

Työterveyslaitos

Miksi toimistolle tai etätöihin halutaan?

Tutkimushavaintoja Kimmoiset työntekijät
muuttuvassa työelämässä –hankkeesta

Anniina Virtanen, Janne Kaltiainen, Jari Hakanen

YHTEISTYÖSSÄ



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

VARMA

Mitkä tekijät vaikuttavat työntekijöiden toiveisiin tehdä työtään etänä tai työpaikalla?

Tässä koosteessa esittelemme tutkimustuloksia etätyömieltyyksistä ja niihin vaikuttavista tekijöistä.

Loppuvuonna 2019 alkaneen Kimmoiset työntekijät muuttuvassa työelämässä- tutkimushankkeen tavoitteenamme on lisätä ymmärrystä proaktiivisista, yhteisöllisistä ja johtamisen keinoista, joilla voidaan edistää työhyvinvointia muuttuvassa työelämässä. Toisena tavoitteenamme on määritellä työuupumus uudella tavalla sekä edistää sen tunnistamista, ennaltaehkäisyä ja seuranta. Tutkimushankkeen rahoittavat Työsuojelurahasto, Työterveyslaitos ja Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma.

Lisätietoa:
[Kimmoiset työntekijät muuttuvassa työelämässä | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Tutkitut työpaikat

Koosteen tulokset perustuvat seitsemältä työpaikalta (alla) 10-12/2021 kerättyyn aineistoon ($N = 4176$, vastausprosentti 38 %). Kyselyssä tiedustelimme muun muassa ajatuksia työskentelystä etänä ja toimistolla.

The logo for Ilmarinen, featuring the word "ILMARINEN" in white, sans-serif capital letters centered within a dark blue rectangular box.

ILMARINEN

The logo for Snellman, featuring the word "SNELLMAN" in green, sans-serif capital letters above the words "KONSERNI - KONCERNEN" in smaller green, sans-serif capital letters.

SNELLMAN
KONSERNI - KONCERNEN

The logo for Kuopio, featuring the word "KUOPIO" in a bold, black, sans-serif font.

KUOPIO

Tutkimukseen vastanneet

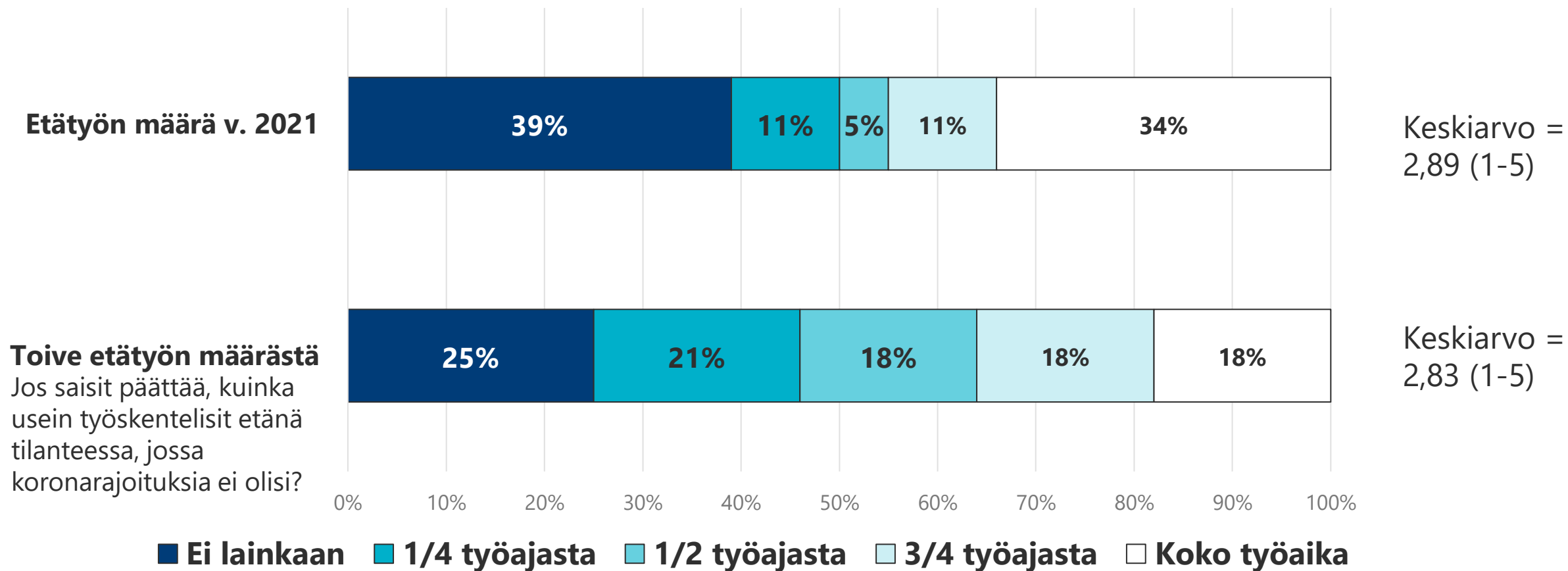
-	N = 4176
Ikä (keskiarvo)	46,7 vuotta
Nainen/mies/muu, ei halua määritellä tai kertoa	63 % / 36 % / 1 %
Viikkotyötunnit (keskiarvo)	37,5 t/vko
Vakituisessa/määräaikaisessa työsuhteessa	91 % / 9 %
Esihenkilö- tai johtoasemassa / työntekijä	16 % / 84 %
Koulutus: yliopisto / amk tai opisto / toinen aste / peruskoulu	30 % / 42 % / 27 % / 3 %
Yksin / jonkun kanssa asuvat	17 % / 83 %
On kotona asuva lapsi tai lapsia / ei kotona asuvia lapsia	38 % / 62 %

Toiveita etätyön määrästä

Kartoitimme toiveita etätyön määrästä

- Kysyimme vastaajilta, kuinka suuren osan työajastaan he olivat viimeisen kolmen kuukauden aikana tehneet etätöitä (vastausvaihtoehdot: en lainkaan, $\frac{1}{4}$ työajasta, $\frac{1}{2}$ työajasta, $\frac{3}{4}$ työajasta tai suunnilleen koko työajan).
- Lisäksi kysyimme sitä, kuinka suuren osan työajastaan vastaajat haluaisivat työskennellä etänä tilanteessa, jossa koronarajoituksia ei olisi. Yhtenä vastausvaihtoehtona oli, ettei etätyö ole omassa työssä mahdollista.

