



**TURUN  
YLIOPISTO**

**Hybridityö, luottamus ja valvonta.**

**Tutkimus työn tekemisen uusista  
tavoista Suomessa 2022**

---

**Anne Kovalainen - Seppo Poutanen - Johanna Arvonen  
Turun työtieteiden keskus TCLS  
Turun yliopisto  
2023**

Hybridityö, luottamus ja valvonta.

Tutkimus työn tekemisen uusista tavoista Suomessa 2022

Copyright © Anne Kovalainen, Seppo Poutanen, Johanna Arvonen, Turun yliopisto

ISBN 978-951-29-9407-6

Julkaisun pysyvä osoite: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-9407-6>

Julkaisuaika: 08/2023

Turun työtieteiden keskus TCLS, Johtamisen ja yrittäjyyden laitos, Turun kauppakorkeakoulu, Turun yliopisto

## Esipuhe

Käsillä oleva hybridityötä käsittelevä raporttimme on jatkoa aiemmalle tutkimuksellemme, jossa tutkimme työssäkäyvän väestön etätöihin siirtymistä ja etätöiden valvontaa Covid-19 pandemian aiheuttamassa yhteiskunnallisessa poikkeustilanteessa kevään ja syksyn 2020 aikana. Raportti on julkaistu verkossa 2021 (Kovalainen, Poutanen, Arvonen, 2021). Aiemman julkaisumme pysyvä osoite on: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-8421-3>. Vuonna 2020 meitä kiinnosti miten etätöihin siirryttiin nopeassa tahdissa pandemian myötä, miten siirtymä ja yleisemmin etätöiden teko sujui poikkeusaikana, ja myös se, lisäkö etätöiden työnantajan valvontaa ja työntekijöiden raportointivelvollisuuksia.

Entä oliko pandemian tuoma muutos työn tekemisen tapoihin ja käytäntöihin pysyvää? Yleisesti ottaen niiden kohdalla, joille etätö oli mahdollista pandemian aikana, etätö näyttää jäsentyneen eri tavoin työnteon yhdeksi muodoksi. Vuorottelu työpaikalla tehtävien ja etänä tehtävien töiden välillä on yleistynyt, mutta ei täysin ongelmitta. Nyt käsillä oleva raporttimme analysoi tätä työn hybridiluonnetta, sen yleisyyttä sekä siihen liittyvää työn valvontaa. Tutkimuksen aineistona on väestöllisesti edustava otos työssäkäyvästä väestöstä. Tarkastelemme tässä raportissa muun muassa etätöiden tekemisen määrää ja laatua koskevia muutoksia ja kuvaamme sitä, miten pandemia-ajan jälkeiseen uudenlaiseen etä- ja lähityötä yhdistävään hybridityöhön on sopeuduttu ja miten se on vakiintumassa osaksi suomalaista työelämää.

Raportin viimeistelystä julkaisumuotoon kiitokset FM Marja Rautajoelle ja VTK Aki Raittille.

8.8.2023 Anne Kovalainen, Seppo Poutanen ja Johanna Arvonen

## Sisällysluettelo

Esipuhe .....	1
Kuviot ja taulukot .....	4
Johdanto .....	5
Paikkariippumaton työ ja etätyö jatkavat yleistymistään.....	6
Hybridityöhön sopeutuminen ilmenee etätyötä koskevissa käytännöissä .....	8
Hybridityön tekeminen vakiinnuttaa asemaansa – puitteet ja tuki etätyössä .....	9
Hybridityö tehostaa työtä ja tekee arkisista työpäivistä mielekkäämpiä.....	9
Digitaalisen kellokortin käyttö kasvattaa suosiotaan hybridityön valvonnassa .....	11
Lähityöhön houkuttelevien kannustimien käyttö jäänyt suhteellisen vähäiseksi.....	12
Hybridityössä halutaan jatkaa myös tulevaisuudessa .....	12
Pohdinta.....	13
Lähteet.....	15
Kuviot.....	17

Kuviot ja taulukot	Sivu
Kuvio 1. Kuinka ison osuuden viikkotyöajasta käytät työtehtäviin, jotka eivät ole sidottu työskentelypaikkaan?	16
Kuvio 2. Salliiko työnantajasi etätyöskentelyn?	17
Kuvio 3. Kuinka monta työpäivää viikossa keskimäärin teet etätyötä?	18
Kuvio 4. Oletko tehnyt etätyötä kuluvana vuonna (2022)?	18
Kuvio 5. Oletko joutunut sopimaan työnantajan kanssa etätyön tekemisestä erikseen?	19
Kuvio 6. Oliko etätyöstä sopiminen työnantajan kanssa helppoa?	19
Kuvio 7. Olivatko kaikki työvälineet ja ohjelmistot heti käytössäsi etätyön alkaessa?	20
Kuvio 8. Oliko etätyössä tarvittavien työvälineiden ja ohjelmistojen käyttöönotto helppoa?	20
Kuvio 9. Tuleeko sinun esittää työnantajalle ennakkosuunnitelma etätyöstäsi?	21
Kuvio 10. Onko sinulla erillinen työpöytä tai työtila etätyötä varten?	21
Kuvio 11. Saatko etätöissä riittävästi tukea työsuoritukseesi?	22
Kuvio 12. Onko hybridityön tekeminen mielestäsi tehostanut työtäsi?	22
Kuvio 13. Miten työnantajasi valvoo etätyön tekemistä: etätyötä ei valvota	23
Kuvio 14. Haluaako työnantajasi tietää, missä teet etätöitä?	23
Kuvio 15. Miten suhtaudut hybridityön valvontaan?	24
Kuvio 16. Onko työpaikallasi käytössä positiivisia kannustimia (esim. joukkoliikenne-etu tai aamukahvit) tulla samana päivänä työpaikalle?	24
Kuvio 17. Kuinka pitkään voisit ajatella jatkavasti hybriditöissä?	25

