



**TURUN  
YLIOPISTO**

# Fyysinen aktiivisuus hybridityöntekijöillä

---

Tuija Leskinen ja Miika Tuominen

WORKDAY-tutkimus

Kansanterveystieteen yksikkö, Turun yliopisto

# Tiivistelmä

Etätyön määrä on lisääntynyt pandemia-ajan myötä. Edeltävissä tutkimuksissa on saatu viitteitä siitä, että etätyöskentely saattaisi lisätä paikallaanolon määrää. Tämä suunta on erittäin huolestuttava, sillä toimistotyön tiedetään jo itsessään olevan hyvin passiivista. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten päiväaikaisen fyysisen aktiivisuuden ja paikallaanolon määrät eroavat etä- ja toimistotyöpäivien välillä nykypäivän hybridityöntekijöillä.

Tutkimukseen osallistui 99 hybridityöntekijää (keski-ikä  $42 \pm 10$  vuotta, 84 % naisia) Turun yliopiston kampukselta. Työpäivän fyysistä aktiivisuutta ja paikallaanoloa mitattiin reiteen kiinnitettävällä Fibion SENS liikemittarilla. Mittausviikon tuli sisältää vähintään kaksi etätyöpäivää ja vähintään kaksi toimistotyöpäivää. Mittauspäiviltä tutkittavat täyttävät päiväkirjaa, johon he kirjasivat uni- ja työajat, työntekopaikan, päiväaikaiset työtehtävät ja vireystilan. Lisäksi tutkittavat täyttivät tutkimuskyselyn, joka sisälsi kysymyksiä taustatiedoista, elintavoista, työskentelyvälineistä ja työn tauottamisesta. Etätyöpäivän aikaisen liikkeen kertymiseen vaikuttavia tekijöitä kartoitettiin yksilöhaastatteluilla (n=18). Etätyöpäivän ja toimistotyöpäivän eroja fyysisessä aktiivisuudessa ja paikallaanolossa testattiin lineaarisilla sekamalleilla.

Tutkimustulokset osoittivat, että etätyöpäivä kerrytti enemmän paikallaanoloa ja vähemmän fyysistä aktiivisuutta toimistotyöpäivään verrattuna. Nämä erot korostuivat työajalla. Etätyöaika kerrytti 31 minuuttia (95 % LV 15;48) enemmän paikallaanoloa, -24 min (95 % LV -40;-8) vähemmän kevyttä aktiivisuutta ja -7 min (95 % LV -9,5;-5) vähemmän reipasta ja rasittavaa aktiivisuutta toimistotyöaikaan verrattuna. Etätyöajalla seisomaannousuja kertyi 25 % enemmän, mutta aktiiviset jaksot olivat -4 minuuttia (95 % LV -7;-1) lyhyempiä kuin toimistolla. Etätyössä istumisen tauottamisen todettiin olevan helpompaa, koska ympäristö antoi sille enemmän virikkeitä. Tästä huolimatta tauot saattavat jäädä etätöissä pieniksi, jonka myötä työpäivän aikaisen liikkeen lisääminen vaatinee etätöihin suunnitelmallisuutta, tehokkaampia ja sovellettavampia käytänteitä sekä työyhteisön ja esimiesten hyväksyntää.

Etätyö lisää paikallaanoloa ja vähentää erityisesti reippaan ja rasittavan fyysisen aktiivisuuden määrää. Näin ollen uusia keinoja, toimia ja käytänteitä etätyöntekijän fyysisen aktiivisuuden lisäämiseksi tarvitaan. Näitä voisivat olla esimerkiksi paremmin etätyöhön räätälöidyt taukosovellukset, valtakunnalliset tai työpaikalla yhteisesti sovitut etätyön taukokäytännöt, jotka ulottuvat myös hybridipalavereihin, ja työnantajan parempi tuki etätyöntekijän liikunnan harrastamiselle.

# Sisällys

<b>Tiivistelmä</b>	<b>2</b>
<b>Sisällys</b>	<b>3</b>
<b>1 Johdanto</b>	<b>4</b>
<b>2 Menetelmät</b>	<b>5</b>
2.1 Tutkittavat	5
2.2 Fyysisen aktiivisuuden mittaaminen	5
2.3 Tutkimuskysely	6
2.4 Haastattelut	6
2.5 Eettiset näkökulmat	7
2.6 Tilastolliset analyysit	7
<b>3 Tulokset</b>	<b>8</b>
3.1 Hybridityöntekijät ja työnteon apuvälineet	8
3.2 Itseraportoitu työajan istuminen ja tauottaminen	9
3.3 Mitattu fyysinen aktiivisuus ja paikallaanolo	10
3.3.1 Koko päivän fyysinen aktiivisuus ja paikallaanolo työpäivinä	10
3.3.2 Fyysinen aktiivisuus ja paikallaanolo työpäivien työaikana	11
3.3.3 Fyysinen aktiivisuus ja paikallaanolo työpäivien vapaa-aikana	11
3.4 Etä- ja toimistotyön työtehtävät	12
3.5 Koettu energisyys, väsymys ja stressi työajan jälkeen	13
3.6 Istumisen tauottaminen ja työpäivän aikainen liike etätyössä	14
3.6.1 Työympäristön ja työyhteisön merkitys työn tauottamiselle	15
3.6.2 Liikkeen lisääminen on keskeinen tavoite	15
<b>4 Yhteenveto</b>	<b>17</b>
4.1 Etätyön uhat ja mahdollisuudet	17
4.2 Tulevaisuuden näkökulmia	18
4.3 Johtopäätökset	19
<b>Viisi vinkkiä etätyöhön</b>	<b>20</b>
<b>Lähteet</b>	<b>21</b>

# 1 Johdanto

Työpaikalla vietetään noin kahdeksan tuntia päivässä, jonka aikana kerrytetään terveydelle sekä edullista että haitallista aktiivisuutta. Ammattitaustan tiedetään vaikuttavan työpäivän aktiivisuuteen siten, että toimistotyöntekijät kerryttävät pääosin paikallaanoloa, kun taas fyysistä työtä tekevät työntekijät ovat enempi aktiivisia työajallaan (Yu ym. 2022). Päivittäisen fyysisen aktiivisuuden edistäminen työikäisillä on erittäin ajankohtaista, sillä väestömme liikkumattomuudella on jo miljardien eurojen suuruinen hintalappu (Kolu ym. 2022). Lisäksi työntekijöiden kunnan ennustetaan huononevan vuosi vuodelta (Vasankari ym. 2023). Vähäinen liikunta, runsas paikallaanolo ja pitkät yhtäjaksoiset istumisjaksot altistavat sydän- ja verisuonisairauksille, tyypin 2 diabetekselle ja ennenaikaisille kuolemille (Physical Activity Guidelines Advisory Committee 2018). Runsaan paikallaanolon aiheuttamien negatiivisten terveysvaikutusten kumoamiseen tarvittava liikunnan määrä on suuri, joten paikallaanoloa tulisi myös tauottaa terveyden ylläpitämiseksi (Pinto ym. 2023).

Työpaikat tarjoavat erinomaisen areenan väestön fyysisen aktiivisuuden edistämistyölle. Toimistoille suunnatut toimet ja keinot, esimerkiksi sähkötyöpöydät, ovat tutkitusti tehokkaita menetelmiä työpäivän istumisen vähentämisessä (Wang ym. 2024), mutta nyt etä- ja hybridityön myötä toimistotyön passiivisuus on noussut jälleen huolenaiheeksi (Clark ym. 2022). Ennen COVID-19 pandemiaa tehdyissä tutkimuksissa on havaittu, että etätyössä liikuntaa raportoidaan vähemmän kuin toimistotyössä, koska työmatkat jäävät etätyöpäivänä pois (Langlois ym. 2016). Tämän lisäksi etätyön on havaittu lisäävän työtunteja ja siihen liittyvää istumisen määrää (Olsen ym. 2018). Pandemian aikaiset tutkimustulokset ovat vahvistaneet näitä aikaisempia löydöksiä. Etätyön havaittiin kerryttävän pidempiä istumisjaksoja ja vähentävän taukoja istumisesta (Fukushima ym. 2021; Koohsari ym. 2021). Poikkeusoloissa etätyöpäivän aktiivisuuden havaittiin vähenevän entisestään, kun kaikki työhön liittyvät siirtymiset poistuivat (Wahlström ym. 2023). Pandemian jälkeistä tutkimusta etätyön fyysisestä aktiivisuudesta kuitenkin tarvitaan, sillä pandemian aikaisissa tutkimuksissa fyysinen aktiivisuus on voinut olla rajoittunutta myös pandemialitteisistä syistä (Stockwell ym. 2021). Jos etätyö tekee toimistotyöntekijöistä entistäkin passiivisempia, voi lisääntynyt paikallaanolo aiheuttaa terveysriskejä ja lisätä henkistä kuormittuneisuutta, jos työtä ja siihen liittyvää paikallaanoloa ei tauoteta tarpeeksi. Näin ollen uutta tutkimustietoa tarvitaan erityisesti etätyöhön soveltuvien istumisen vähentämiseen tähtäävien ohjeiden ja toimien tueksi (Gibson ym. 2024).

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli vertailla etä- ja toimistotyöpäivän fyysisen aktiivisuuden ja paikallaanolon määrää hybridityöntekijöillä ja tuottaa tutkimustietoa istumisen tauottamisen haasteista etätyössä. Tutkimustuloksia voidaan käyttää tulevaisuuden toimenpiteiden, käytänteiden ja keinojen tukena.