Suurin osa toivoi mahdollisuutta työskennellä etänä, mutta harvempi kuin joka viides kokoaikaisesti

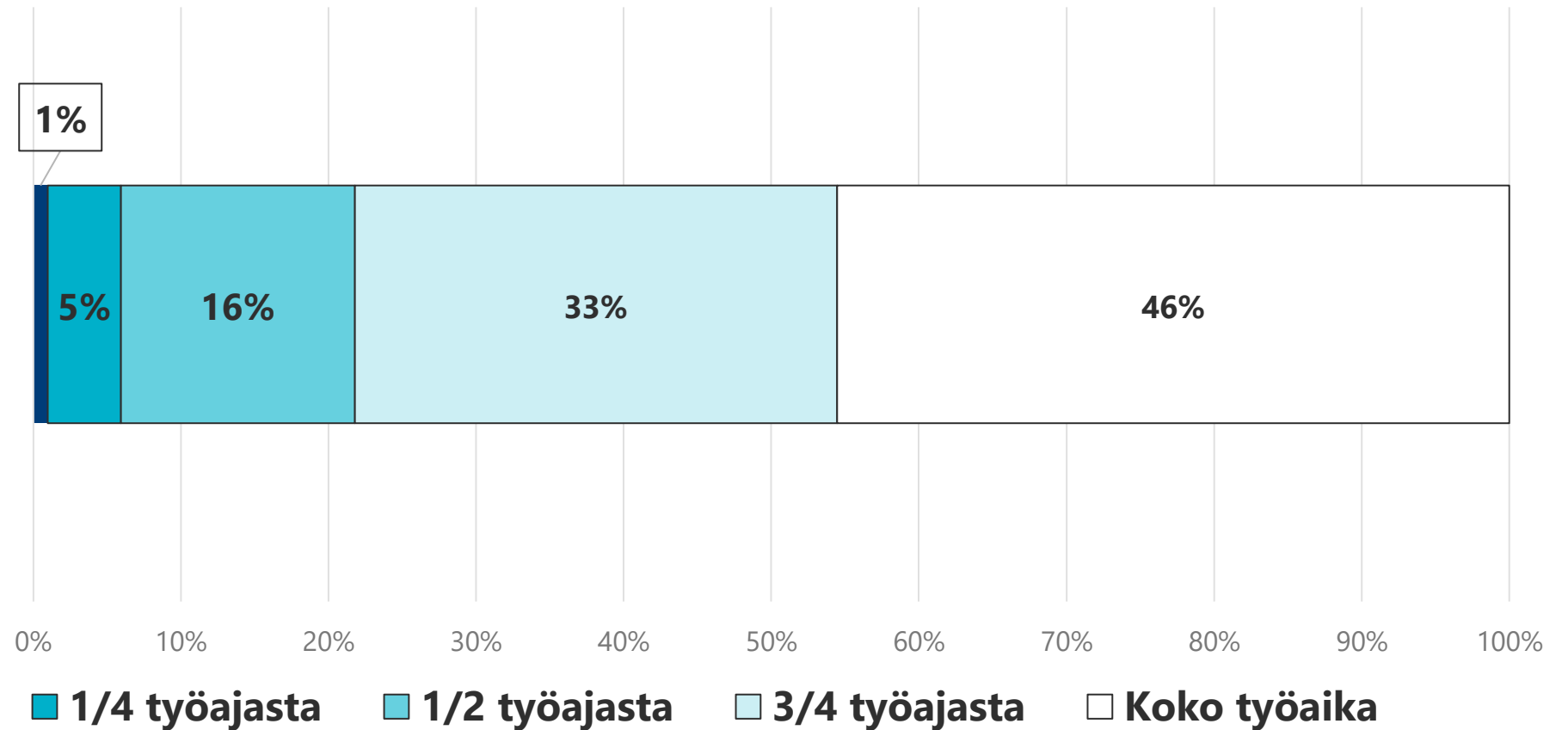


Vastasi kolmanteen kyselyyn ja työ ei estänyt etätyön tekemistä (n=3156)

Yli puolet kokoaikaisesti etätyötä tehneistä haluaisi tehdä myös lähityötä

Toive etätyön määrästä

Jos saisit päättää, kuinka usein työskentelisit etänä tilanteessa, jossa koronarajoituksia ei olisi?



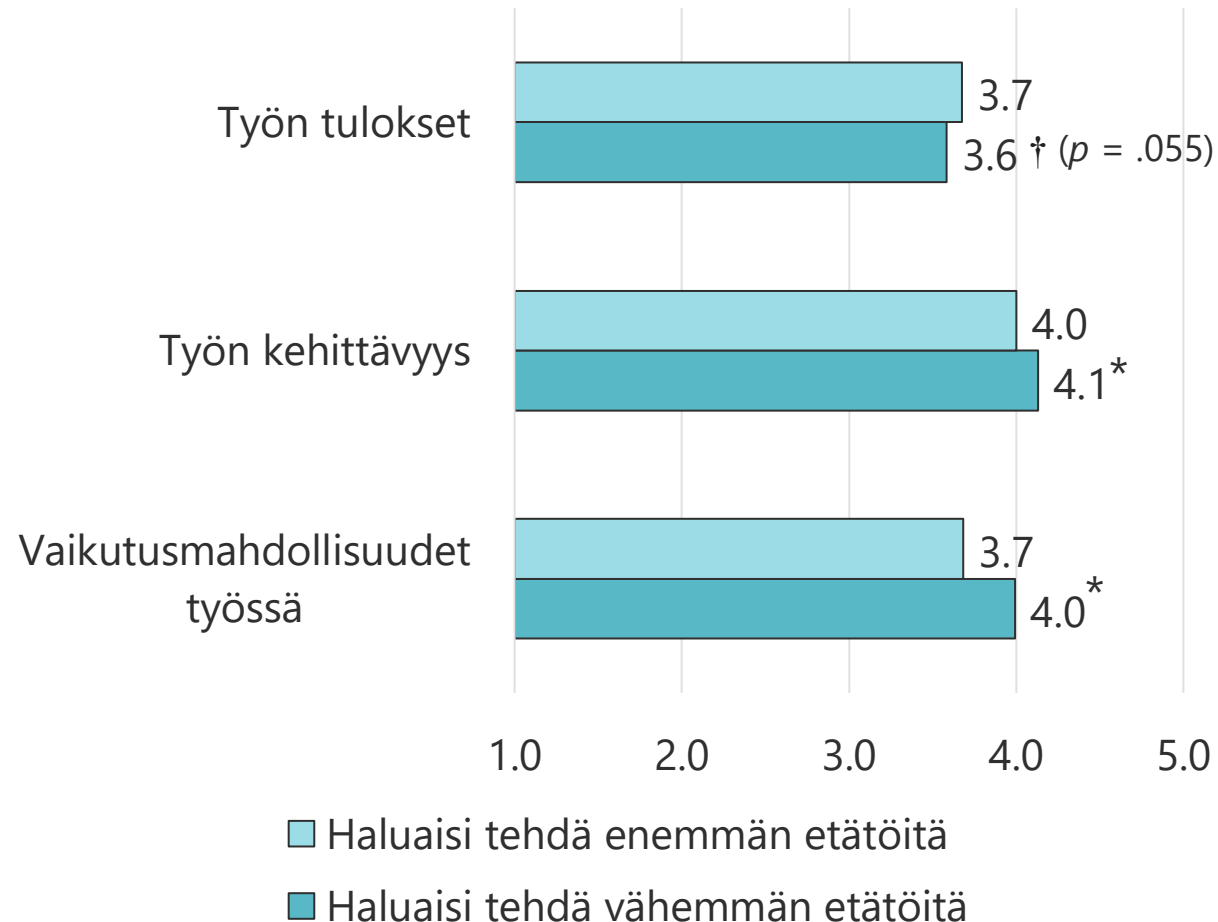
Teki koko työaikansa etänä syyskaudella 2021 (n=1048)

