

# Erilaisten toimistotilojen, etätyön ja sairauspoissaolojen väliset yhteydet ennen ja jälkeen koronapandemian

HERO-HANKKEEN LOPPURAPORTTI

Annu Haapakangas  
Jaakko Airaksinen  
Maria Hirvonen  
Suvi Hirvonen  
Pirjo Juvonen-Posti  
Kari Reijula  
Virpi Ruohomäki  
Elina Tulenheimo-Eklund

# **Erilaisten toimistotilojen, etätyön ja sairauspoissaolojen väliset yhteydet ennen ja jälkeen koronapandemian**

HERO-hankkeen loppuraportti

Annu Haapakangas, Jaakko Airaksinen, Maria Hirvonen, Suvi Hirvonen, Pirjo Juvonen-Posti, Kari Reijula, Virpi Ruohomäki ja Elina Tulenheimo-Eklund

Työterveyslaitos

PL 40

00032 TYÖTERVEYSLAITOS

[www.ttl.fi](http://www.ttl.fi)

© 2024 Työterveyslaitos ja kirjoittajat

Hanke on toteutettu Työsuojelurahaston tuella.

Tämän teoksen osittainenkin kopiointi on tekijänoikeuslain (404/61, siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen) mukaisesti kielletty ilman asianmukaista lupaa.

ISBN 978-952-391-183-3 (pdf)

## Tiivistelmä

Aihe ja tarkoitus: Koronapandemian aiheuttama etätyön yleistyminen on vaikuttanut myös toimistojen käyttöön ja kiihdyttää toimistosuunnittelun kehitystä. Sekä etätyöllä että toimistotiloilla voi olla merkitystä työntekijöiden hyvinvointiin ja sairauspoissaoloihin. Monitilatoimistoissa työskentelyn ja työntekijöiden hyvinvoinnin yhteyksistä puuttuu myös tutkimustietoa. Etätyön ja työtilakokemusten välisiä yhteyksiä ei ole juurikaan aiemmin tutkittu. Hankkeen tarkoituksena oli selvittää etätyön, koetun työympäristön, työhyvinvoinnin ja lyhyiden (1–3 päivän) omailmoitussairauspoissaolojen yhteyksiä erilaisissa toimistotiloissa keskittyen erityisesti monitilatoimistoihin. Lisäksi tarkoituksena oli tutkia, miten korona-aika on vaikuttanut etätyön ja sairauspoissaolojen kehitykseen (2019–2023) ja niiden välisiin yhteyksiin.

Aineisto ja metodit: Tutkimukseen osallistui viisi organisaatiota. Suurin osa työtiloista oli monitilatoimistoja, mutta mukana oli myös huone- ja avotoimistoja. Hankkeessa toteutettiin poikkileikkaava kysely syksyllä 2022 (N=1666) sekä kerättiin työnantajien rekistereistä sairauspoissaolo- ja työaikatietoja vuosilta 2019–2023 (N=2590). Lisäksi tarkasteltiin työtiloja koskevia dokumentteja (esim. pohjakuvat) ja katselmoitiin tutkimuskohteiden työtilat. Täydentävänä lisätietona hyödynnettiin ryhmätasolla raportoituja henkilöstöhallinnon ja työterveyshuollon aineistoja (esim. tilastoja ja työpaikkaselvitysraportteja). Kysely- ja rekisteritietoja analysoitiin tilastollisin menetelmin ja muita aineistoja laadullisesti.

Keskeiset tulokset: Etätyö oli syksyn 2022 kyselyssä yleistä ja osassa organisaatioista useimmat vastaajat työskentelivät enemmän etänä kuin työpaikalla. Kokemukset toimiston työtiloista olivat yhteydessä etätyön määrään ja etätyöhalukkuuteen. Käyttäjäkokemukset olivat selvemmin etätyöhön työntävä kuin toimistolle vetävä tekijä, mutta parempi työrauha toimistolla oli myös yhteydessä haluun vähentää etätyötä. Työtilakokemukset liittyivät psykososiaalisia tekijöitä vahvemmin halukkuuteen lisätä tai vähentää etätyötä. Myönteisemmät kokemukset toimistotiloista olivat myös yhteydessä hieman parempaan itsearvioituun hyvinvointiin. Etätyön määrä ei sen sijaan ollut selvästi yhteydessä itsearvioituun hyvinvointiin. Hyvä työrauha eli mahdollisuus keskittyä työhön toimistolla oli yhteydessä vähäisempään lyhyiden sairauspoissaolojen todennäköisyyteen seuraavana kalenterivuonna (v. 2023). Vaikka pandemia jonkin verran lisäsi etätyön tekemistä, lyhyet sairauspoissaolot pysyivät vähäisinä koko seurannan ajan.

Johtopäätökset: Tulokset kuvaavat työtilojen muuttuvaa merkitystä: Käyttäjäkokemukset liittyvät hybridityössä etätyöhalukkuuteen, mutta myös

työntekijöiden itsearvioituun hyvinvointiin ja lyhyisiin sairauspoissaoloihin. Tuloksissa korostui koetun työrauhan merkitys toimistolla. Toimistoissa tulisi olla työtiloja monipuolisesti eri tehtäviin, vaikka työpaikalla haluttaisiinkin ensisijaisesti edistää yhteistyötilanteita. Tilasuunnittelussa tulee huomioida etä- ja lähityön profiililtaan erilaisten työntekijöiden työnteon tavat ja tarpeet. Mahdollisuus etätööhön todennäköisesti tukee työssä jaksamista ja työntekijän yleistä hyvinvointia. Hybridityötä ja työtiloja tulee tarkastella ja kehittää yhtenä kokonaisuutena.

## Abstract

Topic and purpose: From the onset of the Covid-19 pandemic, the increase in teleworking has influenced the use of offices and accelerated the development of office design. Both telework and office design may affect employee well-being, including sickness absences. There is also limited knowledge on how activity-based office design relates to employee well-being. The relations between teleworking and user experiences of offices are largely unexplored. The purpose of this project was to investigate associations between telework, perceived work environment, employee well-being and short (1-3 days) self-certified sickness absence in different office types, focusing especially on activity-based offices. Furthermore, the purpose was to study how the pandemic has affected teleworking and sickness absence (2019-2023) and their interrelations.

Methods: Five organizations participated in this research project. Their workspaces represented mostly activity-based design but also included office rooms and open-plan offices. A cross-sectional survey was carried out in Autumn 2022 (N=1666) and data from employers' electronic records of working hours, work locations, and sickness absences were collected from 2019-2023 (N=2590). In addition, each office site was systematically inspected and documents on workspaces were analyzed (e.g. layout drawings). As additional information, group-level reports from the HR department and occupational health care were collected including, e.g., statistics and reports on workplace assessments. Survey and register data were analyzed with statistical methods and other data qualitatively.

Main results: Teleworking was common according to the 2022 survey. In many organizations, most respondents worked more remotely than at the office. User experiences of workspaces at the office were associated with the amount of telework as well as telework preferences. User experiences were more a push factor (away from the office) than a pull factor but the perception of higher privacy at the office was related to preferring to decrease teleworking. The user experiences of the office were more relevant to telework preferences than the psychosocial environment. More positive user experiences were also associated with somewhat higher well-being. The amount of telework did not have a clear association with well-being. Better privacy at the office was associated with a lower likelihood of short sickness absences in the following year (2023). Although the pandemic increased the amount of telework, the prevalence of short sickness absences remained at a low level from 2019 to 2023.

Conclusions: The results reflect the changing role of the office, as user experiences have become relevant to choices between working remotely or at the workplace. The user

experiences of office spaces were also associated with employee well-being and short sickness absences. The results underline the importance of perceived privacy at the workplaces. Offices should include versatile workspaces for different tasks even when the primary purpose is to promote interaction and collaboration. Workspace design should take into account different profiles of remote and onsite work as well as different tasks and ways of working. The option to telework likely promotes employee well-being. Hybrid working and office spaces should be developed together.

## Alkusanat ja kiitokset

Työsuojelurahaston rahoittama ”Erilaisten toimistotilojen, etätyön ja sairauspoissaolojen väliset yhteydet ennen ja jälkeen koronapandemian (HERO)” – hanke toteutettiin 8/2021–12/2024. Hankkeen tarkoituksena oli tuottaa uutta tutkimustietoa työtilojen ja hybridityön kehittämisen tueksi erityisesti työntekijöiden hyvinvoinnin näkökulmasta.

Toimistojen käyttö ja uudenlaiset työn tekemisen tavat ovat osa meneillään olevaa työelämän muutosta. Hanketta vuonna 2020 suunniteltaessa sekä tutkijayhteisössä että työpaikoilla odotettiin pandemianjälkeistä ”paluuta työpaikoille”, vaikka etätyön ennakoitiinkin jäävän aiempaa yleisemmäksi. Todellisuus osoittautui toisenlaiseksi: erityisesti monissa asiantuntijaorganisaatioissa uuden normaalin muotoutuminen on ollut hidasta ja haasteellistakin. Hybridityön mallien kehittäminen, uusien käytäntöjen kokeilu ja ratkaisujen hakeminen ovat edelleen ajankohtaisia kysymyksiä monissa organisaatioissa. Hybridityön haasteista käydään myös yhteiskunnallista keskustelua.

Toivomme, että tutkimuksemme tulokset kannustavat työpaikoilla yhteiseen keskusteluun erilaisista näkökulmista. Keskeinen viestimme on, että työpaikan työtiloja ja hybridityötä tulee tarkastella ja kehittää yhtenä kokonaisuutena.

Hankkeen toteuttamiseen osallistuivat seuraavat Työterveyslaitoksen tutkijat ja asiantuntijat: Annu Haapakangas, Annina Ropponen, Suvi Hirvonen, Elina Tulenheimo-Eklund, Virpi Ruohomäki, Maria Hirvonen, Jaakko Airaksinen, Jukka Kärkimaa, Ville Aalto, Kari Reijula, Pirjo Juvonen-Posti ja Mari Koivunen. Kiitämme myös Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimuksen tutkijoita yhteistyöstä hankkeemme kanssa.

Hankkeeseen osallistui tutkimuskohteena viisi asiantuntijaorganisaatiota Etelä- ja Lounais-Suomesta. Haluamme lämpimästi kiittää hankkeeseen osallistuneita työpaikkoja, heidän henkilöstöään sekä hankkeen yhteyshenkilöitä. Lisäksi haluamme kiittää hankkeen ohjausryhmää.

Tutkimusryhmän puolesta, Vihdissä 10.12.2024

Annu Haapakangas  
Johtava tutkija, hankkeen projektipäällikkö  
Työterveyslaitos



## Sisällys

|   |    |
|---|----|
| Tiivistelmä.....  | 3  |
| Abstract .....  | 5  |
| Alkusanat ja kiitokset .....  | 7  |
| Sisällys.....   | 8  |
| 1 Työn aihe ja tarkoitus .....  | 11 |
| 1.1 Tutkimuksen tarve ja tausta .....   | 11 |
| 1.2 Tutkimuksen uutuusarvo.....   | 13 |
| 2 Tavoitteet.....   | 14 |
| 3 Tutkimuksen toteutus.....   | 15 |
| 3.1 Asetelmat .....   | 15 |
| 3.2 Työpaikat ja niiden työtilat.....   | 15 |
| 3.3 Aineisto ja menetelmät.....   | 16 |
| 3.3.1 Kysely.....   | 16 |
| 3.3.2 Rekisteriaineistot.....   | 17 |
| 3.3.3 Tilakatselmukset.....   | 18 |
| 3.3.4 Henkilöstöhallinnon ja työterveyshuollon dokumentit ja niiden analysointi | 19 |
| 3.3.5 Tilastolliset menetelmät .....  | 19 |
| 4 Kuvailevia tietoja kyselytuloksista.....                                      | 20 |
| 4.1 Etätöön määrä ja etätöyöhalukkuus .....                                     | 20 |
| 4.2 Kokemukset työtiloista.....   | 21 |
| 5 Tiivistelmät osatutkimuksista.....  | 24 |
| 5.1 Työtilakokemukset erilaisissa tilaratkaisuissa.....                         | 24 |
| 5.2 Työtilakokemusten yhteydet etätöymäärään ja -halukkuuteen .....             | 27 |
| 5.3 Työtilakokemusten yhteys hyvinvointiin monitilatoimistoissa.....            | 31 |
| 5.4 Työpaikalla koetun työrauhan yhteys lyhyisiin sairauspoissaoloihin.....     | 34 |

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 5.5 | Korona-ajan vaikutukset lyhyisiin sairauspoissaoloihin, etätööhön ja niiden välisiin yhteyksiin ..... | 39 |
| 5.6 | Lyhyiden sairauspoissaolojen ja etätöön yhteydet tilamuutosten yhteydessä .....                       | 43 |
| 5.7 | Psykososiaalisten olosuhteiden kehitys .....  | 47 |
| 5.8 | Yhteenveto työpaikkojen dokumenttiaineistoista .....  | 49 |
| 6   | Johtopäätökset.....   | 52 |
| 6.1 | Hankkeen päätulokset.....   | 52 |
| 6.2 | Tutkimuksen rajoitukset ja jatkotutkimustarpeet.....  | 54 |
| 6.3 | Tulosten hyödyntäminen .....  | 56 |
|     | Lähteet .....   | 60 |
|     | Liite 1 Toimistotilaratkaisut.....  | 67 |



# 1 Työn aihe ja tarkoitus

Tämän tutkimushankkeen tarkoituksena oli selvittää etätöön, koetun työympäristön, työhyvinvoinnin ja lyhyiden sairauspoissaolojen yhteyksiä erilaisissa toimistotiloissa, mutta erityisesti monitilatoimistoissa. Lisäksi tarkoituksena oli tutkia, miten korona-aika on vaikuttanut etätöön ja sairauspoissaolojen kehitykseen (2019–2023) ja niiden välisiin yhteyksiin. Tutkimus kohdistui asiantuntijaorganisaatioihin ja toimistotyöpaikkoihin, joissa tehtävää työtä pandemian käynnistämä etätöön yleistyminen on mullistanut eniten.

Tutkimuksen tarkoituksena oli tuottaa työelämälle uutta tieteellistä tietoa työtilojen käyttöön ja etätööhön liittyvien tekijöiden ja kehityssuuntien hahmottamiseksi sekä hybridityön kehittämisen tueksi. Hanke lähestyi näitä teemoja hyvinvoinnin näkökulmasta.

## 1.1 Tutkimuksen tarve ja tausta

Työtilat ovat aina heijastaneet oman aikansa työntekijäkuva, johtamisoppeja, teknologian kehitystä, työn luonnetta ja tuottavuushaasteita. Työtilojen kehitystä ovat viime vuosikymmeninä ohjanneet keskeisesti mm. teknologian kehityksen mahdollistama ajasta ja paikasta riippumaton työ, yhteistyön ja innovatiivisuuden korostuminen tietotyön tuottavuustekijänä sekä taloudellisiin haasteisiin ja kestävään kehitykseen liittyvä paine tilankäytön tehostamiseen. Koronapandemian aiheuttama etätöön yleistyminen ja siitä käynnistynyt työelämän muutos ovat vauhdittaneet ja muokanneet työtilojen kehityssuuntia (CBRE, 2023). Käytännössä monitilatoimisto näyttäytyy edelleen tilatehokkaana ratkaisuna työpaikkojen haasteisiin, joten niiden ja yhä tilatehokkaamman toimistosuunnittelun voi olettaa yleistyvän. Monitilatoimistot ovat moderneja, tilatehokkaita, monipaikkaiseen työhön liittyviä työtiloja, joissa työntekijä voi käyttää eri tarkoituksiin sopivia tiloja eikä hänellä tyypillisesti ole omaa työpistettä (Wohlers & Hertel, 2017). Hybridityön (eli lähi- ja etätöitä yhdistävän työn) yleistyminen on myös herättänyt kysymyksiä toimistojen roolista lähityön ja organisaation tuottavuuden tukemisessa erityisesti niissä organisaatioissa, joissa hybridityö on käytännössä etätöypainotteista.

Tämä tutkimus tarvittiin, koska työn tekemisen tavat ja toimistojen käyttö ovat olleet koronapandemian vuoksi voimakkaassa muutoksessa, mutta etätöön ja työtilojen välisiä yhteyksiä ole juurikaan aiemmassa tutkimuksessa huomioitu. Perinteisiä toimistotiloja (työhuoneet, avotoimistot) koskevasta tutkimuksesta tiedetään, että toimisto-olosuhteet ovat yhteydessä hyvinvointiin ja sairauspoissaoloihin (James ym., 2021).

Monitilatoimistojen terveys- ja hyvinvointivaikutuksista on kuitenkin melko vähän tutkimustietoa (Engelen ym., 2018; Masoudinejad & Veitch, 2023) ja esim. sairauspoissaoloja koskevat tulokset ovat ristiriitaisia (Mauss ym., 2023). Sairauspoissaoloja on tarpeen tutkia myös etätyön yleistymisen vuoksi. Koronaepidemian aikana sairauspoissaolot vähentyivät, mikä saattoi etätyön lisäksi johtua terveystalvelujen välttelystä. Epäselvää oli, miten sairauspoissaolot kehittyvät pandemian jälkeen ja mitä vaikutusta etätyön yleistymisellä on lyhyisiin sairauspoissaoloihin.

Toimistotilojen, etätyön ja hyvinvoinnin keskinäiset yhteydet ovat todennäköisesti monimutkaisia. Esimerkiksi koettu melu on toimistoissa yleinen kuormitustekijä (Haapakangas ym., 2017; Pejtersen ym., 2006; Richardson ym., 2017), joka ennustaa myös sairauspoissaoloja (Clausen ym., 2013). Samassa työtilassa työskentelevien henkilöiden määrä on yhteydessä myös muihin koettuihin sisäympäristöongelmiin sekä erilaisiin hyvinvointia kuvaaviin oireisiin (Herbig ym., 2016; Pejtersen ym., 2006). Käytössä olevien työtilojen monipuolisuus monitilatoimistoissa sekä etätyön tekeminen saattaisivat kompensoida tällaisia työympäristön haittoja. Työntekijän lisääntynyt autonomia mahdollistaa työolosuhteiden säätelyn omia tarpeita vastaavaksi ja selittää sekä monitilatoimiston käytön (Haapakangas, 2020) että etätyön (Sardeshmukh ym., 2012) myönteisiä vaikutuksia. Etätyön hyötyjen käänköpuolena on mm. riski vapaa-ajan rajan hämärtymiseen ja eristyneisyyteen (Gajendran ym., 2024). Etätyötä lisätään usein tavoitteellisesti monitilatoimistoon siirryttäessä (Haapakangas, 2020), mikä tekee tilojen ja etätyön erillisten vaikutusten erottamisen sekä tarpeelliseksi että haastavaksi. Lisäksi on huomioitava, että psykososiaalinen ympäristö vaikuttaa hyvinvoinnin kannalta toimistotiloja merkittävämmältä tekijältä (Herbig ym., 2016).

Lyhyet sairauspoissaolot ovat yksi mahdollinen mittari etätyöhön ja toimistotiloihin liittyvien hyvinvointivaikutusten seurantaan, koska tiedetään, että lyhyisiin sairauspoissaoloihin vaikuttavat toisaalta työn kuormittavuus ja heikentynyt palautuminen (Boschman ym., 2017; Marmot ym., 1995), ja toisaalta työmotivaatiota selittävät tekijät (Janssen ym., 2003; Nielsen ym., 2006; Suadcani ym., 2014). Lisäksi lyhyet sairauspoissaolot ennustavat pidempiä sairauspoissaoloja (Hultin ym., 2012; Laaksonen ym., 2013). Sairauspoissaolot kertovat osaltaan yksilön työ- ja toimintakyvystä, joka muotoutuu dynaamisesti mm. terveyden ja fyysisen ja psykososiaalisen työympäristön moniulotteisessa vuorovaikutuksessa (Tiitola ym., 2016).

## 1.2 Tutkimuksen uutuusarvo

Tutkimuksella on merkittävää uutuusarvoa, koska työelämä on ollut kollektiivisesti aivan uudenaikaisessa tilanteessa pitkäaikaisten poikkeusolojen (Covid-19) ja hybridityön hitaan muotoutumisen vuoksi. Tutkimusta suunniteltaessa tutkijat ja työpaikat odottivat, että toimistoille tapahtuisi selvä paluu, vaikka etätyön ennakoitiinkin jäävän pandemiaa edeltänyttä yleisemmäksi. Monella työpaikalla – myös tämän hankkeen tutkimuskohteissa – läsnäoloasteet toimistolla jäivät alhaisiksi, mikä herätti uusia kysymyksiä toimiston vetovoimatekijöistä, työtilojen muuttuneesta roolista sekä hybridityön johtamisesta ja ohjeistuksista (Eurofound, 2023; Vartiainen & Vanharanta, 2023). Toimistojen ”tyhjentyminen” on luonut työtilatutkimukseen uusia tutkimustarpeita, koska se on muuttanut sekä työn luonnetta (esim. etäpalaverien ja etänä tehtävän yhteistyön lisääntyminen) että koettuja olosuhteita työpaikalla (esim. työrauha, sosiaaliset kontaktit). Myös näihin hankkeen aikana nousseisiin tutkimustarpeisiin kyettiin osin tutkimuksen tavoitteiden puitteissa vastaamaan.

Etätyöhön kohdistuva tutkimus lisääntyi merkittävästi pandemian myötä, mutta harva tutkimusryhmä on kyennyt tarkastelemaan sitä suhteessa työtiloihin yhtä monitieteisesti ja monipuolisin menetelmin kuin tässä hankkeessa tehtiin (data-, lääke- ja terveystieteet, psykologia, tilasuunnittelu). Hankkeemme lähestyi monitilatoimistojen hyvinvointivaikutuksia uudella, objektiivisella tavalla hyödyntämällä työnantajien rekistereihin kertyviä työsuhdetietoja mm. työajanseuranta- ja HR-järjestelmistä (etätyö- ja sairauspoissaolotiedot). Hankkeen erityisenä vahvuutena oli, että näiden tietojen kautta saatoimme vielä luotettavasti palata pandemiaa edeltäneisiin vuosiin ja tuottaa arvokasta vertailutietoa koronakriisin käynnistämien kehityssuuntien tunnistamiseksi ja ymmärtämiseksi. Erialaisten tutkimusmenetelmien käyttäminen (ks. Luku 3) antoi tutkitusta ilmiöstä monipuolisen ja syvemmän kuvan.

## 2 Tavoitteet

Hankkeemme tarkoituksena oli tuottaa uutta tietoa työtilakokemusten yhteydestä hyvinvointiin hybridityössä sekä etätyön yleistymisen ja korona-ajan vaikutuksista sairauspoissaoloihin. Tavoitteet ja tutkimuskysymykset on esitetty Taulukossa 1.