# 2 Menetelmät

## 2.1 Tutkittavat

WORKDAY-tutkimukseen osallistui toimistotyöntekijöitä, joiden oli mahdollista tehdä työtään myös osittain etänä. Näitä niin kutsuttuja hybridityöntekijöitä rekrytoitiin sekä Turun yliopiston viikkoposti- ja intramainoksilla että ilmoitustauluille kiinnitetyillä ja jaetuilla mainoksilla ympäri yliopiston kampusaluetta. Rekrytointia laajennettiin myöhemmin Åbo Academin, Turun Ammattikorkeakoulun ja Varhan henkilökuntaan.

Halukkaita pyydettiin vastaamaan osallistumiskyselyyn, johon täytettiin henkilötiedot ja mieluisin tutkimusajankohta. Mittausviikon tuli sisältää vähintään kaksi toimistotyöpäivää ja vähintään kaksi etätyöpäivää. Yhteensä 108 henkilöä vastasi WORKDAY-tutkimuksen osallistumiskyselyyn, neljä vastauksista oli suoraan kielteisiä. Tutkimukseen suostuneista 104 henkilöstä, 99 henkilöä osallistuivat liikemittarimittauksiin ja täyttivät tutkimuskyselyn. Viideltä halukkaalta osallistujalta liikemittarimittaus jäi tekemättä sekä teknisistä että aikataulullisista syistä. Mittaukset toteutettiin toukokuun 2023 ja toukokuun 2024 välillä.

## 2.2 Fyysisen aktiivisuuden mittaus

Päivittäistä aktiivisuutta ja paikallaanoloa mitattiin Fibion SENS -liikemittarilla<sup>1</sup>. SENS-liikemittari on pienikokoinen, kevyt ja vedenkestävä laite, joka mittaa reiteen kiinnitettynä reiden kiihtyvyyttä kaikissa kolmessa eri liikesuunnassa (eteen-taakse, ylös-alas, oikea-vasen), reisikulmaa ja ihon lämpötilaa. SENS-liikemittari alustettiin keräämään dataa 12,5 hertsin (Hz) taajuudella.

Jokaisen tutkimukseen osallistujan kanssa sovittiin tapaaminen, jossa tutkimuksen kulku käytiin läpi ennen tietoon perustuvan suostumuksen antamista. Tämän jälkeen tutkittavalle annettiin SENS-liikemittari ja tutkittavaa ohjeistettiin kiinnittämään se oikean polven yläpuolelle, reiden puoliväliin, mukaan annetulla ohuella kalvotiepillä. Tutkittavia ohjeistettiin pitämään liikemittaria reidessään yhtäjaksoisesti päivin ja öin vähintään seitsemän päivän ajan, siten, että mittausjakso sisälsi vähintään kaksi etätyöpäivää ja kaksi toimistotyöpäivää sekä viikonlopun. Liikemittari ohjeistettiin poistamaan reidestä vain saunan ajaksi tai jos kiinnitykseen käytetty kalvotieppi aiheutti ihoärsytystä. Tutkittavat eivät voineet itse käynnistää tai sammuttaa liikemittaria, eikä liikemittari tarjonnut heille minkäänlaista palautetta mittausjakson aikana. Vasta mittarin palautettuaan osallistujat saivat yksityiskohtaisen palautteen oman mittausjaksonsa fyysisestä aktiivisuudesta ja paikallaanolosta sekä Fibion aktiivisuus- ja istumisanalyysin toimenpidesuosituksineen.

Tutkittavia ohjeistettiin pitämään päiväkirjaa mittausjakson ajan ja kirjaamaan siihen päivittäiset uniajat, työajat, työntekopaikan ja -pisteen sekä kuvaamaan jokaisen työpäivän työtehtäviä. Lisäksi päiväkirjassa oli kysely koskien koettua energisyyttä, väsymystä ja stressiä työajan alkaessa ja uudelleen työajan päättyessä, johon tutkittavat vastasivat samalla, kun he kirjasivat edellä manittujen ajankohtien kellonajat päiväkirjaansa. Mittausjakson jälkeen tutkittavia pyydettiin palauttamaan liikemittari ja päiväkirja yliopistoalueella olevaan palautuslaatikkoon tai sisäisen postin kautta.

---

1 [Fibion SENS - Fibion](#)

SENS-liikemittarin<sup>2</sup> keräämä anonymi ja yksilöity data ladattiin Fibion SENS -ohjelman pilvipalveluun, jossa se prosessoitiin automaattisesti ohjelman algoritmien avulla. Prosessoitu data sisälsi makaamiseen ja istumiseen, seisomiseen, liiaskeluun, kevyeen ja reippaaseen kävelyyn, juoksuun ja pyöräilyyn käytetyn ajan viiden sekunnin jaksoissa (Milther ym. 2023). Eri aktiivisuudet ryhmiteltiin analyysia varten kolmeen luokkaan: paikallaanolo (sisältäen valveaoloajan makoilun ja istuminen), kevyt aktiivisuus (seisominen, kevyt liiaskelu ja hidas kävely), ja reipas ja rasittava aktiivisuus (reipas kävely, juoksu ja pyöräily). Lisäksi mitattiin seisomaannousujen määrää, jotka liikemittari tunnisti reisikulman muutoksista.

Viiden sekunnin aktiivisuusdata yhdistettiin päiväkirjatietoon, jotta siitä voitiin laskea keskimääräiset työpäivän, työajan ja työpäivän vapaa-ajan paikallaanolon, kevyen aktiivisuuden ja reippaan ja rasittavan aktiivisuuden määrät ja seisomaannousut jokaiselle työpäivälle erikseen. Lisäksi näiden keskiarvot laskettiin jokaiselle tunnille päivän aktiivisuusprofiilin piirtämiseksi. Aktiivisuusjaksot tunnistettiin siten, että data keskiarvoistettiin minuuttitasolle, ja jokainen minuutti, joka sisälsi vähintään 10 % kevyttä, reipasta tai rasittavaa aktiivisuutta luokiteltiin aktiiviseksi minuutiksi. Peräkkäisten aktiivisten minuuttien kestot keskiarvoistettiin.

## 2.3 Tutkimuskysely

Tutkimuskysely sisälsi kysymyksiä osallistujan taustatiedoista (itseraportoitu ikä, paino, pituus, ammattinimike, taloudessa asuvat ihmiset), elintavoista (tupakointi, alkoholin käyttö, uni, paikallaanolo ja vapaa-ajan liikunta), hyvinvoinnista (psykkinen kuormittuneisuus, stressi) ja työstä (keskimääräinen työaika, työn kuormittavuus, työmatkat eri vuoden aikoina). Lisäksi tutkimuskyselyssä kerättiin tietoa etä- ja lähityöpisteiden ergonomiasta, etä- ja lähityön tauottamisesta ja istumisen määrästä viimeisen kuukauden aikana. Tutkimuskyselyyn vastattiin mittausviikon aikana. Ammattinimikkeet luokiteltiin ammattiluokituksiin Tilastokeskuksen Ammattiluokitus 2010<sup>3</sup> mukaan.

## 2.4 Haastattelut

Osa WORKDAY-tutkimukseen osallistujista kutsuttiin henkilökohtaiseen haastatteluun, jossa kartoitettiin osallistujien kokemuksia työpäivän aikaisen liikkeen eroista etä- ja toimistotyöpäivien välillä sekä työpäivän aikaisen liikkeen kertymiseen vaikuttavia tekijöitä erityisesti etätöissä. Haastattelujen kysymysrunko suunniteltiin Teoreettisten aihealueiden viitekehysten pohjalta (Cane ym. 2012), joka on eri käyttäytymisteoreettisia näkökulmia integroiva viitekehys käyttäytymisen keskeisten vaikuttimien tunnistamiseen.

Haastatteluun kutsutut valikoitiin tutkimuskyselyyn sisältyvän istumisen tauottamisen useutta etä- ja toimistotyöpäivän aikana (taukoa istumisesta per tunti, pl. kahvi- ja lounastauot) koskevan kysymyksen vastausten perusteella. Haastatteluun kutsutut valikoitiin satunnaisesti niiden keskuudesta, jotka ilmaisivat halukkuutensa haastatteluun ja raportoivat tauottavansa istumista a) useammin etätöissä (n=7), b) useammin toimistotöissä (n=6), ja c) saman verran sekä etä- että toimistotöissä (n=5), jotta eri näkökulmat tulisivat edustetuiksi haastatteluissa. Tämän lisäksi valikointi painotettiin sukupuolittain.

Haastatteluun kutsuttiin 29 tutkittavaa, joista 18 osallistui haastatteluun. Haastattelu sisälsi kysymyksiä haastateltavan huomioista työpäivän aikaisen liikkeen kertymisen eroista etä- ja toimistotyöpäivän välillä sekä työpäivän aikaisesta liikkeestä edesauttavista ja haittaavista tekijöistä, keskittyen erityisesti etätöympäristöön. Tämän lisäksi selvitettiin osallistujien ajatuksia keinoista, jotka voisivat auttaa liikkumisen lisäämisessä etätöissä. Haastatteluaineisto litteroidaan ja analysoidaan Framework analyysin avulla (Gale ym. 2013). Tässä raportissa avataan haastatteluaineiston alustavia tuloksia.

---

2 [Research – SENS Innovation ApS](#)

3 [Ammattiluokitus 2010 | Tilastokeskus](#)

## 2.5 Eettiset näkökulmat

WORKDAY-tutkimuksella on Turun yliopiston ihmistieteiden eettisen toimikunnan puoltava lausunto (17.4.2023), Turun yliopiston tutkimuslupa (12.5.2023) ja Turun Ammattikorkeakoulun tutkimuslupa (30.1.2024). Tutkimustiedot kerättiin osallistujien tietoon perustuvalla suostumuksella. Henkilötiedot ovat salassa pidettäviä tietosuojasäännösten perusteella. Aineistoa käsitellään luottamuksellisesti yliopiston tietosuojapolitiikkaa, EU:n yleistä tietosuoja-asetusta (EU 2016/679) ja hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen. Aineiston käsittelyssä noudatetaan huolellisuutta ja tietojärjestelmien avulla käsiteltävät tiedot suojataan asianmukaisesti. Suorat tunnistetiedot säilytetään suojatulla palvelimella, jolle on pääsy vain tutkimuksen datamanagerilla (oma käyttäjätunnus, salasana ja käytön rekisteröinti). Suoria tunnistetietoja sisältävää aineistoa ei liitetä muuhun kerättyyn aineistoon.

