



//2020

Tekijät ja instituutiot:

Professori Kirsimarja Blomqvist – LUT-Yliopisto

Professori Anu Sivunen – Jyväskylän yliopisto

Professori Matti Vartiainen – Aalto-yliopisto

Apulaisprofessori Thomas Olsson – Tampereen yliopisto

Dosentti Annina Ropponen – Työterveyslaitos

Dosentti Käisa Henttonen – Itä-Suomen yliopisto

FT Ward van Zoonen – Jyväskylän yliopisto

# ETÄTYÖ SUOMESSA KORONAVIRUSPANDEMIAN AIKANA

PITKITTÄISTUTKIMUKSEN TULOKSIA





KIRSIMARJA BLOMOVIST  
ANU SIVUNEN  
MATTI VARTIAINEN

THOMAS OLSSON  
ANNINA ROPPONEN  
KAISA HENTTONEN

WARD VAN ZOONEN

## #FASTEXPERTEAMS

TÄMÄ RAPORTTI KÄSITTELEE TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA  
KORONAKRIISIN KESKELLÄ

# ETÄTYÖ SUOMESSA ANALYYSI TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSISTA

*Suomi on saanut kiitosta toiminnastaan koronapandemian aikana. Suomessa on Euroopan alhaisimmat tartuntaluvut, ja sen talous on pärjännyt kriisissä muita maita paremmin. Monille työntekijöille poikkeusaika on kuitenkin tarkoittanut muutoksia siihen, missä, milloin ja miten työtä tehdään. Tämä raportti käsittelee työntekijöiden kokemuksia koronakriisin keskellä.*

*Vaikka  
pandemia on  
aiheuttanut  
vahinkoa  
taloudelle,  
yhteiskunnille ja  
ihmisten  
terveydelle  
ympäri  
maailmaa, se on  
myös tarjonnut  
ainutlaatuisen  
mahdollisuuden  
tutkia etätyötä  
ennennäkemät-  
tömässä  
mittakaavassa.*



*Etätyö pandemia-alkana*



# ONKO ETÄTYÖSSÄ TULEVAISUUS? TYÖN JA TYÖPAIKKOJEN ROOLIN UUDELLENARVIOINTI

*Etätyöhön siirtyminen on tarkoittanut monille työntekijöille mahdollisuutta keskittyneempään työskentelyyn, johon liittyy vähemmän häiriötekijöitä kuin toimistolla.*  
***Suurin osa suomalaisista työntekijöistä onkin tyytyväisiä etätyöhön.***

FutuRemote

Kysyimme kuuden kuukauden aikana kolme kertaa 1 164 suomalaiselta työntekijältä heidän kokemuksistaan työntekeemisestä koronapandemian keskellä. Useimmat heistä siirtyivät etätyöhön vähintään neljäksi päiväksi viikossa (maaliskuussa 94 %) ja jatkoivat etätyötä myös syksyllä (lokakuussa 91 %).

**Maaliskuussa 85% kyselyyn vastanneista työntekijöistä oli tyytyväisiä etätyöhön. Kuusi kuukautta myöhemmin tämä luku oli 86%. Mieluummin etänä työskentelevien työntekijöiden osuus kasvoi maaliskuun 45 prosentista 63 prosenttiin lokakuussa.**

Useimmat työntekijät ovat tottuneet yhä paremmin etätyöhön. Maaliskuussa 50 % työntekijöistä kertoi suoriutuvansa työstään paremmin kotona kuin toimistolla. Lokakuussa tämä luku nousi 60 prosenttiin. Vastaavasti kun maaliskuussa 66 % vastaajista kertoi työn ja yksityiselämän velvollisuuksien yhteensovittamisen olevan helpompaa, lokakuussa vastaava luku oli 75 %. Tulokset viittaavat siihen, että kaiken kaikkiaan suomalaiset työntekijät ovat onnistuneet etätyöhön siirtymisessä hyvin. Tässä raportissa tarkastelemme, miksi ja miten tämä siirtymä on onnistunut.