Yli puolella vastaajista etätyön nykyinen ja toivottu määrä olivat tasapainossa

- Vertailimme, miten vastaajien etätyön määrä syksyllä 2021 suhteutui heidän toivomaansa etätyön määrään tilanteessa, jossa koronarajoituksia ei olisi. Tarkastelun kohteena olivat vastaajat, joiden työssä etätyö oli mahdollista.
- Vastaajista 54 %:lla ($N = 1695$) etätyön nykyinen määrä vastasi toivottua etätyön määrää myös jatkossa.
- Vastaajista 24 % ($N = 753$) haluaisi tehdä jatkossa vähemmän etätyötä kuin syksyllä 2021. Puolestaan 22 % ($N = 681$) haluaisi tehdä jatkossa enemmän etätyötä.
- Seuraavassa vertailemme, eroavatko kokemukset työoloista näiden kahden vastaajaryhmän välillä.

**Etätyötä koskeviin toiveisiin
yhteydessä olevat tekijät työssä
ja kotona**

Vaikutusmahdollisuudet ja kehittävyys työssä olivat yhteydessä haluun tehdä vähemmän etätöitä

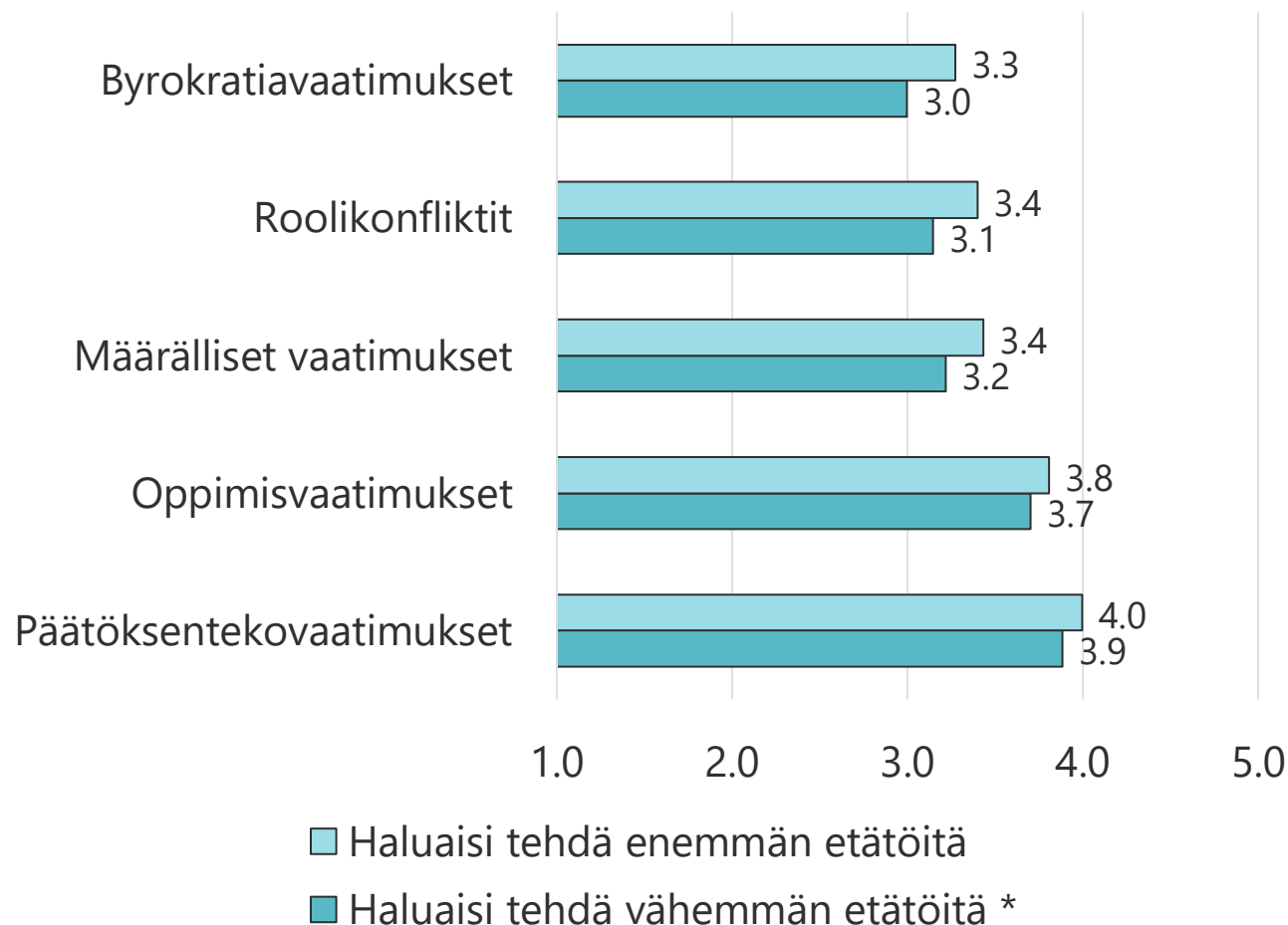


Vaikutusmahdollisuudet työssä (voi tehdä itsenäisiä päätöksiä, sananvalta) ja työn kehittävyys (voi oppia ja käyttää taitoja monipuolisesti) olivat yhteydessä haluun tehdä vähemmän etätöitä.

Työn myönteisten tulosten ja merkityksen näkeminen oli puolestaan viitteellisesti yhteydessä haluun tehdä enemmän etätöitä.

* = Tilastollisesti merkitsevä ero ($p < .05$) tutkittujen ryhmien välillä.