## 2.6 Tilastolliset analyysit

Tutkittavien perustiedot ja kuvailut annetaan keskiarvoina ja keskihajontoina, lukumäärinä tai prosenttiosuuksina. Etä- vs. toimistotyöpäivien raportoituja työaikamuuttujia vertailtiin parittaisella t-testillä. Hybridityöntekijöiden etä- ja toimistotyöpäivän fyysisen aktiivisuuden ja paikallaanolon eroja analysoitiin hierakkisia lineaarisia sekamalleja käyttäen. Mallit vakioitiin liikemittarin pitoajalla. Tulokset annetaan malleista saatuina estimaatteina ja niiden 95 % luottamusväleinä (LV). Tilastolliset analyysit tehtiin SAS 9.4 tilasto-ohjelmalla.

## 3 Tulokset

### 3.1 Hybridityöntekijät ja työnteon apuvälineet

Tutkimukseen osallistuneiden 99 hybridityöntekijän keski-ikä oli  $42 \pm 10$  vuotta. Heistä 84 % oli naisia ja 84 % kuului johtajien ja erityisasiantuntijoiden ammattiluokkiin. Melkein kaikki (91 %) tutkittavista arvioi terveydentilansa melko hyväksi tai hyväksi. Suurimmalla osalla (75 %) taloudessa asui vähintään toinen henkilö ja 40 % tutkittavista raportoi, että taloudessa asui vähintään yksi alaikäinen lapsi. Joka kymmenes raportoi työskentelevänsä yli 40 tuntia viikossa. Melkein puolet (44 %) tutkittavista tunsu jonkin verran, paljon tai erittäin paljon stressiä. Neljännes raportoi ettei mielestään nuku tarpeeksi.

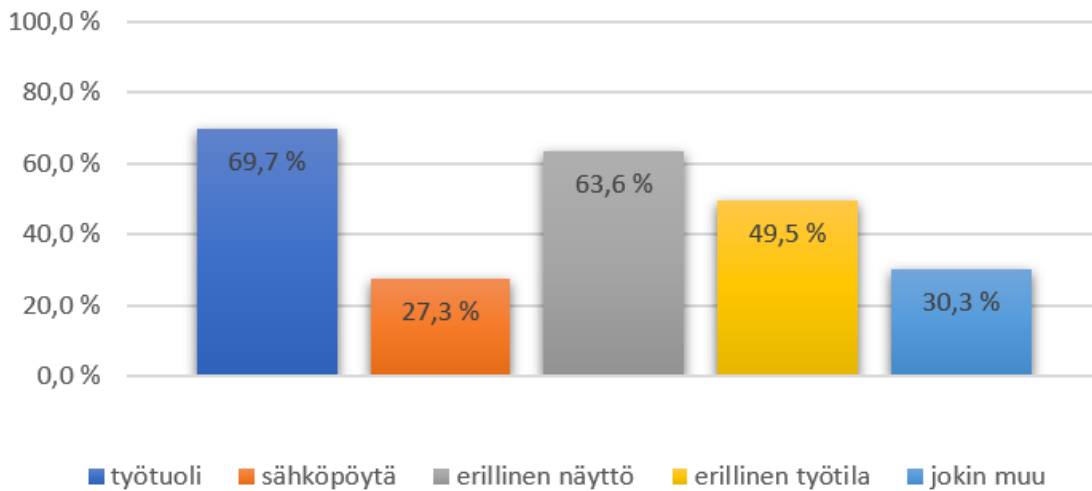
Melkein kaikilla tutkimukseen osallistuneista hybridityöntekijöistä oli toimistollaan työtuoli, sähköpöytä ja erillinen näyttö (Kuva 1). Etätyöpisteellä 70 prosentilla hybridityöntekijöistä oli työtuoli, 27 prosentilla oli sähkötyöpöytä ja 64 % raportoi omistavansa erillisen näytön (Kuva 2). Vain puolet tutkittavista raportoi erillisestä työtilasta niin toimisto- kuin etätöissä. Lisäksi 30-40 % käytti työssään myös muita työskentelyn apuvälineitä (esim. rullahiiri, jalkatuki, näyttöpäätelasit).



**Kuva 1.** Hybridityöntekijöiden raportoimat työskentelyn apuvälineet toimistossa. Jokin muu työväline sisältää esimerkiksi rullahiiren, jalkatuen, ja/tai näyttöpäätelasit.



## Tutkittavien raportoimat työskentelyn apuvälineet etätyöpisteellä

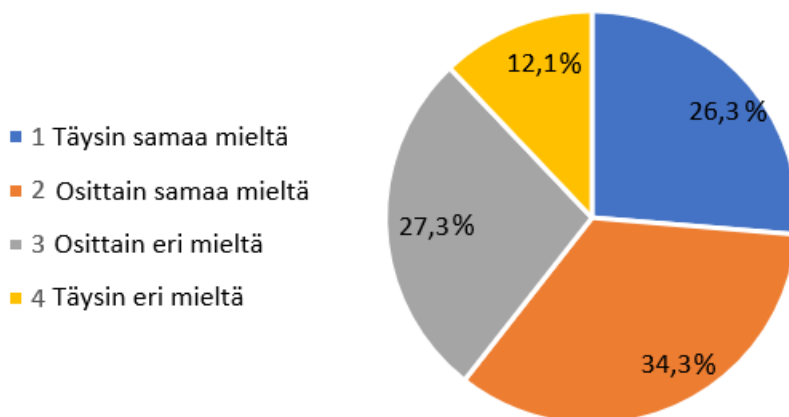


**Kuva 2.** Hybridityöntekijöiden raportoimat työskentelyn apuvälineen etätyöpisteellä. Jokin muu työväline sisältää esimerkiksi rullahiiren, jalkatuen, ja/tai näyttöpäätelasit.

### 3.2 Itseraportoitu työajan istuminen ja tauottaminen

Tutkittavat raportoivat istuvansa toimistotyössä keskimäärin 5,4 tuntia päivässä ja etätyössä keskimäärin 6,1 tuntia päivässä (keskiarvoero 0,7 tuntia, 95 % LV 0,5;1,0,  $p < 0.0001$ ). Tutkittavat arvioivat pitävänsä toimistotyössä keskimäärin 1,16 taukoa istumisesta tuntia kohden ja etätyössä keskimäärin 1,45 taukoa/tunti (keskiarvoero 0,28, 95 % LV 0,11;0,46,  $p = 0.002$ ). Tutkittavista 26 % oli täysin samaa mieltä, 34 % osittain samaa mieltä, 27 % osittain eri mieltä ja 12 % täysin eri mieltä siitä, että he pitävät etätyössään yhtä paljon taukoja (ruoka-, kahvi-, virkistystauko) kuin toimistollakin (Kuva 3).

### Pidän etänä työskennellessäni taukoja samoin kuten toimistollakin



**Kuva 3.** Itsearvioitu taukojen määrä etätyössä toimistotyöhön verrattuna.

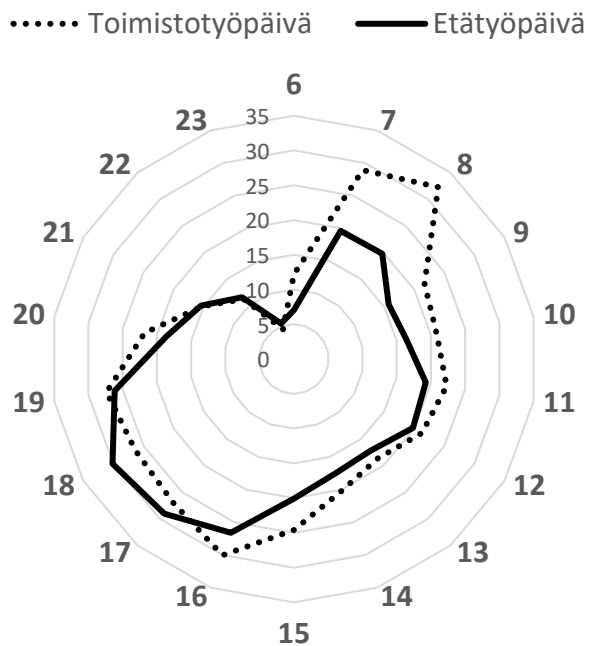
### 3.3 Mitattu fyysinen aktiivisuus ja paikallaanolo

Tutkittavat pitivät liikemittaria reidessään keskimäärin  $7,3 \pm 0,6$  päivää, joista työpäiviä oli 5,2 ja vapaapäiviä 2,1. Työpäivien osalta toimistotyöpäiviä oli keskimäärin 2,4 ja etätyöpäiviä 2,6. Työpäivinä paikallaanolo kertyi keskimäärin  $10,1 \pm 1,75$  tuntia, kevyttä aktiivisuutta  $5,4 \pm 1,8$  tuntia, ja reipasta ja rasittavaa aktiivisuutta  $39 \pm 20$  minuuttia. Vapaapäivinä paikallaanoloa kertyi  $8,9 \pm 1,8$  tuntia, kevyttä aktiivisuutta  $5,65 \pm 1,8$  tuntia, ja reipasta ja rasittavaa aktiivisuutta  $38 \pm 25$  minuuttia. Seuraavissa kappaleissa esitetään vertailut toimisto- ja etätyöpäivien välillä työpäivien koko päivän aikaisessa aktiivisuudessa (3.3.1), työpäivien työajan aikaisessa aktiivisuudessa (3.3.2) ja työpäivien vapaa-ajan aikaisessa aktiivisuudessa (3.3.3).

