus näyttää haastavan työn sosiaalisia voimavaroja, olipa vastaajalla korostunut tai vähentynyt tarve kokea yhteenkuuluvuutta.
- Emme siis löytäneet tukea ajatukselle, että etätyön sosiaaliset vaikutukset riippuisivat siitä, kuinka tärkeää yhteenkuuluvuus työssä on työntekijälle.
- Yhteenkuuluvuudentarvetta kysyttiin esimerkiksi väittämillä "Minulla on vahva tarve 'kuulua joukkoon'" ja "En pidä yksin olemisesta".

Etätyö saattaa vähentää kuormittumista ja näin tukea työhyvinvointia, muttei kaikilla

- Etätyö voi parantaa työhyvinvointia, koska etätyössä koetaan vähemmän kuormittavia työn vaatimuksia kuten työn liiallista määrää ja ristiriitaisia odotuksia.
- Nämä hyödyt näkyivät kuitenkin ennen kaikkea heillä, joiden työtehtävät eivät olleet riippuvaisia muiden työstä ja joiden oma työ ei vaikuttanut muiden työhön.
- Yksin asuvilla etätyö ei välttämättä tasapainota työn liiallista määrää.
- Erityisesti esihenkilöillä etätyö voi heikentää työssä oppimisen mahdollisuuksia kun taas etätyön yhteys myönteisempiin arvioihin työtovereiden suoriutumisesta näkyi vain työntekijöillä.

Etätyöllä ei juurikaan yhteyksiä työn ja muun elämän väliseen tasapainoon

- Etätyön ei havaittu olevan suoraan yhteydessä koko aineiston tasolla työn ja muun elämän tasapainoon eikä näiden osa-alueiden väliseen myönteiseen tai kielteiseen läikkymiseen.
- Etätyössä koetut työn ja muun elämän läikkymiset voivat kuitenkin korostua tietyillä ryhmillä:
 - Etätyö voi vähentää työn muuta elämää rikastuttavaa vaikutusta lapsiperheillä.
 - Etätyö saattaa vahvistaa työn muuta elämää rikastuttavaa vaikutusta lapsiperheellisillä miehillä.

Suosituksat työpaikoille

- Työpaikoilla on tärkeää ymmärtää, että pitkäaikainen ja runsas etätyö saattavat heikentää lievästi monia toivottavia asioita työpaikoilla kuten yhteisöllisyyttä, luottamusta ja luovuutta.
 - Nämä vaikutukset voivat kertaantua vuosien kuluessa.
 - Etätyön määrä ei kuitenkaan yksin määrittele sitä, koetaanko työpaikoilla esimerkiksi luottamusta ja yhteisöllisyyttä.
 - Kun työpaikoilla löydetään tapoja tavata myös kasvokkain ja ylläpitää myönteistä ja epävirallistakin vuorovaikutusta, etätyö ei välttämättä heikennä yhteisöllisyyttä.
- Työpaikoilla on hyvä huomioda, että etätyön kuormitusta vähentävä vaikutus ei välttämättä koske yhtä lailla yksin asuvia ja heitä, joiden työ on riippuvaista muiden suoriutumisesta.

Suosituksset lähijohtajille

- Esihenkilöt voivat kannustaa ja osoittaa esimerkillään, että sosiaalisten suhteiden ja yhteisöllisyyden vaaliminen on jokaisen vastuulla, siinä missä työtehtävistä suoriutuminenkin.
- Työkulttuuri, jossa sosiaalisten suhteiden merkitys ymmärretään ja siitä viestitään esimerkiksi vaalimalla yhteisiä kohtaamisia ja riittävää yhteydenpitoa, kannustaa myös yksittäistä työntekijää työtoverisuhteiden rakentamiseen.
 - Esihenkilön ei tarvitse yksin keksiä parhaita käytänteitä, vaan on tärkeää hyödyntää koko porukan viisautta työn ja käytäntöjen kehittämisessä. Näin itse käytännöistä voi tulla parempia, ne otetaan laajemmin käyttöön ja työntekijöiden pystyvyyskokemus vahvistuu.
 - Lisää esihenkilötyön roolista yhteisöllisyyden vaalimiseksi aiemmassa "Johtaja yhteisöllisyyden rakentajana" -tutkimusraportissamme joulukuulta 2024, josta ylläolevat tekstit on lainattu: www.ttl.fi/hymy

Suosituksat työntekijöille

- Jokainen yhteisöön kuuluva, niin johtaja kuin työntekijä, voi omalla toiminnallaan vahvistaa yhteisön sosiaalisia voimavaroja.
- Keinoja ovat muun muassa kasvokkaisten kohtaamisten järjestäminen ja epävirallisemmistakin asioista keskusteleminen sekä tuen tarjoaminen, toisten huomioiminen ja välittämisen osoittaminen esimerkiksi kuulumisia kysymällä.
- Runsas etänä työskentely voi vähentää vuorovaikutuksen määrää nostamalla kynnystä ottaa yhteyttä, pyytää tukea ja keskustella myös muusta kuin työasioista. Tästäkin työpaikoilla on hyvä keskustella avoimesti.
- Toiminta, joka tuo yhteisön jäseniä yhteen, tekee yhteisön näkyväksi jäsenilleen ja näin korostaa sen merkityksellisyyttä kunkin hyvinvointia tukevana asiana. On tärkeää, että esimerkiksi työyhteisön saavutuksista ja onnistumisista iloitaan yhdessä.

Lisähuomiot ja rajoitteet

- Tutkimuksen menetelmä perustuu itseraportoituihin kyselyvastauksiin. Tämä rajoittaa päätelmiä etätyön vaikutuksista ja syy-seuraussuhteista.
- Tutkimusaineiston kerääminen samoilta vastaajilta kolmena eri ajankohtana vuoden ajalta ja yli ajan olevien tilastollisten yhteyksien tarkastelu tarjoaa kuitenkin vahvempaa tukea mahdollisille kausaalipäätelmille kuin yhden ajankohdan tutkimusaineistot.
- Vastaajien valikoitumista tarkasteltiin vertaamalla kaikkiin kolmeen kyselyyn vastanneita heihin, jotka vastasivat vain ensimmäiseen kyselyyn.
- Etätyötä tehneet vastasivat jatkokyselyihin hieman muita useammin. Lisäksi jatkokyselyihin vastanneet saattavat arvioida työtään hieman myönteisemmin joillain osa-alueille. Toisaalta monissa muissa tarkastelluissa tekijöissä (22 kpl) ei havaittu eroja. Näitä tekijöitä olivat mm. sukupuoli, koulutus, työtunnit, luottamus, yhteisöllisyys, suoriutumisarviot, arviot esihenkilöstä, luovuus, mallioppinen, työhyvinvointi.
- Vastaajien lievän valikoitumisen ei oleteta vaikuttavan tämän tutkimuskoosteen päähavaintoihin.

Lisätietoja tutkimushankkeesta www.ttl.fi/hymy

LISÄÄ ASIAA TYÖELÄMÄSTÄ?
SEURAA TYÖTERVEYSLAITOSTA SOMESSA JA
VIERAILE VERKKOSIVUILLAMME TTL.FI