*Koronapandemian edetessä työntekijät ovat kertoneet tuottavuutensa lisääntyneen. Maaliskuussa 44 % työntekijöistä arvioi tuottavuutensa lisääntyneen, kun taas lokakuussa 52 % vastaajista oli tätä mieltä.*





# KETKÄ OVAT ETÄTÖISSÄ KATSAUS SUOMALASEEN KYSELYAINEISTOON

*Kysely toteutettiin kolmena ajankohtana (maaliskuu, toukokuu ja lokakuu). Vastausten perusteella etätyössä on oltu laajasti tämän ajanjakson aikana. Suurimmalle osalle työntekijöistä pääsääntöinen etätyö tarkoitti isoa muutosta, sillä 67 % vastaajista ei normaalisti tehnyt etätyötä (esim. kotona) lainkaan tai työskenteli etänä korkeintaan yhden päivän viikossa.*

Kyselyyn vastanneet työntekijät olivat työssä pääasiassa julkisella sektorilla (64 %). Loput vastaajista oli työssä yksityisellä sektorilla (20 %) sekä kolmannella sektorilla (8 %). Suurin osa työskenteli keski- ja suurissa organisaatioissa: vastaajista 50 % työskenteli 50–999 työntekijän organisaatiossa ja 36 % yli 1 000 työntekijän organisaatiossa.

**Pyysimme vastaajia arvioimaan irtisanomisensa todennäköisyyttä lähitulevaisuudessa. Suurin osa vastaajista, 78%, kertoi irtisanomisen olevan erittäin epätodennäköistä, kun taas 3% kertoi sen olevan erittäin todennäköistä.**

Kyselyyn vastanneiden työntekijöiden keski-ikä oli 47. Suurin osa vastaajista oli naisia (77 %). Työsuhteiden pituus oli keskimäärin 11 vuotta, eli suurin osa työntekijöistä oli ollut työpaikassaan pitkään ennen koronapandemiaa. Suurin osa työntekijöistä kertoi työnsä soveltuvan hyvin etätyöskentelyyn: vastaajista 64 % kertoi voivansa helposti hoitaa suurimman osan työtehtävistään etänä. Suurin osa työntekijöistä teki kokopäivätyötä eli 37 tuntia viikossa.

**Vastaajista 29 prosenttia työskenteli etätyötilassaan yksin ja 71 % kertoi paikalla olevan vähintään yksi toinen henkilö.**

Suurimmalla osalla kyselyyn vastanneista suomalaisista työntekijöistä oli kotonaan erillinen toimistohuone tai työpiste (69 %). Suurin osa työntekijöistä asui joko yhden hengen (20 %), kahden hengen (43 %) tai kolmen hengen taloudessa (16 %). Vastaajista 34 % ilmoitti taloudessaan asuvan alle 18-vuotiaita lapsia.

**Mielenkiintoista oli, että vain 24 % vastaajista piti kotia häiritsevänä työympäristönä, kun taas 71 % ei kokenut näin.**

Vuorovaikutus tapahtui enimmäkseen teknologian välityksellä. Maaliskuussa jopa 76 % vastaajista ei ollut tavannut ketään kasvokkain kyselyä edeltävän kahden viikon aikana. Lokakuussa tämä luku laski hieman, 73 prosenttiin. Eniten vastaajat käyttivät viestimiseen sähköpostia ja onlinekokoustyökaluja. Ensimmäisten kuuden pandemiakuukauden aikana 50 % vastaajista kertoi viestittelevänsä kollegoidensa kanssa sähköpostitse useita kertoja päivässä. Onlinekokoustyökaluja käytti useita kertoja päivässä maaliskuussa 40% ja lokakuussa 39 % vastaajista.