Taulukko 1. HERO-hankkeen tavoitteet ja niihin liittyvät tutkimuskysymykset.

| TAVOITTEET  | TUTKIMUSKYSYMYKSET   |
|---|--|
| <p><b>1. Tutkia lyhyiden sairauspoissaolojen ja etätyön tekemisen välisiä yhteyksiä organisaatioissa, jotka ovat muuttaneet erilaisista työtiloista monitilatoimistoon (luvut 5.4 ja 5.6)</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Miten lyhyet sairauspoissaolot ja etätyö ovat kehittyneet muuttoa edeltäneen ja sitä seuranneen 12 kk aikana?</li> <li>• Lisääntykö lyhyiden sairauspoissaolojen riski monitilatoimistoissa verrattuna muuttoa edeltäneeseen aikaan? Mikä on etätyön vaikutus?</li> <li>• Riippuvatko vaikutukset edeltäneestä toimistotyypistä?</li> </ul> |
| <p><b>2. Vertailla erilaisia työtilaratkaisuja lyhyiden sairauspoissaolojen ja etätyön määrän, työympäristön kokemisen ja työhyvinvoinnin osalta (luvut 5.1, 5.4 ja 5.7)</b></p>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Miten monitilatoimistot eroavat perinteisistä toimistotyypeistä (huonetoimistot ja avotoimistot)?</li> <li>• Miten koettu psykososiaalinen työympäristö muuttuu 2016–2022 ja ovatko muutokset yhteydessä korona-aikaan (Kunta10-aineisto)?</li> </ul>   |
| <p><b>3. Selvittää korona-ajan vaikutuksia etätyöhön, lyhyisiin sairauspoissaoloihin ja niiden välisiin yhteyksiin luku 5.5)</b></p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vähenevätkö lyhyet sairauspoissaolot korona-ajan etätyössä (v. 2020–21) ja mitä niille tapahtuu, kun työpaikoille palataan (v. 2022)?</li> <li>• Eroavatko etätyön ja sairauspoissaolojen yhteydet koronaa edeltäneen, koronan ja sen jälkeisen ajan välillä (huomioiden tilatyyppit ja etätyöohjeet)?</li> </ul>                           |
| <p><b>4. Tutkia työtilojen kokemisen ja itsearvioitun työkyvyn ja terveyden välisiä yhteyksiä monitilatoimistoissa, huomioiden psykososiaalinen työympäristö (luvut 5.2, 5.3, 5.4 ja 5.8)</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Millä tavoin itseraportoitu monitilatoimiston tilojen käyttö ja kokemukset toimistotiloista (esim. tyytyväisyys työtiloihin) ovat yhteydessä etätyön määrään, työhyvinvointiin, terveyteen ja sairauspoissaoloihin?</li> </ul>  |

## 3 Tutkimuksen toteutus

Hanke toteutettiin 8/2021–12/2024. Hankkeessa kerättiin yksilötasolla kyselytietoa sekä työnantajien rekistereistä sairauspoissaolo- ja työaikatietoja. Lisäksi keräsimme dokumentteja työtiloista (esim. pohjakuvat) ja katselmoimme tilat. Lisätietona hyödynsimme ryhmätasolla raportoituja henkilöstöhallinnon ja työterveyshuollon aineistoja (esim. työpaikkaselvitysraportteja ja tilastoja).

Kyselytutkimukseen osallistuminen sekä kysely- ja rekisteritiedon yhdistäminen olivat vapaaehtoisia ja suostumukseen perustuvia. Työnantajien rekisteritietoja kerättiin ja käytettiin tutkimukseen yleisen edun perusteella (Yleinen tietosuoja-asetus, GDPR). Tutkimushanke ennakoarvioitiin Työterveyslaitoksen Eettisessä työryhmässä.

### 3.1 Asetelmat

Tutkimuksissa hyödynnettiin sekä poikkileikkaavia että pitkittäistutkimuksen asetelmia. Lisätietoina kerättyjä henkilöstöhallinnon ja työterveyshuollon materiaaleja tarkasteltiin laadullisesti tapaustutkimuksina. Asetelmat on kerrottu tarkemmin osatutkimusten yhteydessä (Luku 5).

### 3.2 Työpaikat ja niiden työtilat

Hankkeeseen osallistui viisi asiantuntijaorganisaatiota, joista useimmat sijaitsevat pääkaupunkiseudulla ja yksi Lounais-Suomessa. Osassa organisaatioista tutkimuksen kohteena olevien henkilöstöryhmien tilat jakautuivat useampaan rakennukseen yhden kaupungin tai kampusalueen sisällä.

Työtilat olivat pääosin toimistoja, mutta osa henkilöstöstä työskenteli myös asiakaspalvelutiloissa tai erikoistiloissa (esim. laboratoriot). Kahden organisaation tilat olivat kokonaan monitilatoimistoja, kun taas kolmen muun tilat sisälsivät sekä erilaisia perinteisiä tilatyyppejä että monitilatoimistoja. Toimistotilaratkaisut on kuvattu periaatetasolla liitteessä 1. Kuvaus perustuu kunkin organisaation kyselyajankohdan tilaratkaisuun ja tilakatselmusten aineistoihin (ks. luku 3.3.3). Liitteen mallit eivät kuvaa tiloja organisaatiokohtaisesti, vaan yhden organisaation tiloissa voi esiintyä useita kuvatuista malleista. Mallit eivät kuvaa kaikkia ratkaisujen variaatioita, vaan yleisimpiä toistuvia malleja.

Etätyökäytännöt olivat varsin joustavia, mutta vaihtelivat organisaatioiden välillä. Yksi organisaatioista ohjeisti henkilöstöä työskentelemään yhden päivän viikossa toimistolla,



kahdella organisaatiolla oli tavoitteena noin kaksi toimistopäivää viikossa ja kahdella ei ollut minimivaatimusta lähityölle kyselyn aikaan syksyllä 2022. Osa työpaikoista kuitenkin tiukensi läsnäolovaatimusta toimistolla syksyn 2022 jälkeen ja organisaatioissa oli myös tiimikohtaisia käytäntöjä. Lisäksi työn luonne saattoi rajoittaa joidenkin työntekijöiden etätyömahdollisuuksia.

### 3.3 Aineisto ja menetelmät

#### 3.3.1 Kysely

Tutkimusta varten laadittiin kysely aiemmissa tutkimushankkeissa käytettyjen kyselyiden (esim. Haapakangas ym., 2023; Hongisto ym., 2016; Ruohomäki ym., 2013) sekä kirjallisuuden perusteella. Hyvinvointia, terveyttä ja psykososiaalista työympäristöä koskevat kysymykset valittiin pitkälti Kunta10-hankkeen vuoden 2022 kyselystä (esim. Ervasti ym., 2022; Kausto ym., 2024).

Työpaikan työtilojen osalta kartoitettiin kokemuksia erilaisista tekijöistä, kuten kalusteergonomiasta, työrauhasta, taukotiloista, työ- ja säilytystilan määrästä, tilojen tuesta yhteistyölle ja tilojen sopivuudesta omaan työhön (ks. Kuva 3). Useimpia tekijöitä arvioitiin myönteisesti muotoilluilla yksittäisillä väittämillä (Haapakangas ym., 2023; Ruohomäki ym., 2013). Työrauhaa arvioitiin kolmen väittämän summamuuttujalla, joka koski mahdollisuuksia keskittyä työhön ilman merkittäviä häiriöitä ja keskeytyksiä työpaikalla (Oldham, 1988). Lisäksi kysyttiin kokemuksia erilaisten työtilojen saatavuudesta (Bodin Danielsson & Theorell, 2019) ja tilojen helppokäyttöisyydestä (ks. Kuva 4). Etätyön osalta kysyttiin etätyömäärää (Ruohomäki ym., 2023) sekä halukkuutta lisätä tai vähentää sitä (Baker ym., 2007). Työtilatyyppejä kysyttiin kahdeksalla vaihtoehdolla niissä kohteissa, joissa oli useita tilatyyppejä [oma, kahden hengen, kolmen hengen tai neljän hengen työhuone; yli neljän hengen toimistotila (oma työpiste); monitilatoimisto (yhteiskäyttöiset työpisteet, ei omaa työpistettä); monitilatoimisto (oma työpiste); muu (mikä)]. Psykososiaalisen ympäristön osalta kysyttiin työkuormitusta (Fransson ym., 2012), lähijohtamisen oikeudenmukaisuutta (Moorman, 1991), työhön panostamisen ja työn palkitsevuuden epäsuhtaa (Kivimäki ym., 2007) sekä tiimityön toimivuutta neljällä ulottuvuudella (tavoitteellisuus, toiminnan kehittäminen, yhteistyökykyisyys ja innovatiivisuus, Kivimäki & Elovainio, 1999). Yksilön hyvinvointia mitattiin useilla eri mittareilla, kuten työn imu (Ultra-Short Measure for Work Engagement, UWES-3, Schaufeli ym., 2017), työuupumusoireet (Burnout Assessment Tool BAT-12, Hadžibajramovic et al., 2022) ja työstä palautuminen

(Kinnunen ym., 2011). Lisäksi kysyttiin itsearviota työkyvystä yhdellä kysymyksellä (Tuomi ym., 1991).

Kaikkien viiden tutkimuskohteen kyselyt toteutettiin sähköisesti 29.8.-13.12.2022. Organisaatiokohtainen vastausaika oli yleisimmin kaksi viikkoa. Organisaatioiden välinen vastausprosentti vaihteli 31–73 %. Kyselyyn vastasi yhteensä 1666 työntekijää. Vastaajat olivat keskimäärin 48,2-vuotiaita (keskihajonta 10,2) ja korkeasti koulutettuja (64 % oli suorittanut vähintään ylemmän korkeakoulututkinnon). Vastaajista 71 % oli naisia, 27 % miehiä ja 2 % ei halunnut määritellä sukupuoltaan. Kolmetoista prosenttia toimi esihenkilönä.

Yhden organisaation osalta oli käytettävissä myös siellä kerätty Kunta10-tutkimuksen pitkittäinen kyselyaineisto vuosilta 2016–2022, jota hyödynnettiin tutkimustavoitteessa 2 (ks. Luku 2). Tässä organisaatiossa HERO-hankkeen kyselyaineiston keräys yhdistettiin Kunta10-hankkeen syksyn 2022 kyselyyn, joten kyselyyn ei ollut mahdollista sisällyttää kaikkia tämän hankkeen kysymyksiä. Näin ollen osassa analyyseistä ja osatutkimuksista on käytetty neljän ja osassa viiden organisaation aineistoja. Lisäksi jotkut osatutkimukset on rajattu monitilatoimistoihin, jotka olivat päämielenkiinnon kohde. Näistä syistä kyselyaineiston analyyseissä käytetty aineisto vaihtelee jonkin verran.

### **3.3.2 Rekisteriaineistot**

Hankkeessa käytetyt rekisteriaineistot kerättiin kaikissa viidessä organisaatiossa työnantajien omista työajanseurannan ja henkilöstöhallinnon järjestelmistä kalenterivuosilta 2019–2023. Täydentävänä tietona osassa organisaatioista kerättiin myös kulunvalvontajärjestelmien tietoja, kun etätyöleimausten kattavuudesta ei ollut varmuutta. Aineistot sisälsivät tiedot henkilöstön sairauspoissaoloista (alkamis- ja loppumispäivämäärä ilman diagnoositietoa), etä- ja läsnätyöleimauksista (päivämäärä ja alkamis- ja loppumisaika), toimipaikan osoitteesta, josta oli useissa organisaatioissa pääteltävissä työtilatyyppi ja yksikkö sekä työntekijän taustatietoja, kuten ikä, sukupuoli ja työaika. Lisäksi käytettiin tietoa työtilojen muutoksista (esim. muutto väistötiloihin tai monitilatoimistoon) työnantajien ilmoittaman mukaisesti. Aineistoksi rajattiin ne henkilöt, joilta oli tietoa kaikilta vuosilta (N=2590).

Aineistossa oli tiedot myös muista vapaista (kuten lomat tai vanhempainvapaa) ja matkustuspäivistä. Aineistosta tarkistettiin päällekkäiset ja peräkkäiset leimaukset (esim. samalle päivälle oli merkitty työtä ja sairauspäivä), joita oli < 5 % kaikista tiedoista. Osittaisista päällekkäisyyksistä (kuten sama alkamis- tai loppumisaika tai leimaus sekä etä- että läsnätyöhön) valittiin systemaattisesti ensimmäinen leimaus, jotta vältettiin aineiston tulkitseminen. Peräkkäisten leimauksien osalta, esim. jos samalle

päivämäärälle oli kirjattu uusi työjakso aiemman päättymisajan jälkeen, sovellettiin yhden tunnin rajaa. Tällöin jos kahden peräkkäisen leimauksen väliin jäävä aika oli  $\leq 1$  tunti, ne yhdistettiin yhdeksi työjaksoksi ja työtunnit laskettiin tästä kokonaisuudesta kuten on tehty aiemmassa työaikatutkimuksessa (Harma ym., 2015). Tällä ei ollut vaikutusta etätyöleimauksiin, sillä etätyöksi katsottiin kaikki päivät, joina etätyötä oli tehty vähintään osa työajasta.

### 3.3.3 Tilakatselmuks

Tutkimukseen osallistuneiden organisaatioiden työtiloista kerättiin tietoa tiloja kuvaavien dokumenttien, tilojen katselmoinnin ja kiinteistöhallinnon tai tilakehittämisessä muutoin mukana olevan organisaation edustajan haastattelun avulla tilakatselmoinnin yhteydessä. Tiloja ja niiden käyttöä kuvaavia dokumentteja koottiin yhteensä yli 100. Niihin sisältyi esimerkiksi organisaatioiden työtilojen pohjapiirustukset, tilojen suunnittelun taustatietoja ja tilojen käytön pelisääntöjen kuvausta. Katselmuksen yhteydessä tilat dokumentoitiin valokuvaamalla (yhteensä useita satoja valokuvia). Katselmoinnit toteutettiin lokakuun 2021 ja kesäkuun 2023 välillä. Katselmuksen kesto kussakin kohteessa oli tilojen laajuuden mukaan noin 1–3 tuntia. Katselmuksen teki tutkimusryhmän tila-asiantuntija.

Katselmuksessa koottiin tietoa seuraavista aiheista:

- Yleistietoa tiloista: viimeaikaiset muutokset tiloihin ja niiden suunnitteluperusteet
- Henkilöstön sijoittuminen tiloihin (yhteiskäyttöiset / nimetyt tilat)
- Tilojen käyttötavat, pelisäännöt ja varauskäytännöt
- Käyttäjien osallistaminen tilojen suunnitteluun
- Tilojen toimintalähtöiset erityispiirteet (esimerkiksi asiakaspalvelutilat ja toimistotyöstä poikkeavat erikoistilat)
- Akustiikka, valaistus, orientoituminen, työpisteiden varustelu, säilytysratkaisut, ergonomia ja ICT-ratkaisut
- Käyttäjien palaute ja kokemukset tiloista
- Suunnitellut tulevat muutokset tiloihin tai niiden käyttöön

Tilakatselmuksissa katselmoitiin tutkimukseen osallistuneiden henkilöstöryhmien toimistotyötilat kokonaisuudessaan. Kahdella organisaatioista oli yhteen rakennukseen keskitetyt tilat. Kolmen muun organisaation tilat jakautuivat useaan rakennukseen lähemmäksi (kampuskokonaisuus) tai hajautettuna saman kaupungin alueelle.

Katselmointeihin sisältyi myös joitain erikoistiloja, ja osaa niistä ei tilojen luonteen vuoksi ollut mahdollista katselmoida.

Tilakatselmuksen tietoja käytettiin työtilatyyppeiden määrittelyyn, tilaratkaisujen tunnistamiseen sekä työtilojen olosuhteiden, käyttötapojen ja kehittämistarpeiden arviointiin.

### **3.3.4 Henkilöstöhallinnon ja työterveyshuollon dokumentit ja niiden analysointi**

Lisäinformaationa kerättiin henkilöstöhallinnon ja työterveyshuollon raportteja ryhmä- ja organisaatiotasolla 2019–2023. Erilaisia dokumentteja saatiin yhteensä 172, joista muutamia rajattiin tarkastelun ulkopuolelle siksi, etteivät ne koskeneet hankkeeseen osallistuneita yksiköitä. Työpaikat toimittivat mm. työterveyshuollon tekemiä työpaikkaselvitysraportteja, työterveyshuollon tilastoja mm. vastaanottokäyntien ja sairauspoissaolojen määristä ja syistä, henkilöstötutkimusten koosteita ja henkilöstöraportteja. Materiaalien monipuolisuus, määrä ja tarkastelujakson kattavuus vaihteli työpaikkojen välillä. Kolmessa organisaatioissa materiaalit koskivat koko organisaatiota eikä niiden tietoja voitu rajata tutkimukseen osallistuneisiin yksiköihin muutoin kuin yksittäisten työpaikkaselvitysten osalta.

Aineistoja ei pystytty saattamaan määrällisesti vertailukelpoiseen muotoon mm. työterveyshuoltojen ja organisaatioiden erilaisten tilastointitapojen vuoksi. Aineistoja analysoitiin laadullisen tapaustutkimuksen keinoin.

### **3.3.5 Tilastolliset menetelmät**

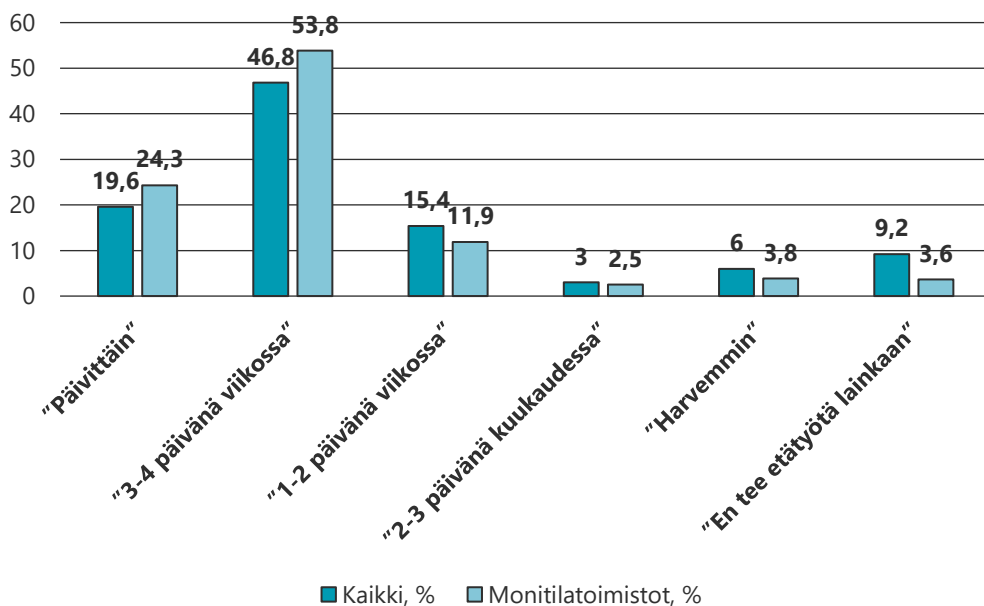
Hankkeen osatutkimuksissa käytettiin erilaisia tilastollisia menetelmiä aineistosta ja tutkimuskysymyksestä riippuen. Kyselyaineistoja analysoitiin mm.  $\chi^2$ -testillä, multinomiaalisella logistisella regressiolla ja yleistetyllä lineaarisella mallilla (GLM) ja rekisteriaineistoja Poisson regressiomalleilla. Analyysien yksityiskohdat on raportoitu tarkemmin hankkeen tieteellisissä julkaisuissa ja käsikirjoituksissa. Käytetyt tilastolliset ohjelmat olivat SAS for Windows 9.4, IBM SPSS Statistics (versio 29), R sekä Stata/MP 18.0 for Windows.

## 4 Kuvailevia tietoja kyselytuloksista

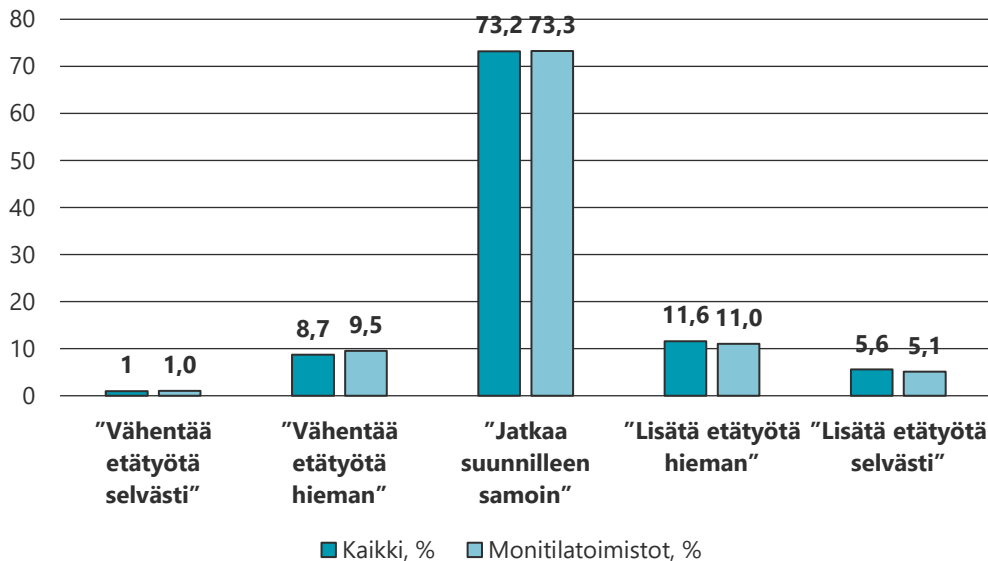
Tässä luvussa raportoidaan kuvailevia tietoja vastaajien etätyömäärästä, etätyöhalukkuudesta sekä työtilakokemuksista syksyn 2022 kyselyn perusteella.

### 4.1 Etätyön määrä ja etätyöhalukkuus

Suurin osa hankkeen kyselyyn vastanneista työskenteli etänä enemmän kuin toimistolla (Kuva 1). Etätyön tekeminen oli yleisempää monitilatoimistoissa kuin perinteisissä toimistotyypeissä. Selkeä enemmistö vastaajista (73 %) piti nykyistä etätyömääräänsä sopivana (Kuva 2). Halukkuus lisätä etätyötä oli hieman yleisempää (17 %) kuin halu vähentää etätyötä (10 %).