## Johdanto

Suomessa siirryttiin laajasti etätyöhön maaliskuussa 2020 Covid-19-pandemian puhjettua. Tietotyötä tekevät ja muut työntekijät, joille etätyön tekeminen oli työn luonteen puolesta mahdollista, työskentelivät etätyöpainotteisesti lopulta varsin pitkään, sillä valtakunnallisesta etätyösuosituksesta luovuttiin Suomessa vasta maaliskuussa 2022. Tutkimme, millaisena pandemia-ajan poikkeusolojen ja valtakunnallisen etätyösuosituksen päättymisen jälkeiset työn tekemisen tavat näyttäytyivät Suomessa loppuvuonna 2022. Tarkastelemme muun muassa etätyön tekemisen määrää ja laatua koskevia muutoksia ja kuvaamme sitä, miten pandemia-ajan jälkeiseen uudenlaiseen etä- ja lähityötä yhdistävään hybridityöhön on sopeuduttu ja miten se on vakiintumassa osaksi suomalaista työelämää.

Tutkimus on jatkoa edelliselle pandemia-ajan etätyötä koskevalle tutkimuksellemme, jossa tutkimme äkillistä etätyöhön siirtymistä ja pandemia-ajan etätyötä vuonna 2020 (ks. Kovalainen, Poutanen & Arvonen 2021). Tässä tutkimuksessa pyrimme kuvailemaan pandemia-ajan jälkeen nopeasti yleistyneen hybridityön tämänhetkistä olemusta, mutta myös tarkastelemaan niitä muutoksia, joita työn tekemisen tavoissa ja niiden kokemisessa on tapahtunut sitten vuoden 2020 tutkimuksemme.

Pandemia-aika voimisti jo aiemmin vallinneita globaaleja työn digitalisoitumisen ja työn joustavoittamisen kehityskulkuja poikkeuksellisella tavalla. Pakotettuun laajaan etätyöhön siirtymisen myötä työn tekemisen digitalisoituminen ja työn joustavoittaminen kiihtyivät ennennäkemättömällä nopeudella mullistaen etenkin tietotyötä ja muuta paikkariippumatonta työtä tekevien työn tekemisen tavat.

Tutkimuksen aineisto on kerätty verkossa toteutetulla väestötasoisella internetpaneelikyselyllä Taloustutkimuksen toimesta marras-joulukuun vaihteessa 2022, ja se on painotettu suomalaista työssäkäyvää väestöä edustavaksi iän ja sukupuolen mukaan. Kyselyyn vastasi kaikkiaan 1 006 henkilöä, joista naisia oli 509 ja miehiä 497. Aineistoa ei ole kerätty samasta vastaajien joukosta kuin edellisellä kerralla. Siitä huolimatta muutosta on mielekästä verrata yleisellä tasolla, koska sekä vuoden 2020 että vuoden 2022 aineistot ovat väestötasoisesti edustavia ja siten tieto on yleistettävissä suomalaisen työssäkäyvään väestöön kummassakin tapauksessa.

Ikäluokka				Sukupuoli	
18–29	30–44	45–59	60–64	Nainen	Mies
118	320	426	142	509	497
Koulutus					
Perus- tai kansakoulu	Lukio tai ammattikoulu	Opisto tai ammattikorkeakoulu	Yliopisto		
37	266	360	343		
Talouden yhteenlasketut bruttotulot vuodessa (€)					
alle 20 000	20 001–40 000	40 001–60 000	60 001–80 000	yli 80 000	En halua vastata
104	156	197	153	272	124

Taulukko 1: Vastaajien jakaumat iän, sukupuolen, koulutuksen ja talouden yhteenlaskettujen bruttotulojen suhteen.

