

A woman with short dark hair, wearing a dark blazer, is shown in profile from the chest up, looking towards the right. The background is a dark purple gradient with a glowing network of white nodes and lines, overlaid with faint, semi-transparent data tables and charts. The overall aesthetic is futuristic and data-driven.

Tuottavuuden johtaminen: Yritysjohdon näkemys etätyöstä

14.3.2025

Työterveyslaitos

Inno
link

Tutkimuksesta yleisesti

Tiedonkeruu loppuvuonna 2024:

201 yrityspäättäjien
puhelinhaastattelua

10 yrityspäättäjien
henkilöhaastattelua tuke-
maan päätiedonkeruuta

Selvityksessä oli mukana kaksi
toimialakokonaisuutta:

- Kone- ja laitteollisuus
- Tietointensiiviset palvelut

Kohderyhmänä yritykset, jotka
työllistivät vähintään 10 henkilöä ja
joista tuottavuustieto on saatavissa.

89 % vastaajista oli
toimitusjohtajia

Vastaajayritysten koko



■ suuryrityksiä (15%) ■ keskisuuria (17%)
■ pieniä-/mikroyrityksiä (68%)

Työnteon sijainti ei suoraan
selitä yrityksen tuottavuutta.

Henkilöstöryhmien osuus

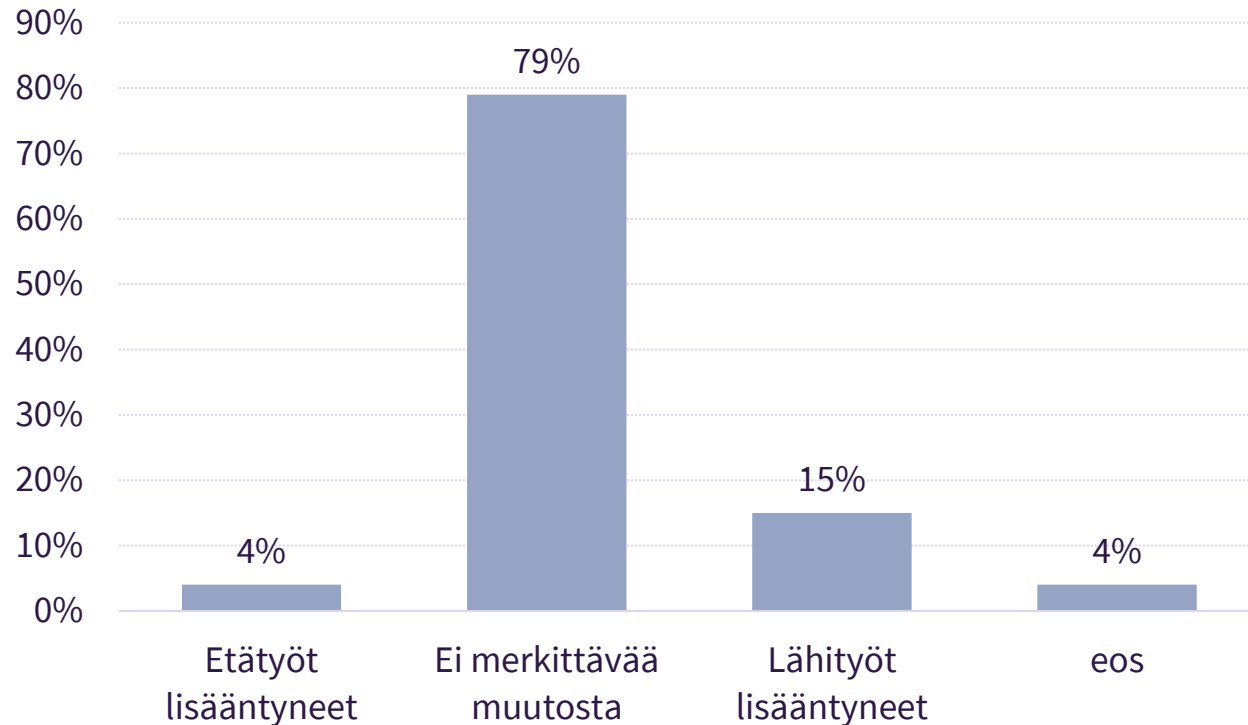


■ kokopäiväiset etätyöntekijät (19%)
■ osittain etätyötä tekevät (39%)
■ kokopäiväiset lähityöntekijät (42%)

Etätyötä tekeville **tyypillisimmät etätyömäärät** ovat tuloksissa kaksi (33 %) tai kolme (25 %) etätyöpäivää viikossa.