Kuva 1. Etätyön määrän jakauma koko kyselyaineistossa ja monitilatoimistoissa syksyllä 2022



Kuva 2. Halukkuus muuttaa etätyön määrää koko aineistossa ja monitilatoimistoissa

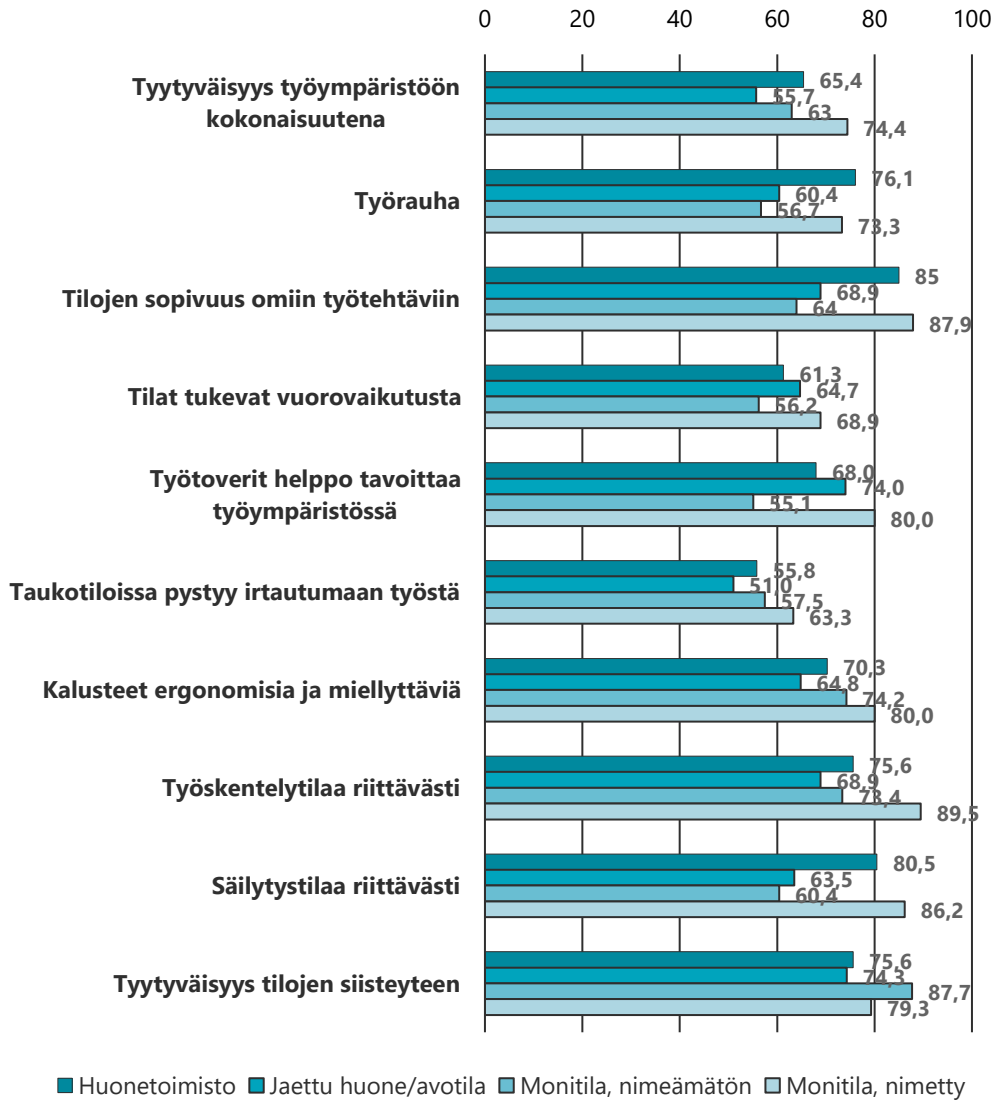
## 4.2 Kokemukset työtiloista

Työtilojen osalta vastaajat arvioivat yleistä tyytyväisyyttä työympäristöön sekä useita erillisiä tekijöitä, kuten työrauhaa, ergonomiaa ja sitä, tukevatko tilat vuorovaikutusta (Kuva 3). Lisäksi arvioitiin erilaisten tukitilojen saatavuutta ja työtilan vaihtamisen helppoutta, jotka ovat olennaisia etenkin monitilatoimistoissa (Kuva 4).

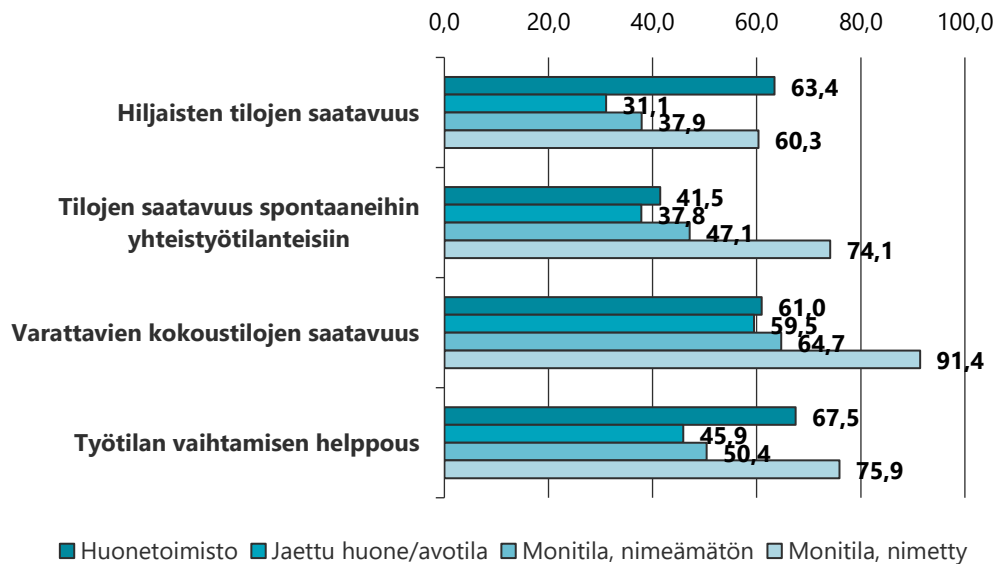
Enemmistö vastaajista arvioi työympäristöä myönteisesti (Kuva 3). Sen sijaan erilaisten työtilojen saatavuuteen oltiin vähemmän tyytyväisiä tietyissä tilatyypeissä: hiljaisia tiloja ei ollut enemmistön mielestä riittävästi saatavilla yli kahden hengen jaetuissa huoneissa, avotoimistoissa eikä niissä monitilatoimistoissa, joissa oli nimeämättömät työpisteet. Spontaaneihin yhteistyötilanteisiin tarkoitettujen tilojen saatavuus oli riittämätöntä edellä mainittujen toimistotyyppien lisäksi myös huonetoimistoissa.

Kaikissa arvioissa oli tilastollisesti merkitseviä eroja työtilatyyppien välillä. Yleisesti tiloja arvioivat myönteisimmin huonetoimistoissa työskentelevät sekä ne, joilla oli nimetty työpiste monitilatoimistossa. Jälkimmäinen tulos poikkeaa aiemmasta tutkimuksesta (Haapakangas, 2020) ja voi selittyä sillä, että tässä vastaajajoukossa painottuivat yhden organisaation johdon työtilat. Lisäksi nimetyt työpisteet saattavat sisältää vastaajia, jotka olivat omineet itselleen mieleisen työpisteen monitilatoimistoissa, koska joissain

organisaatioissa tilojen vajaakäyttö pandemian aikaan ja vielä kyselyajankohtana oli sen mahdollistanut.



Kuva 3. Kokemukset työympäristöstä. Myönteisten arvioiden osuus prosentteina.



Kuva 4. Erilaisten tilojen saatavuus tarvittaessa ja toiseen työtilaan siirtymisen helppous. Myönteisten arvioiden osuus



## 5 Tiivistelmät osatutkimuksista

Tässä luvussa esitetään tiivistelmät osatutkimuksista, joissa vastattiin hankkeen tutkimuskysymyksiin (ks. Luku 2). Alaluvun lopussa on mainittu viite alkuperäiseen tieteelliseen julkaisuun tai julkaistavaksi lähetettyyn tieteelliseen käsikirjoitukseen. Kaikista osatutkimuksista ei ole tehty tieteellisiä julkaisuja. Menetelmät ja aineistot on kuvattu tarkemmin edellä Luvussa 3.

### 5.1 Työtilakokemukset erilaisissa tilaratkaisuissa

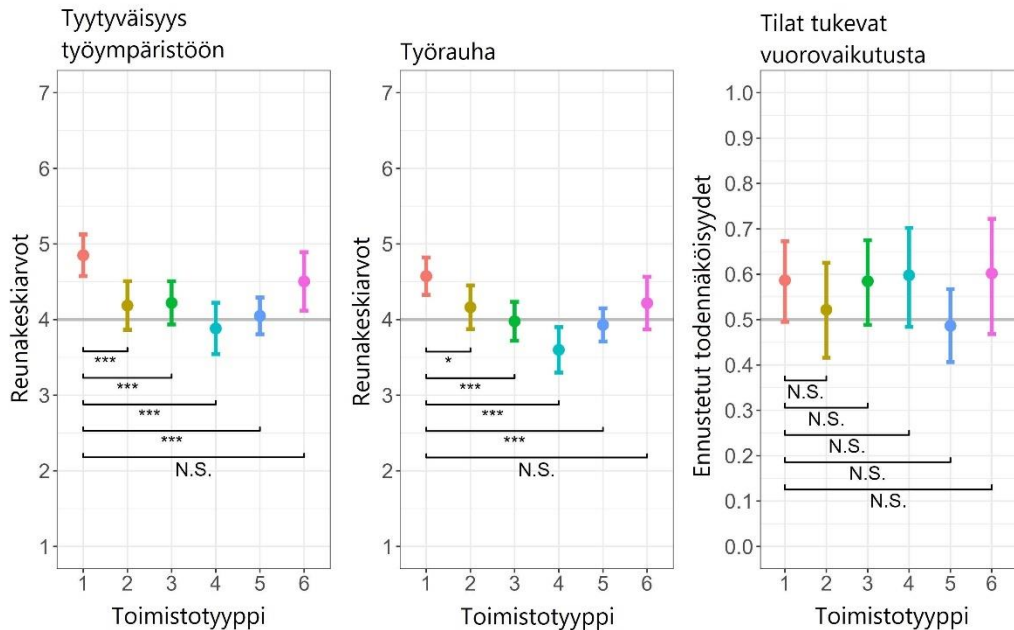
**Tausta.** Ennen pandemiaa tehdyissä tutkimuksissa on todettu, että kokemukset työympäristöstä eroavat työtilatyypin välillä. Näillä eroilla puolestaan on merkitystä mm. työn sujuvuudelle ja hyvinvoinnille. Perinteiset yhden hengen huoneet ovat tyypillisesti olleet tutkimuksissa jaettuja työtiloja ja avotoimistoja parempia, mutta monitilatoimistojen osalta tulokset ovat olleet vaihtelevampia (Masoudinejad & Veitch, 2023). Aiemmissä tutkimuksissa ei kuitenkaan ole juurikaan huomioitu sitä, miten etätyömäärä liittyy kokemukseen työpaikan työympäristöstä. Pandemianjälkeinen tutkimus on muutoinkin tärkeää, koska toimistotilojen käyttö ja niiden rooli on hybridityössä muuttunut.

**Tavoite.** Osatutkimuksen tavoitteena oli tutkia (1) onko toimistotyyppien välillä eroja siinä, miten työtilat koetaan hybridityössä, (2) vaikuttaako etätyön määrä näihin eroihin kokemuksissa ja (3) onko etätyömäärä itsessään yhteydessä siihen, miten työtilat koetaan.

**Menetelmät.** Analysoimme syksyn 2022 kyselyaineistoa lineaarista ja logistista regressiota käyttäen (N=1567). Toimistotyyppinä määriteltiin kyselyvastausten perusteella yhteensä kuusi (ks. Kuva 5). Muita toimistotyyppinä verrattiin yhden hengen huoneisiin. Analysoitaviksi muuttujiksi valittiin yleinen tyytyväisyys työympäristöön, työrauha sekä kokemus siitä, tukevatko tilat vuorovaikutusta. Analysoinnissa huomioitiin ikä, sukupuoli, organisaatio ja etätyömäärä.

**Keskeiset tulokset.** Tyytyväisyys työympäristöön ja työrauha olivat alhaisempia lähes kaikissa toimistotyypeissä yhden hengen huoneisiin verrattuna (Kuva 5). Ainoastaan monitilatoimisto, joissa oli nimetyt työpisteet ei eronnut yhden hengen huoneista. Toimistotyyppien välillä ei ollut eroa siinä, miten työtilojen koettiin tukevan yhteistyötä. Etätyön määrä ei vaikuttanut toimistotyyppien välisiin eroihin, vaikka etätyö oli monitilatoimistoissa yleisempää kuin muualla. Etätyön määrä oli kuitenkin yhteydessä koettuun työympäristöön: Erityisesti päivittäin etätyötä tekevät, mutta myös 3–4 päivää

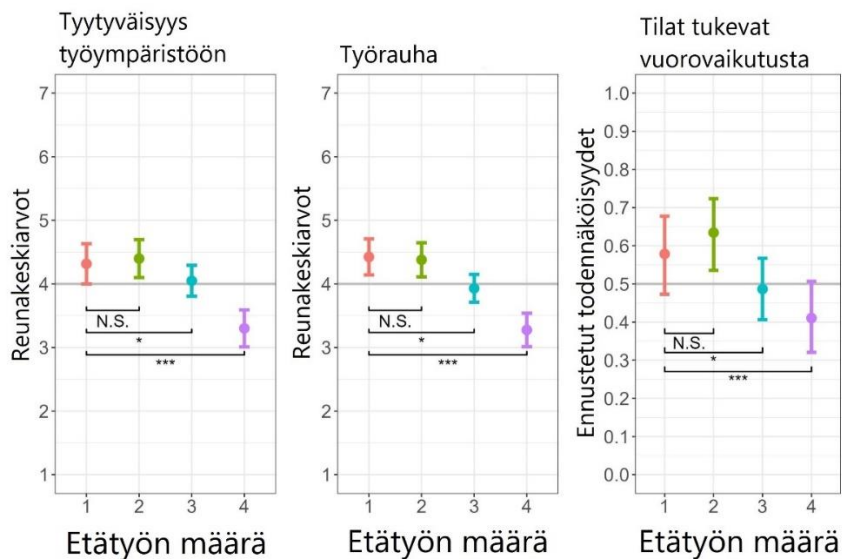
viikossa etänä työskentelevät arvioivat työympäristöä kielteisemmin kuin ne, jotka tekivät etätyötä satunnaisesti tai eivät lainkaan (Kuva 6).



Kuva 5. Koettu työympäristö erilaisissa toimistotyypeissä (1= 1 hengen huone, 2 = 2 hengen huone, 3 = 3-4 hengen huone, 4 = avotoimisto, 5 = monitiloimisto, nimeämättömät työpisteet, 6 = monitiloimisto, nimetyt työpisteet). Tähdet (\*) viittaavat tilastollisesti merkitseviin eroihin verrattuna yhden hengen huoneeseen. N.S. tarkoittaa, että tilastollisesti merkitsevää eroa ei ole.

**Pohdinta.** Moderni työtilasuunnittelu ei tässä tutkimuksessa osoittautunut perinteisiä työhuoneita paremmaksi, mikä sopii aiempaan tutkimustietoon (Masoudinejad & Veitch, 2023). Se, että nimetyt työpisteet monitiloimistossa näyttäytyivät muita jaettuja tilatyyppisiä paremmilta, on kuitenkin yllättävää, sillä yleensä nimeämättömistä työpisteistä on saatu parempia tuloksia (Haapakangas, 2020). Tulos saattaa selittyä hankkeen aineiston erityispiirteillä, koska monitiloimistojen nimetyissä työpisteissä painottuivat yhden organisaation johdon työtilat ja lisäksi osa työntekijöistä oli ominut vetäytymistiloja ja saattoi siten kokea ne ”nimetyiksi”. Suuremman etätyömäärän ja kielteisempien työympäristöarvioiden yhteys saattaa viitata siihen, että tyytymättömyys tiloihin lisää etätyötä. Toisaalta paljon etätyötä tekeviltä saattaa puuttua rutiinia työpaikalla työskentelyssä, mikä voi hankaloittaa erityisesti yhteiskäyttöisissä tiloissa toimimista. Syy-seuraus-suhteista ei kuitenkaan voida tehdä päätelmiä poikkileikkaavasta kyselystä. Tulosten mukaan työympäristön laatuun tulee panostaa

työpaikalla myös hybridityössä. Huomiota tulee kiinnittää esimerkiksi keskittymis- ja vetäytymismahdollisuuksiin sekä erilaisten työpisteiden käytettävyyteen ja siirtymien helppouteen.



Kuva 6. Koettu työympäristö toimistolla etätyömäärän mukaan (1 = etätyössä harvemmin kuin viikoittain tai ei lainkaan, 2 = 1-2 pv viikossa, 3 = 3-4 pv viikossa, 4 = päivittäin).

**Alkuperäisjulkaisu:** Haapakangas, A., Hirvonen, S., Ruohomäki, V., Tulenheimo-Eklund, E., & Airaksinen, J. (2023). Perceptions of the office environment in hybrid work – A comparison of traditional and modern office types. Presentation at WORK2023 Conference, August 23-25, 2023. In: WORK2023 Abstract Book. Turku: University of Turku. ISBN 978-951-29-9377-2 (e-book). Abstract 7.07

## 5.2 Työtilakokemusten yhteydet etätyömäärään ja -halukkuuteen

**Tausta.** Toimistotilojen käyttäjäkokemusten vaikutus etätyöhalukkuuteen on noussut pandemian myötä uudeksi tutkimustarpeeksi, kun yksilön valinnanvapaus etä- ja lähityön osalta on kasvanut. Pandemiaa edeltäneissä tutkimuksissa etätyö on todettu yhdeksi keinoksi selviytyä toimiston häiriötekijöistä (Kaarlela-Tuomaala ym., 2009), mutta etätyö saattaa liittyä myös muiden työpaikan kuormitustekijöiden, kuten työyhteisöongelmien, välttelyyn (Fonner & Roloff, 2010). Sen sijaan toimistotilojen mahdollista roolia työpaikalle vetävänä tekijänä ei ole tutkittu lainkaan ennen hybridityön aikaa.

**Tavoite.** Tavoitteena oli selvittää työtilakokemusten yhteyksiä etätyömäärään (Hirvonen ym. 2023) sekä etätyöpreferensseihin eli halukkuuteen lisätä tai vähentää etätyötä (Haapakangas ym. 2024). Lisäksi tavoitteena oli tutkia, onko koettu työympäristö yhteydessä etätyöpreferensseihin, kun huomioidaan myös muita etätyöhalukkuutta selittäviä tekijöitä, kuten yksilön taustatekijöitä (esim. ikä, sukupuoli) ja psykososiaalinen työympäristö.

**Menetelmät.** Syksyn 2022 poikkileikkaavaa kyselyaineistoa analysoitiin ensin  $\chi^2$ -testillä etätyömäärän osalta (Hirvonen ym. 2023). Tarkemmat etätyöpreferenssejä koskevat tilastolliset analyysit tehtiin Haapakankaan ym. (2024) osatutkimukseen multinomiaalisella logistisella regressiolla, jossa halukkuutta lisätä ja vähentää etätyötä verrattiin halukkuuteen pitää etätyömäärä nykyisenä. Etätyöpreferenssien analyysi toteutettiin kaksivaiheisesti siten, että ensin analysoitiin erikseen yksittäisten työtilakokemusten, psykososiaalisten tekijöiden, työhyvinvoinnin (työn imu, työuupumusriski ja itsearvioitu työkyky) ja etätyömäärän yhteyttä halukkuuteen lisätä tai vähentää etätyötä. Toisessa vaiheessa kaikki tilastollisesti merkitsevät etätyöpreferenssejä selittäneet tekijät sisällytettiin samaan malliin sen selvittämiseksi, mitkä tekijät selittävät etätyöpreferenssejä, kun erityyppisiä tekijöitä (esim. työtilat, psykososiaaliset tekijät) huomioidaan yhdessä. Molemmissa vaiheissa vakioitiin ikä, sukupuoli ja koulutustaso.

**Tulokset.** Suurempi etätyömäärä oli yleisesti yhteydessä heikompiin työtiloihin koskeviin arvioihin, kuten heikompaan työrauhaan, koettuun työtilan vaihtamisen vaikeuteen, työtilojen heikompaan sopivuuteen omia työtehtäviä ajatellen sekä kollegoiden heikompaan tavoitettavuuteen työtiloissa. Kielteisemmät kokemukset työpaikan tiloista korostuivat päivittäin etätyötä tekevillä.

Taulukko 2. Eri tekijöiden yhteydet etätyöpreferensseihin, kun ikä, sukupuoli ja koulutustaso vakioitiin. Vertailukohtana oli halukkuus pitää etätyömäärä nykyisenä. Tähdet viittaavat tilastollisesti merkitseviin tuloksiin (\*\* $p < .001$ , \* $p < .001$ , \* $p < .05$ ) ja "ns" tarkoittaa, ettei tilastollisesti merkitsevää yhteyttä havaittu.

| Selittävät muuttujat                                      | Halukkuus vähentää etätyötä | Halukkuus lisätä etätyötä |
|---|-----------------------------|---------------------------|
| <b>Nykyinen etätyömäärä</b>                               | ns                          | ***                       |
| <b>Hiljaisten tilojen saatavuus</b>                       | ns                          | **                        |
| <b>Tilojen saatavuus spontaaneihin keskusteluihin</b>     | ns                          | *                         |
| <b>Varattavien kokoustilojen saatavuus</b>                | ns                          | ns                        |
| <b>Työpisteen vaihtamisen helppous</b>                    | ns                          | **                        |
| <b>Tilojen sopivuus työtehtäviin</b>                      | ns                          | *                         |
| <b>Tilat tukevat vuorovaikutusta</b>                      | ns                          | ns                        |
| <b>Työtoverit helppo tavoittaa toimistolla</b>            | ns                          | ns                        |
| <b>Taukotilat tukevat työstä irrottautumista</b>          | ns                          | **                        |
| <b>Kalusteiden ergonomisuus ja miellyttävyys</b>          | ns                          | ns                        |
| <b>Työskentelytilan riittävyys</b>                        | ns                          | ***                       |
| <b>Säilytystilojen riittävyys</b>                         | ns                          | **                        |
| <b>Tyytyväisyys tilojen siisteyteen</b>                   | ns                          | ns                        |
| <b>Työrauha</b>   | **                          | ***                       |
| <b>Yhteistyökykyisyys</b>                                 | ns                          | ns                        |
| <b>Innovatiivisuus</b>                                    | ns                          | ns                        |
| <b>Tavoitteellisuus</b>                                   | ns                          | ns                        |
| <b>Toiminnan kehittäminen</b>                             | ns                          | ns                        |
| <b>Lähijohtamisen oikeudenmukaisuus</b>                   | ns                          | *                         |
| <b>Työkuormitus</b>                                       | ns                          | ns                        |
| <b>Työhön panostamisen ja sen palkitsevuuden epäsuhta</b> | ns                          | **                        |
| <b>Itsearvioitu työkyky</b>                               | ns                          | ns                        |
| <b>Työn imu</b>   | ns                          | ns                        |
| <b>Työuupumusriski</b>                                    | ns                          | ns                        |

Tarkemmassa analyysissä useat erilaiset tekijät olivat yhteydessä erityisesti halukkuuteen lisätä etätyötä. Useat työtiloja koskevat arviot selittivät halukkuutta lisätä etätyötä, esim. työpisteen vaihtamisen vaikeus, riittämätön työskentely- ja säilytystila ja heikompi työrauha (ks. Taulukko 2). Myös suurempi nykyinen etätyömäärä, lähijohtamisen epäoikeudenmukaisuus ja kokemus työn vähäisestä palkitsevuudesta suhteessa työhön panostamiseen selittivät halukkuutta lisätä etätyötä. Itsearvioitu

hyvinvointi ja työkyky eivät olleet yhteydessä halukkuuteen muuttaa etätyön määrää. Ainoastaan parempi työrauha oli yhteydessä halukkuuteen vähentää etätyötä. Kun kaikki tilastollisesti merkitsevät tekijät huomioitiin samanaikaisesti, erityisesti nykyinen etätyön määrä ja työrauha selittivät halukkuutta muuttaa etätyömäärää (Taulukko 3). Psykososiaaliset tekijät eivät olleet yhteydessä etätyöpreferensseihin, kun erilaisia tekijöitä analysoitiin yhdessä.