## Paikkariippumaton työ ja etätö jatkavat yleistymistään

Työn digitalisoituminen on osaltaan luonut edellytykset sille, että työtä on mahdollista tehdä erilaisten digitaalisten välineiden avulla paikkariippumattomasti myös työnantajan tarjoamien tilojen ulkopuolella, tavallisimmin työntekijän kotona. Työn digitalisoituminen on Suomessa ollut varsin korkealla tasolla jo ennen pandemiaa (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019), mutta pandemia-aika on lisännyt työn digitalisoitumista entisestään. Vuonna 2021, pandemian vallitessa, jo 90 prosenttia suomalaisista käytti työssään erilaisia digitaalisia välineitä, ja lähes 80 prosenttia käytti sähköisiä työtiloja ja pikaviestintävälineitä (Lyly-Yrjänäinen 2022). Lisäksi digitalisoitumisen voimistuminen näkyi pandemia-aikana siinä, että yhä suurempi osa palkansaajista käytti työssään useampaa kuin yhtä tai kahta digitaalista välinettä tai sovellusta (Sutela & Pärnänen 2021). Sitten digitaalisuus työssä on vielä hieman lisääntynyt, sillä syksyllä 2022 enää seitsemän prosenttia kaikista palkansaajista työskenteli ilman digitaalisia välineitä tai teknisiä laitteita. Voimakkaimmin digitaalisuus on läsnä ylemmillä toimihenkilöillä, joista 98–99 % käyttää työssään digitaalisia työvälineitä tai teknisiä laitteita. (Lyly-Yrjänäinen 2023.)

Aiempaa digitalisoituneempi työ on yhä voimakkaammin irtoamassa ajasta ja paikasta. Tuloksemme osoittavat, että paikkariippumattoman työn osuus on kasvanut kuluneen kahden vuoden aikana (Kuvio 1): vuonna 2022 pääosin paikkariippumatonta työtä ilmoitti tekevänsä 43 prosenttia kaikista vastaajista, kun vielä vuonna 2020 vastaava luku oli vain 29 prosenttia. Vastaavasti täysin paikkaan sidotun työn määrä on hieman vähentynyt vuodesta 2020 vuoteen 2022, kuuden prosenttiyksikön verran. Paikkariippumaton työ on yleistynyt sekä naisilla että miehillä, mutta sukupuolten väliset erot ovat pysytelleet vähäisinä.

Paikkaan sidottu työ oli muihin koulutusasteisiin nähden tavallisempaa yliopistotutkinnon suorittaneiden keskuudessa jo vuonna 2020, mutta vuonna 2022 paikkariippumattoman työn määrä oli tässäkin ryhmässä edelleen kasvanut. Pääosin paikkariippumattomasti työskentelevien yliopistotutkinnon suorittaneiden miesten määrä nousi kahdessa vuodessa 62 prosentista 71 prosenttiin ja vastaavan koulutustason omaavien naisten määrä nousi 51 prosentista 67 prosenttiin, mikä kavensi paikkariippumattoman työn määrään kytkeytyviä sukupuolten välisiä eroja yliopistotutkinnon suorittaneiden korkeakoulutettujen ryhmässä.

Paikkariippumattoman työn osuus näyttäisi kasvaneen viimeisen kahden vuoden aikana siitä huolimatta, että jo vuonna 2020 tehtiin laajasti etätöitä Covid-19-pandemian aikaisten poikkeusolojen vuoksi. Muutosta voi selittää esimerkiksi etätöyökkäyttöön paremmin soveltuvien ohjelmistojen ja käytäntöjen kehittäminen ja käyttöönotto. On myös mahdollista, että vielä vuonna 2020 vastaajilla oli erilainen käsitys siitä, millaisia töitä paikkariippumattomasti voidaan todellisuudessa tehdä. Vastaavasti voidaan olettaa, että myös työnantajien käsitys paikkariippumattomasti tehtävissä olevista työtehtävistä voi olla muuttunut pakotettuun etätöyöhön siirtymisen myötä. Työnantajat näyttävät myös suhtautuvan etätöyöhön ylipäätään aiempaa sallivammin pandemia-ajan osoitettua, että työt tulevat tehdyksi etätöyössä siinä missä lähityössäkin (Selander, Alasoini & Hakonen 2022). Tämä on osaltaan voinut kasvattaa paikkariippumattomaksi mielletyn työn määrää.

Työn tekemisen irtoaminen työnantajan tarjoamista tiloista näkyy paikkariippumattoman työn osuuden kasvamisen lisäksi luonnollisesti myös etätöiden määrässä. Loppuvuonna 2022, Covid-19-pandemian aikaisten poikkeusolojen päättymisen jälkeen, yli puolella (55 %) kaikista vastaajista oli mahdollisuus tehdä etätöitä työnantajansa sallimana (Kuvio 2). Vajaan kolmasosan (31 %) kohdalla työnantaja ei sallinut etätöiden tekemistä, ja lähes joka kuudes (14 %) oli epävarma siitä, sallisiko heidän työnantajansa etänä työskentelemisen. Naisten (59 %) kohdalla etätöiden tekeminen oli sallittu hieman useammin kuin miesten (51 %). Ikäluokittain tarkasteltuna työnantajan sallima etätöiden tekeminen oli tavallista 30–44-vuotiaiden keskuudessa. Heistä lähes kahdella kolmasosalla (64 %) oli työnantajan myöntämä lupa tehdä etätöitä. Etätöiden mahdollisuus oli varsin tavallinen myös 18–29-vuotiailla ja 45–59-vuotiailla, joista noin puolella etätöiden tekeminen oli sallittua. Etätöiden mahdollisuus oli myös monella eläkeikää lähestyvällä 60–64-vuotiaalla, joista 44 prosenttia ilmoitti työnantajansa sallivan etätöiden tekemisen. Tässä ikäluokassa oli kuitenkin muihin ikäluokkiin nähden yli kaksinkertainen määrä vastaajia, jotka eivät tieneet, onko heillä etätöiden mahdollisuutta vai ei.

