



# Tutkimus etätyön vaikutuksista 2023

6.6.2022

Pekka Vuorela • Hanna-Kaisa Erkkilä • Helena Kultanen

# Yleistä tutkimuksesta

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää etätöiden vaikutuksia työn tuottavuuteen sekä miten näkemykset tästä vaihtelevat henkilöstön ja johdon välillä. Tutkimus kohdennettiin kohdeorganisaatioissa eri tasoilla ja tutkittiin henkilöstön, esihenkilöiden, johdon ja ylimmän johdon näkemyksiä samojen kohdeyritysten osalta.

Kohdeyritykset olivat eri kokoluokista ja eri toimialoilta (mm. median, kaupan, liikenteen, teollisuuden, koulutuksen, viestinnän ja tutkimuksen toimialoilta) ja kuuluivat pääsääntöisesti EK:n Osaava työvoima –valiokuntaan.

Työntekijäkyselyn kohderyhmän muodosti tutkimukseen osallistuneiden yritysten (11 kpl) työntekijät niiltä osin, kuin heillä oli työnsä puolesta mahdollisuus tehdä etätöitä. Vastaajan mahdollisuus tehdä etätöitä varmennettiin myös lomakkeella portinvartijakysymyksellä. Tutkimus toteutettiin anonyyminä sähköisenä kyselynä. Tutkimukseen osallistuneille yrityksille toimitettiin yrityskohtaiset kyselylinkit, ja yritykset vastasivat itse sen jakelemisesta omassa organisaatiossaan. Työntekijäaineisto perustuu 1 296 vastaukseen.

Osana tutkimusta tehtiin myös henkilökohtaiset syvähaastattelut tutkittavien yritysten toimitusjohtajille (n=13). Vastajat olivat EK:n jäsenyritysten ja –organisaatioiden toimitusjohtajia ja/tai henkilöstöjohtajia.

Koko tutkimuksen otos on 1 309.

Tutkimus toteutettiin huhti-toukokuussa 2023.

Tässä raportissa esitetään tutkimusten päätulokset.

# Työntekijäkyselyn keskeisiä tuloksia

## Etätyön tuottavuus

**73 %**

arvioi etätyön parantaneen **oman työnsä tuottavuutta** vähintään jonkin verran, 42 % merkittävästi.

**64 %**

arvioi etätyön parantaneen **yrittäjän tuottavuutta** vähintään jonkin verran, 24 % merkittävästi

## Etätyön hyödyllisyys

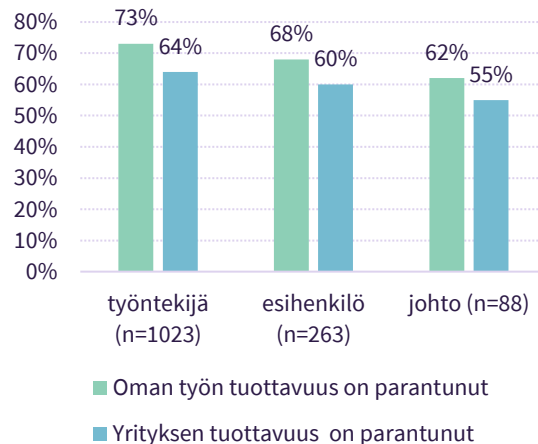
**88 %**

vähintään osittain samaa mieltä että etätyö on ollut **hyödyllistä omalle työlle**, 66 % täysin samaa mieltä

**84 %**

vähintään osittain samaa mieltä että etätyö on ollut **hyödyllistä yritykselle**, 54 % täysin samaa mieltä

Työn tuottavuus vastaajan aseman mukaan



# Työntekijäkyselyn muita nostoja

**80 %**

kokee voivansa  
päättää täysin itse tai  
vaikuttaa paljon  
työnteon paikkaan.

**93 %**

pitää etätyöskentely-  
mahdollisuutta melko  
tai erittäin tärkeänä  
kilpailutekijänä  
yrityksille.

**37 %**

työskentelee  
vähintään 4 päivää  
viikossa etänä.

**37 %**

haluaa jatkossa  
työskennellä  
vähintään 4 päivää  
viikossa etänä.