Taulukko 3. Etätyöpreferenssejä tilastollisesti merkitsevästi selittävät tekijät. Tulos perustuu analyysiin, jossa vakioitiin ikä, sukupuoli ja koulutustaso ja otettiin mukaan kaikki preferensseihin yhteydessä olleet muuttujat (mm. muut työympäristökokemukset, psykososiaalinen ympäristö).

| <b>HALUKKUUS VÄHENTÄÄ ETÄTYÖTÄ</b> | <b>HALUKKUUS LISÄTÄ ETÄTYÖTÄ</b>                             |
|------------------------------------|--|
| Suurempi nykyinen etätyömäärä      | Alhaisempi nykyinen etätyömäärä                              |
| Parempi työrauha toimistolla       | Heikompi työrauha toimistolla                                |
|                                    | Tutkijakoulutus (lisansiaatti tai tohtori)*                  |
|                                    | Sopivampaan tilaan vaikea siirtyä tarvittaessa toimistolla** |
|                                    | Työskentelytilaa ei riittävästi toimistolla**                |

\*Verrattuna niihin, joiden koulutuksena oli lukio tai alempi koulutustaso. \*\*Tulos on viitteellinen, koska vastausasteikon kategorioiden erot eivät olleet johdonmukaisesti tilastollisesti merkitseviä

**Pohdinta.** Tulokset korostavat työtilakokemuksen roolia etätyövalinnoissa.

Työtilakokemus näyttäytyy näissä tuloksissa enemmän toimistolta pois työntävänä kuin sinne houkuttelevana tekijänä. Tiloja arvioitiin yleisesti myönteisesti (Luku 4.2), mutta vain myönteisempi kokemus työrauhasta oli etätyöhalukkuutta vähentävä tekijä. Tulokset vastaavat aiempia tutkimustuloksia työrauhan merkityksestä tietotyössä (Clausen ym., 2013; Haapakangas ym., 2018; Masoudinejad & Veitch, 2023) sekä hybridityöhön liittyviä havaintoja siitä, että etätyön yleistymisestä huolimatta työrauhaa tarvitaan myös toimistolla (Gensler, 2023; Leesman, 2023). Kiinnostavaa on myös se, että työtilakokemus näyttäytyy etätyöhalukkuutta ajatellen psykososiaalisia tekijöitä merkittävämpänä tekijänä. Tulosten tulkinnassa on huomioitava, että työtilat olivat kyselyn aikaa etätyön vuoksi väljiä ja rauhallisempia kuin normaalisti. Tämä konteksti vahvistaa työrauhan merkitystä, mutta saattaa aliarvioida yhteistyötilanteiden ja niihin tarkoitettujen tilojen merkitystä työpaikalle vetävänä tekijänä.

**Alkuperäisjulkaisut:** Hirvonen, S., Haapakangas, A., Ruohomäki, V., & Tulenheimo-Eklund, E. (2023). Workplace experience and remote work – Is the workplace experience connected to remote working preferences? Presentation at WORK2023 Conference,

August 23-25, 2023. In: WORK2023 Abstract Book. Turku: University of Turku. ISBN 978-951-29-9377-2 (e-book). Abstract 7.09

Haapakangas, A., Hirvonen, S., Airaksinen, J., Tulenheimo-Eklund, E. & Ruohomäki, V. (2024). Workplace experiences as a push and pull factors – How are perceived office conditions associated with teleworking preferences?, *Journal of Corporate Real Estate*, ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JCRE-04-2024-0016>

### 5.3 Työtilakokemusten yhteys hyvinvointiin monitilatoimistoissa

**Tausta.** Toimistotilojen yhteydestä hyvinvointiin on tutkimustietoa (James ym., 2021; Richardson ym., 2017), mutta monitilatoimistoja koskevaa tutkimusta on vähemmän ja tulokset ovat olleet osin ristiriitaisia (Engelen ym., 2018; Masoudinejad & Veitch, 2023). Aiemmassa tutkimuksessa ei ole huomioitu etätötä, joka kuitenkin saattaa olla esim. keino suojautua kuormittaviksi koetuilta työolosuhteilta työpaikalla (Fonner & Roloff, 2010). Etätöön yleistymisen vuoksi etätöymäärää olisi tärkeää huomioida työtiloihin ja hyvinvointiin liittyvässä tutkimuksessa. Lisäksi psykososiaalinen ympäristö vaikuttaa osaltaan yksilöiden hyvinvointiin, mutta sitä on harvoin huomioitu mahdollisena ns. sekoittavana tekijänä työtilojen ja hyvinvoinnin yhteyttä koskeneissa tutkimuksissa.

**Tavoite.** Tämän osatutkimuksen tavoitteena oli selvittää, ovatko kokemukset työpaikan tiloista yhteydessä itsearvioituun hyvinvointiin. Lisäksi selvitettiin, säilyvätkö työtilakokemusten ja hyvinvoinnin yhteydet, kun huomioidaan etätöymäärä ja psykososiaalinen työympäristö.

**Menetelmät.** Syksyn 2022 kyselystä analysoitiin monitilatoimistoissa työskentelevien vastauksia (N=971) regressioanalyysiä käyttäen (GLM). Työhyvinvointia analysoitiin työn imun, työuupumuksen riskipisteiden ja työstä palautumisen kyselymittareilla. Lisäksi analysoitiin itsearvioitua työkykyä sekä uni- ja kipuoireita. Työtilakokemuksista analysoitiin monipuolisesti erilaisia väittämiä. Analyyseissä vakioitiin ikä, sukupuoli, esihenkilöasema sekä erikseen lisäksi etätöymäärä ja psykososiaalisen kuormituksen indikaattorina työhön panostamisen ja työn palkitsevuuden epäsuhta (ks. luku 3.3.1).

**Tulokset.** Itsearvioitu hyvinvointi ja työkyky olivat keskimäärin hyvällä tasolla. Useimmat tutkitut työtiloihin liittyvät kokemukset olivat yhteydessä useimpiin hyvinvointiin liittyviin mittareihin – myös silloin, kun analyyseissä huomioitiin psykososiaalisen kuormituksen yhteys hyvinvointimuuttujiin (Taulukko 4). Myönteisempi kokemus työtiloista oli siis yhteydessä parempaan koettuun hyvinvointiin ja työkykyyn sekä vähäisempiin työuupumuksen ja unen oireisiin (Kuva 7). Etätöymäärä ei sen sijaan ollut yhteydessä useimpiin hyvinvointimuuttujiin eikä sen huomioiminen analyyseissä juurikaan muuttanut koetun työympäristön ja hyvinvoinnin yhteyksiä.

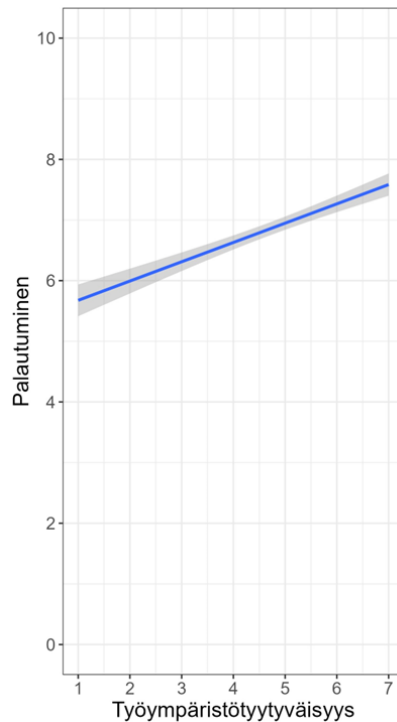
**Pohdinta.** Koettu työympäristö toimistolla on yhteydessä itsearvioituun hyvinvointiin ja työkykyyn etätöystä ja psykososiaalisesta kuormituksesta huolimatta. Kyselystä ei voi tehdä johtopäätöksiä tilojen vaikutuksista hyvinvointiin, koska tutkimusasetelma oli poikkileikkaava. Tulokset ovat kuitenkin linjassa aiempien tutkimusten kanssa, joiden mukaan koetut työympäristöongelmat voivat heikentää hyvinvointia (Clausen ym.,



2013; Haapakangas ym., 2018). Tilakokemusten ja hyvinvoinnin yhteys voi toisaalta selittyä myös käänteisesti: ne työntekijät, joiden hyvinvointi tai työkyky on heikentynyt, saattavat kokea mahdolliset työympäristön haittatekijät kuormittavampina kuin muut. Tällaisissa tilanteissa voidaan yleisen tilojen kehittämisen lisäksi tarvita yksilöllisempiä työkyvyn tuen ratkaisuja. Työtiloihin on joka tapauksessa tärkeää panostaa myös hyvinvoinnin näkökulmasta, vaikka työpaikalla tehtäisiin myös etätyötä.

Taulukko 4. Myönteisempien työtilakokemusten yhteys työhyvinvointiin, itsearvioituun työkykyyn sekä uni- ja kipuoireisiin. Nuolet kuvaavat yhteyden suuntaa. Taulukkoon on merkitty tilastollisesti merkitsevät tulokset ( $p < .05$ ) sekä sulkeissa ei-merkitsevät trendit ( $p < .1$ ).

|  | <b>Työn<br/>imu</b> | <b>Työ-<br/>uupumus</b> | <b>Palau-<br/>tuminen</b> | <b>Työ-<br/>kyky</b> | <b>Uni-<br/>oireet</b> | <b>Kipu</b> |
|--|---------------------|-------------------------|---------------------------|----------------------|------------------------|-------------|
| <b>Työrauha</b>                              | ↑                   | ↓                       | ↑                         | ↑                    | ↓                      |             |
| <b>Tyytyväisyys<br/>työympäristöön</b>       | ↑                   | ↓                       | ↑                         | ↑                    | ↓                      |             |
| <b>Tilojen sopivuus<br/>työtehtäviin</b>     |                     | ↓                       | ↑                         | ↑                    | ↓                      |             |
| <b>Tilat tukevat<br/>vuorovaikutusta</b>     | ↑                   | ↓                       | ↑                         | ↑                    |                        |             |
| <b>Työtilan<br/>vaihtamisen<br/>helppous</b> |                     | ↓                       | ↑                         | ↑                    |                        | (↓)         |
| <b>Hiljaisen työtilan<br/>saatavuus</b>      |                     |                         | ↑                         |                      |                        | (↓)         |



Kuva 7. Esimerkkinä tuloksista työympäristötyytyväisyyden yhteys työstä palautumiseen. Tuloksessa on vakioitu ikä, sukupuoli, esihenkilöasema sekä psykososiaalisena kuormitustekijänä työhön panostamisen ja työn palkitsevuuden epäsuhta.

**Alkuperäistutkimus:** Tulenheimo-Eklund, E., Haapakangas, A., Hirvonen, M., Ruohomäki, V. & Reijula, K. Perceptions of activity-based office are associated with employee wellbeing and self-reported work ability in hybrid work: a cross-sectional study. Julkaistavaksi lähetetty käsikirjoitus.

## 5.4 Työpaikalla koetun työrauhan yhteys lyhyisiin sairauspoissaoloihin

**Tausta.** Tietotyössä työpaikan työtilojen (eli toimistojen) olosuhteiden tiedetään olevan yhteydessä sairauspoissaoloihin (Mauss ym., 2023). Erialaisten työtilojen osalta etenkin monitilatoimistoja koskevaa tutkimusta on kuitenkin hyvin vähän ja tulokset ristiriitaisia. Toimistotyyppien tutkiminen suhteessa hyvinvointiin on haastavaa mm., koska esimerkiksi monitilatoimisto kertoo ainoastaan yleisluontoisista suunnitteluperiaatteista, joiden käytännön toteutus vaihtelee. Lisäksi työntekijän omalla toiminnalla, kuten sopivan työpisteen valinnalla, on suuri merkitys työolosuhteiden muodostumiseen monitilatoimistoissa. Tästä syystä työntekijän itsearvioimaa työrauhaa ei voi sivuttaa, jos halutaan ymmärtää työtilojen merkitystä työntekijän hyvinvoinnille aiempaa paremmin. Koettujen työolosuhteiden yhteyttä sairauspoissaoloihin ei kuitenkaan ole juurikaan tutkittu. Aiemmissa tutkimuksissa ei myöskään ole juuri ole huomioitu etätyötä, joka mahdollisesti voi vaikuttaa työtilojen ja sairauspoissaolojen yhteyteen.

**Tavoite.** Osatutkimuksen tavoitteena oli selvittää, onko toimistolla koettu työrauha (syksy 2022) yhteydessä lyhyisiin sairauspoissaoloihin seuraavana kalenterivuonna (2023). Lisäksi tarkasteltiin etätyömäärän ja toimistotyyppin vaikutusta näihin yhteyksiin.

**Menetelmät.** Analysoimme tutkittavien suostumuksella yhdistettyä kysely- ja rekisteriaineistoa. Lopulliseen analysoitavaan aineistoon jäi 1400 työntekijää, kun mm. puuttuvat tiedot sekä aineistojen yhdistämisen kieltäneet huomioitiin. Päämuuttujana käytettiin koettua työrauhaa (asteikko 1–7). Lisäksi analyyseissä huomioitiin tyytyväisyys työympäristöön työpaikalla, työn kuormittavuus sekä työn imu. Tuloksia katsottiin erikseen etätyön (neljä luokkaa) ja työtilatyyppin (kolme luokkaa) mukaan. Kontrolloimme analyyseissa useita tekijöitä: iän, sukupuolen, esihenkilöaseman, ja organisaation, jolla voitiin huomioida työkuulttuuriin ja mm. etätyöohjeisiin liittyvät tekijät. Lisäksi huomioitiin itsearvioitu työkyky.

Työnantajien rekisteriaineistoista keskityimme lyhyisiin, 1–3 päivän sairauspoissaoloihin, joiden lukumäärän laskimme vuodelle 2023. Lisäksi huomioimme analyyseissä kaikkien sairauspoissaolopäivien lukumäärän vuodelta 2022.

Tilastollisina menetelminä ensin laskettiin kuvailevina tietoina keskiarvo (ka), keskihajonta (kh), lukumäärä (n) ja prosenttiosuus (%). Varsinaisissa analyyseissa työpaikalla koetun työrauhan ja lyhyiden sairauspoissaolojen välisen yhteyden testaamiseen käytettiin Poisson regressiota jolla laskettiin riskisuhteet (RS) ja 95 % luottamusvälit (LV).

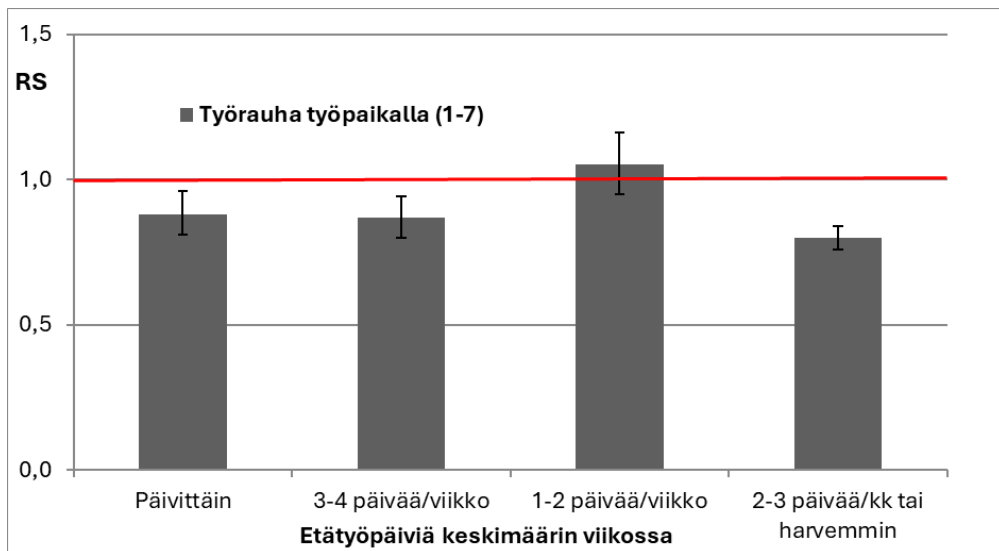
**Tulokset.** Keskiarvojen perusteella koettu työrauha työpaikalla syksyllä 2022 näytti olevan heikosti yhteydessä etätöymäärään ja päivittäin etätöitä tekevät arvioivat sen heikoimmaksi (Taulukko 5). Sairauspoissaolopäiviä oli vastaavasti vuosina 2022–2023 sitä enemmän mitä harvemmin etätöitä tehtiin.

Taulukko 5. Keskimääräinen (ka, ja keskihajonta, kh) työrauha työpaikalla ja muut analysoidut tekijät syksyllä 2022 arvioidun etätöön useuden mukaan

**Etätö (kyselytieto syksyllä 2022)**

|  | Päivittäin<br>(n = 255) |     | 3-4<br>pv/vko<br>(n = 653) |      | 1-2<br>pv/vko<br>(n = 240) |      | Harvem-<br>min<br>(n = 252) |      |
|--|-------------------------|-----|----------------------------|------|----------------------------|------|-----------------------------|------|
|  | ka                      | kh  | ka                         | kh   | ka                         | kh   | ka                          | kh   |
| <b>Sairauspoissaolopäiviä keskimäärin v. 2022</b>    | 5,9                     | 7,3 | 7,2                        | 11,9 | 7,0                        | 11,4 | 12,2                        | 15,4 |
| <b>Sairauspoissaolopäiviä keskimäärin v. 2023</b>    | 5,8                     | 9,0 | 8,1                        | 14,7 | 7,2                        | 12,2 | 10,4                        | 15,3 |
| <b>Työrauha työpaikalla (1-7)</b>                    | 3,7                     | 1,5 | 4,4                        | 1,4  | 4,8                        | 1,2  | 4,9                         | 1,3  |
| <b>Tyytyväisyys työympäristöön työpaikalla (1-7)</b> | 4,2                     | 1,6 | 4,7                        | 1,6  | 4,9                        | 1,5  | 5,0                         | 1,7  |
| <b>Työn vaatimukset (1-5)</b>                        | 3,1                     | 0,8 | 2,9                        | 0,7  | 2,8                        | 0,8  | 2,8                         | 0,7  |
| <b>Työn imu (0-6)</b>                                | 4,4                     | 1,4 | 4,4                        | 1,1  | 4,9                        | 1,2  | 4,3                         | 1,4  |

Työpaikalla koettu työrauha vuonna 2022 oli yhteydessä vähäisempään lyhyiden sairauspoissaolopäivien todennäköisyyteen vuonna 2023 muilla paitsi niillä työntekijöillä, jotka työskentelivät 1–2 päivää/viikko etätöissä (Kuva 8). Kuviossa punainen viiva osoittaa tason 1, jonka alle jäävä palkki kuvaa vähäisempää todennäköisyyttä lyhyisiin sairauspoissaolopäiviin ja on tilastollisesti merkitsevä, jos 95% luottamusväli (ohut musta kuvaaja kunkin palkin päällä) ei myöskään ylitä punaista rajaa. Tämä tulos pysyi, vaikka mallissa huomioitiin useita taustatekijöitä kuten ikä, sukupuoli, esihenkilöasema, organisaatio, aiemmat sairauspoissaolot, työn imu, työn vaatimukset ja työtilaratkaisu.



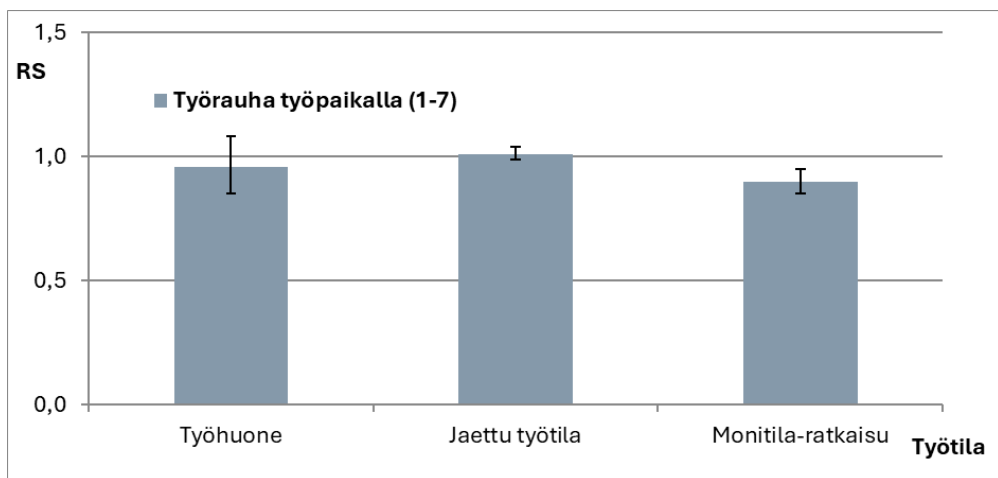
Kuva 8. Syksyllä 2022 työpaikalla koetun työrauhan yhteys lyhyisiin sairauspoissaolopäiviin vuonna 2023 syksyn 2022 etätöymäärän mukaan. Punaisen viivan alle jäävät riskisuhteet kuvaavat vähäisempää sairauspoissaolojen todennäköisyyttä työrauha-arvion ollessa myönteisempi.

Taulukko 6. Keskimääräinen (ka ja keskihajonta, kh) työrauha työpaikalla ja muut analysoidut tekijät syksyllä 2022 itseraportoidun työtilaratkaisun suhteen

|   | Työtilaratkaisu (kyselytieto 2022) |      |                             |      |                               |      |
|---|------------------------------------|------|-----------------------------|------|-------------------------------|------|
|   | Työhuone<br>(n = 304)              |      | Jaettu työtila<br>(n = 260) |      | Monitilaratkaisu<br>(n = 836) |      |
|   | ka                                 | kh   | ka                          | kh   | ka                            | kh   |
| Sairauspoissaolopäiviä keskimäärin v. 2022    | 7,0                                | 10,7 | 9,5                         | 14,1 | 6,9                           | 9,0  |
| Sairauspoissaolopäiviä keskimäärin v. 2023    | 7,3                                | 7,1  | 10,2                        | 16,4 | 7,2                           | 11,5 |
| Työrauha työpaikalla (1-7)                    | 5,0                                | 1,2  | 4,4                         | 1,4  | 4,3                           | 1,5  |
| Tyytyväisyys työympäristöön työpaikalla (1-7) | 4,9                                | 1,6  | 4,3                         | 1,7  | 4,8                           | 1,6  |
| Työn vaatimukset (1-5)                        | 2,8                                | 0,7  | 2,7                         | 0,7  | 3,0                           | 0,8  |
| Työn imu (0-6)                                | 4,3                                | 1,3  | 4,3                         | 1,3  | 4,5                           | 1,2  |

Tarkasteltaessa koettua työrauhaa työpaikalla syksyllä 2022 suhteessa itseraportoituun työtilaratkaisuun (Taulukko 6), työrauha näyttäytyi 1–2 hengen työhuoneessa hieman parempana kuin muissa tilatyypeissä. Sairauspoissaolopäivien lukumäärä oli samalla tasolla vuosina 2022–2023, ja jaetussa työtilassa työskentelevillä muita korkeampi.