Vaikka pandemia-aika on lisännyt etätöiden mahdollisuuksia myös matalammin koulutettujen keskuudessa ja siten monipuolistanut etätöiden tekemisen joukkoa koulutustason suhteen (Sutela & Pärnänen 2021), etätöiden näyttäytyi yhä ennen kaikkea korkeasti koulutettujen työn tekemisen muotona. Koulutuksella ja etätöiden mahdollisuudella oli selvä yhteys: mitä korkeampi koulutustaso oli, sitä useammin työnantaja oli sallinut vastaajan tehdä töitään etänä. Siinä missä toisen asteen tutkinnon suorittaneista alle puolella oli mahdollisuus etätöihin, ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneista, sekä naisista että miehistä, valtaosalla (84 %) oli työnantajan myöntämä lupa etätöihin.

Etätöiden tekemisen määrässä esiintyi varsin paljon hajontaa viikkotasolla (Kuvio 3). Etätöitä tehtiin lähes yhtä usein 1–2 päivänä viikossa (37 %), 3–4 päivänä viikossa (33 %) ja kokoaikaisesti (30 %). Osuudet olivat hyvin saman suuruiset sekä miesten että naisten keskuudessa. Sen sijaan ikä- ja koulutusluokittain tarkasteltuna eroavaisuuksia oli enemmän. Kokoaikainen etätöiden tekeminen oli tavallista nuorilla (38 %) ja kolmannen asteen tutkinnon suorittaneilla naisilla (43 %) ja miehillä (40 %). Lähityöpainotteisimmin töitään tekivät 60–64-vuotiaat, joista yli puolet (54 %) teki etätöitä 1–2 päivänä viikossa.

Vaikka huomattava osuus, lähes kolmannes (30 %), etätöitä tehneistä ilmoittikin tekevänsä etätöitä kokoaikaisesti, selvä enemmistö suosi etä- ja lähityötä yhdistävää hybridityömuotoa vuonna 2022.

On kiinnostavaa, että etätöiden tekeminen näyttää edelleen lisääntyneen sitten vuoden 2020, vaikka laajaan etätöihin oltiin poikkeusolojen pakottamana siirretty jo vuoden 2020 tutkimusajankohtana. Keväällä ja kesällä 2020 etätöitä teki joko epäsäännöllisesti tai säännöllisesti yhteensä 38 prosenttia vastaajista, kun vuonna 2022 vastaava luku oli jo 58 prosenttia (Kuvio 4). Kasvu oli voimakkainta säännöllisen etätöiden määrässä, joka nousi 27 prosentista 41 prosenttiin. Säännöllisen etätöiden määrä kasvoi sekä miesten että naisten keskuudessa, mutta naisilla kasvu oli voimakkaampaa, minkä seurauksena säännöllinen etätöiden tekeminen oli vuonna 2022 naisilla (45 %) jo tavallisempaa kuin miehillä (36 %). Etätöiden tekeminen on vakiinnuttanut asemansa työn tekemisen tapana lähityönsä rinnalla, etenkin osana hybridityötä, eikä etätöiden tekemistä olla pandemian hiivuttua luovuttu, vaikka olosuhteet eivät etätöihin enää pakotakaan.



## Hybridityöhön sopeutuminen ilmenee etätyötä koskevissa käytännöissä

Kun etätyöhön siirryttiin äkillisesti pandemian alkaessa, etätyöstä sopimiseen ja sen järjestämiseen liittyvät käytännöt eivät välttämättä olleet jokaisessa organisaatiossa vielä erityisen vakiintuneet. Vuonna 2020 alle neljännes (23 %) kaikista vastaajista oli joutunut sopimaan etätyön tekemisestä erikseen työnantajansa kanssa (Kuvio 5). Pandemia-ajan myötä, uuteen hybridityömuotoon sopeutuessa etätyön tekemisestä on alettu työpaikoilla sopia hieman aiempaa useammin, sillä vuonna 2022 lähes joka kolmannen (30 %) tuli sopia etätyön tekemisestä erikseen. Etätyöstä sopiminen lisääntyi etenkin miehillä, joilla kasvua oli yhdeksän prosenttiyksikön verran, mikä tasoitti sopimiskäytäntöjä koskevia sukupuolten välisiä eroja vuoteen 2020 nähden. Lisäksi, vaikka etätyöstä sopiminen oli hieman lisääntynyt, siitä huolimatta sopimisen koettiin edelleen sujuneen varsin hyvin: kuten jo vuonna 2020, myös vuonna 2022 lähes yhdeksän kymmenestä vastaajasta (88 %) koki etätyöstä sopimisen työnantajansa kanssa helpoksi (Kuvio 6).