**Aineiston perusteella sähköpostia ja onlinekokoustyökaluja käytetään viestimiseen paljon useammin kuin pikaviestimiä ja digitaalisia työympäristöjä.**



# ETÄTYÖN TYYPILLISET HAASTEET

Etätyötä on tutkittu yhä enemmän viimeisten vuosikymmenten aikana. Tyypillisesti etätyö liittyy työpaikan joustaviin käytäntöihin, jotka antavat työntekijöille vapauksia päättää milloin, missä ja miten he työtään tekevät. Koronapandemia käynnisti laajamittaisen siirtymisen etätyöhön, jolle ei ole ominaista niinkään joustavuus tai yksilön valinta vaan välttämättömyys ja organisaatioiden tai hallituksen asettamat vaatimukset. Tämä luo mahdollisuuden tutkia tapauskohtaisia ilmiöitä, kuten työssä eristäytymistä, sekä arvioida uudelleen työpaikkojen joustavuuteen ja etätyökäytäntöihin liittyviä perinteisiä ongelmia. Nostamme tarkasteluun kolme osa-aluetta, joihin etätyö voi vaikuttaa.

## 1. Johtaako etätyö siihen, että työntekijät tekevät työtä kaikkialla ja kaiken aikaa, kuten kirjallisuudessa on aiemmin esitetty?

Pyysimme vastaajia ilmoittamaan heidän keskimääräiset työtuntinsa kyselyä edeltävän viikon ajalta. Kiinnostavaa oli se, että vastaajien raportoimat työajat olivat korkeimmillaan pandemian alussa (keskimääräisen työviikon pituus oli 38 tuntia). Muutamaa kuukautta myöhemmin toukokuussa keskimääräisen työviikon pituus lyheni 37.8 tuntiin ja lopulta 37.7 tuntiin lokakuussa. Vaikka erot ovat pieniä, työtuntien määrä vaikuttaa suhteellisen tasaiselta ja enemmän laskevalta kuin nousevalta. Tämä havainto on yhdenmukainen työntekijöiden lisääntyneen tuottavuuden kokemuksen kanssa ja voi myös osaltaan selittää sitä, miksi työntekijät kertoivat paremmasta työ- ja yksityiselämän tasapainosta. Kyselyyn osallistuneet työntekijät eivät esimerkiksi kärsineet työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen vaikeuksista, sillä 75 % vastaajista oli eri mieltä väitteen kanssa, jonka mukaan työntekoon käytetty aika vaikeuttaisi muiden arjen velvollisuuksien hoitamista. Työntekijöiden mukaan kotona työskentelyyn liittyi vähemmän häiriötekijöitä. **Näin ollen heidän oli mahdollista työskennellä tehokkaammin ja vähentää työtuntien määrää pandemian edetessä ja työn ja yksityiselämän konfliktien määrä pysyi kautta linjan alhaisena.**

## 2. Mikä on etätyöskentelyn suhde työhyvinvointiin?

Kysyimme työntekijöiltä heidän jaksamisestaan, heidän innostuksestaan työhön ja siitä, missä määrin he olivat syventyneitä työhönsä toukokuussa. **Työn imu laski pandemian edetessä.** Lokakuussa työntekijät kokivat olonsa energiseksi työssään harvemmin verrattuna toukokuuhun. Toukokuussa 69 % vastaajista tunsi olonsa energiseksi työssään usein, kun taas lokakuussa vastaava luku oli 62 %. Vastaavasti innostus väheni 74 prosentista toukokuussa 68 prosenttiin lokakuussa, ja työhön syventyminen väheni 73 prosentista toukokuussa 68 prosenttiin lokakuussa. Työntekijöiden tyytyväisyys työtilanteeseensa kuitenkin nousi (30 -> 38 %), kuten myös arjesta nauttiminen (28 -> 37 %). Tässä kohtaa on hyvä muistaa, että 91 % työntekijöistä työskenteli edelleen etänä vähintään neljä päivää viikossa.

## 3. Johtaako etätyöskentely sosiaalisen tuen puutteeseen ja lisääkö se sosiaalista eristäytymistä työssä?

Työn sosiaaliset ulottuvuudet asettivat enemmän haasteita etätyöhön sopeutumiselle. Noin 75 % työntekijöistä tunsi olevansa erossa työtovereistaan maaliskuussa. Lokakuussa vastaava luku oli edelleen 72 %. Toisaalta sosiaalisen eristämisen tunteet lisääntyivät maaliskuun 56 prosentista 60 prosenttiin lokakuussa. Sosiaalinen tuki ja ystävyysuhteet työtovereiden kanssa ovat tärkeitä työpaikan mekanismeja, joihin työntekijöiden hajautuminen vaikuttaa vahvasti. Esimerkiksi toukokuun kyselyssä **64 prosenttia etätyötä tekevästä työntekijöistä kertoi kaipaavansa mahdollisuutta luoda ystävyysuhteita työpaikalla.**