Lähityöt lisääntyneet hieman, johtamiskäytännöt vahvistuneet selvästi

Etätyökäytäntöjen kehittyminen kuluvan
vuoden aikana

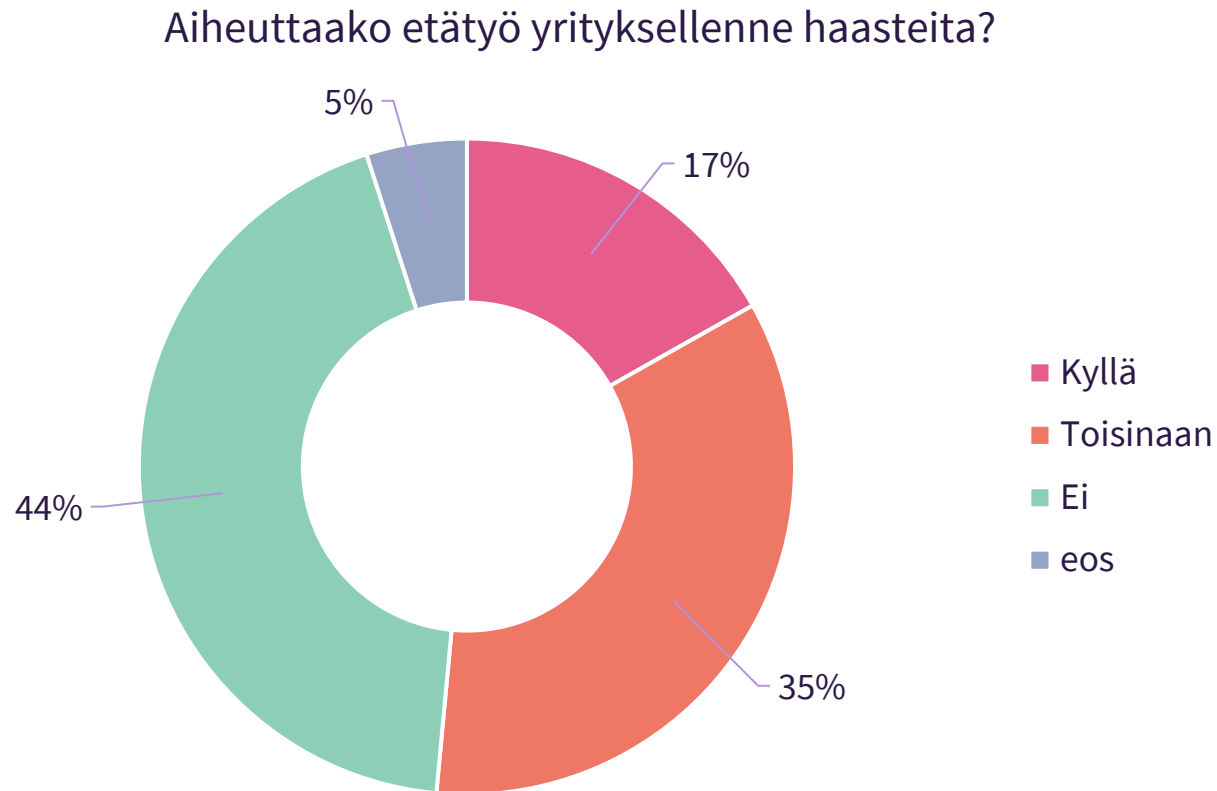


Kahdeksan kymmenestä yrityksestä ei näe merkittävää muutosta etätyön ja lähityön suhteessa kuluvan vuoden aikana. **Etätyön ei nähdä vaikuttaneen tuottavuuteen** edellisvuodesta poikkeavasti.

Johtamiskäytäntöjen nähdään vahvistuneen edelliseen vuoteen verrattuna kaikilla mitatuilla kriteereillä, esim. tiimipalaverit ja esihenkilökeskustelut lisääntyneet.

Kehitysideoiden saaminen henkilöstöltä ja luovuuden hyödyntäminen on osalla vähentynyt. Osin myös positiivinen työilmapiiri / yhteishenki on laskenut.