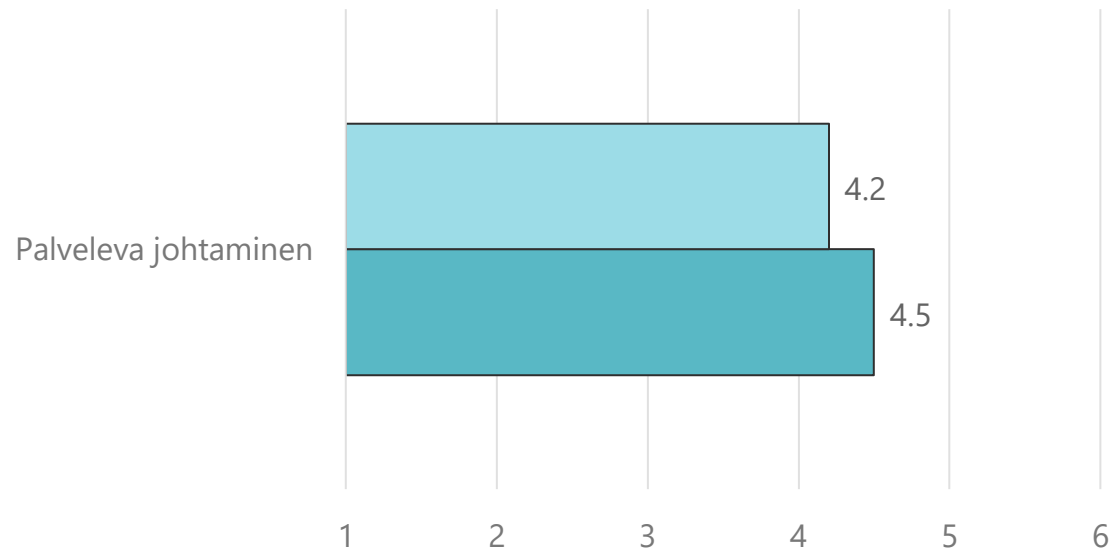
Työn kuormittavat vaatimukset olivat yhteydessä haluun tehdä nykyistä enemmän etätöitä^{*}



He, jotka kokivat työssään mm. sääntöjen ja toimintatapojen kankeutta, ristiriitaisia odotuksia eri tahoilta, työn määrän liialliseksi ja/tai vaateita jatkuvasta uuden oppimisesta ja monimutkaisten päätösten tekemisestä, halusivat todennäköisemmin tehdä nykyistä enemmän etätöitä.

* = Tilastollisesti merkitsevä ero ($p < .05$) tutkittujen ryhmien välillä.

Reilu kohtelu ja palveleva johtaminen olivat yhteydessä haluun tehdä vähemmän etätöitä 1/2



■ Haluaisi tehdä enemmän etätöitä *

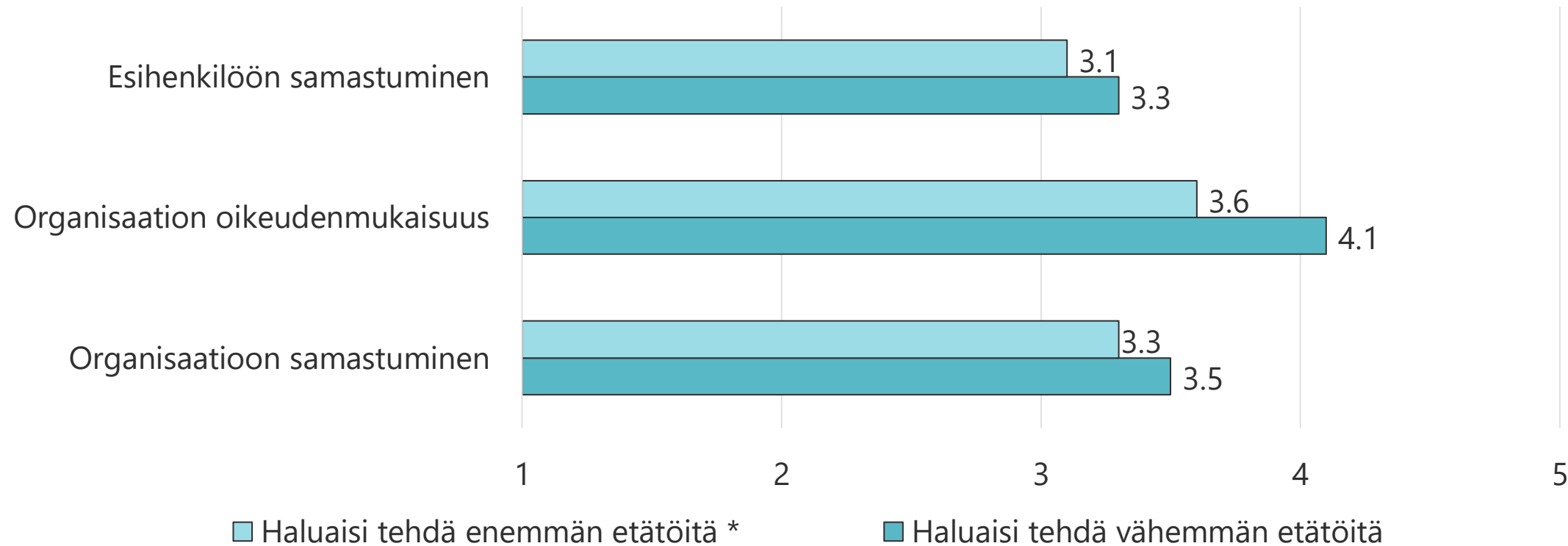
■ Haluaisi tehdä vähemmän etätöitä

Yhteenkuuluvuuden kokemukset (samastuminen) esihenkilön ja työnantajaorganisaation kanssa olivat yhteydessä haluun tehdä nykyistä vähemmän etätöitä. Myös reiluksi koettu kohtelu työpaikalla sekä palveleva johtaminen vähensivät etätyöhaluja.

Palveleva johtaja arvostaa työntekijöitään, rohkaisee työntekijöitä kehittymään ja hyödyntämään kykyjään, antaa kunnian toisille, vastuuttaa kunkin omasta työstään, antaa anteeksi ja kiinnittää huomiota yhteiseen hyvään.