#### 3.3.1 Koko päivän fyysinen aktiivisuus ja paikallaanolo työpäivinä

Päivittäistä paikallaanoloa kertyi etätyöpäivänä keskimäärin 10,5 tuntia ja toimistotyöpäivänä 9,7 tuntia (keskiarvoero 44 minuuttia, 95 % LV 25;64,  $p < 0,0001$ ). Lisäksi etätyöpäivä kerrytti 5,1 tuntia kevyttä aktiivisuutta, kun sitä toimistotyöpäivänä kertyi 5,6 tuntia (keskiarvoero -29 minuuttia, 95 % LV -48;-10,  $p = 0,003$ ). Reipasta ja rasittavaa aktiivisuutta oli etätyöpäivänä 32 minuuttia ja toimistotyöpäivänä 47 minuuttia (keskiarvoero -15,5 minuuttia, 95 % LV -20;-10,5,  $p < 0,0001$ ). Erot päivittäisessä fyysisessä aktiivisuudessa ja paikallaanolossa etä- ja toimistotyöpäivien välillä nähtiin pääosin työajalla ja etenkin aamun ja aamupäivän tunteina (Kuva 4).

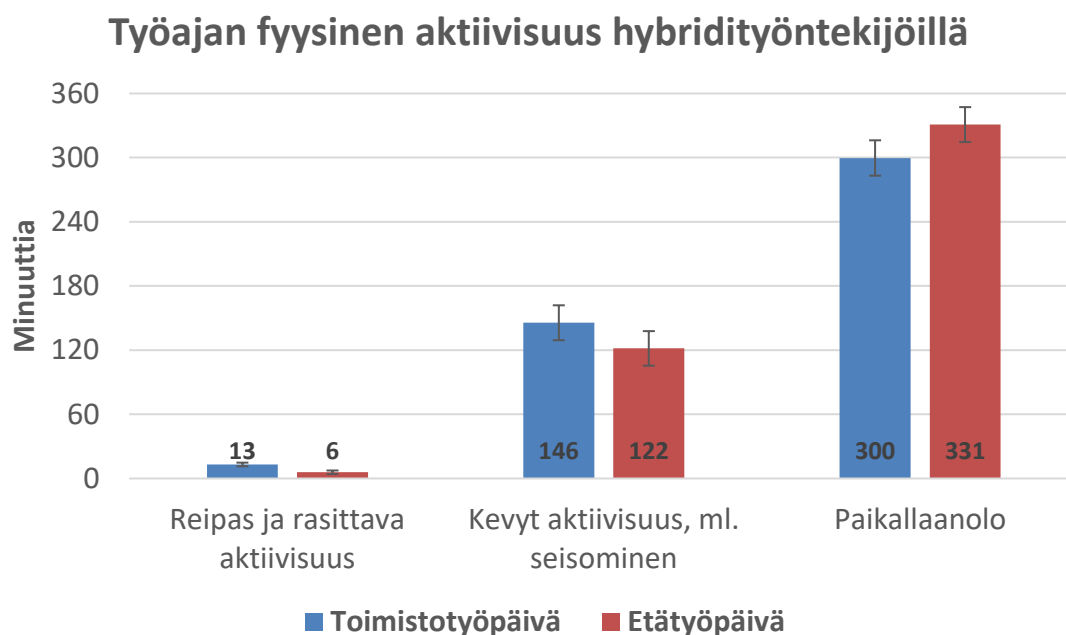
#### Hybridityöntekijän työpäivän fyysinen aktiivisuus



**Kuva 4.** Hybridityöntekijän työpäivän fyysinen aktiivisuus liikemittarilla mitattuna. Fyysinen aktiivisuus sisältää keskimääräisen kevyen, reippaan ja rasittavan aktiivisuuden määrän (minuuttia/tunti) klo 6 ja 23 välillä etä- ja toimistotyöpäivinä.

### 3.3.2 Fyysinen aktiivisuus ja paikallaanolo työpäivien työaikana

Etä- ja toimistotyöajat olivat samanmittaiset (~7,6 tuntia). Etätyöaika kerrytti keskimäärin 31 minuuttia (95 % LV 15;48) enemmän paikallaanoloa, -24 min (95 % LV -40;-8) vähemmän kevyttä aktiivisuutta ja -7 min (95 % LV -9,5;-5) vähemmän reipasta ja rasittavaa aktiivisuutta toimistotyöaikaan verrattuna (Kuva 5). Keskimääräinen aktiivisuusjakso oli etätyöajalla 10 minuuttia ja toimistotyöajalla 14 minuuttia pitkä (keskiarvoero -4 minuuttia, 95 % LV -7;-1, p=0,01). Paikallaanolojaksoissa ei nähty eroja (~18 minuuttia). Toisaalta etätyöajalla havaittiin keskimäärin enemmän seisomaannousuja (30 vs. 24 seisomaannousua päivässä työajan aikana, keskiarvoero 6, 95 % LV 4;9, p<0,0001) kuin toimistotyöajalla (Kuva 6).

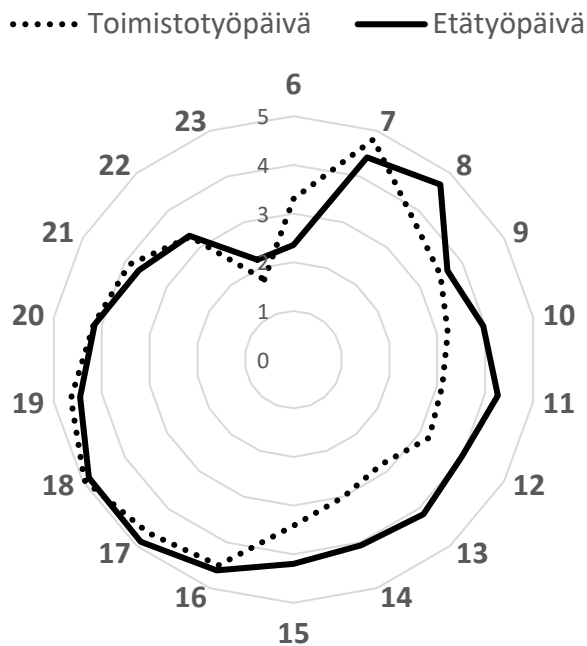


**Kuva 5.** Etä- ja toimistotyöajan fyysinen aktiivisuus ja paikallaanolo hybridityöntekijöillä.

### 3.3.3 Fyysinen aktiivisuus ja paikallaanolo työpäivien vapaa-aikana

Etätyöpäivän vapaa-aika (ml. vapaa-aika ennen ja jälkeen työajan) kerrytti 13,5 min (95 % LV 2,5;25, p=0,017) enemmän paikallaanoloaikaa ja -7,5 minuuttia (95 % LV -12;-3, p=0,0008) vähemmän reipasta ja rasittavaa aktiivisuutta toimistotyöpäivään verrattuna. Etä- ja toimistotyöpäivän vapaa-ajalla ei löydetty tilastollisesti merkitseviä eroja kevyessä aktiivisuudessa (p=0,21).

## Hybridityöntekijän työpäivän seisomaannousut



**Kuva 6.** Hybridityöntekijän työpäivän aikaiset seisomaannousut liikemittarilla mitattuna. Keskimääräiset seisomaannousukerrat kuvataan jokaista tuntia kohden klo 6 ja 23 välillä etä- ja toimistotyöpäivälle.

### 3.4 Etä- ja toimistotyön työtehtävät

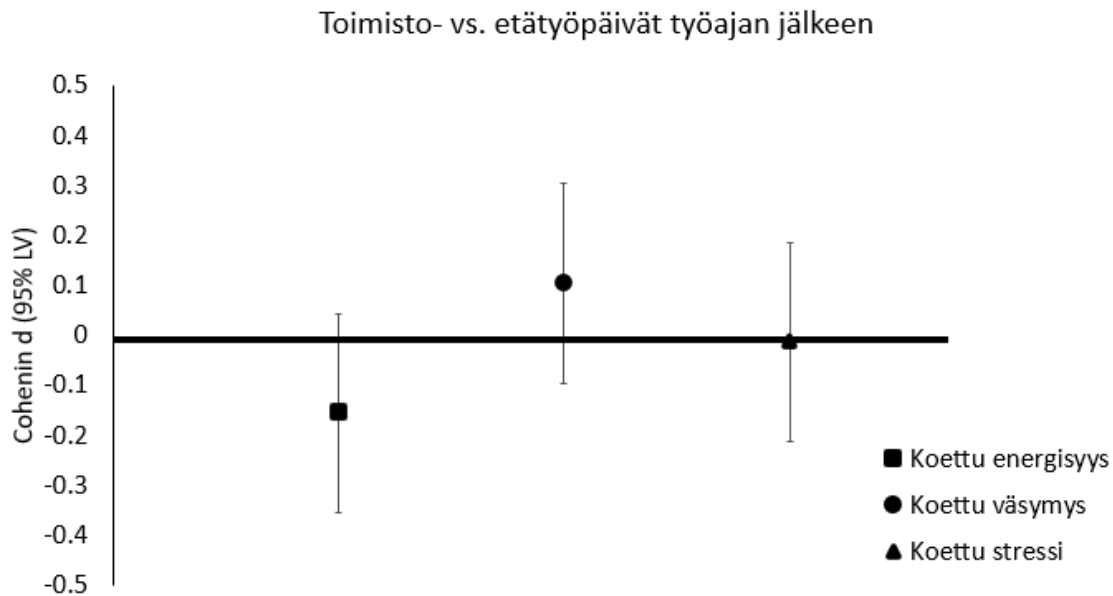
Etä- ja toimistotyöpäivän työtehtäviä kuvataan sanapilvillä, jotka muodostettiin työpäivän työtehtäviä kuvaavien päiväkirjamerkintöjen perusteella. Kuvat 7 ja 8 esittävät toimistotyöpäivän ja etätyöpäivän työtehtäviä siten, että mitä suurempi tietyn sanan tekstikoko on, sitä useammin ko. tehtävä esiintyi työpäivän päiväkirjamerkinnöissä. Sanapilvissä esitetään vain sanat, jotka esiintyivät vähintään kaksi kertaa tietyn työpäivän kohdalla.