## Mieluisin etätyömalli tulevaisuudessa:

- Tulevaisuuden toivetilana useimmin 3 etätyöpäivää viikossa
- 16 % haluaisi työskennellä kokonaan etänä (tällä hetkellä 14 % kokonaan etänä)

## Korkeimmin arvioidut tekijät/väittämät:

1. Rutiininaimaisten tehtävien hoitaminen etänä (4,9)
2. Etätyömahdollisuuden tärkeys kilpailutekijänä yritykselle (4,6)
3. Arvio etätyön hyödyistä omaan työhön (4,5)

## Matalimmin arvioidut tekijät/väittämät, (skaalana vähentynyt / lisääntynyt):

1. Saan tarvittaessa tukea ja apua työssäni työtovereilta (3,1)
2. Olen oppinut työkavereilta (3,1)
3. Olen ehdottanut johdolle tai esihenkilölle uusia ideoita (3,3)

# Nykytila lähellä toivottua

- Pääosin työntekijöiden toiveet etätyömallista vastasivat nykyistä mallia.
- Alle 3 etäpäivää viikossa tekevät haluaisivat useimmin tehdä 1 etäpäivän nykyistä enemmän.
- 4 päivää tai enemmän viikossa etänä tekevästä osalle riittäisi vähän pienempikin määrä etätyöpäiviä.

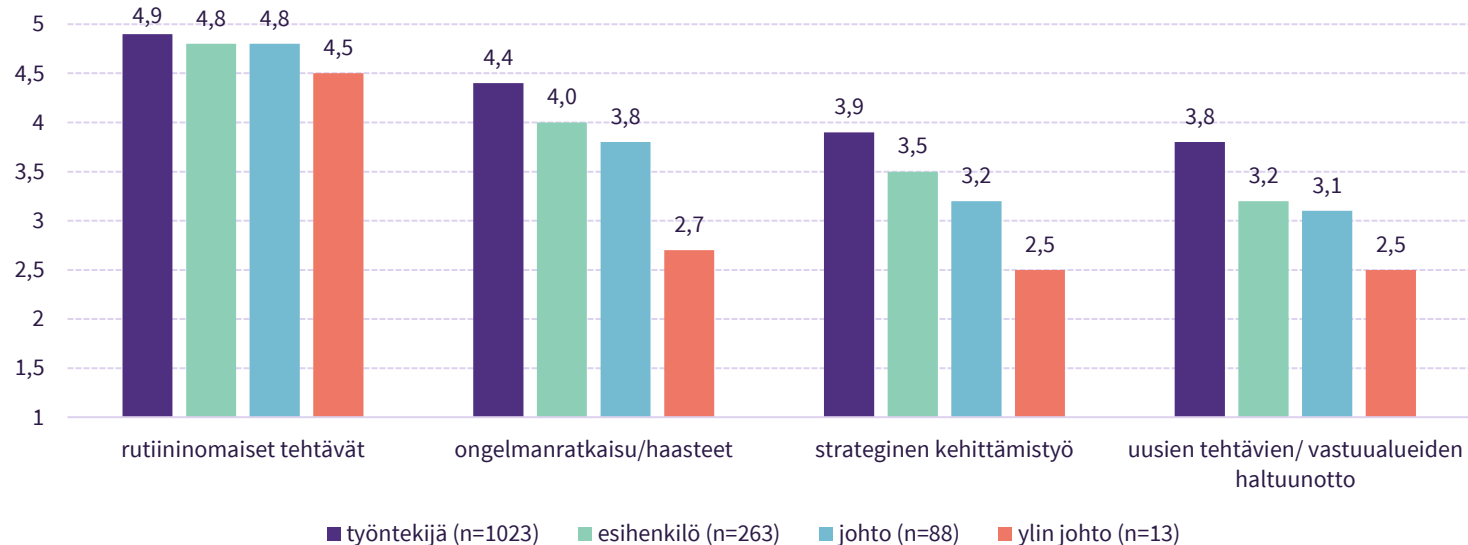
TOIVOTTU MALLI

		NYKYINEN MALLI					
		kokonaan toimistolla tai alle 1 päivä viikossa etänä	1 päivä viikossa etänä	2 päivää viikossa etänä	3 päivää viikossa etänä	4 päivää viikossa etänä	kokonaan etätöissä
kokonaan toimistolla tai alle 1 päivä viikossa etänä	27 %	2 %	1 %	2 %	2 %	1 %	
1 päivä viikossa etänä	26 %	28 %	4 %	3 %	3 %	0 %	
2 päivää viikossa etänä	26 %	43 %	59 %	18 %	3 %	1 %	
3 päivää viikossa etänä	11 %	13 %	30 %	49 %	23 %	4 %	
4 päivää viikossa etänä	6 %	13 %	5 %	17 %	56 %	20 %	
kokonaan etätöissä	5 %	2 %	1 %	10 %	13 %	74 %	
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	