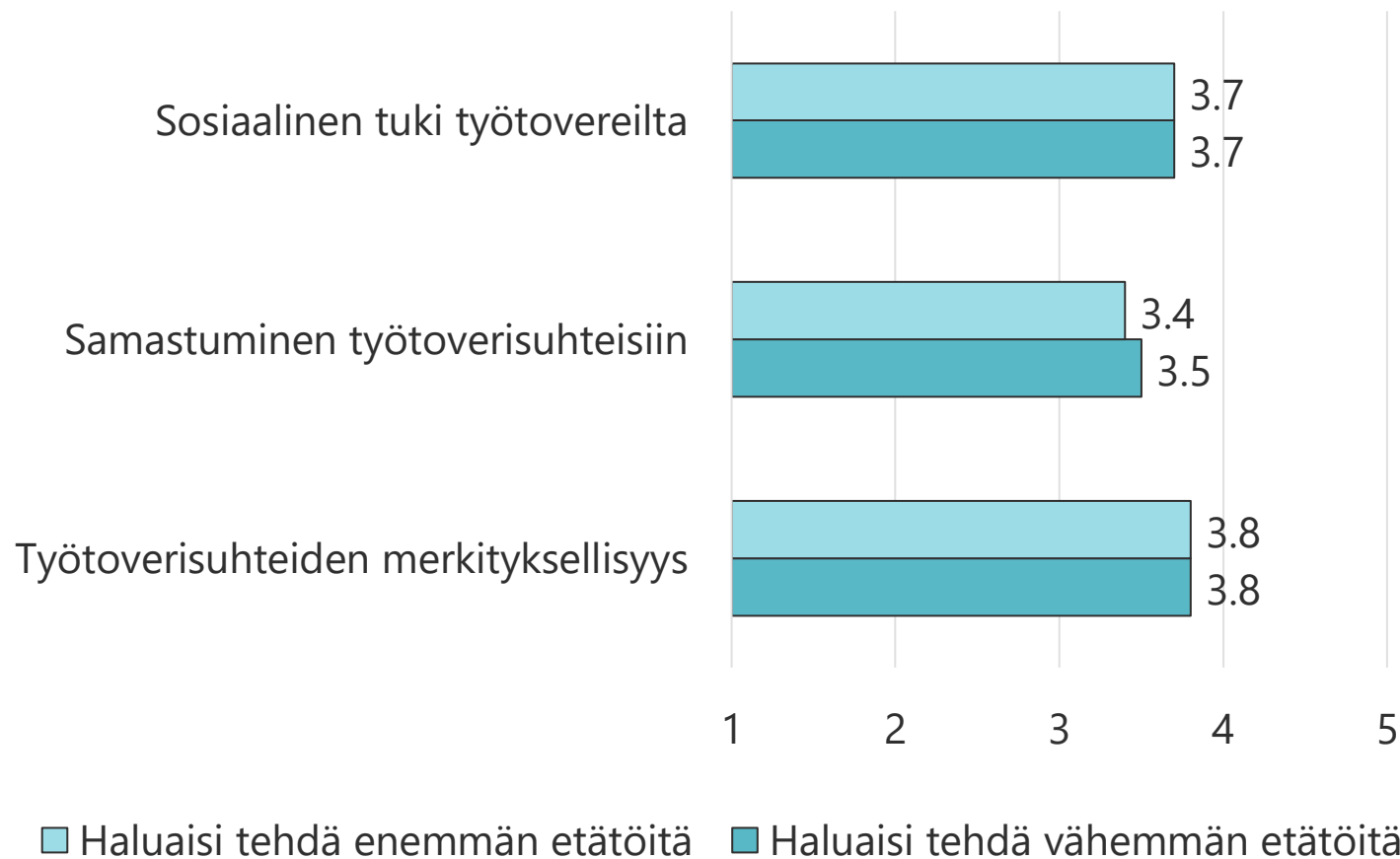
* = Tilastollisesti merkitsevä ero ($p < .05$) tutkittujen ryhmien välillä.

Reilu kohtelu ja palveleva johtaminen olivat yhteydessä haluun tehdä vähemmän etätöitä 2/2



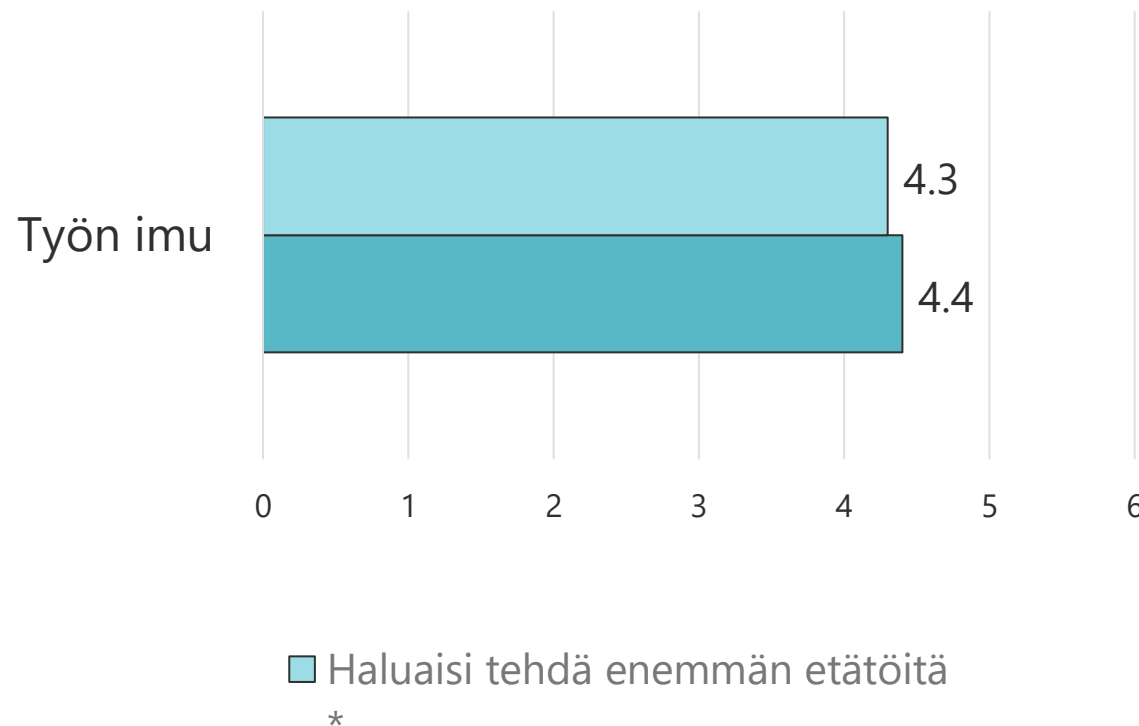
* = Tilastollisesti merkitsevä ero ($p < .05$) tutkittujen ryhmien välillä.

Työtoveritason voimavarat eivät eronneet ryhmien välillä



Työtoverisuhteisiin liittyviä voimavaroja raportoitiin varsin tasaisesti molemmissa tutkituissa ryhmissä (ei tilastollisesti merkitseviä eroja). Tässä aineistossa työtoveritason ilmiöt eivät siis olleet merkittävä etä- tai lähityöhön houkutteleva tekijä, mutta ne olivat yhteydessä siihen, että haluttiin tehdä hybridityötä.