Toimistotyöpäivässä korostuu erilaisten kokousten ja palaverien määrä (Kuva 7). Toimistotyöpäivänä luetaan sähköposteja, valmistellaan ja suunnitellaan töitä. Lisäksi toimistotyöpäivän työtehtävien kuvauksissa korostuvat sanat kirjoittaminen, tapaaminen, lounas, opiskelija, kollega ja kanssa. Etätyöpäivän työtehtävissä korostuvat erityisesti sähköpostien luku, palaverit, kirjoittaminen, kokoukset ja erilaiset suunnittelutyöt (Kuva 8). Etätyöpäivän työtehtävien kuvauksessa esiintyy myös sanat puhelu, teams, zoom ja etäpalaveri. Näin ollen etätyöpäivä koostuu hyvin paljon samoista työtehtävistä kuin toimistotyöpäivä, mutta etätyössä korostuvat sähköpostit, etäyhteydellä pidettävät palaverit/kokoukset ja kirjoittaminen. Myös haastatteluissa osallistujat kuvasivat etä- ja toimistotyöpäivien työtehtävien olevan pääosin samankaltaisia, varsinkin päätetyön osalta. Toisaalta osa työtehtävistä saattoi olla niiden luonteesta johtuen sidottuja lähitöihin, kuten tavarantoimitus, opetus tai perehdytykset. Etätöihin puolestaan saatettiin valikoida erityisesti keskittymistä vaativia työtehtäviä sekä videovälitteisiä palaveriteita.



väsyneeksi. Tämän lisäksi kysyttiin ”Kuinka paljon stressiä koet tällä hetkellä?” ja vastaukset pisteytettiin seuraavasti: 1=en lainkaan, 2=vain vähän, 3=jonkin verran, 4=melko paljon, 5=erittäin paljon.

Osallistujat raportoivat etätyön jälkeen keskimäärin hieman korkeampaa koettua energisyyttä (keskiarvo (ka) 4,76 vs. 4,59) ja matalampaa väsymystä (ka 4,25 vs. 4,44) verrattuna toimistotyöhön, koetun stressin ollen keskimäärin samalla tasolla molempien tyypisten työpäivien jälkeen (ka 2,22). Tilastollisesti merkitseviä eroja etä- ja toimistotyöpäivien välillä työajan jälkeen koetussa energisyydessä, väsymyksessä tai stressissä ei havaittu. Kuva 9 esittää työajan jälkeisen koetun energisyyden, väsymyksen ja stressin erotuksen etä- ja toimistotyöpäivien välillä standardoidun efektikoon (cohenin d) ja sen 95 % luottamusvälin avulla.



**Kuva 9.** Työajan jälkeisen koetun hyvinvoinnin erot etä- ja toimistotyöpäivien välillä.

### 3.6 Istumisen tauottaminen ja työpäivän aikainen liike etätyössä

Etätyön istumisen tauottamiseen ja työpäivän aikaisen liikkeen kertymiseen vaikuttavia tekijöitä kartoitettiin yksilöhaastatteluilla. Yleisesti ottaen tutkimukseen osallistuneet hybridityöntekijät olivat tietoisia liikkumisen ja työn vaatiman istumisen tauottamisen tarpeellisuudesta, joskaan harva osasi nimetä tarkempia istumisen tauottamiseen liittyviä suosituksia. Toisaalta omakohtaiset kokemukset pitkittyneen istumisen haitoista (jäykistyminen, kiputilat, keskittymisvaikeudet, väsynyt ja vetämätön olo) olivat yleisiä ja vaikuttaisivat jo itsessään riittävän asian merkityksellisyyden tunnistamiseen, vaikei tarkempaa ns. virallista tietoa asiasta olisikaan. Monet kokivat myös liikkeen tarpeellisuutta koskevan tietoisuuden lisääntyneen etätyöskentelyn myötä, osin asian lisääntyneen esillä olon ja osin kodin huonomman työergonomian myötä.

Istumisen hyötyinä nousivat esiin mahdollisuus lepuuttaa jalkoja, olla rennommin ja useat osallistujat kokivat myös istumisen edesauttavan keskittymistä työntekoon. Tämän lisäksi esiin nousi myös taipumus valikoida keskittymistä vaativia tehtäviä nimenomaan etätöihin, koska siellä keskittymistä katkaisevia ulkoisia ärsykejä ei esiinny. Yhdistettynä nämä saattavatkin muodostaa etätöissä korostuvan haasteen pitkittyneen istumisen tauottamisen näkökulmasta, sillä juuri ulkoa tulevat ärsykkeet (esim. toiset ihmiset) vaikuttavat osaltaan tauottavan pitkittyntä istumista toimistoympäristössä. Tämän lisäksi toimistotyöpäivä rytmittyy selkeämmin ns. standarditaukojen (kahvi ja lounas) ympärille, jotka toimistossa tuottavat liikettä työpäivään. Etätyöpäivinä työpäivän rakenne saattaa olla vähemmän strukturoitu, joka osaltaan saattaa edesauttaa uppoutumista tai työpisteelle jämähtämistä, ja tätä kautta haitata päivän aikaisen

liikkeen kertymistä. Yhtenä keskeisenä istumisen tauottamisen kannalta haitallisena etätöihin valikoitavana tehtävätyyppinä nousivat esiin etäpalaverit. Haastattelujen perusteella vain-kuunneltavissa olevat ja täten samanaikaisen liikkeen mahdollistavat etäpalaverit tai kokoukset vaikuttivat olevan poikkeuksia. Etäpalaverit, jotka vaativat joko kamerallista läsnäoloa ja osallistumista, näytön seuraamista tai oman näytön jakamista heikentävät mahdollisuuksia irrottautua työpisteeltä. Tämän myötä ne pitkäkestoisina tai usein toistuvina voivat haitata istumisen tauottamista tai liikkeen sisällyttämistä etätyöpäivään.

### 3.6.1 Työympäristön ja työyhteisön merkitys työn tauottamiselle

Haastatellut hybridityöntekijät tekivät eroa spontaanien ja tietoisempien taukojen välillä, joista ensimmäiset vaikuttivat painottuvan etätöihin ja jälkimmäiset toimistotöihin, korostaen eroja taukojen luonteessa eri työympäristöjen välillä. Toimistotöissä tauot olivat luonteeltaan sosiaalisia ja/tai työpäivän rakenteeseen lukeutuvia, kun taas etätöissä tauot olivat vähemmän strukturoituja ja edustivat korostuneemmin spontaania tarttumista johonkin virikkeeseen. Etätyöympäristönä oli lähes poikkeuksetta koti, jossa mielekkäitä ja tarkoituksellisia virikkeitä ja mahdollisuuksia erilaisten asioiden tekemiselle koettiin olevan tarjolla toimistoa enemmän. Tämän lisäksi myös niihin tarttuminen koettiin helpommaksi, kun oman toiminnan mahdollisesti muita häiritsevää tai askarruttavaa vaikutusta ei tarvinnut ottaa huomioon. Toisaalta jotkut kokivat asian toisinpäin – etätöissä istumisen tauottaminen saatettiin kokea toimistoa hankalampana, koska siellä oli vähemmän virikkeitä muulle toiminnalle. Yleisesti ottaen voisi siis sanoa, että (työ)ympäristön virikkeellisyydellä on merkitystä istumisen tauottamiselle. Varsinkin kotiympäristö saattaa tarjota rikkaamman valikoiman mielekkäitä virikkeitä, joihin on myös helpompi tarttua verrattuna toimistoon, joka edesauttaa istumisen tauottamista etätöissä. Toisaalta haastatteluissa korostui myös se, että vaikka taukoja sinänsä olisikin helpompi ottaa etätöissä, niiden kesto tahtoo etätöissä jäädä lyhyeksi. Tähän vaikutti osaltaan kodin koko ja verrattain lyhyet etäisyydet toimistoon verrattuna. Haastatteluissa nousi esille myös erityisesti etätöissä korostuva tarve olla tavoitettavissa tai välttää työajan ”haaskaamista”, joka osaltaan saattaa ilmentyä taukojen keston minimoimisena tai jopa pitämättä jättämisenä.

Työyhteisön merkitys työpäivänaikaisen liikkeen lisäämiselle koettiin vaihtelevasti. Jotkut eivät kokeneet työyhteisön suhtautumista lainkaan merkityksellisenä omalle toiminnalleen etätöissä. Toiset puolestaan korostivat työyhteisöltä tulevan positiivisen viestin liikkeen tärkeydestä lisäävään asian tiedostamista, asian tärkeänä kokemista ja toisaalta myös edesauttavan taukojen pitämisen oikeuttamista itselleen ja toisille. Pääsääntöisesti osallistujat kuvasivat, että työyhteisöissä oli kyllä viestitty liikkeen lisäämisen tai istumisen tauottamisen tärkeydestä työpäivän lomassa, mutta tähän liittyviä käytäntöjä tai normeja, varsinkaan etätyöympäristöön liittyen, ei juuri ollut. Haastatteluissa korostui myös, että mahdolliset olemassa olevat käytänteet tai positiivinen viesti saatettiin kokea irrallisena suhteessa päivittäiseen työntekoon ja sitä sääteleviin työyhteisön normeihin tai käytänteisiin. Lisäksi kollegojen näkemykset etätyöpäivän aikana tehtävien työhön liittymättömien asioiden soveliaisuudesta saattoivat olla vaihtelevia. Yleisestä organisaation positiivisesta viestistä huolimatta osallistujat saattoivatkin kokea epätietoisuutta sen suhteen, mitä etätyöpäivän aikana työajalla on soveliaista tai sallittua tehdä, joka saattoi vaikuttaa myös taukojen pitämiseen tai niiden kestoan. Edellä mainittujen asioiden lisäksi myös esimiehen kannustava suhtautuminen ja erityisesti oma esimerkki istumisen tauottamiseen ja liikkeen lisäämiseen mainittiin myös tärkeänä omaan toimintaan vaikuttavana asiana. Etätyöpalaverien yhteydessä korostui erityisesti yhdessä luotujen etäpalaverikäytäntöjen sopiminen ja noudattaminen keskeisenä etätyöpäivän liikkeeseen vaikuttavana tekijänä.