# Haastavinta etänä on ottaa haltuun uusia tehtäviä tai tehdä strategista kehittämistä

Arvioi kuinka hyvin seuraavia tehtäviä pystyy mielestäsi tekemään etänä.

Asteikko: 1 = erittäin huonosti ... 5 = erittäin hyvin



# Ylimmän johdon syvähaastatteluiden keskeisiä löydöksiä 1/2

## Hyödyt & haitat

### Enemmän hyötyjä kuin haittoja

#### Hyötyinä mm

- tehokkuuden tunne mm keskeytyksetöntä työaikaa
- Aikasäästöt mm siirtymät jäävät pois
- Joustavuus työn suunnitteluun
- Työtyytyväisyys paranee, mutta varauksella

#### Haittoina mm

- Spontaanit kohtaamiset vähenevät
- Uusien integroituminen yhteisöön heikompaa
- Yhteisöllisyyden tai yhteenkuuluvuuden tunne heikkenee osalla = ei sovi kaikille.
- Esihenkilötyö vaikeutuu
- Viestintätarve kasvanut merkittävästi

## Vaikutukset tuottavuuteen

### Tuottavuus pysynyt ennallaan

- Muut markkinaheilahtelut vaikuttaneet enemmän
- matka-aika ja -kustannukset vähentyneet
- Ihmisten autonomian tunne = oman työn johtaminen
- Joustavuus = työn ja muun elämän yhteensovittaminen
- Vaikutusta nähtävissä myös negatiivisesti, jos henkilöiden väliset kohtaamiset vähentyvät.
  - Etenkin luovan ja strategisen työn perusta.

# Ylimmän johdon syvähaastatteluiden keskeisiä löydöksiä 2/2

## Kilpailukyky

### Osaaja laajemmin

- Monipaikkamalli/ paikkariippumattomuus mahdollistaa osaajien rekrytoinnin laajemmalla maantieteellisellä alueella
- Joustavuus ja perhemyönteisyys arvotetaan korkealle
  - Mm nuoremmille vapaa-aika
  - Perheen ja työn yhteensovittaminen helpottuu
- Kansainvälisten tiimien mahdollisuudet
- Toimialariippuvaista yleisesti

## Mittaaminen & arviointi

### Laadullista arviointia vielä

- Henkilöstötutkimuksiin otettu mukaan vaihtelevasti
- Nähtävissä hieman trendiä etätöiden ja hyvinvoinnin laskun välillä
- Perustuu yksilön omaan arvioon
- Ei mittareita mm tehokkuuden tai tuloksellisuuden mittaamiseen etätöparametrilla

## Etätöiden tulevaisuus?

### Hybridimalli vakiintuu

- Monipaikkatyö /paikkariippumaton työn malli = uudenlaiset työskentelytavat
- Tiimeillä vapaus päättää
- Suosituksia tai pelisääntöjä
- Ihmisillä tarve kohdata; eriluonteiset tilaisuudet vetovoimatekijänä

### Riskejä nähtävissä

- Uupuminen, ergonomia ja syrjäytyminen
  - Mm jatkuva uusien työkalujen ja -tapojen oppimisen kuormitus
  - Etätöiden ergonomia → terveysriskit?
  - Esihenkilötöiden ja johtamisen tasa-arvoisuus?
- Oppiva organisaatio & hiljaisen tiedon jakaminen sekä vaikutukset yksilön kehittymiseen?