Vaikka sopimisen lisääntyminen on kokonaisuudessaan vielä maltillista (7 %-yks.), suuntaus on varsin selvä: uusiin työn tekemisen tapoihin sopeudutaan työpaikoilla ja niihin on alettu kohdistaa uusia käytäntöjä. Etätyöstä sopimisen lisääntyminen ei kuitenkaan tarkoita sitä, että etätyön salliminen olisi kiristynyt. Tilanne vaikuttaisi aiemman tutkimuksen perusteella olevan ennemmin päinvastainen: enemmistö työnantajista näyttäisi olevan valmis hellittämään otettaan organisaatiotason sopimisesta ja sallimaan etätyöstä sopimisen tiimeissä tai jopa jättämään etätyöstä päättämisen yksittäisen työntekijän harkinnan varaan niissä tehtävissä, joissa se on työn luonteen puolesta mahdollista (Selander ym. 2022).

Uuteen hybridityömuotoon sopeutuminen ilmenee myös siinä, että etätyössä tarvittavat työvälineet ja ohjelmistot olivat yhä useammin (87 %) työntekijän käytettävissä heti etätyön alkaessa (Kuvio 7). Työpaikoilla vallitsevat etätyövalmiudet näyttäisivät siis hieman kohentuneen. Tilanne oli koettu etätyöhön siirtymisen äkillisyyteen nähden varsin hyväksi jo vuonna 2020, mutta parannusta oli kuitenkin tapahtunut kuuden prosenttiyksikön verran. Eniten puutteita olivat kokeneet nuorin (17 %) ja vanhin (23 %) ikäluokka.

Etätyössä tarvittavien työvälineiden ja ohjelmistojen käyttöönotto koettiin varsin helpoksi, sillä vain 6 prosenttia vastaajista oli kokenut siinä jonkinlaisia haasteita tai hankaluuksia (Kuvio 8). Vaikka työvälineiden ja ohjelmistojen käyttöönotto koettiin yleisesti ottaen helpoksi jo vuonna 2020, luvut ovat vielä hieman parantuneet. Erityisesti naisten ja vanhimpien ikäluokkien kohdalla haasteita oli vuonna 2022 ollut aiempaa vähemmän, mikä tasoitti hieman sukupuolten ja ikäluokkien välisiä eroja.

Suurimman osan (90 %) vastaajista ei tarvinnut esittää työnantajalle ennakkosuunnitelmaa etätyöstä (Kuvio 9). Tilanne ei ole juurikaan muuttunut vuodesta 2020, jolloin vastaava luku oli 91 prosenttia. Ennakkosuunnitelman tekeminen ei siis ole yleistynyt, vaikka etätyö on lisääntynyt entisestään. Myös tämä havainto viestii osaltaan uuteen hybridityömuotoon sopeutumisesta: etätyö on menettämässä erityisasemaansa ja siihen suhtaudutaan yhä useammin tavanomaisena työn tekemisen tapana siinä missä lähityöhönkin, eikä sen tekeminen siksi useinkaan edellytä sellaisen erillisen ennakkosuunnitelman laatimista, jota työntekijältä ei lähityössäkään vaadita.

## Hybridityön tekeminen vakiinnuttaa asemaansa – puitteet ja tuki etätyössä

Kuten viikoittaista etätyön osuutta kuvaavat luvut osoittavat, hybridityöstä on nopeasti tullut varsin tavanomainen työn tekemisen muoto. Tämän muutoksen omaksumista työntekijöiden keskuudessa heijastelee se, että vuonna 2022 jo yli puolella (58 %) etätyötä tekevistä oli kotonaan erillinen työpöytä tai työtila etätyötä varten, kun vastaava luku vielä vuonna 2020 oli 47 prosenttia (Kuvio 10). Etätyö ei jäänyt väliaikaiseksi työn tekemisen tavaksi, vaan sen tekemistä jatkettiin myös pandemian hiipuesssa, vaikka olosuhteet eivät sitä enää olisi edellyttäneet. Täten myös kodin etätyöpuitteisiin on alettu panostaa. Naiset olivat viimeisten kahden vuoden aikana järjestäneet tilaa työn tekemiselle kotonaan useammin kuin miehet: vuonna 2022 naisista jo 62 prosentilla oli käytössään erillinen työpöytä tai työtila, kun taas miehistä 54 prosentilla oli vastaavat puitteet. Vielä vuonna 2020 sukupuolten välillä ei ollut juurikaan eroa. Ikäluokista omassa kodissa työskentelyyn oli panostanut muita hieman useammin nuorin ikäluokka eli 18–29-vuotiaat, joilla muutosta oli tapahtunut 15 prosenttiyksikön verran. Koulutusluokkien näkökulmasta tarkasteltuna suurin muutos oli viimeisten kahden vuoden aikana tapahtunut yliopisto- ja ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneissa ja heistä erityisesti naisten (17 %-yks. & 16 %-yks.), mutta myös miesten (10 %-yks. & 7 %-yks.) keskuudessa.