### 3.6.2 Liikkeen lisääminen on keskeinen tavoite

Yleisesti ottaen haastatteluissa korostui se, että vaikka istumisen vähentämisen tarpeesta oltaisiinkin yleisellä tasolla tietoisia, ei tämä välttämättä kanavoidu istumisen tauottamiseksi työpäivän lomassa.

Istumiseen ei välttämättä työtehtävien suorittamisen lomassa kiinnitetä juurikaan huomiota, vaikka sen tauottamisen hyödyllisyydestä oltaisiinkin yleisellä tasolla tietoisia. Lisäksi, vaikka omia kokemuksia pitkittyneen istumisen haitoista nousikin haastatteluissa esiin, vaikuttivat nämä motivoivan lähinnä reaktiivista käyttäytymistä. Toisin sanoen, istumisen tauottamiseen aletaan kiinnittää huomiota vasta sitten, kun aivot ja niskat ovat jo jumissa. Toisaalta osallistujat, jotka tauottivat ahkerasti ja systemaattisesti istumistaan hyödynsivät tähän erilaisia keinoja – ennen kaikkea ajastettuja hälytyksiä ja taukojen, ja erityisesti niiden sisällön, tietoista suunnittelua osaksi työpäivää. Heillä oli istumisen tauottamiseen liittyen selkeät rutiinit, joita he noudattivat työympäristöstä riippumatta, jonka myötä he loivat struktuuria myös etätyöpäiviinsä. Erilaiset hälytykset kuitenkin itsessään tuskin ovat riittäviä, sillä ne on helppo sivuuttaa työn lomassa. Haastattelujen myötä nousi myös esiin, että istumista tauottavat asiat eivät useinkaan liity istumisen tauottamiseen sitä tekevän yksilön näkökulmasta. Pikemminkin, etätöissä istumista saatetaan tauottaa esimerkiksi keskittymiskyvyn tai vireystilan parantamiseksi tai ylläpitämiseksi, ongelman ratkaisun apuna ja toisaalta erilaisten kodin askareiden tai muiden tarkoituksellisten tekemisten myötä. Tämä tulisi ottaa huomioon edistettäessä työpäivänaikaisen liikkeen lisäämistä. Istumisen tauottamista vain istumisen tauottamisen vuoksi ei välttämättä koeta mielekkäänä työpäivän lomassa, jossa sillä on riski muodostua pikemminkin ärsyttäväksi ylimääräiseksi hoidettavaksi asiaksi. Tietoisen huomion merkitys liikkeen kertymiseen vaikuttaisi kuitenkin korostuvan etätöissä, jossa päivänaikainen kokonaisliike on vähäisempään ja ulkoisista tekijöistä juontuvia katkoksia istumiseen tulee vähemmän. Toisaalta etätyöympäristössä istumisen spontaani tauottaminen koettiin usein toimistoa helpommaksi, joten voi olla niin, että liikkeen lisääminen on istumisen tauottamista keskeisempi tavoite, jos pyritään vaikuttamaan etätyöpäivän aikaisen fyysisen aktiivisuuden kertymiseen.



## 4 Yhteenveto

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli vertailla etä- ja toimistotyöpäivän fyysistä aktiivisuutta ja paikallaanoloa hybridityöntekijöillä pandemia-ajan jälkeen. Tutkimustulokset tukevat aikaisempia sekä pandemiaa edeltäviä että pandemian aikaisia tuloksia siitä, että etätyö lisää työpäivän paikallaanolon määrää ja vähentää reippaan ja rasittavan fyysisen aktiivisuuden määrää. Etätyöajalla paikallaanoloa kertyi jopa puoli tuntia enemmän kuin toimistotyöajalla. Etätyön istumista kuitenkin tauotettiin useammin, mutta nämä aktiiviset tauot jäivät lyhyemmiksi kuin toimistotyössä. Tietotyön vaatiman istumisen tauottamisen tärkeys tiedostettiin työntekijätasolla melko hyvin, mutta siihen tarvittavat keinot ja käytänteet eivät näytä vielä olevan riittävän tehokkaita tai etätyöhön tarpeeksi soveltuvia.

### 4.1 Etätyön uhat ja mahdollisuudet

Edeltävät tutkimukset ovat havainneet, että etätyössä paikallaanoloa kertyy enemmän kuin toimistotyössä (Fukushima ym. 2021; Koohsari ym. 2021; Walhström ym. 2023). Tämän tutkimushankkeen tulokset vahvistavat näitä aikaisempia löydöksiä osoittamalla, että pandemian jälkeinen etätyö kerryttää (edelleen) enemmän paikallaanoloa, vähemmän fyysistä aktiivisuutta ja lyhyempiä aktiivisuusjaksoja perinteisempään toimistotyöhön verrattuna. Etenkin aamut ja aamupäivät näyttävät jäävän etätyössä hyvinkin passiivisiksi. Tätä ilmiötä mahdollisesti selittävät etätyön luonne, jossa korostuvat istumista vaativat työtehtävät, mutta myös työmatkaliikunnan poisjäänti etätyöpäiviltä. Toisaalta tulos saattaa myös vahvistaa epäilyä, että opitut etätyökäytänteet ovat edelleen pandemia-ajan muovaamia, jolloin ne vaatisivat päivittämistä ja/tai uudenlaisia käytänteitä (Leskinen ym. 2024).

Toimistoille suunnatut interventiot ovat vähentäneet työajan istumista jopa 40 minuuttilla (Wang ym. 2024). Kaikkia toimistoille suunnattuja toimia ja keinoja istumisen vähentämiseksi ei kuitenkaan voida suoraan siirtää etätyöhön (Clark ym. 2022) eikä niiden tehosta etätyöympäristöissä ole vielä tutkimustietoa (Leskinen ym. 2024). Esimerkiksi istumisen korvaaminen seisomatyöasennolla on osoitettu olevan tehokas keino istumisen määrän vähentämiseksi, mutta oletettavasti vain pienellä osalla toimistotyöntekijöistä on sähkötyöpöytä etätyöpisteellään. European Agency for Safety and Health at Work – EU-OSHA<sup>4</sup> suosittelee, että työajasta 30 % tuli koostua seisomisesta, 60 % istumisesta ja 10 % liikkumisesta. Näin ollen etätyöpisteiden ergonomiaan tulisi panostaa enemmän, jotta työasentoja voitaisiin muuttaa etätyöpäivän aikana riittävästi. Toisaalta esimerkiksi sähkötyöpöydän hankkiminen etätyöympäristöön ei välttämättä ole mahdollista kaikille etätyöntekijöille tai heidän työntantajilleen, jolloin muitakin keinoja etätyöpäivän istumisen vähentämiseksi ja liikkeen lisäämiseksi todennäköisesti tarvitaan. Toisaalta etätyön on pohdittu tarjoavan mahdollisuuksia liikkumiselle etätyön joustavuuden ansiosta (Gibson ym. 2023), mutta mitä ilmeisimmin etätyön tarjoamia mahdollisuuksia ei vielä osata, haluta tai voida hyödyntää.

Etätyössä on kuitenkin potentiaalia istumisen tauottamiseen, sillä etätyötä tauotetaan useammin kuin toimistotyötä. Etätyötä voidaan tauottaa esimerkiksi kotitöillä tai muilla lyhyillä siirtymisillä, mutta toisaalta lounas- ja kahvitauot voivat etätöissä jäädä pitämättä tai niitä saatetaan pitää tietokoneen äärellä. Etätyöpäiviin saatetaan myös valikoida keskittymistä vaativia tehtäviä tai runsaasti etäpalavereita sisältäviä työpäiviä saatetaan valikoida etäpäiviksi. Täten myös etätyöpäivän työtehtävien sisältö saattaa

---

4 [Prolonged constrained standing postures: health effects and good practice advice | Safety and health at work EU-OSHA](#)

vaikuttaa pidemmän aktiivisen tauon pitämistä. Työpäivänaikaisen liikkeen lisäämiseen etätyössä kaivattane toimistoa enemmän suunnitelmallisuutta, sillä keskittymistä katkovia ulkoisia ärsykeitä on siellä vähemmän, jonka lisäksi toimistotyöpäivän lomaan sisältyvään kulkemiseen liittyvä liike jää pois. Toisaalta spontaaneja taukoja etätöissä vaikuttaisi tulevan enemmän, jonka myötä huomio tulisikin etätöissä keskittää erityisesti päivänaikaisen liikkeen lisäämiseen. Toisin sanoen, taukojen ottamisen ohessa etätöissä keskeistä lienee erityisesti taukojen sisältö tai mahdollisesti niiden pituus.