# ALUSTAVAT HAVAINNOT

## LYHYT KATSAUS

Tässä osiossa esittelemme muutamia alustavia havaintoja projektin vielä julkaisemattomista tutkimuksista. Tämän takia havaintojen validiteetti, laatu ja alkuperäisyys ovat tällä hetkellä useiden alan asiantuntijoiden arvioitavana.

### **Mitkä tekijät edesauttavat parhaiten työntekijöiden sopeutumista etätööhön?**

Tulosten perusteella rakenteelliset tekijät, kuten työn itsenäisyys ja työn vaatimusten selkeys, helpottavat työntekijöiden sopeutumista etätööhön. Vaihtoehtoisesti sosiaaliset tekijät, kuten ihmisten välinen luottamus ja työssä eristäytyminen, vaikuttivat sopeutumiseen kielteisesti. Ihmisten välinen luottamus liitettiin kielteisesti etätööhön sopeutumiseen. Voidaan ajatella, että luottamus toimii tärkeiden ihmisten välisen vuorovaikutuksen, kuten sosiaalisten kontaktien ja tuen, välikappaleena. Kun sosiaaliset vihjeet puuttuvat, työntekijät voivat tuntea olonsa vähemmän tyytyväisiksi ja tehokkaiksi ja näin ollen kokea sopeutuneensa etätööhön huonommin.

**Tuloksista käy ilmi myös, että sosiaalisen eristäytymisen tunteet heikentävät sopeutumista etätööhön. Tämä vahvistaa ennestään näyttöä siitä, että työn sosiaaliset ulottuvuudet ovat keskeinen este sopeutumiselle koronapandemian aikana.**

Tulokset osoittavat, että sopeutumista heikentävät lisäksi nykyisen ja ”normaalin” etätöön erilaisuus ja suuret muutokset työnteon käytännöissä. Organisaation sisäisen viestinnän laadulla ja viestintäteknologioiden käytöllä vaikuttaa tulosten perusteella olevan suhteellisen pieni positiivinen vaikutus etätööhön sopeutumiseen. Organisaation sisäisen viestinnän laatu ei vähennä sosiaalisten tekijöiden, kuten ihmisten välisen luottamuksen ja eristäytymisen tunteiden, eikä työnteon käytäntöjen muutosten negatiivisia vaikutuksia sopeutumiseen. Erilaisten viestintäteknologioiden tiheampi käyttö kuitenkin näyttää vaikuttavan lieventävästi luottamuksen ja sopeutumisen negatiiviseen

suhteeseen, luultavasti koska ne auttavat ylläpitämään sosiaalisia suhteita.

### **Miten haastavat ja haittaavat kuormitustekijät vaikuttavat työn psyykkiseen kuormittavuuteen?**

Tulosten perusteella voidaan nähdä, että haastavilla kuormitustekijöillä (esimerkiksi työ määrä) ja haittaavilla kuormitustekijöillä (esimerkiksi epämääräiset työnkuvat) on samankaltainen negatiivinen vaikutus etätööhön sopeutumiseen, mutta haittaavilla kuormitustekijöillä on vahvempi negatiivinen yhteys sosiaaliseen tukeen. Lisäksi havaitsimme, että erityisesti työntekijöiden sopeutuminen etätööhön vähensi työn psyykkistä kuormitusta (esimerkiksi verrattuna sosiaalisen tuen vaikutukseen). Tulokset osoittavat myös, että sekä haastavat että haittaavat vaatimukset lisäävät työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen vaikeuksia, ja haastavilla kuormitustekijöillä on siihen erityisen vahva yhteys. Lopuksi tutkimus osoittaa, että työn hallinnan kokemuksella, työn järjestämisellä ja teknologian hyödyntämisellä ei ole juurikaan puskurivaikutusta näiden kuormitustekijöiden seurauksille.