Hybridityön vakiintuminen ilmenee myös etätyössä saadun tuen kokemuksessa. Vuonna 2020 riittävästi tukea etätyössä koki saaneensa 78 prosenttia kaikista vastaajista, kun vuonna 2022 tuen määrään tyytyväisten osuus oli noussut 86 prosenttiin (Kuvio 11). Koetun tuen määrä ei kuitenkaan ole jakautunut tasaisesti, sillä vuonna 2022 nuorin ja vanhin ikäluokka sekä toisen asteen koulutuksen saaneet olivat muita ikä- ja koulutusluokkia hieman useammin tyytymättömiä saamansa tuen määrään. Viimeisen kahden vuoden aikana tapahtuneita muutoksia tarkasteltaessa havaitaan, että vanhimman ikäluokan eli 60–64-vuotiaiden sekä toisen asteen koulutuksen saaneiden naisten tyytymättömyys etätyössä saadun tuen määrään oli yleisen trendin vastaisesti jopa hieman kasvanut. Tyytyväisyys etätyössä saadun tuen määrään oli puolestaan kasvanut etenkin naisten (10 %-yks.) keskuudessa, ja heistä erityisesti yliopistotutkinnon (16 %-yks.) ja ammattikorkeakoulututkinnon (9 %-yks.) suorittaneissa. Tyytyväisyyden kasvu etätyössä saadun tuen määrään saattaa kertoa siitä, että työnantajat ovat lisänneet tarjoamaansa tukea etätyötä tekeville, mutta on myös mahdollista, että työntekijät itse ovat sopeutuneet etätyön tekemiseen entistä paremmin ja tarvitsevat siksi työnantajaltaan tällä hetkellä vähemmän tukea etätyössä kuin pandemian aikana, jolloin tilanne oli vielä monelle uusi.

## Hybridityö tehostaa työtä ja tekee arkisista työpäivistä mielekkäämpiä

Työnteon koettiin tehostuneen hybridityöhön siirtymisen myötä (Kuvio 12). Kun vuonna 2020 oltiin siirrytty laajasti etätyöhön Covid-19-pandemian aikaisten poikkeusolojen myötä, alle puolet (41 %) vastaajista koki työnsä tehostuneen. Loppuvuonna 2022, kun poikkeusolot ja laaja etätyösuositus olivat päättyneet ja omaksuttiin uusi etä- ja lähityötä yhdistävä hybridityön muoto, vastaajista jo 68 prosenttia koki työnsä tehostuneen. Hybridityön tekemisen koettiin tehostaneen työtä erityisesti naisten keskuudessa (74 %). Ikäluokittain tarkasteltuna kokemus työn tehostumisesta hybridityössä vuonna 2022 jakautuu tasaisemmin kuin aiemmassa tutkimuksessamme. Vuoden 2020 etätyössä

nuorimmalla ja vanhimmalla ikäluokalla oli muita harvemmin myönteisiä kokemuksia työn tehostumisesta, kun taas vuoden 2022 hybridityössä ikäluokkien väliset erot olivat vähäisempiä ja työnteon tehokkuuden koettiin suurimmaksi osaksi parantuneen jokaisessa ikäluokassa. Sen sijaan koulutuksen näkökulmasta tarkasteltuna tehostumisen kokemuksessa oli havaittavissa enemmän hajontaa. Toisen asteen koulutuksen saaneet olivat korkeakoulutettuihin nähden hieman harvemmin sitä mieltä, että hybridityö oli tehostanut heidän työntekoaan. Lisäksi havaitsimme, että korkeakoulututkinnon suorittaneissa tehostumisen kokemus etätyöstä 2020 hybridityöhön 2022 siirtymisen myötä oli voimistunut keskimäärin enemmän kuin toisen asteen tutkinnon suorittaneissa.

Ne vastaajat, joilla oli kotonaan erillinen työpöytä tai työtila etätyön tekemistä varten, kokivat muita useammin työnsä tehostuneen hybridityöhön siirtymisen myötä. Lisäksi halukkuus tehdä hybridityötä myös tulevaisuudessa ja kokemus oman työn tehostumisesta hybridityössä näyttivät olevan vahvasti yhteydessä toisiinsa.

Hybridityöhön siirtyminen on siis tehostanut työtä selvästi, joskin tehostuminen ei ole jakautunut tasaisesti jokaisessa tarkasteltavassa ryhmässä, vaan erityisesti koulutus näyttäytyi erottelevana tekijänä. Korkeasti koulutetut työskentelevät muita useammin autonomisuutta edellyttävissä asiantuntijatehtävissä (Toivanen ym. 2016), jolloin he ovat työnsä luonteen puolesta tottuneet työssään toimimaan itseohjautuvasti jo ennen pandemiaa. Tätä taustaa vasten on mahdollista, että töiden osittainen tai täydellinen siirtyminen kotiin ei ole varsinaisesti muuttanut itse työn tekemistä eikä heikentänyt sitä, vaan työn tekeminen on ennemminkin tehostunut, kun kodin työpiste on monelle mahdollistanut sellaisen työrauhan, jota työpaikoilla tavanomaiset avo- tai monitilatoimistotilat eivät ole pystyneet tarjoamaan.