Työpaikalla koettu työrauha syksyllä 2022 oli yhteydessä vähäisempään lyhyiden sairauspoissaolopäivien todennäköisyyteen vuonna 2023 vain niillä työntekijöillä, jotka työskentelivät monitilaratkaisussa (Kuva 9). Tämä tulos pysyi, vaikka mallissa huomioitiin useita taustatekijöitä kuten ikä, sukupuoli, esihenkilöasema, organisaatio, aiemmat sairauspoissaolot, työn imu, työn vaatimukset ja etätöiden määrä.



Kuva 9. Vuonna 2022 työpaikalla koetun työrauhan yhteys lyhyisiin sairauspoissaolopäiviin vuonna 2023 työtilaratkaisun mukaan. Yhteyden tilastollisesti merkitsevä vain monitilatoimistoissa

**Pohdinta.** Tulokset osoittivat, että työpaikalla koettu työrauha oli yhteydessä vähäisempään lyhyiden sairauspoissaolojen todennäköisyyteen etätöistä huolimatta. Tulos sopii aiempiin tutkimuksiin avoimien toimistotilojen stressivaikutuksista (Haapakangas ym., 2018; James ym., 2021; Radun ym., 2021). Tulosten osalta on tärkeä huomioida, että tilannetta seurattiin syksyn 2022 kysytystä tilanteesta vuoden 2023 loppuun. Kyselyn ajankohtana lähityöhön oltiin vielä hitaasti palaamassa, vaikka rajoitukset olivat poistuneet noin puoli vuotta aiemmin. Osa organisaatioista otti käyttöön tiukempia lähityön ohjeistuksia kyselyn jälkeen, joten moni syksyllä 2022 päivittäin etätöitä tehnyt on oletettavasti siirtynyt 3–4 päivää tai vähemmän etätöitä tekeväksi seurannan aikana. Tämä saattaa selittää osin sen, että toimiston koetut olosuhteet olivat yhteydessä sairauspoissaoloihin myös niillä, jotka syksyllä 2022 työskentelivät toimistolla erittäin vähän. Työrauhakokemus saattaa toisaalta heijastaa

yksilöllisiä eroja herkkyydessä ympäristön häiriötekijöille (Maher & von Hippel, 2005), joten on myös mahdollista, että sairauspoissaolojen suurempi todennäköisyys liittyy osin yksilön ominaisuuksiin, ei pelkästään työtiloihin.

Tarkasteltaessa eri työtilaratkaisuja vain monitilatoimistoissa koetulla työrauhalla oli suojaava yhteys lyhyisiin sairauspoissaoloihin. Tulokset eivät siten vahvistaneet aiemmissa tutkimuksissa todettuja eroja erilaisten työtilatyyppeiden välillä (Mauss ym., 2023), mikä voi osin selittyä pienemmällä vastaajamäärillä työhuoneissa ja jaetuissa työtiloissa. Lyhyiden sairauspoissaolojen seuranta vain vuonna 2023 saattaa olla lyhyt aika, sillä lyhyisiin sairauspoissaoloihin vaikuttavat voimakkaasti erilaiset epidemiat, joita oli väistämättä myös vuonna 2023, kun jälleen voitiin matkustaa ja tavata kasvokkain. Ilmiötä tulisi tarkastella myös pidemmällä tähtäimellä, jolloin sairauspoissaoloja voitaisiin seurata useampia vuosia.

Työpaikkojen kannalta havaintomme tukevat ajatusta, että etätyömahdollisuus on hyvä olla olemassa. Tulokset viittaavat lisäksi siihen, että työrauhaan kannattaa panostaa työpaikoilla, vaikka myös etätyötä tehtäisiin organisaatiossa paljon.

**Alkuperäistutkimus:** Haapakangas, A., Ropponen, A., Tulenheimo-Eklund, E., Ruohomäki, V. & Reijula, K. (2024). Associations of perceived privacy at the workplace with short sickness absences in a cohort of Finnish office workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*

## 5.5 Korona-ajan vaikutukset lyhyisiin sairauspoissaoloihin, etätyöhön ja niiden välisiin yhteyksiin

**Tausta.** Etätyön ja lyhytaikaisten sairauspoissaolojen suhteeseen voivat vaikuttaa monenlaiset tekijät, kuten vähäisempi altistuminen tartuntataudeille työpaikalla, mutta toisaalta sairaana työskentelyn mahdollisuus kotona. Koronapandemian aikana sairauspoissaolot vähentyivät, mikä saattoi etätyön lisäksi johtua terveyspalvelujen välttelystä. Mikäli em. tekijät peittivät todellista sairastavuutta korona-aikana, tämä ilmiö voisi näkyä aineistossamme sairauspoissaolojen nousemisena pandemiaa edeltänyttä aikaa korkeammalle koronakriisin jälkeen.

**Tavoite.** Tavoitteena oli selvittää korona-ajan vaikutuksia etätyöhön, lyhyisiin sairauspoissaoloihin ja niiden välisiin yhteyksiin.

**Menetelmät.** Tässä rekisteriaineistossa tutkittiin etätyötä ja sairauspoissaoloja koronapandemiaa ennen, sen aikana ja vuonna 2023. Aineistoon otettiin mukaan kaikki tutkittavat, joilla oli työnantajan omistamaa rekisteritietoa etätyöstä ja sairauspoissaoloista (N = 2303, 4 organisaatiota) vuosilta 2019–2023. Aineistosta jätettiin pois henkilöt (n = 11), joilla oli puuttuvaa tietoa. Tutkittavia kuvailevia tietoja on esitetty Taulukossa 7. Aineisto ja etätyöpäivien laskemistapa on kuvattu tarkemmin luvussa 3.3.2. Sairauspoissaoloista laskettiin lyhyet sairauspoissaolot (1–3 päivää omalla ilmoituksella) ja kaikki sairauspoissaolopäivät (sairauspoissaolon kestosta riippumatta) perustuen työnantajan varmistamiin kokopäivän poissaoloihin. Korona-pandemian vaikutusten arvioimiseksi ja toisaalta kausittaisen vaihtelun huomioimiseksi etätyö- ja sairauspoissaolopäivät laskettiin jokaiselle kalenteriviikolle vuosille 2019–2023.

Lisäksi selvitimme etätyön yhteyttä sairauspoissaoloihin. Aiemman tutkimuksen perusteella otettiin huomioon sairauspoissaoloihin (Allebeck ym., 2004) ja etätyöhön (Charalampous ym., 2009) vaikuttavina tekijöinä työnantajan rekisteritiedoista saatavilla olleet ikä, sukupuoli, ammattinimike, työsopimus, työkokemus ja työtunnit. Lisäksi huomioitiin organisaatio, jotta voitiin huomioida työkuultuuri sekä sairauspoissaoloihin ja etätyöhön liittyvät tavat ja ohjeistukset.

Analyysimenetelminä käytettiin kuvailevia menetelmiä, joilla laskettiin keskiarvot sekä ehdollista Poisson regressio malleja pitkittäiselle asetelmalle vakioiduilla vaikutuksilla (fixed-effects, fe option) jotta voitiin huomioida havaintojen toistuvuus aineistossa. Laskimme henkilöille (n = 1724) joilla oli aineistoa kaikilta 5 seurantavuodelta ilmaantumistiheyksien suhde (ITS, engl. incidence rate ratios) ja 95 % luottamusväli (LV) Stata 18 MP ohjelmistolla.

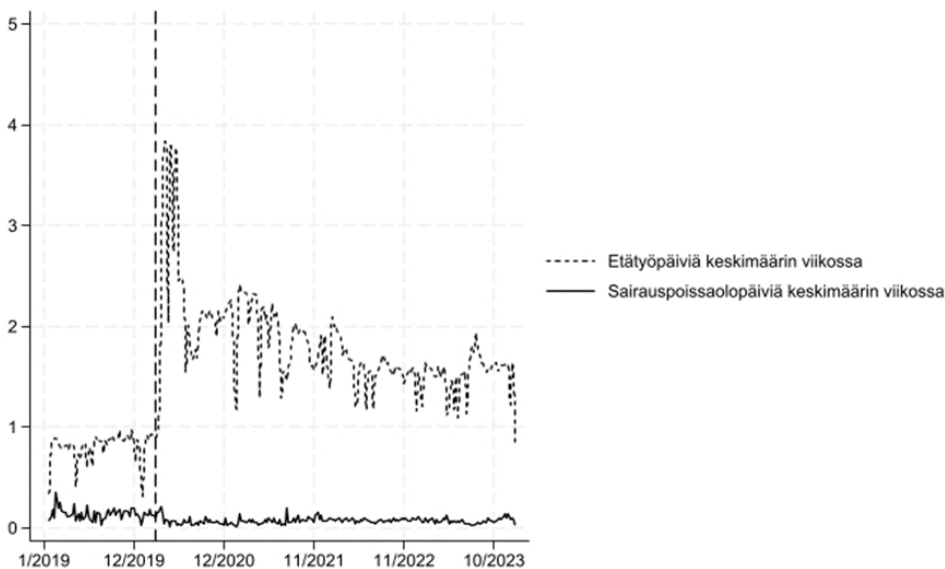


Taulukko 7. Kuvailevat tiedot tutkittavista, joilla on aineistoa kaikilta 5 seurantavuodelta (n = 1724) (keskiarvot ja keskihajonnat).

|                                   | <b>Ka</b> | <b>Kh</b> |
|-----------------------------------|-----------|-----------|
| <b>Ikä (vuosia)</b>               | 48.9      | 10.1      |
| <b>Työkokemus (vuosia)</b>        | 15.9      | 11.0      |
| <b>Sukupuoli</b>                  | <b>n</b>  | <b>%</b>  |
| <b>Nainen</b>                     | 1226      | 74        |
| <b>Mies</b>                       | 426       | 26        |
| <b>Työsopimus</b>                 |           |           |
| <b>Toistaiseksi voimassaoleva</b> | 645       | 33        |
| <b>Määräaikainen</b>              | 1305      | 67        |
| <b>Ammattinimike</b>              |           |           |
| <b>Tukihenkilöstö</b>             | 194       | 19        |
| <b>Asiantuntija</b>               | 646       | 62        |
| <b>Esihenkilö</b>                 | 194       | 19        |

**Tulokset.** Kuvassa 10 on esitetty lyhyiden sairauspoissaolopäivien ja etätyöpäivien määrän kehitys viikkotasolla 1.1.2019 alkaen 31.12.2023 asti. Koronapandemian alku maaliskuussa 2020 erottuu selvästi etätyön määrässä, kun kansallisella suosituksella kaikki, joille etätyö oli mahdollista, siirtyivät pääsääntöiseen etätyöhön. Vuosina 2022–2023 etätyön määrä näyttää tasaantuneen keskimäärin 1–2 päivään viikossa. Lyhyet sairauspoissaolopäivät ovat olleet vähäisiä koko seurannan ajan.

Testasimme etätyön ja sairauspoissaolojen välisen yhteyden tutkimisessa useita malleja, joihin lisäsimme huomioon otettavia muuttujia (Taulukko 8). Mallissa, jossa oli eniten huomioituja tekijöitä, jokainen etätyöpäivä viikossa lisäsi lyhyen sairauspoissaolon todennäköisyyttä 26 %:lla (ITS 1.26, 95%LV 1.15, 1.38).



Kuva 10. Sairauspoissaolopäivien ja etätöypäivien keskiarvot kullakin kalenteriviikolla vuosina 2019–2023. Pystysuorakatkoviiva osoittaa koronarajoitusten alkamisen maaliskuussa 2020

Taulukko 8. Ehdollinen Poisson regressio etätöypäivien/viikko ja lyhyiden sairauspoissaolopäivien/viikko väliselle yhteydelle. Taulukossa esitetään ilmaantumistiheyksien suhde (ITS) ja 95% luottamusvälit (LV)

|                             | Perusmalli <sup>1</sup> |                   | Kontrolloitu malli 1 <sup>2</sup> |                   | Kontrolloitu malli 2 <sup>3</sup> |                   | Kontrolloitu malli 3 <sup>4</sup> |                   |
|-----------------------------|-------------------------|-------------------|-----------------------------------|-------------------|-----------------------------------|-------------------|-----------------------------------|-------------------|
|                             | ITS                     | 95% LV            | ITS                               | 95% LV            | ITS                               | 95% LV            | ITS                               | 95% LV            |
| <b>Etätöypäiviä /viikko</b> | <b>0.91</b>             | <b>0.89, 0.92</b> | <b>1.72</b>                       | <b>1.61, 1.84</b> | <b>1.32</b>                       | <b>1.21, 1.44</b> | <b>1.26</b>                       | <b>1.15, 1.38</b> |

<sup>1</sup>Perusmallissa huomioitu työaika/viikko ja organisaatio, <sup>2</sup>Kontrolloitu malli 1 huomioitu perusmallin lisäksi ikä, sukupuoli ja työsopimus, <sup>3</sup>Kontrolloitu malli 2 huomioitu malli 1 ja lisäksi ammattinimike, ja <sup>4</sup>Kontrolloitu malli 3 em. lisäksi sairauspoissaolopäivät. Kaikki taulukon tulokset ovat tilastollisesti merkitseviä.

**Pohdinta.** Vuosien 2019–2023 aikana etätöön määrässä on nähtävissä selkeä koronasuositukseen liittyvä muutos, joka on vakiintunut vuosien 2022–2023 aikana tasolle keskimäärin 1-2 päivää viikossa etätöitä. Todellinen etätöymäärä saattaa kuitenkin olla hieman korkeampi, koska etätöön leimaaminen ei ole kaikilla työpaikoilla ollut

systemaattista. Aineistossa on nähtävissä myös viikkotasosta heilahtelua etätöön määrässä, mikä voi viitata siihen, että oletettavasti päätöksiä tehdä etätöitä tai lähteä toimistolle tehdään työhön ja henkilökohtaiseenkin elämään liittyvien syiden takia. Kuitenkin koko seurannan ajan, lyhyiden (1–3 päivän) sairauspoissaolojen määrä on pysynyt matalana eivätkä sen hyvin pienet heilahtelut vastaa etätöön vastaavia. Karkeasti arvioituna voidaankin olettaa, ettei etätöillä ole keskeistä vaikutusta lyhyisiin sairauspoissaoloihin. Tätä tukee myös tuloksemme, jossa havaitsimme etätöypäivien määrän olevan yhteydessä vähäisempään lyhyiden sairauspoissaolojen todennäköisyyteen, kun mallissa huomioitiin vain työaika ja organisaatio. Sen sijaan yhteys kääntyi korkeampaan sairauspoissaolojen todennäköisyyteen, kun malliin lisättiin muita selittäviä tekijöitä kuten ikä, sukupuoli, ammatti, tai muut sairauspoissaolot. On siis oletettavaa, että etätöön määrä itsessään ei ole lyhyiden sairauspoissaolojen kannalta keskeinen tekijä, vaan työn teon paikan ja sairauspoissaolojen yhteyteen vaikuttavat työntekijään itseensä ja toisaalta työhön ja työpaikkaan liittyvät tekijät. Työpaikkojen kannalta tämä on hyvä uutinen, sillä tukemalla eri ikäisten työntekijöiden jaksamista ja johtamista sekä huolehtimalla etätööhön liittyvistä ohjeistuksista ja töiden hyvästä organisoinnista voidaan todennäköisesti pitää lyhyet poissaolot maltillisella tasolla myös jatkossa. On myös todennäköistä, että vaikutusmahdollisuuksien tarjoaminen omaan työhön (esim. etätö) tukee työntekijän jaksamista ja hyvinvointia kuten on havaittu aiemmissa tutkimuksissa (mm. Ala-Mursula ym., 2002, 2004; Albrecht ym., 2016; Charalampous ym., 2019).

**Alkuperäistutkimus:** Ropponen, A. & Haapakangas, A. The impact of COVID-19-pandemic on telework and short sickness absences among Finnish knowledge workers. Julkaistavaksi lähetetty käsikirjoitus

## 5.6 Lyhyiden sairauspoissaolojen ja etätyön yhteydet tilamuutosten yhteydessä

**Tausta.** Toimistojen tilaratkaisut on aiemmissa tutkimuksissa liitetty sairauspoissaoloihin, mutta monitilatoimistoista on vähemmän tutkimustietoa ja tulokset ovat ristiriitaista. Yksi mahdollisuus selvittää monitilatoimistojen merkitystä sairauspoissaoloihin on tutkia monitilatoimistoon muuttavia organisaatioita seuranta-asetelmalla. Toisaalta etätyötä lisätään usein tavoitteellisesti monitilatoimistoon siirryttäessä, mikä tekee tilojen ja etätyön erillisten vaikutusten erottamisen sekä tarpeelliseksi että haastavaksi.

**Tavoite.** Tavoitteena oli tutkia lyhyiden sairauspoissaolojen ja etätyön tekemisen välisiä yhteyksiä organisaatioissa, jotka ovat muuttaneet erilaisista työtiloista monitilatoimistoon.

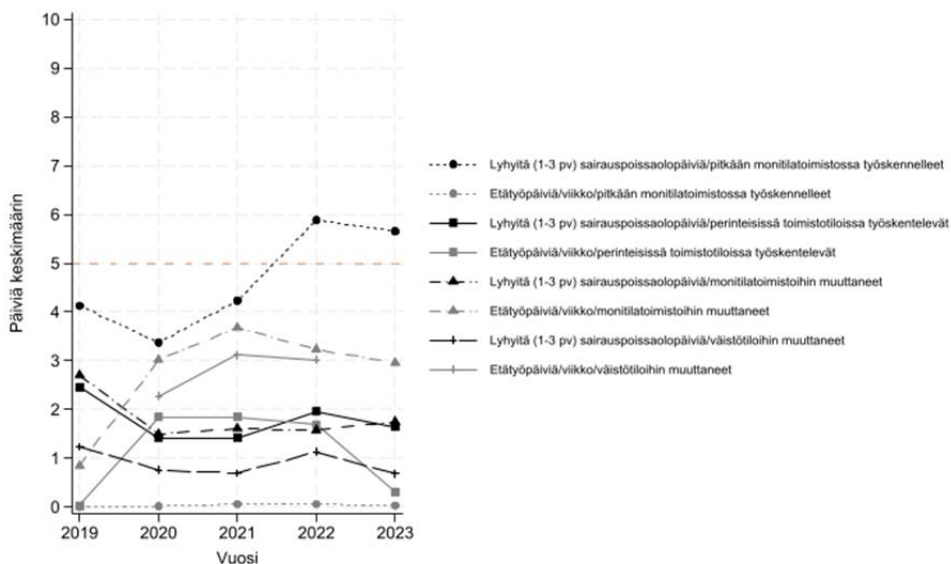
**Menetelmät.** Työnantajien rekisteritiedoista käytettiin vuosilta 2019–2023 viiden organisaation tietoja työntekijöiden sairauspoissaoloista, etätyöstä, työtilojen osoite- ja tyyppitiedot (monitilatoimisto, perinteinen toimisto, tai väistötila) sekä työntekijän iästä ja sukupuolesta (ks. tarkemmin Luku 3.3.2). Lisäksi käytettiin tietoa työtilojen muutoista työnantajien ilmoittaman mukaisesti.

Aineistoksi rajattiin ne henkilöt, joilta oli tietoa kaikilta vuosilta (N = 2590). Tiedoista laskettiin vuositason keskiarvo lyhyiden (1–3 päivän) sairauspoissaolojen lukumäärästä ja vuositason keskiarvo etätyöpäivien lukumäärästä/viikko vuosilta 2019–2023.

Tilastollisina menetelminä käytettiin keskiarvoa ja keskihajontaa, joista luotiin kaksisuuntainen kuvaaja lyhyiden sairauspoissaolojen ja etätyöpäivien määrän kehitykselle seurannan aikana (Kuva 11). Poisson regressiomallilla laskettiin riskisuhteet (RS) ja 95 % luottamusvälit (LV) etätyön määrän ja lyhyiden sairauspoissaolojen väliselle yhteydelle. Tarkastelu tehtiin kullekin vuodelle erikseen, jotta voitiin arvioida, tapahtuuko etätyön ja lyhyiden sairauspoissaolojen välisessä yhteydessä muutoksia muuttojen yhteydessä.

**Tulokset.** Kuvassa 11 on esitetty lyhyiden sairauspoissaolopäivien (mustalla) ja etätyön määrän (harmaalla) kehitys vuosina 2019–2023 vuositasolla. Tarkasteltaessa kuviota on tärkeä muistaa että etätyöpäivät/viikko on vuositason keskiarvo ns. muuttostatuksen mukaisesti. Etätyön määrä kasvoi vuodesta 2019 kaikilla työntekijöillä paitsi pitkään monitilatoimistossa työskennelleillä. Tähän havaintoon on kuitenkin syytä suhtautua varovaisesti, sillä aineistossamme tässä työtilatyypissä etätyön leimaaminen ei ollut organisaation kertoman mukaan systemaattista, joten on oletettavaa, että todellisuudessa etätyö on käyttäytynyt samansuuntaisesti kuin muissakin

työtilatyypeissä. Vuonna 2023 etätö on ollut hienoisessa laskusuunnassa ns. koronavuosien (2020–2022) jälkeen. Lyhyet sairauspoissaolot ovat pysyneet vuositasolla vähäisinä ja ne ovat olleen vuoden 2019 jopa hyvin hienoisessa laskussa pois lukien pitkään monitilatoimistossa työskennelleet.



Kuva 11. Keskimääräiset etätöypäivät/viikko ja lyhyiden (1–3 pv) sairauspoissaolopäivien lukumäärät/vuosi toimistotyyppien mukaan seurannan aikana. Oranssi katkoviiva osoittaa 5 päivän rajan, joka on etätöön määrässä maksimi.

Etätöypäivien/viikko keskimääräinen määrä oli lähes systemaattisesti yhteydessä vähäisempään lyhyiden sairauspoissaolojen todennäköisyyteen kaikkina seurantavuosina. Vain monitilatoimistoihin muuttaneilla etätöypäivien keskimääräinen lukumäärä vuositasolla oli yhteydessä suurempaan lyhyiden sairauspoissaolojen todennäköisyyteen vuonna 2019, mutta yhteys hävisi seurannan aikana.