### **Ovatko nämä kuormitustekijät pandemia-ajalle erityisiä?**

Eivät. Työntekijät voivat kokea tehtäviensä hoitamiseen ja työstään suoriutumiseen liittyviä haasteita (esimerkiksi työhön liittyviä paineita) sekä haittoja (esimerkiksi roolikonflikti) missä tahansa työssä ja tilanteessa. Tutkimuksemme kuitenkin osoittavat, että pandemiasta johtuvat äkilliset muutokset työn rutiineihin lisäävät haastavan ja haittaavan kuormituksen kokemuksia. Tämä on merkittävää, koska näiden kuormitustekijöiden havaittiin olevan yhteydessä työntekijöiden hyvinvointiin myös pandemian myöhemmissä vaiheissa. Vaikka Suomi on hoitanut pandemiaa hyvin, tämä ei tarkoita, etteivät työntekijät tuntisi myös etätööhön siirtymisen negatiivisia vaikutuksia. Viime kädessä näemme, että muutokset työn rutiineihin lisäävät työn kuormittavuutta ja

vähentävät työn imua haastavien ja haittaavien vaatimusten lisääntymisen takia.

### Entä työn sosiaaliset ulottuvuudet?

Tutkimuksemme osoittavat, että pandemian alkuvaiheessa teknologian välityksellä tapahtuva vuorovaikutus vähensi etätyön aiheuttamaa eristäytymisen tunnetta. Ajan kuluessa teknologiavälitteinen vuorovaikutus näytti kuitenkin menettävän kykynsä vähentää työssä eristäytymisen kokemusta, sillä tulosten perusteella teknologiavälitteisellä vuorovaikutuksella oli merkittävästi pienempi vaikutus eristäytymiseen verrattuna kuusi kuukautta jatkuneen etätyön edelleen esiintyviin vaikutuksiin. Tutkimus tarjosi tietoa myös työssä eristäytymisen ja työn kuormituksen välisestä suhteesta. Tuloksista käy ilmi, että työssä eristäytyminen lisää työn kuormittavuutta. Toisaalta työn kuormittavuudella on iso vaikutus työssä eristäytymiseen. Tämän pohjalta voidaan ajatella, että työssään kuormittuneemmat työntekijät, jotka normaalitilanteessa saivat tukea työtovereiltaan, saattavat kokea suurempaa eristäytymisen tunnetta etäolosuhteissa.

### Mikä on pandemia-ajan vaikutus työssä suoriutumiseen ja innovatiivisuuteen?

Yritykset luonnollisesti miettivät, miten taata työntekijöidensä tuottavuus etätyöoloissa. Pyysimme työntekijöitä arvioimaan tuottavuustasoaan pandemian aikana. Useimmat vastaajista kokivat olevansa edelleen tehokkaita työntekijöitä (maaliskuu 92 %, lokakuu 87 %) ja olivat tyytyväisiä työnsä tuloksiin (maaliskuu 92 %, lokakuu 89 %). Kaiken kaikkiaan 69 % vastaajista koki pysyneensä erittäin tuottavina pandemian aikana. Maaliskuussa 77 % vastaajista uskoi esihenkilönsä pitävän heitä tehokkaina työntekijöinä. Lokakuussa vastaava luku oli 74 %. Epävarmoina aikoina, kun rutiinit häiriintyvät, innovatiivinen työote auttaa työntekijöitä ja organisaatioita sopeutumaan uusiin tilanteisiin. Kyselytutkimuksissamme tarkastelimme uusien ideoiden kehittämistä, niille tuen saamista ja niiden toteuttamista tärkeinä osina innovatiivista työtettä. Työntekijöiden vastausten perusteella uusien ideoiden kehittäminen oli haastavaa. Maalikuussa vain 24 % työntekijöistä kertoi kehittäneensä uuden

ratkaisun kohtaamiinsa ongelmiin. Lokakuussa tämä luku laski 23 prosenttiin. Myös tuen saaminen innovatiivisille ideoille oli vaikeaa, sillä vain pieni osa työntekijöistä kertoi onnistuneensa siinä (maaliskuu 20 %, lokakuu 19 %). Uusien ideoiden toteuttaminen oli vielä vaikeampaa etäolosuhteissa. Vain harvat työntekijät onnistuivat tuomaan innovatiivisia ideoita työympäristöönsä systemaattisella tavalla (maaliskuu 10 %, lokakuu 10 %). Näiden tulosten pohjalta voidaan sanoa, että vaikka yksilöllinen suoriutuminen ei näytä juurikaan huonontuneen pandemian aikana, innovatiivisen työotteen ylläpitäminen on ollut etätyöoloissa vaikeaa.