Hybridityöhön siirtyminen näyttäisi myös pääsääntöisesti edelleen vahvistaneen niitä arkisen työpäivän myönteisiä muutoksia, joita jo vuoden 2020 etätyö toi tullessaan. Esimerkiksi turhan matkustamisen koettiin edelleen vähentyneen sitten vuoden 2020 (71 % vuonna 2020, 80 % vuonna 2022), ja yhä useammalla oli hybridityössä mahdollisuus vaikuttaa työaikoihinsa (43 % vuonna 2020, 48 % vuonna 2022), joskin tämä muutos näytti kohdistuneen yksinomaan miehiin. Myös kodin ja työn yhdistäminen koettiin yhä helpommaksi: vuonna 2020 vastaajista 45 % koki kodin ja työn yhdistämisen aiempaa helpommaksi, kun taas vuonna 2022 vastaava luku oli 61 %. Lisäksi yhä useampi koki olevansa aiempaa tehokkaampi työntekijä nyt, kun hybridityön tekemiseen on totuttu (27 % vuonna 2020, 43 % vuonna 2022). Hybridityön tekemisen ei koettu juurikaan hankaloittaneen tapaamisten ja kokousten järjestämistä (96 %), eikä tehottomuuden koettu lisääntyneen työyhteisössä hybridityöhön siirtymisen myötä (97 %).

Etätyössä vuonna 2020 noin joka kolmas (32 %) koki työasioiden olevan mielessä, kun työt tehdään kotona. Sen sijaan hybridityössä vuonna 2022 kotona työskentely nosti työasioita mieleen enää noin joka kuudennella (15 %), mikä viittaa siihen, että työn tekemiseen kotona ollaan sopeuduttu yhä paremmin ja työn ja vapaa-ajan välisen rajan vetäminen on helpottunut.

Hybridityöhön siirtymisellä on siis ollut monia myönteisiä vaikutuksia työhön ja arkiseen työpäivään. Niiden rinnalla kenties kielteisin muutos, jonka etä- ja hybridityöhön siirtyminen on aiheuttanut, on sosiaalisen kanssakäymisen väheneminen työkavereiden kanssa. Hieman yli puolet etä- tai hybridityötä tehneistä vastaajista (53 %) koki sosiaalisen kanssakäymisen vähentyneen, mikä voi olla riski työntekijöiden hyvinvoinnille, mikäli sosiaalisen kanssakäymisen väheneminen johtaa sosiaalisen pääoman heikkenemiseen (Oksanen ym. 2008). Rungas etätyö ja sosiaalisen kanssakäymisen puute

voi myös johtaa ammatilliseen eristäytymiseen (*professional isolation*), jolla voi olla kielteinen vaikutus esimerkiksi työntekijän työsuoritukseen (Golden, Veiga & Dino 2008; Peng ym. 2022). On kuitenkin otettava huomioon, että kysymyksemme mittasi nimenomaan sosiaalisen kanssakäymisen määrällistä muutosta. Se ei kerro esimerkiksi siitä, kuinka tyytyväisiä vastaajat ovat sosiaalisen kanssakäymisen määrään hybridityössä sen vähenemisestä huolimatta, tai siitä, onko sosiaalisessa kanssakäymisessä laatu kenties korvannut määrää.

## Digitaalisen kellokortin käyttö kasvattaa suosiotaan hybridityön valvonnassa

Etätyön valvonnan yleisyys on vuonna 2022 pysynyt lähes samana verrattuna vuoteen 2020, kun laajaan etätyöhön oli poikkeusolojen myötä vasta siirrytty. Vuonna 2022 hieman yli puolet (56 %) vastaajista ilmoitti, että heidän etänä tehtävää työtään valvotaan jollain tavalla (Kuvio 13). Yleisin valvontakeino etätyössä oli digitaalinen kellokortti tai työpaikan järjestelmään kirjautumisen yhteydessä tapahtuva rekisteröinti, joka oli käytössä 32 prosentilla vastaajista. Kellokortin tai järjestelmään rekisteröinnin kautta tapahtuva valvonta oli lisääntynyt vuodesta 2020 yhdeksän prosenttiyksikön verran ja se kohdistui useammin naisiin (39 %) kuin miehiin (23 %). Viikko- tai kuukausiraportoinnin määrä oli hieman laskenut vuoden 2020 etätyöajan 21 prosentista 19 prosenttiin. Online-seuranta, kuten työnantajan tekemä monitorin tai näppäimistön seuranta, pysytteli varsin marginaalisella neljän prosentin tasolla.