# Syvähaastatteluiden yhteenveto

## ● Ei se etätyö, vaan ne uudet työskentelytavat

### Hybridimalli vakiintuu – tasapainoa haetaan

- Saavutettu etu ja oletus
- Vain live-tilaisuudet lisääntyvät

### Uudet työskentelytavat ja työkalut omaksuttava nopeasti

- Etätyö ei niinkään haaste, vaan erilaisten työskentelytapojen omaksuminen sekä monipaikkaisuuden ja läsnätyön suhde

### Rekrytinnissa laajemmat osaajamarkkinat – avuksi osaajapulaan?

### Kustannussäästöjä ja tehokkuutta tekemiseen, mm asiakastyöhön monipuolisuutta

## ● Yksilön tyytyväisyys nyt vs. hyvinvointi pitkällä aika välillä?

### Joustavuus ja autonomia lisäävät työtyytyväisyyttä :

- Vapaus sovittaa itse, mm nuorten vapauden arvostus ja perhemyönteisyys

### Katoaako yksilö etämoodiin?

- Liiallinen etätyö haittaa oman urapolun ja osaamisen kehittymistä
- Ongelmiin puuttuminen, palaute ja tuki?
- Etätyö ei sovi kaikille – miten arvioida?

### Haastaa esihenkilötyötä:

- varhainen puuttuminen ja etätyöntekijän tukeminen

## ● Organisaation suorituskyvyn kehittyminen ja kulttuurin rakentuminen heikkenevät

### Yhteisöllisyyden ja kulttuurin rakentuminen heikentyy jos liiallista etätyötä

- Yhteenkuuluvuuden tunne, yhteisön kehittyminen ja uusien työntekijöiden integroituminen?
- Mittaaminen vähäistä: taloudellisen suorituskyvyn ja hyvinvoinnin korrelaatiota arvioidaan summittain

### Uudistumiskyky ja innovaatiot voivat kärsiä pitkällä aikavälillä

- Strateginen kehittämistö ja ongelmanratkaisu; hiljaisen tiedon jakamisen katoaminen? Vrt. mestari-kisälli-malli murenee  
→ Oppivan organisaation uudet mallit?

# Tutkimuksen johtopäätökset

## 1. Etätyöskentely nähdään positiivisena asiana

kaikissa vastaajaryhmissä ja se on myös merkittävä kilpailuetutekijä.

Vaikutus työn tuottavuuteen *koetaan* suureksi, vaikka sen mittarointia ei ole kehitetty vielä juurikaan. Autonomian merkitys työntekijän tyytyväisyyteen tunnistettiin sekä työntekijöiden itsensä (mahdollisuus vaikuttaa työn tekemisen ajankohtiin) että yritysjohton vastauksissa.

## 3. Huomioitavat haasteet

etätyöskentelyssä liittyvät pitkän aikavälin strategiseen työskentelyyn, innovointiin sekä hiljaisen tiedon siirtymiseen.

Haasteet eivät näy työntekijöille samanlaisina kuin johdolle, jonka tehtävänä on optimoida yksittäisen työntekijän suorituksen lisäksi yrityksen kilpailukyky pitkällä aikavälillä.

Mahdollisia haasteita tunnistetaan myös johtamisen, esihenkilötyön ja viestinnän tarpeiden mukauttamisessa, sekä työntekijöiden jaksamisesta ja hyvinvoinnista huolehtimisessa.

## 2. Hybridimalli vakiintuu

työnteon muodoksi. Alojen väleillä on kuitenkin suuria eroja, sillä kaikkia tehtäviä ei ole mahdollista tehdä etänä, ja tämä heijastuu nykyisellään myös toimihenkilötehtäviin tällaisissa yrityksissä.

Optimi on 2-3 etätyöpäivää viikossa. Työntekijöiden toiveet tulevasta mallista ovat pääosin lähellä heidän nykyisiä mallejaan ja tasapainopiste on lähellä nykytilaa.

## 4. Miten varmistetaan onnistunut muutos työskentelytavoissa?

Työnteon ympärille on laadittava pelisäännöt. Linjauksia tehtäessä tulee ottaa huomioon työntekijöiden autonomian tunne sekä samalla vastuullisuusnäkökulmat.

Keskustelua johdon ja työntekijöiden välillä pitää käydä myös innovointikyvyn ylläpitämisestä ja kasvattamisesta sekä yritysten kilpailukyvyn turvaamisesta pitkällä aikavälillä.



Kiitos!

Sähköpostimme ovat etunimi.sukunimi@innolink.fi

Seuraa meitä verkossa [www.innolink.fi](http://www.innolink.fi) ja sosiaalisessa mediassa #innolink