Taulukko 9 Etätyön määrän yhteys lyhyisiin sairauspoissaoloihin eri vuosina suhteessa eri toimistotilaratkaisuissa työskentelyyn (riskisuhte [RS] ja 95% luottamusväli [LV], mallissa huomioitu ikä ja sukupuoli)

|             | Pitkään<br>monitilatoimistossa<br>työskennelleet |                   | Perinteisissä<br>toimistotiloissa<br>työskentelevät |                   | Monitilatoimistoihin<br>muuttaneet |                   | Väistötiloihin<br>muuttaneet |                   |
|-------------|--|-------------------|---|-------------------|------------------------------------|-------------------|------------------------------|-------------------|
|             | RS*  | 95%LV             | RS*   | 95%LV             | RS*                                | 95%LV             | RS*                          | 95%LV             |
| <b>2019</b> | 1.00   | -                 | 0.63  | 0.21, 1.83        | <b>1.10</b>                        | <b>1.05, 1.14</b> | ea                           | -                 |
| <b>2020</b> | 0.70   | 0.45, 1.06        | 0.84  | 0.77, 0.93        | 1.01                               | 0.97, 1.06        | <b>0.87</b>                  | <b>0.82, 0.93</b> |
| <b>2021</b> | <b>0.54</b>                                      | <b>0.38, 0.77</b> | <b>0.75</b>   | <b>0.68, 0.83</b> | <b>0.96</b>                        | <b>0.93, 1.00</b> | <b>0.82</b>                  | <b>0.77, 0.88</b> |
| <b>2022</b> | <b>0.65</b>                                      | <b>0.53, 0.80</b> | <b>0.82</b>   | <b>0.76, 0.88</b> | 0.98                               | 0.94, 1.02        | <b>0.90</b>                  | <b>0.86, 0.95</b> |
| <b>2023</b> | <b>0.83</b>                                      | <b>0.69, 0.99</b> | <b>0.72</b>   | <b>0.54, 0.94</b> | 1.02                               | 0.98, 1.07        | ea                           | -                 |

\* Kaikkien sairauspoissaolopäivien lukumäärän huomioiminen heikensi havaittuja riskisuhteita 0.1–0.2 yksikköä, mutta riskin suunta ja mittaluokka pysyivät ennallaan. Lihavoidut tulokset ovat tilastollisesti merkitseviä.

**Pohdinta.** Työyhteisöissä työtiloihin liittyvät järjestelyt ja muutto uusiin tiloihin on iso taloudellinenkin investointi. Etenkin koronan myötä monilla työpaikoilla on noussut keskusteluun työtilojen käyttöaste, kun työntekijät hyödyntävät myös etätyömahdollisuutta. Tarkastelimme etätyötä ja lyhyitä sairauspoissaoloja vuositason suhteessa työtilaratkaisuihin. Osa organisaatioista oli muuttanut jo vuonna 2018–2019 uusiin työtiloihin, osa muutti vuonna 2021 kun taas osa organisaatioista käytti muuton aikana väistötiloja. Osassa organisaatioita työtilat pysyivät ennallaan.

Tuloksiimme on hyvä suhtautua varovaisuudella johtuen aineistoon liittyvistä haasteista mm. etätyöleimausten osalta ja vuositason keskiarvoista, jotka eivät ole kovin herkkiä. Näistä huolimatta on selvää, että etätyö on lisääntynyt vuodesta 2019. Lisäksi voidaan arvioida, että vuonna 2023 etätyö on löytämässä jonkinlaisen tason, sillä se on matalampi kuin koronavuosina 2020–2022. Koko tämän ajan lyhyet sairauspoissaolot ovat olleet vähäisiä. Kullekin seurantavuodelle laskettu etätyön ja lyhyiden sairauspoissaolojen välisen yhteys ei eronnut eri vuosina, vaan oli systemaattisesti suuntaan, jossa etätyöpäivien määrä viikossa oli yhteydessä vähäisempään lyhyiden poissaolojen riskiin riippumatta muutosta tai työtilaratkaisusta. Ajanjaksolle asettuva koronapandemia ja siihen liittynyt runsas etätyö saattaa piilottaa osan muuttoihin liittyvästä kuormituksesta. Tulosten pohjalta voidaan kuitenkin arvioida, että muutto tai työtilaratkaisu ei ole määräävässä roolissa etätyön ja lyhyiden sairauspoissaolojen väliselle yhteydelle. Sen sijaan tulostemme mukaan on todennäköistä, että etätyömahdollisuuden tarjoaminen työpaikoilla tukee jaksamista ja työhyvinvointia. Sairauspoissaolojen vähentämisen kannalta toimenpiteitä kannattanee kohdentaa ensisijaisesti siihen, että voidaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa tunnistaa

henkilöitä, joilla lyhyitä sairauspoissaoloja on toistuvasti ja tarjota työntekijälle työkyvyn ja työssä jaksamisen tukea.

## 5.7 Psykososiaalisten olosuhteiden kehitys

**Tausta.** Korona-pandemia on aiheuttanut merkittäviä muutoksia työelämään, jotka heijastuvat työpaikoille eri tasoilla (yksilöt, tiimit, johtaminen). Pandemianaikaisiin rajoituksiin liittynyt etätyöpakko ja toisaalta sitä seurannut hybridityön aika ovat saattaneet vaikuttaa myös psykososiaaliseen työympäristöön. Tästä kehityksestä puuttuu tutkimustietoa.

**Tavoite.** Osatutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten koettu psykososiaalinen työympäristö on muuttunut 2016–2022 ja ovatko muutokset yhteydessä korona-aikaan.

**Menetelmät.** Tässä osatutkimuksessa käytettiin HERO-hankkeeseen osallistuneen kaupunkiorganisaation kyselyaineistoa K10-tutkimuksesta, josta käytettävissä oli psykososiaalisia olosuhteita koskevia kysymyksiä vuosilta 2016, 2018, 2020 ja 2022. Mukaan otettiin HERO-hankkeeseen osallistuneet yksiköt (n = 811 vastaajaa syksyn 2022 kyselyssä). Lopulliseen aineistoon kuuluivat ne 228 vastaajaa, jotka olivat vastanneet kaikkina seurantavuosina vuodesta 2016 alkaen (Taulukko 10). Koska vastaajien määrä jäi vähäiseksi, aineistoa tarkasteltiin vain kuvailevilla tilastollisilla menetelmillä.

**Tulokset.** Vastaajista oli siirtynyt etätöihin 86 % vuonna 2020 ja 83 % vuonna 2022. Psykososiaaliset tekijät pysyivät koko seurannan ajan samalla tasolla (Taulukko 10) eikä niissä siis havaittu myöskään korona-aikaan liittyneitä muutoksia.

**Pohdinta.** Tässä tarkastelussa aineistokoko jäi hyvin pieneksi, joten tulokset ovat vain suuntaa-antavat. Kausto ym. (2024) ovat julkaisseet koko Kunta10-tutkimuksen aineistoa hyödyntäen laajemman tutkimuksen, jossa vastaavasti tarkasteltiin psykososiaalisen työympäristön kehitystä 2016–2022 (N = 20 944). Kauston ym. (2024) tutkimuksessa pandemian vuoksi etätyöhön siirtyneillä havaittiin, että sosiaalinen pääoma nousi hieman pandemian aikana ja vielä sen jälkeen. Sen sijaan organisaation menettelytapojen oikeudenmukaisuus parani hieman pandemian aikana, mutta palasi sen jälkeen aiemmalle tasolle. Pandemia ei vaikuttanut työn kuormittavuuteen eikä lähijohtamisen oikeudenmukaisuuteen. Koska kyseisessä, laajassa Kunta10-aineistossa pandemian ja etätyöhön siirtymiseen liittyneet muutokset olivat vähäisiä, voimme olettaa, että ne kuvastavat myös HERO-hankkeen tutkimuskohteen tuloksia. Etätyön lisääntymisen vaikutukset koettuun psykososiaaliseen ympäristöön ovat siis todennäköisesti olleet varsin vähäisiä. Tulkinnassa on kuitenkin huomioitava, että tulokset koskevat kunta-alaa ja esimerkiksi lähityömäärän linjaukset voivat poiketa työpaikkojen välillä ja vaikuttaa tuloksiin. Tässä HERO-hankkeeseen osallistuneessa organisaatiossa suositeltu lähityön määrä oli pandemian jälkeen kaksi päivää viikossa.



Etätöiden vaikutuksesta psykososiaaliseen työympäristöön ei myöskään ole vielä riittävästi korkeatasoisia tutkimuksia (Vleeshouwers ym., 2022), joten aihetta tulisi tutkia vielä lisää.

Taulukko 10. Vastaajia (N=228) kuvailevat tunnusluvut neljästä kyselystä. Keskiarvo (ka), keskihajonta (kh), lukumäärä (n) ja prosenttiosuus (%)

|   | 2016           | 2018           | 2020           | 2022           |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|
| <b>Sukupuoli</b>                              |                |                |                |                |
| <b>Nainen</b>                                 | 136 (60%)      | 136 (60%)      | 136 (60%)      | 136 (60%)      |
| <b>Mies</b>                                   | 92 (40%)       | 92 (40%)       | 92 (40%)       | 92 (40%)       |
| <b>Pandemian aiheuttamat muutokset työssä</b> |                |                |                |                |
| <b>Siirtyi etätöihin</b>                      | -              | -              | 197 (86%)      | 189 (83%)      |
| <b>Siirtyi toisiin tehtäviin</b>              | -              | -              | 9 (3.9%)       | 4 (1.8%)       |
| <b>Siirtyi uuteen työryhmään</b>              | -              | -              | 2 (0.9%)       | 0 (0%)         |
|   | <b>ka (kh)</b> | <b>ka (kh)</b> | <b>ka (kh)</b> | <b>ka (kh)</b> |
| <b>Ikä</b>                                    | 46.89 (7.78)   | 48.89 (7.78)   | 50.89 (7.78)   | 52.89 (7.78)   |
| <b>Vaikutusmahdollisuudet työaikoihin</b>     | 3.59 (0.78)    | 3.56 (0.76)    | 3.57 (0.77)    | 3.73 (0.74)    |
| <b>Työn vaatimukset</b>                       | 0.91 (0.27)    | 0.95 (0.27)    | 0.93 (0.28)    | 0.94 (0.29)    |
| <b>Lähijohtamisen oikeudenmukaisuus</b>       | 3.64 (0.98)    | 3.74 (0.97)    | 3.86 (0.91)    | 3.89 (0.87)    |
| <b>Menettelytapojen oikeudenmukaisuus</b>     | 2.92 (0.84)    | 2.87 (0.86)    | 2.98 (0.85)    | 2.98 (0.88)    |
| <b>Sosiaalinen pääoma</b>                     | 3.53 (0.77)    | 3.52 (0.76)    | 3.62 (0.73)    | 3.65 (0.79)    |
| <b>työyhteisön yhteistyökykyisyys</b>         | 3.46 (0.89)    | 3.35 (0.91)    | 3.46 (0.89)    | 3.45 (0.96)    |
| <b>Työyhteisön innovatiivisuus</b>            | 3.19 (0.94)    | 3.15 (0.94)    | 3.22 (0.88)    | 3.27 (0.95)    |
| <b>Työyhteisön tavoitteellisuus</b>           | 3.72 (0.73)    | 3.67 (0.78)    | 3.75 (0.69)    | 3.67 (0.78)    |
| <b>Työyhteisön toiminnan kehittäminen</b>     | 3.21 (0.78)    | 3.16 (0.79)    | 3.20 (0.78)    | 3.27 (0.79)    |

## 5.8 Yhteenveto työpaikkojen dokumenttiaineistoista

**Tausta.** Työpaikoilla on velvollisuus seurata työntekijöiden työolosuhteita ja hyvinvointia. Tämä toiminta näkyy mm. työterveysyhteistyössä ja monissa organisaatioiden itse laatimissa dokumenteissa. Hybridityön kehittäminen ja työhyvinvoinnin tukeminen etätyössä on ollut suomalaisille työpaikoille tärkeää ja hankkeeseen osallistuneiden organisaatioiden omat dokumentit kuvasivat tätä toimintaa kussakin organisaatiossa. Organisaatioiden toimittamista aineistoista saatiin arvokasta lisätietoa hankkeen tutkimustavoitteisiin.

**Tavoite.** Tavoitteena oli saada lisätietoa työtilojen koetuista olosuhteista ja niiden yhteyksistä työhyvinvointiin ja terveyteen sekä siitä, miten organisaatiot olivat itse niihin liittyviä kehitystarpeita arvioineet ja tunnistaneeet ja mitä muutos- tai kehittämistyötä tilojen osalta organisaatioissa oli menossa.

**Menetelmät.** Pyysimme jokaiselta viideltä työpaikalta henkilöstön sairauspoissaoloseurantatietoja, työterveyshuollon toimintaan ja työhyvinvointiin liittyviä dokumentteja vuosilta 2019–2023. Kukin työorganisaatio toimitti heidän toiminnassaan syntyneet dokumentit. Organisaatiokohtainen dokumenttiaineisto vaihteli sen osalta, minkätyyppisiä dokumentteja toimitettiin ja minkä verran niitä toimitettiin. Dokumenttiaineisto sisälsi mm. työterveyshuollon tilastotietoja ryhmitasolla esimerkiksi käyntien ja sairauspoissaolojen määrät ja diagnoosiryhmät, työterveyshuollon työnantajalle laatimia raportteja ja toimintakertomuksia, työterveyshuollon tekemiä työpaikkaselvityksiä, organisaation tilinpäätöksiä, henkilöstöraportteja sekä henkilöstötutkimusten tulosraportteja ja yhteenvetoja. Aineistoa analysoitiin laadullisen tapaustutkimusmetodologian avulla. Jokaisen työpaikan aineistoista laadittiin ensin erilliset tapauskuvaukset, ja tapauksia vertailemalla aineistosta saatiin yleisemmällä tasolla esiin yhteneväisyyksiä ja eroja. Dokumenteista piirtyi kuva esim. suunniteltujen tilamuutosten etenemisestä ja siihen liittyneestä keskustelusta sekä konkreettisia kuvauksia käytössä olleista työtiloista. Dokumenttiaineistoa oli runsaasti ja aineisto oli, kuten dokumenttiaineistotutkimuksessa tavallisesti, koottu organisaatioiden omiin tarkoituksiin eikä tätä tutkimusta varten, mikä haastoi tähän tutkimukseen tarvittavan aineiston kokoamista.

**Tulokset.** Useimpien organisaatioiden omissa henkilöstötutkimuksissa kysyttiin myös työtiloista (esim. tyytyväisyys työtiloihin tai kokemus työtilojen tuesta tehokkaalle työskentelylle). Joissain tapauksissa samaan kysymykseen oli yhdistetty työvälit. Kysymysten yleisluontoisuudesta ja kyselyjen vaihtumisesta huolimatta henkilöstötutkimusten kysymykset paljastivat työympäristön kehittämistarpeita ja

autoivat organisaatioita tunnistamaan niihin liittyviä kehittämiskohteita. Suunnitellusti monitilatoimistoon muuttaneilla työpaikoilla henkilöstötutkimuksissa nousi esille kehittämistarpeita ja sopeutuminen muutokseen muutaman peräkkäisen vuoden ajan.

Useissa toimistotyöhön kohdistuneissa työpaikkaselvityksissä työterveyshuolto oli huomioinut työympäristön olosuhteita monipuolisesti. Työpaikkaselvityksiä oli usein edeltänyt henkilöstökysely, jossa nostettuihin kysymyksiin oli selvityksessä kiinnitetty huomiota, esimerkiksi monitilatoimistojen keskittymisolosuhteisiin ja ergonomiaan nimeämättömissä työpisteissä. Monitilatoimiston käyttöönottoon liittyneet työn ja olosuhteiden muutokset näyttäytyivät työpaikkaselvityksissä enimmäkseen kuormitustekijöinä. Toimistojen työolosuhteita oli usein systemaattisesti arvioitu sekä fyysisten olosuhteiden että psykososiaalisten tekijöiden kannalta. Avoimien ja jaettujen toimistotilojen (kuten avo- ja monitilatoimistojen) kuormitustekijöiden ja erityisesti parannuskeinojen tunnistamisessa oli vaihtelua, jonka arvioitiin osin johtuvan toimintatapaeroista toteuttaneiden työterveyshuollon palvelutuottajien välillä.

Etätyön määrään ja merkitykseen suhteessa toimistolla työskentelyyn oli kiinnitetty huomiota vain harvoissa toimistotyötä koskeneissa työpaikkaselvityksissä. Näissä etätyö kuvautui enimmäkseen voimavarana, mutta myös riskejä oli tunnistettu (esim. ergonomia). Osassa toimistotyötä koskevista selvityksistä etätyötä ei mainittu lainkaan, ja osassa raporteissa jäi epäselväksi, koskivatko huomiot toimistolla vai etätyössä koettuja olosuhteita. Toisaalta muutama organisaatio oli erityisesti tarttunut etätyötä tekevien kokemusten selvittämiseen joko erillisellä työpaikkaselvityksellä tai organisaation omalla henkilöstökyselyllä.

Työterveyshuollot olivat raportoineet työpaikoille systemaattisesti ja hyvin sairauspoissaolojen ja työterveyshuoltokäyntien kehityksestä. Eri työterveyshuollon palvelutuottajien ja organisaation palkanlaskennan tuottamat tiedot sairauspoissaoloista poikkesivat toisistaan. Monella työterveyshuollon palvelutuottajalla oli käytössä esihenkilöiden hyväksymät omailmoitukseen pohjautuvat poissaolot, jotka työterveyshuollon tilastoissa usein sisällytettiin nk. muu syy – diagnoosiryhmään, johon sisältyivät myös harvinaisemmat diagnoosit. Sairauspoissaoloseurantatavoissa olevat erot johtunevat ainakin osittain organisaatioiden erilaisista työehtosopimuksiin perustuvista työaikaperusteista (esimerkiksi kunta-ala ja valtio), joita työterveyshuollon palvelutuottajan käyttämä tilastointi ei ollut huomioinut. Työterveyshuollon ja organisaatioiden tilastojen eroihin voivat vaikuttaa myös mm. tilanteet, joissa työntekijä palaa töihin jo sairausloman aikana.

**Pohdinta.** Tulokset osoittivat, että monet organisaatioiden käytössä olevista työhyvinvoinnin ja työterveyden seuraamisen keinoista olivat toimivia työtiloihin liittyvien kehittämistarpeiden tunnistamisessa. Henkilöstötutkimukset osoittivat monitilatoimistoon siirtymiseen liittyvää kuormitusta osalla henkilöstöstä muutaman vuoden ajan. Henkilöstötutkimuksia pystyttiin hyödyntämään kehittämistarpeiden tunnistamisessa ja kehitystyön tukena. Henkilöstötutkimuksissa kannattaa jatkossakin kysyä työtiloista ja vertailla tuloksia aiempiin vuosiin tai yksiköittäin. Työterveyshuoltojen osaaminen näyttäytyi pääosin laaja-alaisena ja hyvänä avo- ja monitilatoimistojen työolosuhteiden arvioinnissa. Sen sijaan etätyön määrää ja merkitystä ei juurikaan huomioitu työpaikkaselvityksissä ja se on selkeä kehittämiskohde. Osa työpaikoista oli kuitenkin erikseen kartoittanut etätyökokemuksia joko yhteistyössä työterveyshuollon kanssa tai itse. Työpaikkojen kannattaa miettiä, miten työterveyshuollon osaamista voisi hyödyntää esimerkiksi työympäristömuutosten suunnittelu- ja toteutusvaiheessa.

## 6 Johtopäätökset

Tässä luvussa esitetään yhteenveto hankkeen päätuloksista, käsitellään tutkimuksen rajoituksia ja jatkotutkimustarpeita sekä esitetään ehdotuksia siitä, miten työpaikat voivat hyödyntää hankkeen tuottamaan tietoa käytännössä.

### 6.1 Hankkeen päätulokset

**Tulokset kertovat suuresta etätyöhalukkuudesta tietotyössä.** Nämä havainnot ovat yhdenmukaisia muiden viime vuosina tehtyjen selvitysten kanssa (esim. Eurofound, 2023; Gensler, 2023). Yksilöiden välillä oli suuria eroja etätyömäärässä, mutta selkeä enemmistö oli siihen tyytyväistä. Tämä kertoo, että myös työntekijän sopivaksi kokema etä- ja lähityön määrä vaihtelee henkilöiden välillä. Näitä eroja on hyvä huomioida hybridityön johtamisessa sekä työtilojen suunnittelussa etä- ja lähityöprofiililtaan erilaisten työntekijäryhmien tarpeisiin. Mielenkiintoista oli, että halukkuus lisätä etätyötä oli yleisempää kuin halukkuus vähentää sitä, vaikka tässä vastaajajoukossa tehtiin jo paljon etätyötä. Halukkuus vähentää etätyötä vaikutti tässä aineistossa varsin marginaaliselta ilmiöltä. Tulokset ovat peräisin syksyltä 2022, jolloin toimistoille oli vasta keväällä alettu hitaasti palata, joten tulosten myöhempään paikkansapitävyyteen tulee suhtautua varauksella. Toisaalta kyselyn aikaan työntekijöillä oli vielä todennäköisesti muistissa etätyömääräyksiin liittynyt eristyneisyyden aika ja työpaikan yhteisöllisyyttä kaivattiin. Tätä taustaa vasten etätyön vetovoimaisuus kuvastuu vahvana ilmiönä.

**Toimistotilojen merkitys ei ole etätyön yleistymisestä huolimatta vähentynyt, vaan muuttanut muotoaan.** Hankkeen tulosten perusteella kokemukset toimiston työtiloista ovat yhteydessä etätyömäärään ja etätyöhalukkuuteen sekä työntekijöiden hyvinvointiin. Etätyöhalukkuuden osalta merkittävää on, että toimiston olosuhteet näyttäytyivät tässä tutkimuksessa psykososiaalista työympäristöä tärkeämpänä etätyövalintojen taustatekijänä. Tulosten mukaan toimistotilojen koettu laatu on enemmän kynnyskysymys kuin varsinainen vetovoimatekijä: Työtilojen on tuettava monenlaisia työtehtäviä, vaikka työpaikalle tultaisiin ensisijaisesti yhteistyön vuoksi (Haapakangas, Hirvonen & Selander, 2024). Toisaalta paljon etätyötä tekevien kielteisemmät kokemukset voivat kertoa myös rutiinin puuttumisesta toimistolla työskentelyyn, mikä saattaa erityisesti yhteiskäyttöisissä toimistotiloissa vaikeuttaa tilojen sujuvaa käyttöä ja johtaa herkemmin kielteisiin käyttäjäkokemuksiin. Tulokset tukevat näkemystä, että toimistotiloja tulisi tarkastella osana organisaatiosysteemiä (Davis, 2019). Muutos systeemin yhdessä osassa, kuten työtiloissa, voi vaikuttaa muihin

osiin kuten ihmisten toimintaan, työn prosesseihin, johtamiseen – ja lopulta organisaation tuottavuuteen. Työtilojen toteutusta ja roolia tulee siis kehittää osana organisaation toiminnan kokonaisuutta ja hybridityömallia.

**Hyvä työrauha on tärkeää toimistolla myös hybridityössä.** Parempi kokemus työrauhasta näyttäytyy toimiston vetovoimatekijänä ja liittyy myös parempaan itsearvioituun hyvinvointiin ja alhaisempiin lyhyisiin sairauspoissaoloihin. Tuloksissa on uutta ja merkittävää se, että tällaiset yhteydet näyttäytyvät, vaikka myös etätyömäärä huomioidaan. Tulokset vastaavat aiempia tutkimustuloksia työrauhan merkityksestä tietotyössä (Clausen ym., 2013; Haapakangas ym., 2018; Masoudinejad & Veitch, 2023) sekä hybridityöhön liittyviä havaintoja siitä, että etätyön yleistymisestä huolimatta työrauhaa tarvitaan myös toimistolla (Gensler, 2023; Leesman, 2023). Koetulla työrauhalla tarkoitettiin tässä tutkimuksessa mahdollisuutta keskittyä työhön ilman merkittäviä häiriötekijöitä ja keskeytyksiä. Työrauhan korostuminen voi osittain kertoa siitä, että etätyön yleistyttyä myös etätyöpisteessä koetaan enemmän häiriötekijöitä. Lisäksi etäpalaverien lisääntyminen on muuttanut työpäivien luonnetta siten, että toimistolla tarvitaan aiempaa enemmän yksityisyyttä myös niihin osallistumiseen. Tulosten tulkinnassa on syytä huomioida, että työtilat olivat useissa organisaatioissa hyvin väljiä ja rauhallisia, koska läsnäoloaste oli kyselyn aikaan matala eivätkä organisaatiot olleet vielä tiivistäneet tilojaan. Tämä korostaa työrauhaa koskevien tulosten merkitystä: Jos tilojen yhtäaikainen käyttäjämäärä on lähempänä niiden suunnittelussa oletettua, todennäköisesti useampi työntekijä kokee työrauhan ja erilaisten työtilojen saatavuuden heikommaksi kuin tässä tutkimuksessa.