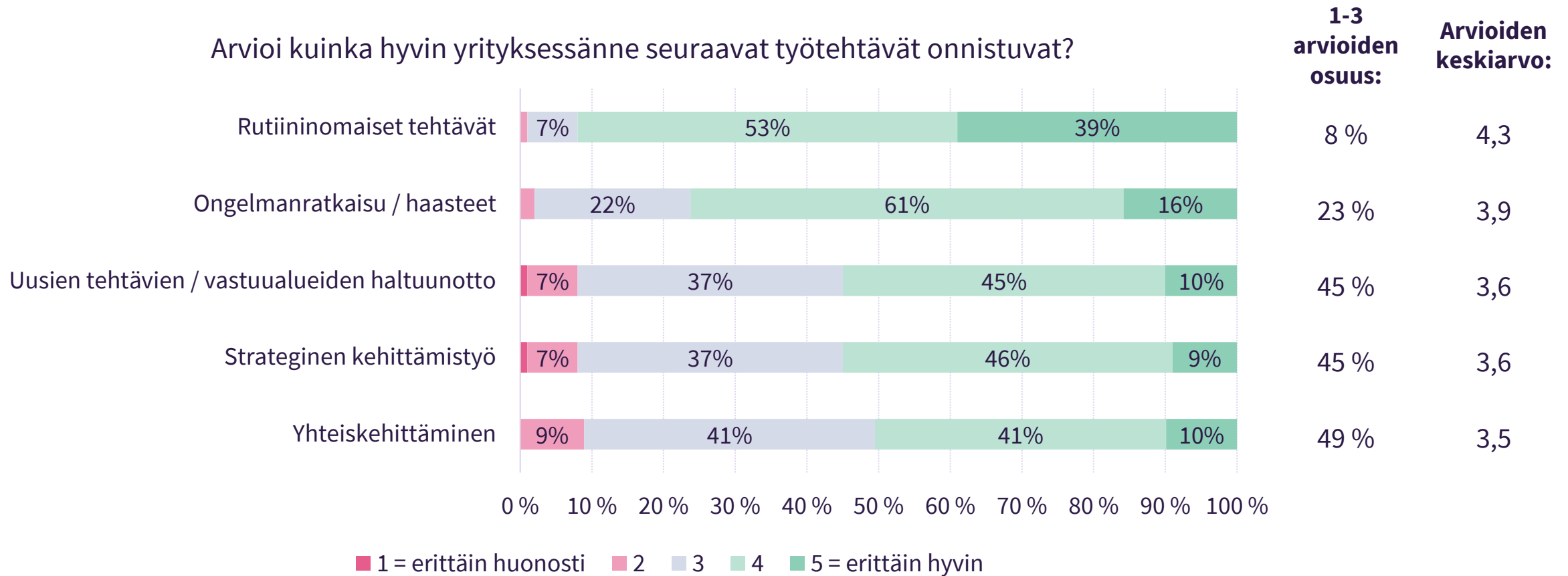
Puolet yrityksistä kokee etätyön aiheuttavan haasteita vähintään toisinaan



Lähes yhtä suuri osa ei koe etätyön aiheuttavan yritykselle haasteita. Samalla osa ”ei” vastaajista kuvaa pyrkineensä jo ratkaisemaan ne.