# KOHTI ETÄTYÖN TULEVAISUUTTA KESKEISET HAVAINNOT SUOMALAISILTA TYÖNTEKIJÖILTÄ.

Tämä raportti esittelee havaintoja käynnissä olevasta tutkimuksesta, joka tarkastelee suomalaisten työntekijöiden kokemuksia etätyöhön siirtymisestä tai etätyön lisäämisestä. Tutkimusryhmän tavoitteena on auttaa organisaatioita ja työntekijöitä selviämään epävarmassa ja vaihtelevassa työympäristössä, joka edellyttää hajautettua työskentelyä. Raportoimamme havainnot tukevat kansainvälisen median piirtämää kuvaa, jonka mukaan Suomen strategia pandemian hillitsemiseksi ja sen taloudellisten vaikutusten minimoimiseksi on ollut yksi Euroopan tehokkaimmista. Keskustelusta on kuitenkin puuttunut suomalaisten työntekijöiden näkökulma heidän siirryttyään etätyöhön.

**Kuuden pandemiakuukauden jälkeen 86% työntekijöistä oli tyytyväisiä etätyöskentelyyn.**

Suomalaisten työntekijöiden korkeaa tyytyväisyyttä voi selittää monilla tekijöillä. Ensiksi sosioekonominen systeemi ja alhainen todennäköisyys työpaikan menettämiseen voivat lisätä mielenrauhaa. Aikaisempi kokemus etätyöskentelystä, edes puolikkaan työpäivän verran viikossa, näyttäisi auttavan työntekijöitä sopeutumaan säännöllisempään etätyöhön. Lisäksi useilla työntekijöillä oli hyvät lähtökohdat etätyöhön, sillä heillä oli kotonaan työtila.

**Työntekijät eivät lisänneet työtuntejaan ja kertoivat säilyttäneensä hyvän tasapainon työn ja yksityiselämän välillä.**

Työntekijät onnistuivat välttämään yleisesti etätyöhön liitetyt haasteet, esimerkiksi työajan venymisen etätyössä. He onnistuivat ylläpitämään paremman tasapainon työn ja yksityiselämän välillä. Työntekijät kuitenkin näyttivät kaipaavan työn sosiaalisia puolia ja tunsivat olonsa eristäytyneeksi. Viestintäteknologioiden käyttö helpotti aluksi työntekijöiden fyysistä erilläänoloa, mutta tulokset osoittavat, että nykykäytännöt eivät ole pitkäkestoinen ratkaisu. Näin ollen tutkijoiden ja organisaatioiden on jatkossa pohdittava parempia etätyön järjestämisen tapoja.

*Pandemia on opettanut, että monien työntekijöiden kohdalla ei ole kyse siitä, että heidän tulisi työskennellä samassa paikassa ollakseen tehokkaita ja tyytyväisiä työhönsä. Silti monet kaipaavat työpaikan sosiaalista dynamiikkaa. Koska tulevaisuuden työ on enenevässä määrin etätyötä, kysymys kuuluukin, miten se tulisi parhaiten organisoida?*





FutuRemote-tutkiskuskonsortio  
PI: Kirsimarja Blomqvist  
[kirsimarja.blomqvist@lut.fi](mailto:kirsimarja.blomqvist@lut.fi)  
+358 40 755 1693

CoCoDigi-tutkimusryhmä  
[cocodigiresearch.com](http://cocodigiresearch.com)  
Ward van Zoonen  
[ward.w.vanzoonen@jyu.fi](mailto:ward.w.vanzoonen@jyu.fi)