Huomionarvoista on myös, että työyhteisöllä voi olla keskeinen merkitys päivänaikaisen aktiivisuuden kertymisen näkökulmasta, vaikka etätöissä työyhteisö onkin etäämpänä. Organisaatiolähtöisen positiivisen viestin koettiin lisäävän asian tiedostamista ja tärkeyttä, jonka lisäksi se saattoi tarjota oikeutuksen omasta hyvinvoinnista huolehtimiselle taukojen pitämisen muodossa. Toisaalta positiivinen viesti ei itsessään välttämättä ole riittävä, jos se ei ilmene työyhteisön arkipäivän työnteon käytänteissä. Työyhteisön on todettu auttavan toimistolle suunnattujen interventioiden onnistumisessa (Shrestha ym. 2018), joten on perusteltua olettaa, että myös etätyössä yhteisesti sovitut käytänteet ja asenteet etätyön tauottamiselle edesauttasivat etätyön tauottamista (Hadgraft ym. 2018). Yhteisesti sovitut ja eksplisiittisesti julkilausutut istumisen tauottamiseen kannustavat työyhteisön käytänteet todennäköisesti myös poistaisivat etätyön tauokäyttäytymiseen ja sen sallittavuuteen liittyvää epäselvyyttä ja tästä seuraavaa mahdollista taukojen pitämiseen liittyvää syyllisyyttä. Näiden lisäksi erityisesti etäpalaverikäytänteiden sopiminen ja muokkaaminen liikkumistaukoja mahdollistaviksi nousi keskeiseksi. Etäpalaverit vaikuttavat olevan toisaalta yleisiä ja toisaalta varsinkin pitkäkestoisina tai ketjuuntuvina tehokkaita liikkeen estäjiä.

Toimistotyössä taukoja istumisesta saattaa tulla keskimääräisesti vähemmän, mutta aktiiviset tauot ovat pidempiä kuin etätyössä. Toimistolla taukojen pitoa saattaa estää se, ettei haluta häiritä muita työntekijöitä. Toimistolla tietotyötä tehtäen kuitenkin enemmän seisten, koska sähkötyöpöydät ovat jo hyvin yleisiä. Lisäksi työtehtävät saattavat olla hieman aktiivisempia toimistossa, kun työtä tehdään yhdessä muiden kanssa ja mahdolliset tauotkin vietetään työkavereiden kanssa yhtä aikaa. Toimistotyöpäivä kerryttää myös enemmän reipasta ja rasittavaa aktiivisuutta sekä työajalla että vapaa-ajalla. Tämä havainto saattaa selittyä aktiivisilla siirtymillä, mutta myös työmatkaliikunnalla, jota etätyöpäivänä ei kerry. Työmatkaliikunta on tärkeä toimistotyöntekijöiden liikkuttaja ja terveyden edistäjä, koska se on säännöllistä ja kohtuullisesti rasittavaa liikuntaa (esim. Byambasuk ym. 2020). Näin ollen työmatkaliikunnan korvaaminen etätyöajalla esimerkiksi aktiivisten taukojen kautta tai etätyöpäivän vapaa-ajan liikunnalla on ensiarvoisen tärkeää työpäivän paikallaanoloajan vähentämiseksi (Leskinen ym. 2024).

## 4.2 Tulevaisuuden näkökulmia

Hybridityö on hyvin yleistä ja suosittua, ja sen ei ole havaittu vaikuttavan työstä suoriutumiseen (Bloom ym. 2024). Työolobarometrin<sup>5</sup> (2023) mukaan etätyötä teki Suomessa päivittäin joka kymmenes palkansaaja. Viikoittain etätöitä teki liki viidennes (19 %). Yleisintä oli, että etätöitä tehtiin 2-3 päivänä viikossa. Ylemmistä toimihenkilöistä 19 % teki etätyötä päivittäin ja 38 % viikoittain, alemmissa toimihenkilöissä vastaavat luvut olivat 10 % ja 16 %.

Paikallaanolon määrä etätyöpäivinä on kuitenkin tutkimusten mukaan suuri. Paikallaanolo, yleensä istuminen, vähentää lihastyötä ja kehon liikehdistä, jolloin aineenvaihdunta laskee lähelle lepotilaa (Pinto ym. 2023). Tämä kehon pysähtyneisyys yhdistyy kohonneeseen sydän- ja verisuonitautien riskiin, tyypin 2 diabetekseen ja ennen aikaisen kuoleman riskiin (Katzmarzyk ym. 2019). Siksi paikallaanolon vähentämistä ja tauottamista suositellaan rinnakkain liikkumisen kanssa<sup>6</sup>. Tuoreimpien tutkimusten mukaan paras tauko on aktiivinen, liikettä (esim. kävelyä tai kyykkyä) sisältävä tauko (Mänttari 2024, Lamberg ym. 2025). Istumisen tauottamisen kevyellä liikunnalla on havaittu tuovan enemmän terveyshyötyjä kuin pelkillä seisomaannousuilla (Buffey ym. 2022). Paikallaanolon vähentämiseen tärkeitä keinoja on perusteltua suunnata työaikaan, sillä toimistotyöstä yli 70 % tehdään istuen. Tämän

5 [Työolobarometri 2023 - Työ- ja elinkeinoministeriö](#)

6 [Aikuisten liikkumisen suositus - UKK-instituutti](#)

tutkimuksen perusteella etenkin aamu ja aamupäivän tunnit jäävät etätyöpäivänä hyvin passiivisiksi. Nämä toimintatavat saattavat juontua pandemian aikaisista toimintamalleista, jolloin esimerkiksi aamulla nukuttiin pidempään (esim. Ruohomäki ym. 2023).

Hybridityö voi parhaimmillaan yhdistää sekä toimistotyöskentelyn että etätyöskentelyn parhaat puolet. Etätyön joustavuus onkin saattanut tarjota monille paremman mahdollisuuden liikunnan harrastamiselle, mutta toisaalta työmatkaliikunnan poisjäänti etätyöpäivistä saattaa osalta vähentää päivän fyysistä aktiivisuutta, jollei sitä korvata muulla liikkumisella. Etätyöpisteiden ergonomia on vielä kartoittamatta, ja tämä tutkimus antoi vihjeitä siitä, että etätyövälineistö on vielä vajavaista toimistotyöpiireeseen verrattuna. Etätyöntekijöiden on havaittu raportoivan eniten alaselkä- ja niskakipuja (Fadel ym. 2023), mutta tutkimuksia etätyön vaikutuksista muihin tuki- ja liikuntaelimistön oireisiin tai sairauspoissaoloihin tarvitaan.

Keinoja etätyöpäivän fyysisen aktiivisuuden lisäämiseksi on vielä niukasti eikä kaikki toimistoympäristöön suunnatut käytänteet, esim. sähkötyöpöydät, portaiden käyttö, ja kävelypalaverit siirry sellaisenaan etätyöympäristöihin. Taukoherätteet saattavat toimia lyhyellä aikavälillä, mutta ne ovat helposti ohitettavissa ja vaatinevat yksilöltä myös sitoutumista ja tietoista tauottamisen suunnittelua. Toisaalta aikaperusteiset tauot tai herätteet voisivat soveltua hyvin esimerkiksi etäpalaverien tauottamiseen, edellyttäen, että niiden käytöstä on yhteisesti sovittu ja käytäntöjä myös yhteisesti noudatetaan. On myös ehdotettu, että istumisen tauottaminen sidottaisiin tehtäväperusteisiin taukoihin (ten Broeke ym. 2022), jolloin ne ajoittuisivat työtehtäviin tai niiden siirtymiin, esimerkiksi sähköpostien lähettämiseen tai puhelun vastaamiseen. Tehtäväperusteiset tauot kenties soveltuvat pääasiassa rutiinimaisiin tai muihin tehtäviin, jotka ovat kestoltaan verrattain lyhyitä tai joiden kesto on jossain määrin ennakoitavissa. On kuitenkin epäselvää, kuinka hyvin tehtäväperusteiset tauot soveltuvat keskittymistä vaativiin isompiin tehtäviin tai tehtäväkokonaisuuksiin, joita etätöihin saatetaan korostuneesti valikoida.

Etätyöntekijän fyysisen aktiivisuuden lisääminen ei kuitenkaan voi jäädä vain työntekijän vastuulle (Leskinen ym. 2024). Organisaatio voi tukea etätyöntekijää yhteisten käytäntöjen avulla tai tarjoamalla esimerkiksi liikuntamahdollisuuksia työajalle, ohjattua liikuntaa tai rahallista tukea liikuntaan (esim. liikuntasetelit). Liikkuva työelämä<sup>7</sup> -sivustolta löytyy materiaalia työpäivän aktiivisuuden lisäämiseksi sekä työntekijälle että työnantajalle.

### 4.3 Johtopäätökset

Etätyö lisää paikallaanolon määrää ja vähentää fyysistä aktiivisuutta toimistotyöhön verrattuna. Syitä etätyön passiivisuudelle saattavat olla paikallaanoloa vaativat työtehtävät, liian lyhyet tauot, etätyöpisteen apuvälineiden niukkuus, työntekijältä tai työyhteisöltä puuttuvat taukokäytänteet ja -keinot, etätyön tauottamisen sallittavuuteen liittyvät epäselvät työyhteisön normit, ja/tai työmatkaliikunnan puute. Etätyöntekijän fyysisen aktiivisuuden lisäämiseksi tarvitaankin etätyöhön paremmin soveltuvia toimia ja käytänteitä. Tämän vuoksi myös toimistoille suunnattuja tehokkaita interventioita tulisi testata etätyöympäristöissä.

Tutkimushanke on tuottanut ainutlaatuista tietoa etätyöntekijän fyysisen aktiivisuuden lisäämiseksi ja paikallaanolon vähentämiseen tähtäävien keinojen ja toimien tueksi. Etätyössä on potentiaalia istumisen tauottamiselle, joka tulisi paremmin hyödyntää tai ottaa huomioon esimerkiksi olemassa olevissa taukosovelluksissa ja -käytänteissä. Etätyön ergonomiaan tulisi panostaa enemmän, jotta työasentoja voisi vaihdella etätyöpisteellä useammin eikä varsinkaan pitkittynyttä istumista kertyisi liikaa. Lisäksi esimies- ja organisaatiosolta toivotaan enemmän tukea etätyön tauottamisen käytänteihin.