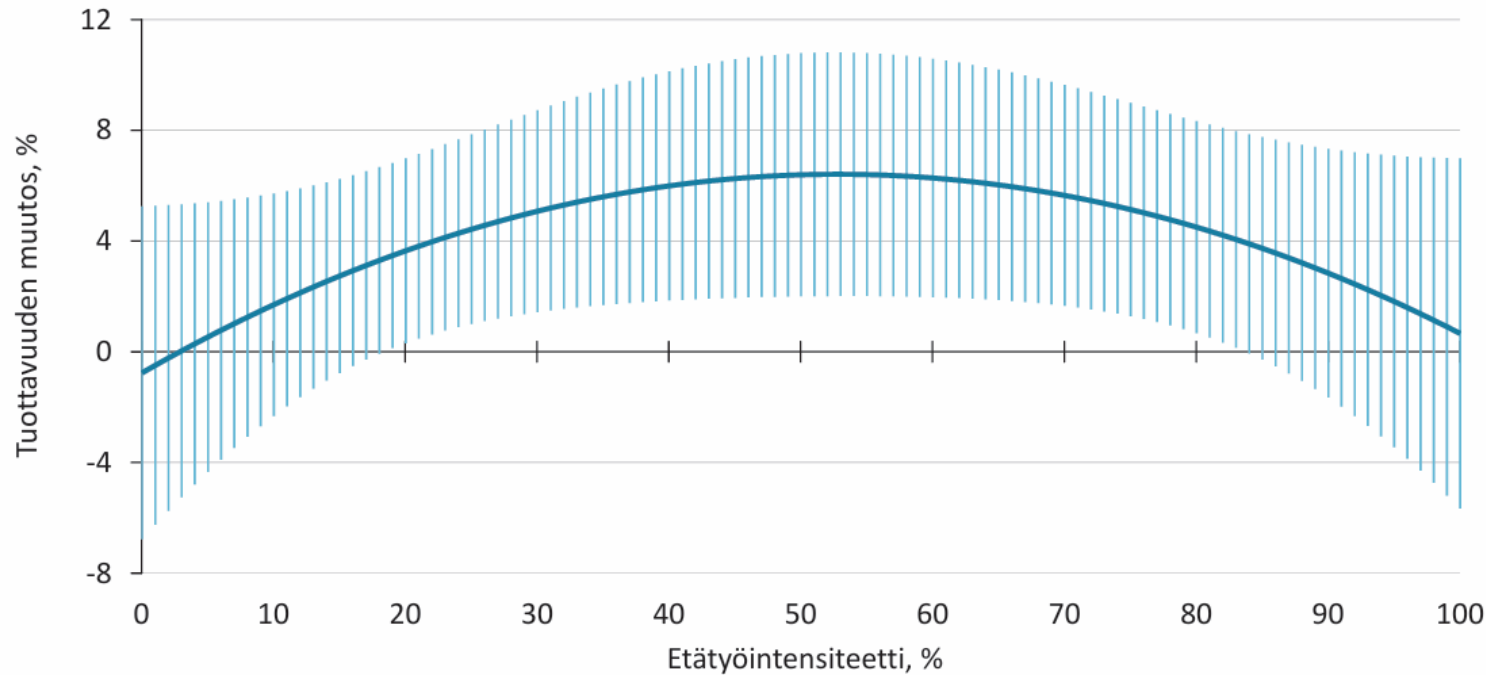
Haasteina tunnistetaan useimmin **työmotivaatioon liittyvät ongelmat**, sekä **pelko hyvien työntekijöiden lähtemisestä**.

Rutiinomaisten tehtävien sujuminen korostuu keskustelussa, vaikka kehittämistoimet haastavampia



Tuottavuus korkeimmillaan etätyön ollessa keskimääräistä

Kuvio 4 Etätyöintensiteetin (vaaka-akselilla) ja tuottavuuden muutoksen (pystyakselilla) välinen yhteys muiden tekijöiden huomioisen jälkeen



Lähde: Innolinkin yritys­kysely, Tilastokeskuksen yritysrekisteri ja Asiakastieto Oy:n tilinpäätösaineistot; Etlan laskelmat.

Etlan analyysin perusteella etätyöintensiteetillä on positiivista vaikutusta työn tuottavuuteen.

Tuottavuuden kannalta optimaalinen kohta on jossain täyden lähi- ja täyden etätyön välissä.

Lisäksi sillä, että johto on ollut päättämässä työn tekemisen paikasta ja siten etätyön pelisäännöistä on itsenäinen, positiivinen tuottavuusvaikutus.

Mittarit etätyön tuottavuuteen loistavat poissaolollaan

76 %

yrittäjistä kertoo, etteivät he seuraa etätyön suhdetta tuottavuuteen.