**Etätyömäärä ei ollut selvästi yhteydessä työhyvinvointiin eikä sairauspoissaoloihin.** Hankkeen toteutusaikana suuren etätyömäärän mahdolliset riskit ovat nousseet keskusteluun mediassa ja joissain tutkimuksissa on ollut viitteitä mm. etätyön ja yksinäisyyden yhteydestä (Työterveyslaitoksen mediatiedote 2.10.2024). Tässä hankkeessa ei tullut selkeästi esille suureen etätyömäärään liittyviä riskejä. Tuloksemme osoittavat, että mahdollisuus etätyöhön todennäköisesti tukee työssä jaksamista ja työntekijän yleistä hyvinvointia. Tulosten mukaan etätyön yleistymisen rinnalla lyhyiden sairauspoissaolojen määrä on pysynyt ennallaan, matalana. Nämä tulokset vastaavat nykyistä tutkimustietoa siitä, että suuremman etätyömäärän haitat vaikuttavat hyötyihin nähdessä vähäisiltä (Gajendran ym., 2024). Etä- ja lähityön profiileiltaan erilaisiin työntekijäryhmiin kannattaa kuitenkin kiinnittää huomiota: Esimerkiksi pelkästään lähityötä tekevät ovat työssään riippuvaisempia työpaikan tilojen laadusta, kun taas hyvin etätyöpainotteinen työskentely saattaa hidastaa ja vaikeuttaa työhyvinvoinnin haasteiden havaitsemista esihenkilötyössä. Sairauspoissaolojen seurannan osalta toimenpiteitä kannattaa kohdentaa ensisijaisesti siihen, että pystytään tunnistamaan

henkilöitä, joilla on lyhyitä sairauspoissaoloja toistuvasti ja käynnistämään tarkoituksenmukaiset varhaisen tuen toimenpiteet tilanteen selvittämiseksi ja tuen tarjoamiseksi.

## 6.2 Tutkimuksen rajoitukset ja jatkotutkimustarpeet

Tulosten tulokinnassa on hyvä huomioida, että hanke toteutettiin ajankohtana, jolloin hybridityön tekemisen tavat ja käytännöt olivat vielä kehittymässä. Tutkitut organisaatiot ottivat hankkeen kuluessa käyttöön esimerkiksi tarkempia etä- ja lähityömäärän ohjeistuksia. Tutkimuskohteet myös pohtivat ja kokeilivat erilaisia muutoksia työtiloihin, mutta radikaalimpia tilakonseptien muutoksia (pois lukien jo aiemmin suunnitellut muutot) tai tiivistyksiä reaktiona alentuneeseen läsnäoloasteeseen ei vielä hankkeen aikana tehty. Kyselytulosten osalta tilojen väljyys korostaa joitakin tuloksia, koska esim. työrauha ja erilaisten tilojen saatavuus oli normaalitilannetta parempaa. Toisaalta kyselytulokset todennäköisesti aliarvioivat toimiston merkitystä yhteistyötilanteiden tukemisessa. Toimiston vetovoimatekijät nousivat tutkimustarpeeksi vasta hankkeen ollessa käynnissä eikä kyselyä oltu suunniteltu erityisesti tunnistamaan niitä. Työrauhan korostuminen ei siten sulje pois muita mahdollisia vetovoimatekijöitä, joita voivat muiden tutkimusten mukaan olla mm. sovitut lähikokoukset, hyvät työvälineet ja oheispalvelut (esim. lounasravintola, kuntosali; Haapakangas, Hirvonen & Selander, 2024).

Kyselytutkimus oli lisäksi poikkileikkaava, joten pelkästään näiden tulosten perusteella ei ole mahdollista tehdä päätelmiä syy-seuraus-suhteista, kuten työtilojen vaikutuksesta hyvinvointiin. Muihin tutkimuksiin peilattuna on oletettavaa, että työtiloilla voi olla vaikutuksia etätyöhalukkuuteen ja hyvinvointiin, mutta aihetta olisi syytä tutkia hybridityössä vielä tarkemmin. Myös työtehtäviltään ja etä- ja lähityön profiililtaan erilaisista työntekijöistä tarvittaisiin tarkempaa tutkimusta. Etätyömäärää koskevat tulokset eivät todennäköisesti anna täyttä kuvaa etätyön sopivasta määrästä, koska etätyön määrä heijastanee muitakin eroja työntekijöiden välillä. Oletettavaa on, että esim. työn luonne ja kuormittavuus sekä henkilökohtaiset tekijät voivat johtaa erilaisiin etä- ja lähityön yhdistelmiin, mikä tulisi etätyömäärän ohella huomioida etätyön hyvinvointivaikutuksia tutkittaessa.

Sairauspoissaoloja ajatellen pandemian jälkeinen seuranta-aika oli myös poikkeuksellinen, koska etätyömääräysten ja matkustusrajoitusten poistumisen vuoksi sairastuminen erilaisiin tavanomaisiin tartuntatauteihin saattoi poiketa normaalista. Yhden kalenterivuoden (v. 2023) seuranta-aika, johon tässä hankkeessa pystyttiin, on sairauspoissaolotutkimuksissa minimi ja pidempi seuranta antaisi varmempaa tietoa.

Sen sijaan hankkeen vahvuutena oli mahdollisuus seurata sairauspoissaoloja v. 2019–2023 ja useilla eri mittareilla, jotka vahvistavat havaintojemme paikkansa pitävyyttä. Etätyön ja lyhyiden sairauspoissaolojen välisten yhteyksien osalta tulee huomioida esim. työpaikkojen ohjeistukset sekä yleisen ymmärryksen lisääntyminen siitä, että etätyössä voidaan vähentää työyhteisön altistumista tartuntataudeille. Toisaalta etätyö mahdollistaa kevyemmän työskentelyn, jos sairaus on lieväoireinen. Kaikkiaan on nähtävissä, että etätyön ja lyhyiden sairauspoissaolojen väliset yhteydet ovat monimutkaisia, sillä niihin vaikuttavat edellä mainittujen tekijöiden lisäksi myös työkuormitus, työntekijän ominaisuudet ja työolosuhteet (kuten esimerkiksi etäisyydet tai työtilat). Myös etätyön ja lyhyiden sairauspoissaolojen yhteyksistä tarvitaan siis lisää tutkimusta.

Tutkimustarve ja tutkittava ilmiö olivat uusia, hanke oli tieteellisesti kunnianhimoinen ja tutkimuksessa käytettiin uusia tutkimusmenetelmiä yhdistämällä työtilatutkimukseen työnantajien rekisteritietojen hyödyntämistä. Tämän uutuusarvon kääntöpuolena on väistämättä tiedon epävarmuutta, koska tutkimustiedon vahvistuminen vaatii toisistaan erillisiä ja mielellään eri tutkimusryhmien toteuttamia tutkimuksia. Vastaavia tutkimuksia, joiden aineistoilla kyetään tarkastelemaan pandemianjälkeistä aikaa, ei ole vielä juurikaan julkaistu.

Hankkeen vahvuus oli useiden erityyppisten aineiston hyödyntäminen sekä poikkitieteellinen lähestymistapa, joita kannattaa jatkaa tulevissa hybridityön työympäristöjen tutkimuksissa. Erityisesti tulokset osoittavat, että toimistotilojen käyttäjäkokemusten tutkimuksessa tulee huomioida etätyö. Tilojen katselmointi paljasti merkittäviä eroja monitilatoimistojen käytännön toteutuksessa (Liite 1), joita on vain vähäisesti aiemmassa tutkimuksessa huomioitu. Havaitsimme myös, että erityisesti joillakin monitilatoimistossa työskentelevillä ja paljon etätyötä tekeville oli vaikeuksia tunnistaa työpaikan työtilatyyppejä: monitilatoimistossa työskentelevä saattoi arvioida työtilakseen avotoimiston ja etätyötä tekevä valitsi vaihtoehdon 'muu' ilmoittaen työskentelevänsä etänä (vaikka haluttiin tietää etätyöntekijälle tarjolla olevat tilat työpaikalla). Havainnot nostavat esille tilojen objektiivisen katselmoinnin hyödyn sekä tarpeen tarkastella työtilakysymysten validiteettia erityisesti tutkimuksissa, joissa tutkijat eivät käy osallistujien työpaikoilla (esim. laajat kyselytutkimukset). Lisäksi jatkotutkimuksissa tulisi huomioida monitilatoimistojen toteutuksen käytännön variaatio sekä ihmisen omien valintojen merkitys (toimistotilojen käytössä, etä- ja lähityön välillä) siihen, millaisiksi hänen työolosuhteensa ja niiden vaikutukset työn sujuvuuteen ja hyvinvointiin muodostuvat.



## 6.3 Tulosten hyödyntäminen

Hankkeen tulosten perusteella toimistotiloja ja hybridityötä tulee kehittää yhtenä kokonaisuutena työpaikoilla. Käytännössä tämän tavoitteen saavuttamista tukee eri toimijoiden yhteistyön kehittäminen. Tärkeitä toimijoita ovat mm. johto ja esihenkilöt, henkilöstöhallinto, tilapalveluista ja työympäristökehittämisestä vastaavat tahot sekä työterveyshuolto. Kaikkien toimijoiden olisi hyvä toimia henkilöstöä osallistavasti ja henkilöstön näkemyksiä ja tarpeita kuunnellen.

**Työpaikan johdon** vastuulle kuuluu päätöksenteko organisaation hybridityömallista ja työtilojen roolista siinä. Hybridityömallia tulisi kehittää sekä organisaation tavoitteiden että henkilöstön hyvinvoinnin kannalta. Johdon tukea tarvitaan siihen, että hybridityön ja työtilojen kehittämiseen osallistuvat yhteistyössä oikeat tahot ja että esihenkilöt saavat tarvittavan tuen hybridityön ja työhyvinvoinnin johtamiseen. Johdon on tärkeää myös seurata henkilöstön työn sujumista ja hyvinvointia hybridityössä ja edistää jatkuvaa kehittämistä yhteistyössä henkilöstön kanssa. Johto vastaa siitä, että hybridityön mallista ja työtilaratkaisusta viestitään niin, että ne ovat henkilöstölle ymmärrettäviä, hallittavia ja työn mielekkyyttä tukevia.

**Organisaatioiden tilapalvelut ja työympäristöjen kehittäjät ja suunnittelijat** puolestaan vastaavat organisaation hybridimalliin ja henkilöstön tarpeisiin sopivien, eri tehtävien ja yksilöllisten tarpeiden huomioivien tilojen suunnittelusta. Lisäksi heidän tulisi ottaa aktiivinen rooli tilojen käyttötapojen ja pelisääntöjen kehittämisessä ja henkilöstön osallistamisessa tilojen kehittämisen prosessiin.

Vaikka toimiston ensisijainen rooli olisi kohtaamisten ja yhteistyön edistäminen, tulee tiloissa mahdollistaa monenlaiset työnteon tavat ja tilanteet (esim. työrauhan tarve, etäkokoukset, luottamuksellisemmat keskustelut). Monipuoliset työtilat helpottavat toimistolle tuloa työtehtäviltään erilaisina työpäivinä ja saattavat lisätä halukkuutta työskennellä työpaikalla. Oleellista on myös huomioida, että kaikki eivät välttämättä halua tai pysty järjestämään hyviä työolosuhteita omaan kotiinsa, ja osalla voi olla työtehtäviä, jotka edellyttävät paljon lähityötä.

Käytännössä suunnittelun tueksi tulisi kerätä tietoa erilaisista työtehtävistä, niiden mahdollistamasta valinnanvapaudesta etä- ja lähityön välillä sekä siitä, mitä tehtäviä työntekijät ja organisaatio haluavat tehtävän etä- ja lähityössä. Organisaation hybridityömallin osalta on tärkeää ymmärtää, millaisissa tilanteissa työpaikalla työskentely on erityisen oleellista, jotta tilat tukisivat näitä tarpeita mahdollisimman hyvin. Organisaation kokouskäytännöt (esimerkiksi pyritäänkö tietuentyypiset kokoukset pitämään aina kasvokkain ja miten etä- ja lähikokousten määrä painottuu eri

henkilöstöryhmillä) ja ylipäätään etäkokousten määrä vaikuttavat myös tilojen suunnitteluun. Tilojen mitoituksen määrittämiseksi tarvitaan tietoa paitsi lähityön määrästä, myös sen jakautumisesta ajallisesti (esimerkiksi tilojen käyttöasteet tai eri ryhmien sopimat säännölliset lähityöskentelypäivät).

Tilojen suunnittelussa hyvä lähtökohta on pyrkiä vahvistamaan myönteistä kokemusta toimistolla työskentelystä kaikille käyttäjäryhmille. Työrauhaa voidaan edistää esimerkiksi muuttamalla olemassa olevia avotiloja hiljaisen työn vyöhykkeiksi. Erilaisiin työtehtäviin tarkoitettujen vyöhykkeiden ja tilojen (mukaan lukien taukotilat) tulisi olla toisistaan akustisesti eristettyjä. Suljetut 1–2 hengen tilat ovat oikein varusteltuina monikäyttöisiä ja sopivat esimerkiksi keskittymistä vaativaan työhön, puheyksityisyyttä vaativiin kahdenkeskisiin keskusteluihin, puheluihin sekä etäkokouksiin osallistumiseen. Tilojen ja työpisteiden ergonomiaan ja helppokäyttöisyyteen tulisi panostaa muun muassa teknisten välineiden yhdenmukaisuudella ja helppokäyttöisyydellä sekä kalustuksen säädettävyydellä. Tämä tukee sopivan työpisteen löytämistä ja työpisteen helppoa vaihtamista sekä erilaisten käyttäjien huomioimista. Viihtyisät ja ergonomisesti miellyttävät taukotilat voivat tukea kohtaamisia ja edistää palautumista työpäivän lomassa. Myös luontoelementtien (esim. kasvit, luonnonvalo, ikkunanäkymät) käyttö saattaa edistää viihtyisyyttä ja voimavaroja työpäivän aikana.

Tilojen toimivuutta on tärkeää seurata säännöllisesti ja suunnitelmallisesti, palautetta henkilöstöltä keräten. Näin mahdolliset kehitystarpeet havaitaan silloinkin, kun suurempia tilamuutoksia ei ole vireillä. Myös tilojen käytön tapojen ja pelisääntöjen kehittäminen on jatkuva prosessi, joka ei pysähdy uusien tilojen käyttöönottoon.

**Henkilöstöhallinto** toimii johdon ja esihenkilöiden kumppanina etätyöhön ja työympäristöön liittyvissä hyvinvointikysymyksissä ja kehittää työhyvinvoinnin tuen toimintamalleja ja prosesseja – myös hybridityössä. Heidän roolinaan on huomioida sekä koko henkilöstön tuki esimerkiksi työympäristön tai etätyökäytäntöjen kehittämisessä että yksilöitä koskevat työkyvyn tuen tilanteet.

Henkilöstötutkimuksiin kannattaa sisällyttää yleisiä työtiloja ja etätyötä kartoittavia kysymyksiä. Työtilakokemuksia on hyödyllistä kysyä suhteessa työtehtäviin tai työn sujumiseen (esim. työpaikan tilojen tarkoituksenmukaisuus omien työtehtävien kannalta tai kokemus siitä, missä määrin työpaikan tilat tukevat tehokasta työskentelyä). Tarkempien selvittelytarpeiden ja kehittämiskohteiden tunnistamiseksi on olennaista verrata tuloksia aiempiin vuosiin tai yksiköittäin. Etätyön osalta olisi hyödyllistä selvittää etätyön syitä ja koettua hyödyllisyyttä vs. kuormittavuutta suhteessa etätyömäärään.

Etä- ja lähityöprofiililtaan erilaisten työntekijäryhmien tunnistaminen on tärkeää, jotta heidän työolosuhteitaan ja esim. työtiloihin liittyviä tarpeita voidaan arvioida. Organisaatioissa tulisi rakentaa esimerkiksi työtuntiraportointia hyödyntäen tietoon perustuva kuva siitä, miten eri tehtävissä työtä tehdään. Etätöiden määrän seuraamiseksi on tärkeää systematisoida työajanleimauskäytäntöjä niin, että etätöiden leimataan erikseen. Vastaavasti on tärkeää, että lyhyet sairauspoissaolot tilastoidaan ja niiden seurantaan ja varhaisen tuen tarjoamiseen luodaan esihenkilöille työkaluja ja käytäntöjä, esim. yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Organisaation omien ja työterveyshuollon sairauspoissaolotilastojen yhdenmukaisuuteen kannattaa kiinnittää huomiota vähintään sillä tasolla, että eriävyudet tilastoinnissa tunnistetaan ja osataan siten huomioida tilastotietoja tulkittaessa. Toimistolla työskentelyn ja sairastumisen ilmoittamisen ohjeistusta ja kulttuuria on hyvä käydä läpi, jotta esim. työpaikalle ei tulla oireisena, vaan jäädään mahdollisuuksien mukaan etätöihin, mutta sairaana ei sinnitellä etätöissäkään.

Henkilöstöhallinto on myös avaintoimija siinä, että työterveyshuollon osaamista hyödynnetään laaja-alaisesti erilaisissa työympäristöihin ja etä-/hybridityöhön liittyvissä tarpeissa.

**Työterveyshuollon** tehtävänä on edistää työntekijöiden terveyttä ja työkykyä hybridityössä ja toimia organisaation kumppanina hyvien työolosuhteiden edistämiseksi sekä työpaikan tiloissa että etätöissä. Työpaikkaselvityksiä tulee kehittää huomioimaan etätöiden tekemistä ja sitä, miten työpaikan olosuhteet ja etätöiden liittyvät toisiinsa. Etätöillä voi olla työn sujumisen ja työntekijöiden terveyden kannalta erilaisia merkityksiä eri olosuhteissa. Etätöiden ei esim. ole välttämättä kestävä ratkaisu työpaikan työrauhan merkittäviin haasteisiin, vaan työtilojen kehittämistä voi olla tarpeen harkita. Työpaikoilla, joilla etätöiden määrä vaihtelee suuresti työntekijöiden välillä, on tärkeää arvioida työympäristön myönteisiä ja kielteisiä puolia eri työntekijäryhmien kannalta.

Työterveyshuollon on hyvä auttaa työpaikkoja kehittämään käytäntöjä ja toimintamalleja sairauspoissaolosten ja hyvinvoinnin seurantaan paljon etätöiden tekeillä. Työterveyshuolto voi esimerkiksi auttaa organisaatioita kehittämään osaamistaan omailoitussairauspoissaolosten seurannassa, jotka eivät välttämättä tule työterveyshuollon tietoon. Työntekijöiden terveystarkastuksissa (ja tarvittaessa muillakin käynneillä) on hyvä arvioida etätöiden hyötyjä ja haittoja yksilöllisesti.

Työterveyshuollon on hyvä tarjota työpaikoille tukea työtilamuutoksiin, jotta hyvinvoinnin ja työn sujumisen kannalta keskeisiä tekijöitä tunnistetaan ja kehitetään aktiivisesti ja ennakoiden. Erityistä huomiota tilamuutoksissa kannattaa kiinnittää siihen, että työpaikalla on riittävästi tiloja työrauhaa ja yksityisyyttä vaativiin työtilanteisiin sekä

työtilojen ja -välineiden käytön helppouteen erilaisissa käyttäjäryhmissä. Työterveyshuolto voi nostaa esiin näkökulmaa, että työtiloja kehitettäessä huomioidaan myös osatyökykyisyyttä ja tuetaan työn sujumista tiloissa kaikilla käyttäjäryhmillä. Työterveyshuolto voi tarjota työpaikoille myös henkilöstön osallistumista ja työn ja muutoksen hallittavuutta edistävää tukea, esim. keskustelutilaisuuksien, koulutusten ja työpajojen avulla.

## Lähteet

- Ala-Mursula, L., Vahtera, J., Kivimäki, M., Kevin, M.V. & Pentti, J. 2002. Employee control over working times: associations with subjective health and sickness absences. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 56(4), 272-278. doi:10.1136/jech.56.4.272
- Ala-Mursula, L., Vahtera, J., Pentti, J. & Kivimäki, M. 2004. Effect of employee worktime control on health: a prospective cohort study. *Occupational and Environmental Medicine*, 61(3), 254-261. doi:10.1136/oem.2002.005983
- Albrecht, S., Kecklund, G., Tucker, P. & Leineweber, C. 2016. Investigating the factorial structure and availability of work time control in a representative sample of the Swedish working population. *Scandinavian Journal of Public Health*, 44(3), 320-328. doi:10.1177/1403494815618854
- Allebeck, P. & Mastekaasa, A. 2004. Swedish Council on Technology Assessment in Health Care (SBU). Chapter 5. Risk factors for sick leave - general studies. *Scandinavian Journal of Public Health*, Suppl. 2004; 63:49-108.
- Baker, E., Avery, G.C. & Crawford, J.D. 2007. Satisfaction and perceived productivity when professionals work from home. *Research & Practice in Human Resource Management*, 15(1), 37-62.
- Boschman, J.S., Noor, A., Sluiter, J.K. & Hagberg, M. 2017. The mediating role of recovery opportunities on future sickness absence from a gender- and age-sensitive perspective. *PLoS One*, 12(7), e0179657. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0179657>
- CBRE. 2023. *European Office Occupier Sentiment Survey*. Saatavilla: <https://www.cbre.fi/insights/reports/european-office-occupier-sentiment-survey-2023>
- Charalampous, M., Grant, C.A., Tramontano, C. & Michailidis, E. 2019. Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28, 51-73.
- Clausen, T., Kristiansen, J., Hansen, J.V., Pejtersen, J.H. & Burr, H. 2013. Exposure to disturbing noise and risk of long-term sickness absence among office workers: a prospective analysis of register-based outcomes. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 86, 729-734.