Hyvinvointi työssä yhteydessä vähäisempiin etätyöhaluihin 1/2

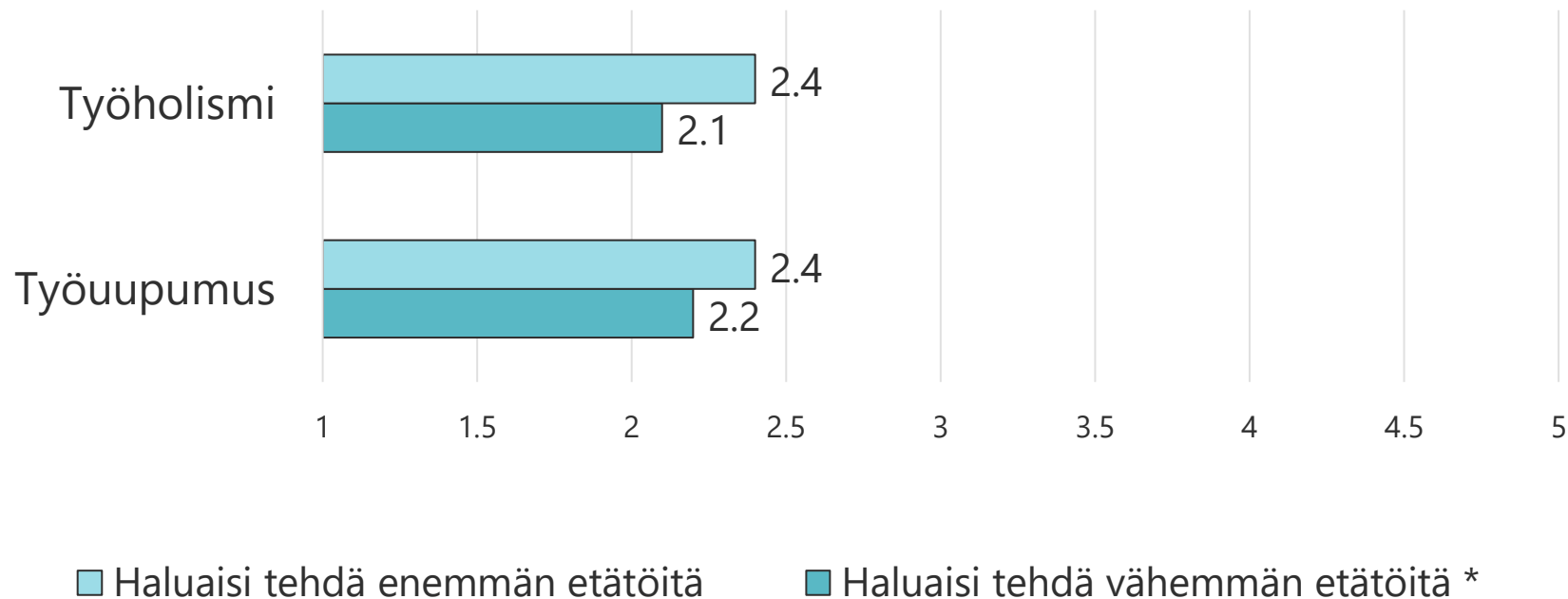


Työn imu oli yhteydessä haluun tehdä nykyistä vähemmän etätöitä. Työn imu on myönteinen työssä koettu tunne- ja motivaatiotila, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen.

Työholismi ja työuupumuksen oireet (pahoinvointi työssä) olivat yhteydessä haluun tehdä nykyistä enemmän etätöitä. Työuupumus koostuu neljästä ydinoireesta: krooninen väsymys, kyynistyminen työssä ja kognitiivisen toiminnan ja tunteiden hallinnan häiriöistä. Työholismia kuvaa pakkomieltinen ja hallitsematon taipumus panostaa työhön kohtuuttomasti voimavaroja.

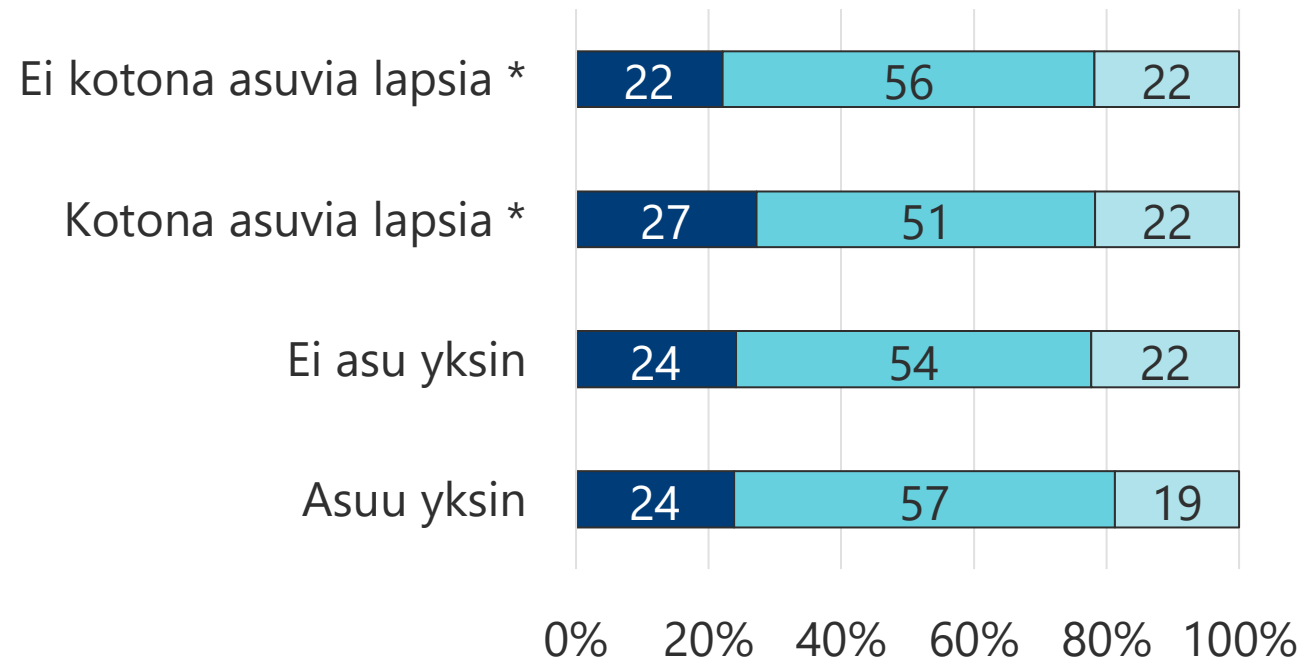
* = Tilastollisesti merkitsevä ero (p < .05) tutkittujen ryhmien välillä.

Hyvinvointi työssä yhteydessä vähäisempiin etätyöhaluihin 2/2



* = Tilastollisesti merkitsevä ero ($p < .05$) tutkittujen ryhmien välillä.