14 %

seuraa etätyön suhdetta tuottavuuteen

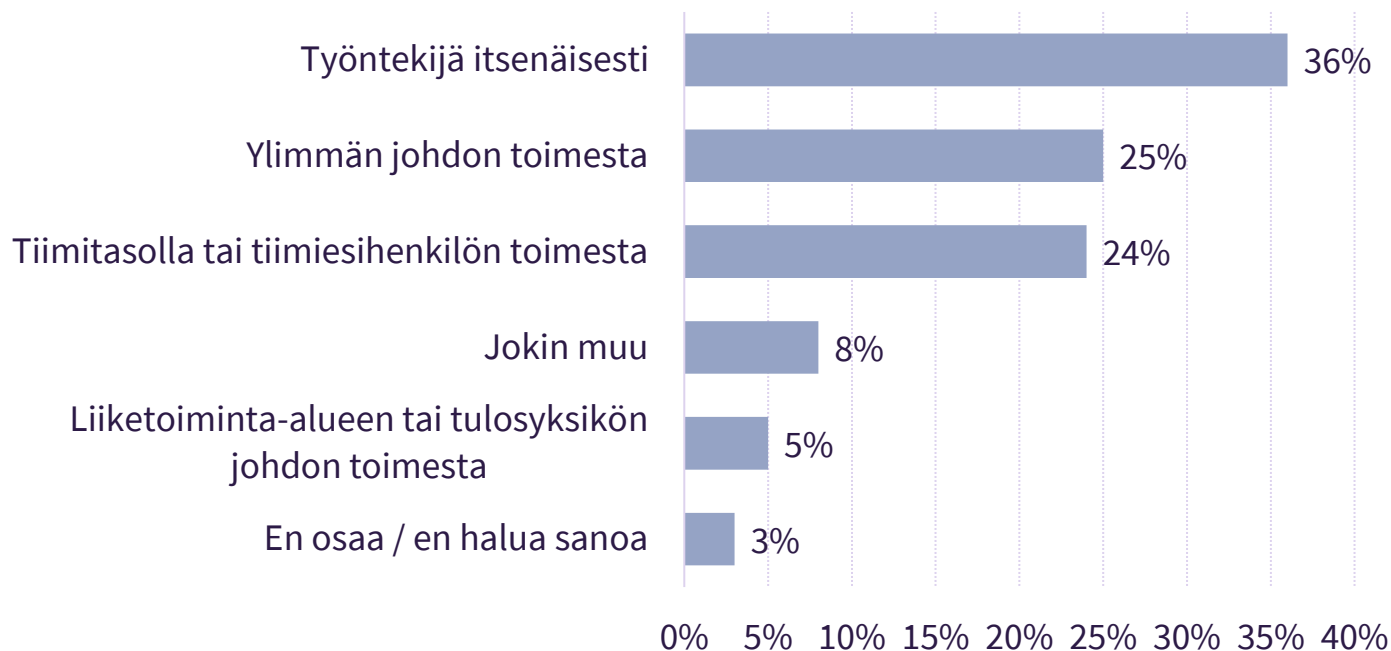
Seurattavina mittareina mm. ajankäyttö, laskutusaste, myynti, poissaolot ja henkilöstökyselyt.

10 %

Ei osaa tai halua sanoa seurataanko heillä etätyön suhdetta tuottavuuteen.

Hybridityöstä päättäminen on valunut johdolta henkilöstölle ja tiimeille

Miten yrityksessänne on kuluvan vuoden aikana pääasiassa päätetty yksittäisten työntekijöiden työnteon paikasta?



Päätösvallan rajaaminen koetaan vaikeaksi:

70 %

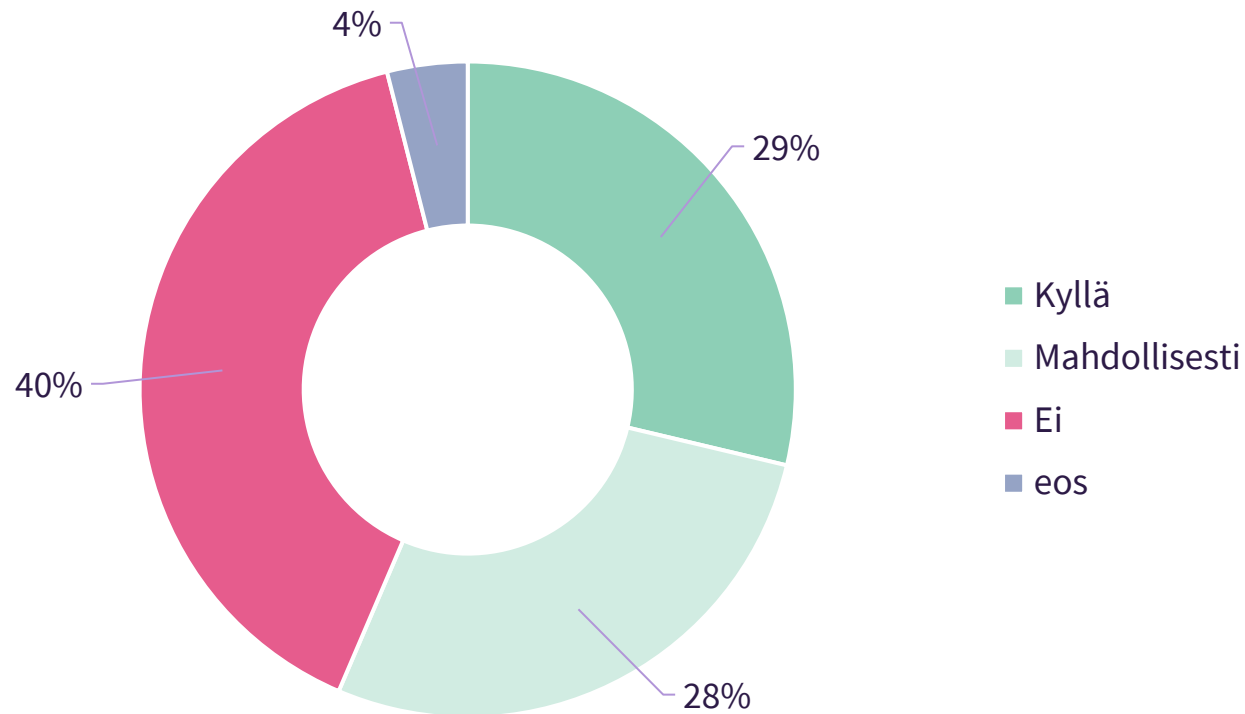
yrityksistä pitää henkilöstön etätyömahdollisuuksien ja autonomian kokemuksen rajoittamista haastavana.

45 %

pitää näitä haasteita niin suurina, että mieluummin välttämät rajoittamista.

Yli puolet yritysjohtajista kokee yrityksellään olevan tarvetta etätyökäytänteiden kehittämiseen

Pitäisikö etätyön käytäntöjä yrityksessänne kehittää?



Työn tuottavuuteen vaikuttavina näkökulmina yritysjohto nostaa esiin seuraavia:

Positiivinen vaikutus nähdään työntekijöiden motivaatioon, työn laatuun ja joustavuuteen, työmatkoihin, työhyvinvointiin ja työvoiman rekrytointiin.

Haastavana nähdään vaikutus työntekijöiden tehokkuuteen, kommunikaatioon, tiimityöhön, innovatiivisuuteen, sosiaalisiin hetkiin, yhteishenkeen sekä työn ja vapaa-ajan erotteluun.

Työn tuottavuus on parhaimmillaan täyden lähityön ja täyden etätyön välissä, oikein ohjeistettuna ja rohkeasti johdettuna

Johdon vahva rooli päätöksenteossa työn tekemisen paikasta ja etenkin **etätyön pelisääntöistä** parantaa tuottavuutta.

Etätyöskentelyn haasteet näkyvät rutiinitöitä useammin yhteisessä kehittämisessä, uuden omaksumisessa ja ongelmanratkaisussa.



Yritysten muutos- ja uudistumiskyky vaatii etätyön tuottavuuden tarkastelua työtehtävittäin.

Valta työnteon paikasta on siirtynyt henkilöstölle ja tiimeille. Johto tunnistaa haasteet, mutta välttää tilanteeseen puuttumista.



Johdon pitää ottaa rohkeammin vastuu päätöksenteosta ja pelisääntöjen selkeydestä.

Keskustelu etätyöstä keskittyy työntekijän autonomian sijaan yhä vahvemmin organisaation, tuottavuuden ja johtamisen näkökulmiin.



Yritysten tulee saada **käyttöön mittareita etätyön vaikutuksista työn tuottavuuteen.**



Kiitos!

PEKKA VUORELA

Toimitusjohtaja, Innolink
pekka.vuorela@innolink.fi
+358 50 571 8804

Ollaan yhteydessä - vastaan mielelläni kysymyksiinne.
Seuraa meitä verkossa [innolink.fi](https://www.innolink.fi) ja sosiaalisessa mediassa #innolink

Hyödynnä tutkittua tietoa ja menesty!
Innolink – suurin suomalainen tutkimustalo