- Davis, M.C. 2019. Socio-technical systems thinking and the design of contemporary workspace. Teoksessa: Ayoko O.B. & Ashkanasy N.M. (Toim.) *Organizational behaviour and the physical environment*. London: Routledge. S. 128-146.
- Gensler. 2023. *Global workplace survey comparison 2023*. Saatavilla: <https://www.gensler.com/gri/global-workplace-survey-comparison-2023> [viitattu 13.3.2024]
- Engelen, L., Chau, J., Young, S., Mackey, M., Jeyapalan, D. & Bauman, A. 2018. Is activity-based working impacting health, work performance and perceptions? A systematic review. *Building Research & Information*, 47, 1-12.
- Ervasti, J., Aalto, V., Pentti, J., Oksanen, T., Kivimäki, M. & Vahtera, J. 2022. Association of changes in work due to COVID-19 pandemic with psychosocial work environment and employee health: a cohort study of 24 299 Finnish public sector employees. *Occupational and Environmental Medicine*, 79(4), 233-241.
- Eurofound 2023. *The future of telework and hybrid work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Fonner, K.L. & Roloff, M.E. 2010. Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: when less contact is beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38 (4), 336-361.
- Fransson, E.I., Nyberg, S.T., Heikkilä, K., Alfredsson, L., Bacquer, D.D., Batty, G.D., Bonenfant, S., Casini, A., Clays, E., Goldberg, M., Kittel, F., Koskenvuo, M., Knutsson, A., Leineweber, C., Magnusson Hanson, L.L., Singh-Manoux, A., Suominen, S., Vahtera, J., Westerholm, P., Westerlund, H., Zins, M., Theorell, T. & Kivimäki, M. 2012. Comparison of alternative versions of the job demand-control scales in 17 European cohort studies: the IPD-Work consortium, *BMC Public Health*, 12(62). <https://doi.org/10.1186/1471-2458-12-62>
- Gajendran, R.S., Ponnappalli, A. R., Wang, C. & Javalagi, A.A. 2024. A dual pathway model of remote work intensity: a meta-analysis of its simultaneous positive and negative effects. *Personnel Psychology*, DOI:10.1111/peps.12641
- Haapakangas, A. 2020. Mitä monitiloimistojen terveys- ja hyvinvointivaikutuksista tiedetään? *Työpoliittinen aikakauskirja*, 4/2020, s. 82-88. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Haapakangas, A., Hirvonen, S., Airaksinen, J., Tulenheimo-Eklund, E. & Ruohomäki, V. 2024. Workplace experiences as a push and pull factors – How are perceived office

conditions associated with teleworking preferences?, *Journal of Corporate Real Estate*, ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JCRE-04-2024-0016>

Haapakangas, A., Hirvonen, S., Ruohomäki, V., Tulenheimo-Eklund, E. & Airaksinen, J. 2023. Perceptions of the office environment in hybrid work – A comparison of traditional and modern office types. Presentation at WORK2023 Conference, August 23-25, 2023. In: WORK2023 Abstract Book. Turku: University of Turku. ISBN 978-951-29-9377-2 (e-book). Abstract 7.07

Haapakangas, A., Hirvonen, S. & Selander, K. 2024. A mixed-methods study of work location choices in hybrid work. Julkaistavaksi lähetetty käsikirjoitus.

Haapakangas, A., Hongisto, V., Eerola, M. & Kuusisto, T. 2017. Distraction distance and perceived disturbance by noise—An analysis of 21 open-plan offices. *The Journal of the Acoustical Society of America*, 141(1), 127-136.

Haapakangas, A., Hongisto, V., Varjo, J. & Lahtinen, M. 2018. Benefits of quiet workspaces in open-plan offices - Evidence from two office relocations. *Journal of Environmental Psychology*, 56, 63-75.

Haapakangas, A., Sirola, P. & Ruohomäki, V. 2023. Understanding user behaviour in activity-based offices. *Ergonomics*, 66(4), 419-431.

Hadžibajramovic, E., Schaufeli, W. & De Witte, H. 2022. Shortening of the burnout assessment tool (BAT) – from 23 to 12 items using content and rasch analysis. *BMC Public Health*, 22(1), 560.

Harma, M., Ropponen, A., Hakola, T., Koskinen, A., Vanttola, P., Puttonen, S., et al. 2015. Developing register-based measures for assessment of working time patterns for epidemiologic studies. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 41, 268-79.

Herbig, B., Schneider, A. & Nowak, D. 2016. Does office space occupation matter? The role of the number of persons per enclosed office space, psychosocial work characteristics, and environmental satisfaction in the physical and mental health of employees. *Indoor Air*, 26, 755-767.

Hirvonen, S., Haapakangas, A., Ruohomäki, V. & Tulenheimo-Eklund, E. 2023. Workplace experience and remote work – Is the workplace experience connected to remote working preferences? Presentation at WORK2023 Conference, August 23-25, 2023. In: WORK2023 Abstract Book. Turku: University of Turku. ISBN 978-951-29-9377-2 (e-book). Abstract 7.09

- Hongisto, V., Haapakangas, A., Varjo, J., Helenius, R. & Koskela, H. 2016. Refurbishment of an open-plan office—environmental and job satisfaction. *Journal of environmental psychology*, 45, 176-191.
- Hultin, H., Lindholm, C., Malfert, M. & Moller, J. 2012. Short-term sick leave and future risk of sickness absence and unemployment - the impact of health status. *BMC Public Health*, 12, 861. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-12-861>
- James, O., Delfabbro, P. & King, D.L. 2021. A Comparison of Psychological and Work Outcomes in Open-Plan and Cellular Office Designs: A Systematic Review. *Sage Open*. 11(1). <https://doi.org/10.1177/2158244020988869>
- Janssen, N., Kant, I.J., Swaen, G.M., Janssen, P.P. & Schroer, C.A. 2003. Fatigue as a predictor of sickness absence: results from the Maastricht cohort study on fatigue at work. *Occupational and Environmental Medicine*, 60 (Suppl 1), i71–76.
- Kaarlela-Tuomaala, A., Helenius, R., Keskinen, E. & Hongisto, V. 2009. Effects of acoustic environment on work in private office rooms and open-plan offices - longitudinal study during relocation. *Ergonomics*, 52, 1423-1444.
- Kausto, J., Airaksinen, J., Oksanen, T., Vahtera, J., Kivimäki, M. & Ervasti, J. 2024. COVID-19-induced changes in the workplace, psychosocial work environment and employee well-being: a longitudinal study, *Occupational Medicine*, 74(8), 571–580. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqae079>
- Kinnunen, U., Feldt, T., Siltaloppi, M. & Sonnentag, S. 2011. Job demands–resources model in the context of recovery: Testing recovery experiences as mediators. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(6), 805-832.
- Kivimäki, M. & Elovainio, M. 1999. A short version of the Team Climate Inventory: development and psychometric properties. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(2), 241-246.
- Kivimäki, M., Vahtera, J., Elovainio, M., Virtanen, M. & Siegrist, J. 2007. Effort-reward imbalance, procedural injustice and relational injustice as psychosocial predictors of health: complementary or redundant models? *Occupational and Environmental Medicine*, 64(10), 659-665.
- Laaksonen, M., He, L. & Pitkaniemi, J. 2013. The durations of past sickness absences predict future absence episodes. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(1), 87–92. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318270d724>



- Leesman. 2023. *The workplace reset. A minimum viable office*. Saatavilla: <https://www.leesmanindex.com/publications/the-workplace-reset/> [viitattu 13.3.2024]
- Maher, A. & von Hippel, C. 2005. Individual differences in employee reactions to open-plan offices. *Journal of Environmental Psychology*, 25, 219-229.
- Marmot, M., Feeney, A., Shipley, M., North, F. & Syme, S.L. 1995. Sickness absence as a measure of health status and functioning: From the UK Whitehall II study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 49(2), 124-130.  
<https://doi.org/10.1136/jech.49.2.124>
- Masoudinejad, S. & Veitch, J.A. 2023. The effects of activity-based workplaces on contributors to organizational productivity: A systematic review. *Journal of Environmental Psychology*, 86:101920.
- Mauss, D., Jarczok, M.N., Genser, B & Herr, R. 2023. Association of open-plan offices and sick leave-a systematic review and meta-analysis. *Industrial Health*. 61, 173-183.
- Moorman, R.H. 1991. Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Nielsen, M.L., Rugulies, R., Christensen, K.B., Smith-Hansen, L. & Kristensen, T.S. 2006. Psychosocial work environment predictors of short and long spells of registered sickness absence during a 2-year follow up. *Journal of occupational and environmental medicine*, 48(6), 591-598.
- Oldham, G.R. 1988. Effects of changes in workspace partitions and spatial density on employee reactions: a quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology*, 73(2), 253-258.
- Pejtersen, J., Allermann, L., Kristensen, T.S. & Poulsen, O.M. 2006. Indoor climate, psychosocial work environment and symptoms in open-plan offices. *Indoor air*, 16(5), 392-401.
- Radun, J., Maula, H., Rajala, V., Scheinin, M. & Hongisto, V. 2021. Speech is special: The stress effects of speech, noise, and silence during tasks requiring concentration. *Indoor Air*. 31, 264-274.

- Richardson, A., Potter, J., Paterson, M., Harding, T., Tyler-Merrick, G., Kirk, R., Reid, K. & McChesney, J. 2017. Office design and health: a systematic review. *New Zealand Medical Journal*, 130(1467), 39-49.
- Ruohomäki, V., Haapakangas, A. & Lahtinen, M. 2013. Tilat työn mukaisiksi: Työn analyysi ja koettu sisäympäristö yliopistossa. *Sisäilmaseminaari*. Sisäilmayhdistys ja Aalto-yliopisto, SIY raportti, 31, s. 135-140.
- Ruohomäki, V., Vuorento, M., Kaila-Kangas, L., Laitinen, J., Joensuu, M. & Soikkanen, A. 2023. *Työn uudet muodot ja työkyvystä huolehtiminen – terveystyötyytyminen etätöissä*. Tietoa työstä. Helsinki: Työterveyslaitos.  
[https://www.julkari.fi/handle/10024/146367\\_](https://www.julkari.fi/handle/10024/146367_)
- Sardeshmukh, S.R., Sharma, D. & Golden, T.D. 2012. Impact of telework on exhaustion and job engagement: A job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 193-207.
- Schaufeli, W.B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M. & De Witte, H. 2017. An ultra-short measure for work engagement, *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4), 577-591.
- Suadicani, P., Olesen, K., Bonde, J.P., Gyntelberg, F., 2014. Psychosocial work conditions associated with sickness absence among hospital employees. *Occupational Medicine*, 64(7), 503-508.
- Tiitola, K., Takala, E. P., Rentto, T., Tulenheimo-Eklund, E. & Kaukiainen, A. 2016. *Työkyvyn heikkenemisen varhainen tunnistaminen*. TOIMIA-verkosto.  
[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132172/5\\_Työkyvyn\\_heikkenemisen\\_varhainen\\_tunnistaminen.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132172/5_Työkyvyn_heikkenemisen_varhainen_tunnistaminen.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Tuomi, K., Ilmarinen, J., Eskelinen, L., Järvinen, E., Toikkanen, J. & Klockars, M. 1991. Prevalence and incidence rates of diseases and work ability in different work categories of municipal occupations. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 17, Suppl. 1, 67-74.
- Työterveyslaitos. 2024. *Todennäköinen työuupumus on lisääntynyt*. Työterveyslaitoksen mediatiedote 2.10.2024, <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/todennakoinen-tyouupumus-on-lisaantynyt>
- Vartiainen, M. & Vanharanta, O. 2023. *Hybrid work: Definition, origins, debates and outlook*, Working paper, Eurofound.

Vleeshouwers, J., Fløvik, L., Christensen, J. O., Johannessen, H. A., Bakke Finne, L., Mohr, B., Jorgensen, I. & Lunde, L. K. 2022. The relationship between telework from home and the psychosocial work environment: a systematic review. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95(10), 2025-2051.

Wohlers, C. & Hertel, G. 2017. Choosing where to work at work—towards a theoretical model of benefits and risks of activity-based flexible offices. *Ergonomics*, 60(4), 467-486.

# Työterveyslaitos

## Liite 1. Toimistotilaratkaisujen kuvaus

Merkkien selitykset:



Avoin työpistealue  
numerot kertovat työpistemäärän



Seinillä suljettu työpistealue / työhuone  
numerot kertovat työpistemäärän



1 hlö vetäytymistila



Kokous- tai palaveritila



Palaveri- tai kohtaamisalue avotilassa



Tukitilaa  
WC, kopio, toimistotarvikkeet jne.



Taukotila  
erotettu seinillä muista tiloista



Taukotila  
ei erotettu seinillä muista tiloista



Hissi



Portaat



Pääkulkureitit



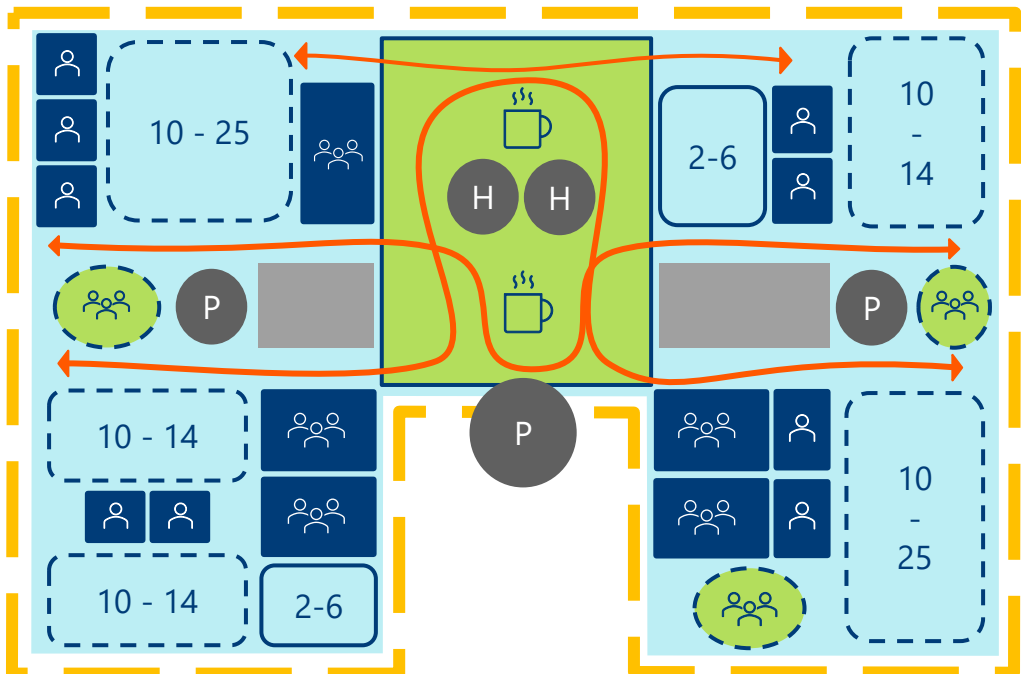
Luonnonvalo  
ikkunat tai valokuilu

# Työterveyslaitos

## Tilamalli 1

Mallin ominaispiirteitä:

- Monitilatoimisto, jossa voi olla ryhmäkohtaisia kotipesäalueita, mutta ei nimettyjä työpisteitä. Kaikki tilat lähtökohtaiset kaikkien käytössä.
- Erillisiä keskitettyjä työpistealueita hiljaiselle työlle tai etänevotteluille.
- Työpisteitä on usein yhdellä alueella melko paljon.
- Vetäytymis- ja pienpalaveritiloja ja puhelinkoppeja työtilojen yhteydessä rytmittämässä työpistealueita pienemmiksi kokonaisuuksiksi. Määrässä voi olla aluekohtaista vaihtelua.
- Työtilojen yhteydessä myös avoimia palaveri- tai kohtaamisalueita (kalustus esim. nojatuolit tai palaveripöytä)
- Kokous- ja ryhmätyötiloja kerroksittain kerrosten keskiosassa, sekä keskitettynä rakennuksen tiettyihin osiin.
- Taukotilat kerroksen keskiosassa hissien läheisyydessä. Taukotilat on erotettu työtiloista seinillä.
- Tilat pääosin avoimia: lähinnä kerroskahvila, vetäytymis- ja kokoustilat rajattu seinillä.
- Syvärunkoinen, monitilatoimistoksi suunniteltu rakennus.

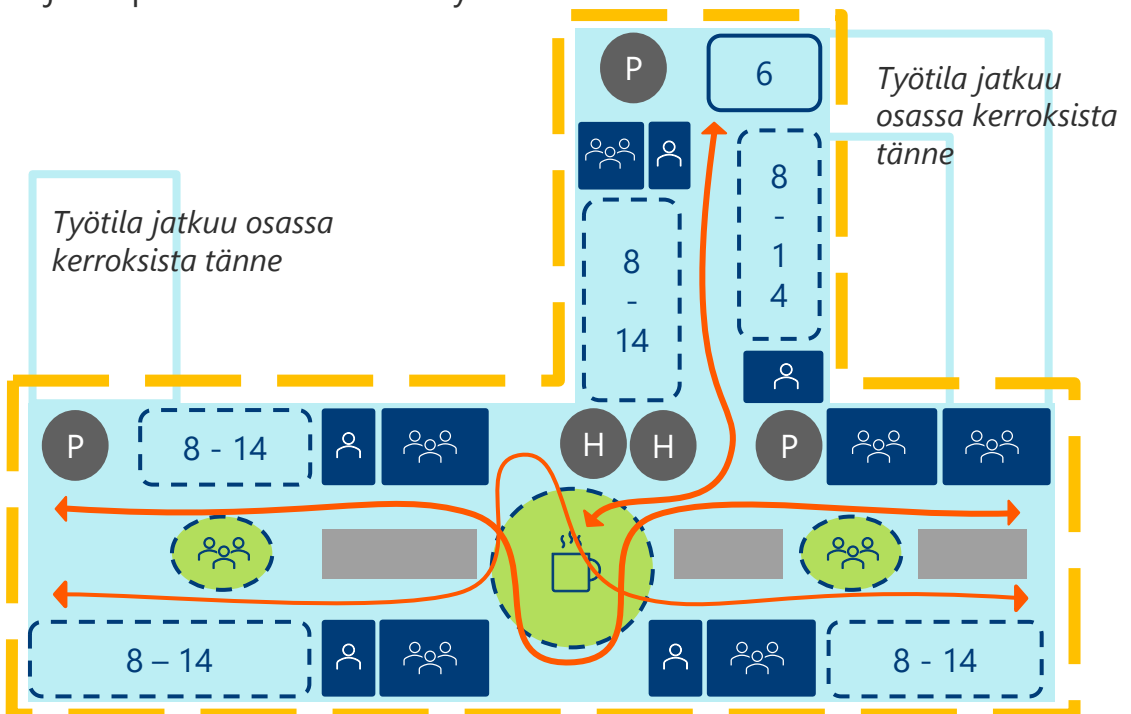


# Työterveyslaitos

## Tilamalli 2

Mallin ominaispiirteitä:

- Monitilatoimisto, jossa ryhmäkohtaiset kotipesäalueet, ei nimettyjä työpisteitä. Kaikki tilat lähtökohtaiset kaikkien käytössä.
- Erillinen keskitetty hiljaisen työn alue.
- Vetäytymis- ja pienpalaveritiloja ja puhelinkoppeja työtilojen yhteydessä rytmittämässä työpistealueita pienemmiksi kokonaisuuksiksi. Määrässä voi olla aluekohtaista vaihtelua.
- Työtilojen yhteydessä myös avoimia palaveri- tai kohtaamisalueita (kalustus esim. nojatuolit tai palaveripöytä).
- Kokous- ja ryhmätyötiloja kerroksittain kerrosten keskiosassa, sekä keskitettynä rakennuksen tiettyihin osiin.
- Taukotilat kerroksen keskiosassa hissien läheisyydessä. Taukotiloja ei ole erotettu työtiloista seinillä.
- Tilat pääosin avoimia: lähinnä vetäytymis- ja kokoustilat rajattu seinillä.
- Huonetoimistoksi alun perin suunniteltu, kapearunkoinen rakennus, jossa pääosin kaksi keskikäytävää.

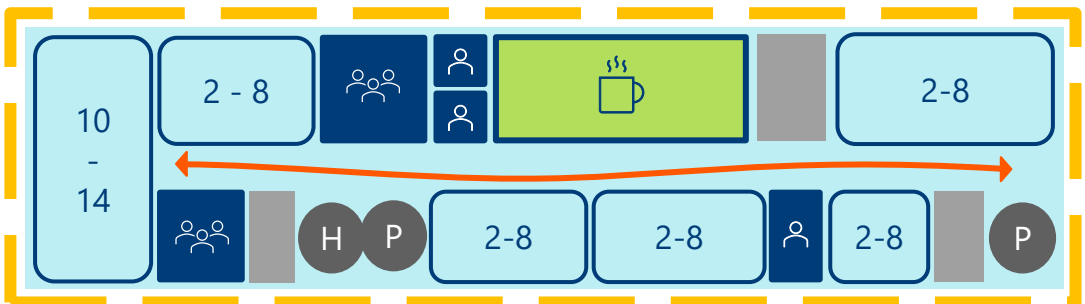


# Työterveyslaitos

## Tilamalli 3

Mallin ominaispiirteitä:

- Monitilatoimisto, jossa voi olla ryhmäkohtaisia kotipesäalueita, ja nimetyt tai nimeämättömät työpisteet.
- Työpistealueilla on työpisteitä yleensä melko vähän ja ne on lähtökohtaisesti suljettu seinillä.
- Voi sisältää erillisiä keskitettyjä työpistealueita hiljaiselle työlle tai etäneuvotteluille.
- Vetäytymis-, palaveri- ja tukitilat yleensä työpistealueista erillään (käynti käytävän kautta) ja niiden määrä vaihtelee alueittain.
- Työtilojen yhteydessä voi myös olla avoimia palaveri- tai kohtaamisalueita (kalustus esim. nojatuolit tai palaveripöytä).
- Kokous- ja ryhmätyötiloja kerroksittain sekä keskitettynä rakennuksen tiettyihin osiin.
- Taukotilat lähtökohtaisesti kerroksittain tai alueittain. Taukotilat on erotettu työtiloista seinillä.
- Tilat pääosin suljettuja.
- Huonetoimistoksi alun perin suunniteltu, usein kapearunkoinen rakennus, jossa yksi keskikäytävä.



# Työterveyslaitos

## Tilamalli 4

Mallin ominaispiirteitä

Mallista esiintyy kahta variaatiota

- tiimitilojen ja yksilötyöhuoneiden yhdistelmä
- yksilötyöhuoneet

joissa molemmissa on nimetyt työpisteet.

Molemmille variaatioille yhteiset piirteet:

- Kokoustilaja kerroksittain, sekä keskitettynä rakennuksen tiettyihin osiin.
- Taukotilat lähtökohtaisesti kerroksittain tai alueittain. Taukotilat on yleensä erotettu työtiloista seinillä.
- Tilat pääosin suljettuja.
- Huonetoimistoksi suunniteltu, usein kapearunkoinen rakennus, jossa yksi tai kaksi keskikäytävää. Yhden keskikäytävän mallissa tukitilat reunoilla kuten mallissa 3.

Tiimitilojen ja yksilötyöhuoneiden yhdistelmä, ominaispiirteitä:

- Seinillä suljettuja tiimitiloja, joissa työpisteitä on yleensä 2-4. Lisäksi muutamia vetäytymistiloja ja / tai puhelinkoppeja työpistealueista erillään (käynti käytävän kautta).

*Tiimitilojen ja yksilötyöhuoneiden yhdistelmä*

*Yksilötyöhuoneet*









Työsuojelurahasto  
Arbetskyddsfonden  
The Finnish Work Environment Fund

Työterveyslaitos  
Arbetshälsoinstitutet  
Finnish Institute of Occupational Health

PL 40, 00032 Työterveyslaitos

[www.ttl.fi](http://www.ttl.fi)

ISBN 978-952-391-183-3 (pdf)