Perhetilanne vaikutti haluun tehdä etätöitä

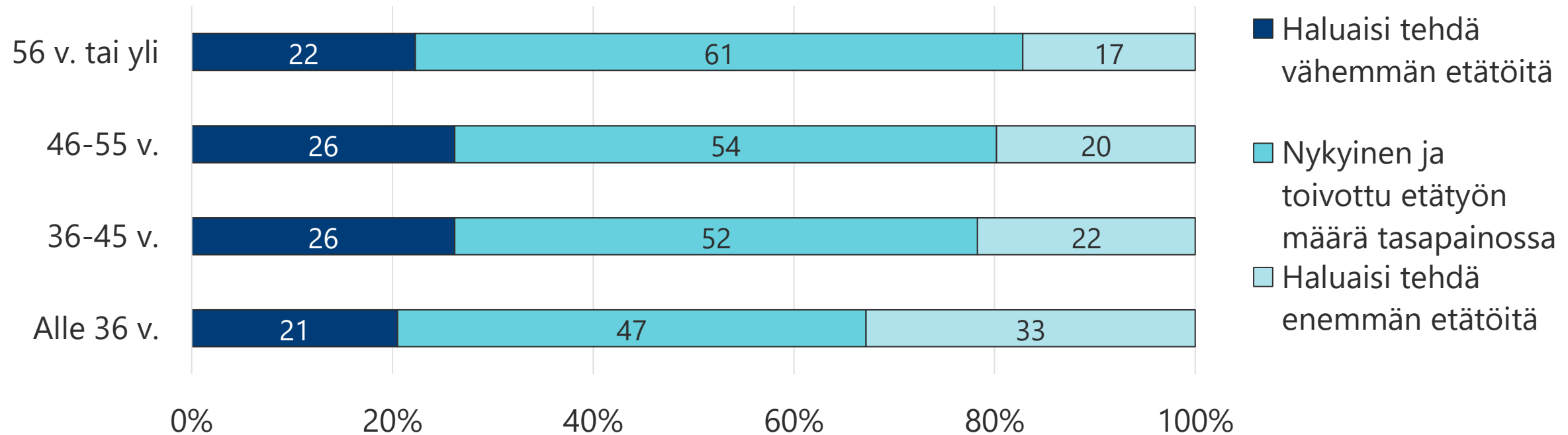


- Haluaisi tehdä vähemmän etätöitä
- Nykyinen ja toivottu etätyön määrä tasapainossa
- Haluaisi tehdä enemmän etätöitä

Yksin ja yhdessä jonkun kanssa asuvien välillä ei ollut eroja etätyötoiveissa. Sen sijaan heistä, joilla oli kotona asuvia lapsia, suurempi osuus halusi tehdä nykyistä vähemmän etätöitä verrattuna heihin, joilla ei ollut kotona asuvia lapsia.

* = Tilastollisesti merkitsevä ero ($p < .05$) tutkittujen ryhmien välillä.

Nuorempi ikä oli yhteydessä haluun tehdä nykyistä enemmän etätöitä



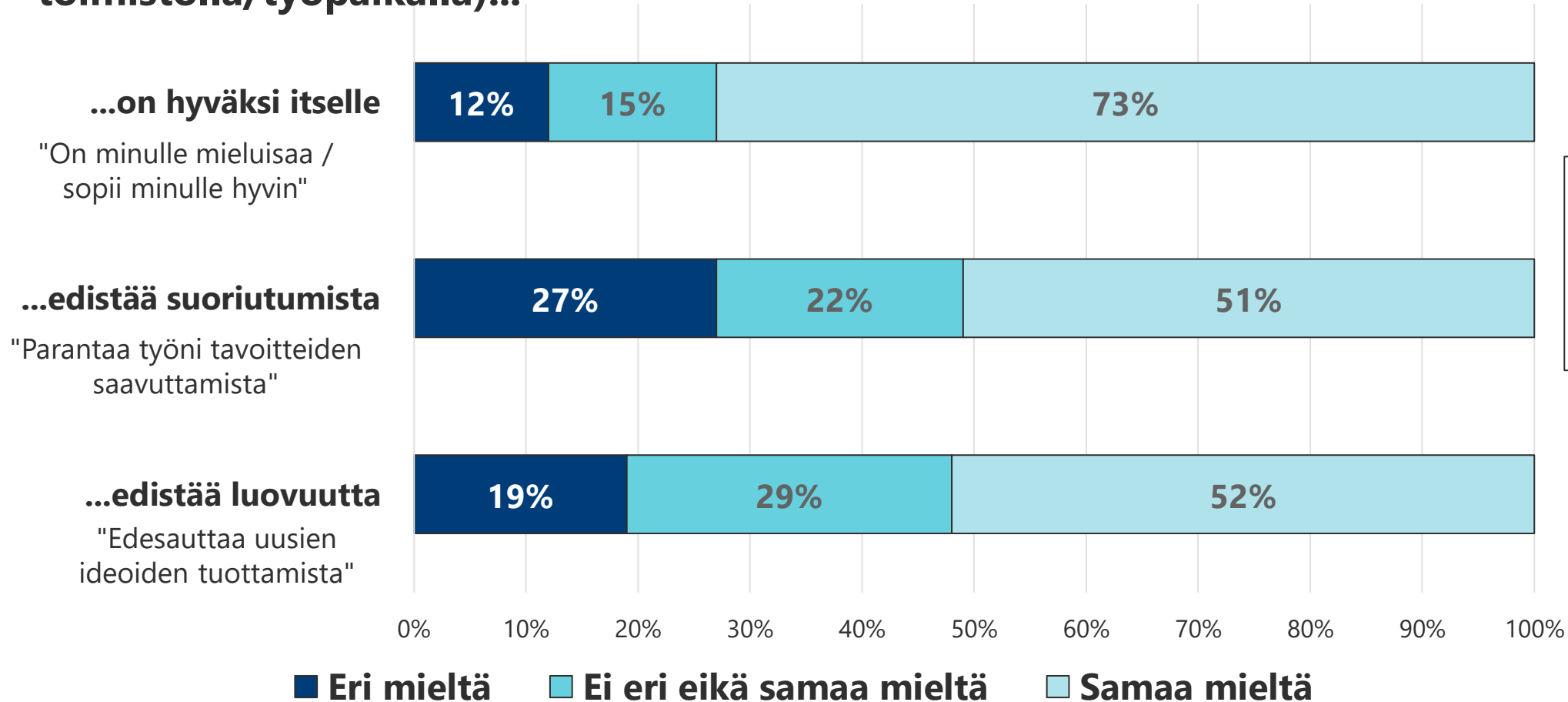
Hybridityötä koskevat asenteet

Kartoitimme myös hybridityöhön liittyviä asenteita

- Edellä esiteltyjen tulosten lisäksi kysely sisälsi yhteensä 10 väittämää hybridityöhön liittyvistä asenteista.
- Hybridityöllä tarkoitimme kyselyssä mahdollisuutta työskennellä etätyön lisäksi myös työpaikalla tai toimistolla.
- Väittämät koskivat kolmea teemaa: miten hybridityön koettiin...
 - 1) sopivan itselle,
 - 2) edistävän työssä suoriutumista ja
 - 3) edistävän luovuutta työssä.

Etätyötä tehneiden asenteet hybridityötä kohtaan olivat myönteisiä

Hybridityö (voi työskennellä etätyön lisäksi toimistolla/työpaikalla)...



Vastasi kolmanteen kyselyyn ja teki vähintään 1/4 työajasta etänä (n=1931)

Hybridiasenteisiin yhteydessä olevia tekijöitä

- Tutkimme lisäksi korrelaatioita edellä esiteltyjen työolo- ja työhyvinvointimuuttujien sekä hybridityötä koskevien asenteiden välillä. Korrelaatiot olivat johdonmukaisia edellisillä sivuilla esiteltyjen ryhmävertailuja koskevien tulosten kanssa.
- Poikkeuksena työtoverisuhteiden voimavarat olivat yhteydessä myönteisimpiin hybridityöasenteisiin. Nämä voimavarat eivät eronneet niiden välillä, jotka halusivat tehdä aiempaa enemmän tai päinvastoin vähemmän etätöitä (ks. dia 14).