---

7 [Liikkeellä työkyvyn puolesta - Liikkuva työelämä](#)

# Viisi vinkkiä etätyöhön



## VAIHTELE TYÖASENTOJA TYÖPÄIVÄN AIKANA

- Työpäivän tulisi sisältää seisomista, istumista ja liikkumista.
- Pitkittynyttä istumista tulisi välttää tai tauottaa riittävän usein.



## YHDISTÄ TAUKO ITSELLESI MIELEKKÄÄSEEN TEKEMISEEN

- Mieti etukäteen, mitä teet, kun tauko koittaa.
- Kytke tauon ottaminen johonkin toistuvaan työtehtävään.
- Seisomaannousu on hyvä, liikkeelle lähtö vieläkin parempi.



## PIDENNÄ AKTIIVISIA TAUKOJA ETÄTYÖPÄIVÄNÄ

- Älä vietä taukojasi koneen äärellä.
- Kerrytä liikkumista esim. kodin askareilla, ulkoilemalla tai taukojumpalla.
- Aktiivinen tauko tuo terveyshyötyjä.



## KESKUSTELE TYÖPAIKALLASI ETÄTYÖN TAUOTTAMISEN KÄYTÄNTEISTÄ

- Etäpalavereja tulisi tauottaa säännöllisesti ja niiden ketjuuntumista tulisi välttää.
- Voiko etäpalaveriin osallistua kuunnellen, keskustellen ja kävellen?
- Miten työpaikallasi suhtaudutaan istumisen tauottamiseen etätöissä?



## LISÄÄ LIKETTÄ ENNEN ETÄTYÖN ALOITTAMISTA TAI ETÄTÖIDEN JÄLKEEN

- Työpaikalle siirtymisen puute saattaa vähentää etätyöpäivän aktiivisuutta.
- Korvaa työmatkaliikunta esimerkiksi pienellä kävelylenkillä ennen töitä tai töiden jälkeen.

# Lähteet

- Bloom N, Han R, Liang J. 2024. Hybrid working from home improves retention without damaging performance. *Nature*, 630: 920-925.
- Buffey AJ, Herring MP, Langley CK, Donnelly AE, Carson BP. 2022. The Acute Effects of Interrupting Prolonged Sitting Time in Adults with Standing and Light-Intensity Walking on Biomarkers of Cardiometabolic Health in Adults: A Systematic Review and Meta-analysis. *Sports Medicine*, 52(8): 1765-1787.
- Byambasukh O, Snieder H, Corpeleijn E. 2020. Relation Between Leisure Time, Commuting, and Occupational Physical Activity With Blood Pressure in 125 402 Adults: The Lifelines Cohort. *Journal of the American Heart Association*, 9(4): e014313.
- Cane J, O'Connor D, Michie S. 2012. Validation of the theoretical domains framework for use in behaviour change and implementation research. *Implementation Science*, 7: 37.
- Clark BK, Brakenridge CL, Healy GN. 2022. The Importance of Research on Occupational Sedentary Behaviour and Activity Right Now. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 19: 15816.
- Fadel M, Bodin J, Cros F, Descatha A, Roquelaure Y. 2023. Teleworking and Musculoskeletal Disorders: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(6): 6.
- Fukushima, N., Machida, M., Kikuchi, H., Amagasa, S., Hayashi, T., Odagiri, Y., Takamiya, T., & Inoue, S. 2021. Associations of working from home with occupational physical activity and sedentary behavior under the COVID-19 pandemic. *Journal of Occupational Health*, 63(1): e12212.
- Gale NK, Heath G, Cameron E, Rashid S, Redwood S. 2013. Using the framework method for the analysis of qualitative data in multi-disciplinary health research. *BMC Medical Research Methodology*, 13: 117.
- Gibson N, Coenen P, Hallman D, Holtermann A, Mathiassen SE, Straker L. 2022. Postpandemic hybrid work: opportunities and challenges for physical activity and public health. *Br J Sports Med*, 56: 1203-1204.
- Hadgraft NT, Brakenridge CL, Dunstan DW, Owen N, Healy GN, Lawler SP. 2018. Perceptions of the acceptability and feasibility of reducing occupational sitting: Review and thematic synthesis. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 15(1): 90.
- Katzmarzyk PT, Powell KE, Jakicic JM, Troiano RP, Piercy K, Tennant B. 2019. Sedentary behavior and health: Update from the 2018 Physical Activity Guidelines Advisory Committee. *Medicine and Science in Sport and Exercise*, 51(6): 1227-1241.
- Kolu P, Kari JT, Raitanen J, Sievänen H, Tokola K, Havas E, Pehkonen J, Tammelin TH, Pahkala K, Hutri-Kähönen N, Raitakari OT, Vasankari T. 2022. Economic burden of low physical activity and high sedentary behaviour in Finland. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 76(7): 677-684.
- Koohsari MJ, Nakaya T, Shibata A, Ishii K, Oka K. 2021. Working from Home After the COVID-19 Pandemic: Do Company Employees Sit More and Move Less? *Sustainability*, 13: 939.
- Lamberg S, Brakenridge CJ, Dunstan DW, Finni T, Healy GN, Owen N, Pesola A. 2025. Electromyography of sedentary behavior: Identifying potential for cardiometabolic risk reduction *Medicine and Science in Sport and Exercise*, 57(1): 11-22.
- Langlois M, Wasfi RA, Ross NA, El-Geneidy AM. 2016. Can transit-oriented developments help achieve the recommended weekly level of physical activity? *Journal of Transport and Health*, 3(2): 181-190.

- Leskinen T., Tuominen M., Suorsa K. 2024. Toimistotyö monipaikkaistuu, mutta etätyöntekijät passivoituvat? *Futura*, 1: 62-69.
- Milther C, Winther L, Stahlhut M, Curtis DJ, Aadahl M, Kristensen MT, Sorensen JL, Dall CH. 2023. Validation of an accelerometer system for measuring physical activity and sedentary behavior in healthy children and adolescents. *European Journal of Pediatrics*, 182: 3639-3647.
- Mänttari S. 2024 Kävelytauoilla aktiivisuutta ja terveyttä istumatyöhön. *Työterveyslääkäri*, 42(3):46-48.
- Olsen HM, Brown WJ, Kolbe-Alexander T, Burton NW. 2018. Flexible work: The impact of a new policy on employees' sedentary behavior and physical activity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 60: 23-28.
- Pinto AJ, Bergouignan A, Dempsey PC, Roschel H, Owen N, Gualano B, Dunstan DW. 2023. Physiology of sedentary behavior. *Physiological reviews*, 103(4): 2561-2622.
- Physical Activity Guidelines Advisory Committee. 2018. *Physical Activity Guidelines Advisory Committee Scientific Report*. Washington, DC: U.S. Department of Health and Human Services, 2018. [Scientific Report | odphp.health.gov](https://odphp.health.gov)
- Ruohomäki V, Vuorento M, Kaila-Kangas L, Laitinen J, Joensuu M, Soikkanen A. 2023. Työn uudet muodot ja työkyvystä huolehtiminen: Terveyskäyttäytyminen etätyössä [D4]. Työterveyslaitos. [Työn uudet muodot ja työkyvystä huolehtiminen : terveyskäyttäytyminen etätyössä](#)
- Shrestha N, Kukkonen-Harjula KT, Verbeek JH, Ijaz S, Hermans V, Pedisic Z. 2018. Workplace interventions for reducing sitting at work. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 12(12): CD010912.
- Stockwell S, Trott M, Tully M, Shin J, Barnerr Y, Butler L, McDermott D, Schuch F, Smith L. 2021. Changes in physical activity and sedentary behaviours from before to during the COVID-19 pandemic lockdown: a systematic review. *BMJ Open Sport & Exercise Medicine*, 7: e000960.
- ten Broeke P, Gardner B, Beckers DGJ, Geurts SAE, & Bijleveld E. 2022. Why do people sit? A framework for targeted behavior change. *Health Psychology Review*, 17(4): 641-654.
- Van Hooff MLM, Geurts SAE, Kompier M, Taris T. 2007. "How Fatigued Do You Currently Feel?" Convergent and Discriminant Validity of a Single-Item Fatigue Measure. *Journal of Occupational Health*, 49(3): 224-234.
- Vasankari T, Tokola K, Kolu P, Husu P, Kyröläinen H, Pihlainen K, Raitanen J, Vähä-Ypyä H, Vaara J, Sunntila M, Sievänen H. 2023. Suomalaisten kestävyyskunto on laskenut vuosikymmeniä - Onko Suomessa tulevaisuudessa enää hyväkuntoisia yli 50-vuotiaita työntekijöitä? *Futura*, 1: 4-12.
- Wahlström V, Januario LB, Mathiassen SE, Heiden M, Hallman DM. 2023. Hybrid office work in women and men: do directly measured physical behaviors differ between days working from home and days working at the office? *Annals of Work Exposures and Health*, 67:1043–1055.
- Weigelt O, Gierer P, Prem R, Fellmann M, Lambusch F, Siestrup K, Marcus B, Franke T, Tsantidis S, Golla M, Wyss C, Blume J. 2022. Time to recharge batteriers – development and validation of a pictorial scale of human energy. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(5): 781-798.
- Wang C, Lu EY, Sun W, Chang JR, Tsang HWH. 2024. Effectiveness of interventions on sedentary behaviors in office workers: a systematic review and meta-analysis. *Public Health*, 230: 45-51.
- Yu X, Hao L, Crainiceanu C, Leroux A. 2022. Occupational determinants of physical activity at work: Evidence from wearable accelerometer in 2005–2006 NHANES. *SSM - Population Health*, 17: 100989.