Yhteenveto ja johtopäätöksiä

Etätötoiveita ennustavat työolo- ja työhyvinvointitekijät

Yhteydessä haluan tehdä nykyistä vähemmän etätöitä	Yhteydessä haluan tehdä nykyistä enemmän etätöitä
Vaikutusmahdollisuudet työssä*	Työn tulosten näkeminen*
Työn kehittävyys	Byrokratiavaatimukset*
Organisaation oikeudenmukaisuus*	Roolikonfliktit*
Yhteenkuuluvuus esihenkilön kanssa*	Työn määrälliset vaatimukset
Yhteenkuuluvuus organisaation kanssa*	Oppimisvaatimukset
Palveleva johtaminen*	Päätöksentekovaatimukset
Työn imu	Työuupumusoireilu
-	Työholismi*

* = Yhteydet, jotka havaittiin myös yli ajan (eli työkokemukset vuonna 2020 ennustivat etätötoiveita vuonna 2021) ja saivat näin ollen vahvempaa tukea.

Jos työ sallii: mieluummin toimistolla ja etänä kuin pelkästään etänä tai toimistolla

- Valtaosa vastaajista, joiden työ ei estänyt etätyön tekemistä, toivoi jatkossakin etätyömahdollisuutta. Samalla heistä valtaosa halusi tehdä vähintään jossain määrin töitä myös työpaikalla ja peräti neljäsosa pelkästään työpaikalla.
- Syksyllä 2021 koko työaikansa etätöitä tehneistä lähes puolet haluaisi jatkossakin tehdä kokoaikaisesti etätöitä, mutta toisaalta hieman yli puolet haluaisi tehdä myös vähintään jonkin verran lähityötä.
- Etätyötä tehneiden asenteet hybridityötä kohtaan olivat pääosin myönteisiä. Enemmistö koki hybridityön olevan ennen kaikkea hyväksi itselleen mutta myös edistävän työssä suoriutumista ja luovuutta.
 - Toisaalta hybridityön ei välttämättä nähty olevan työssä suoriutumiselle etätyötä parempi ratkaisu: yli neljäsosa vastaajista (27 %) oli eri mieltä väittämän kanssa, että hybridityö edistää työssä suoriutumista.

Hyvä johtaminen ja yhteenkuuluvuus työssä vetävät työpaikalle – työn kuormitustekijät voivat ajaa etätyöhön

- Työhyvinvointia ja työn sujuvuutta haittaavat kuormitustekijät, kuten työpaikan rooliristiriidat ja byrokratiahaitat sekä kiire ja aikapaineet olivat yhteydessä haluun tehdä nykyistä enemmän etätöitä.
- Työtehtävään, organisaatioon ja johtamiseen liittyvät voimavarat, kuten hyvät vaikutusmahdollisuudet työhön, palveleva johtaminen, työpaikan reilut käytännöt ja yhteenkuuluvuus työpaikan ja esihenkilön kanssa, olivat yhteydessä haluun tehdä nykyistä vähemmän etätöitä sekä myönteisempiin asenteisiin hybridityötä kohtaan.
- Työn tulosten viitteellinen yhteys haluun tehdä aiempaa enemmän etätöitä voi selittyä sillä, että lähityössä tyypillisesti koetaan töiden tulosten näkeminen helpommaksi kuin etätöissä, ja lähityötä tekevät saattavat toivoa etätyömahdollisuuksia enemmän kuin jo etätyössä olevat.

Heikompi työhyvinvointi oli yhteydessä haluun tehdä enemmän etätöitä

- Työuupumuksen ja erityisesti työholismien oireet olivat yhteydessä haluun tehdä nykyistä enemmän etätöitä, kun taas työn imu oli yhteydessä haluun työskennellä enemmän myös työpaikalla.
- Työuupumusoireita kokevat pyrkivät suojelemaan voimavarojaan työn kuormittavilta vaatimuksilta ja luultavasti siksi haluavat vetäytyä työskentelemään mieluummin etänä.
- Työholismia kokeville etätö mahdollistaa keskeytyksettömän työnannon ja työpäivien venyttämisen pidemmiksi, mikä häiritsee muuta, työtä tasapainottavaa elämää ja siten muodostavat terveysriskin.

Perhetilanne ja ikä yhteydessä etätyötoiveisiin

- Heistä, joilla oli kotona asuvia lapsia, suurempi osuus halusi tehdä nykyistä vähemmän etätöitä verrattuna heihin, joilla ei ollut kotona asuvia lapsia. Voikin olla, että lapsiperheellisillä esimerkiksi kodin vaatimukset saattavat häiritä työn sujuvuutta etätyössä, jolloin koti ei ole ihanteellinen työympäristö.
- Nuorempi ikä oli yhteydessä haluun tehdä nykyistä enemmän etätöitä. Tätä havaintoa voivat selittää seuraavat asiat:
 - Nuoremmat voivat olla iäkkäämpiä tottuneempia etätyöhön
 - Nuorissa on vähemmän lapsiperheellisiä, joka oli yhteydessä haluun tehdä vähemmän etätyötä
 - Nuorten työhyvinvointi korona-aikana on ollut muita heikompaa (www.ttl.fi/miten-suomi-voi). Heikompi työhyvinvointi oli yhteydessä haluun tehdä enemmän etätöitä.

Suosituksia

- Tulostemme mukaan työn ja työpaikan vetovoimatekijät sekä työn imu lisäävät työntekijöiden halua työskennellä myös työpaikalla. Sen sijaan etätyöhön voivat työntää erilaiset työn kuormitustekijät, työuupumusoireilu ja työholismi.
- Työpaikoilla, joissa on mahdollista tehdä töitä sekä työpaikalla että kotona, on tärkeää keskustella ja sopia parhaista yhdistelmistä lähi- ja etätyön välillä ottaen huomioon, että työntekijöiden prioriteetteihin voivat vaikuttaa vallitsevat työolot ja hyvinvointi sekä myös ikä ja perhetilanne.
 - Työntekijöitä voidaan houkutella toimistolle kehittämällä työoloja ja johtamista ja panostamalla työhyvinvointiin.
 - Toisesta näkökulmasta katsottuna syyn suosia etätöitä ei tulisi perustua työpaikan kuormitustekijöihin ja heikkoon työhyvinvointiin. Näihin epäkohtiin on syytä tarttua riippumatta siitä, missä työtä tehdään.

Työterveyslaitos

Kiitos!

Lisätietoa hankkeesta: [Kimmoiset työntekijät muuttuvassa työelämässä | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Twitter: [@_anniinavirtane](#) [@jari_hakanen](#) [@Jan_nee](#)



ttl.fi



[@tyoterveys](#)
[@fioh](#)



[tyoterveyslaitos](#)



[tyoterveys](#)



[Tyoterveyslaitos](#)