Digitaalisen kellokortin tai työpaikan järjestelmään kirjautumisen yhteydessä tapahtuvan rekisteröinnin yleistyminen koskee myös lähityötä. Vuonna 2022 vastaajista 36 prosenttia kertoi kellokortin tai järjestelmään rekisteröinnin olevan käytössä heidän lähityönsä valvonnassa, kun vuonna 2020 lähityötä valvottiin samoin menetelmin 31 prosentilla vastaajista. Kuten etätyön valvonnassa, myös lähityön valvonnassa viikko- tai kuukausiraportoinnin määrä on vähentynyt. Siinä missä vuonna 2020 hieman yli viidennes vastaajista (22 %) oli velvollinen raportoimaan työstään viikoittain tai kuukausittain, vuonna 2022 työstään raportoi enää 16 prosenttia vastaajista. Kahden vuoden aikana viikko- tai kuukausiraportointi oli vähentynyt erityisesti miesten keskuudessa.

Noin viidennes (21 %) vastaajista ilmoitti, että heidän työnantajansa haluaa tietää, missä he tekevät etätöitä (Kuvio 14). Osuus oli hieman kasvanut vuodesta 2020, jolloin vastaava luku oli 15 prosenttia. Kasvu kohdistui lähes yksinomaan naisiin, joista vuonna 2022 lähes neljännes (24 %) ilmoitti työnantajansa haluavan tietää, missä he tekevät etätöitä.

Työn valvontaan kohdistuvissa asenteissa oli havaittavissa muutosta kielteiseen suuntaan (Kuvio 15). Siinä missä vuonna 2020 vastaajista 15 prosenttia koki työnsä valvonnan kielteisenä, vuonna 2022 kielteisesti valvontaan suhtautui jo 25 prosenttia vastaajista. Myös epävarmuus siitä, miten työhön kohdistuvaan valvontaan tulisi suhtautua, oli hieman kasvanut. Kielteisimmin työnsä valvontaan suhtautuivat miehet (34 %) ja nuorin ikäluokka eli 18–29-vuotiaat (34 %).

Vaikka hybridityön valvonnan määrä on kokonaisuutena pysynyt maltillisella tasolla, digitaalisen kellokortin käytön yleistyminen osoittaa, että työn valvonnan käytäntöjä on organisaatioissa jossain määrin pyritty kehittämään siitä, mitä ne olivat pandemian puhjetessa vuonna 2020. Valvonnan kokonaismäärä ei kuitenkaan ole kasvanut, mikä osaltaan osoittaa sen, että työnantajan ja

työntekijöiden luottamuksen voidaan olettaa pysyneen hyvällä tasolla työn tekemisen paikoissa tapahtuneista muutoksista huolimatta (ks. luottamus ja valvonta etätyössä: Kovalainen, Poutanen & Arvonen 2022). Tätä päätelmää tukee se, että myöskään työntekijät itse eivät juuri kokeneet hybridityöhön siirtymisen rapauttaneen työnantajan luottamusta työntekijän työsuoritusta kohtaan. Vuonna 2022 vastaajista 70 prosenttia koki, että luottamus oli pysynyt ennallaan ja kymmenen prosentin mielestä luottamus oli jopa kasvanut. Vain kahden prosentin mielestä luottamus oli vähentynyt. Kokemus luottamuksen paranemisesta oli yleisintä miesten (13 %) ja kahden nuorimman ikäluokan (13 % & 11 %) keskuudessa.

## Lähityöhön houkuttelevien kannustimien käyttö jäänyt suhteellisen vähäiseksi

Työnantajat olivat toistaiseksi turvautuneet lähityöhön houkuttelevien kannustimien käyttöön varsin maltillisesti. Noin viidennes (21 %) vastaajista ilmoitti, että heidän työpaikallaan oli ollut käytössä positiivisia kannustimia, kuten joukkoliikenne-etu tai työnantajan tarjoamat aamukahvit, joiden myötä työntekijöitä pyrittiin saamaan tulemaan työpaikalle samana päivänä (Kuvio 16). Edellä kuvatun kaltaiset kannustimet koskivat siis vähemmistöä työntekijöistä. Tulosta selittänee osaltaan se, että julkisella sektorilla tämänkaltaisia kannustimia ei ole mahdollista ottaa käyttöön verovaroin, ja yksityisellä sektorillakin verotukselliset seikat saattavat rajoittaa kannustimien käyttöä.

## Hybridityössä halutaan jatkaa myös tulevaisuudessa

Hybridityö osoittautui hyvin pidetyksi työn tekemisen muodoksi, sillä jopa 83 prosenttia vastaajista haluaisi jatkaa hybridityössä myös tulevaisuudessa (Kuvio 17). Halukkuus jatkaa hybridityössä oli suhteellisen korkea kaikissa tarkastelluissa ryhmissä, mutta erityisen kiinnostuneita jatkamaan hybridityössä olivat naiset (88 %), nuorin ikäluokka (88 %) ja yliopistotutkinnon suorittaneet naiset (95 %) ja miehet (93 %). Vähiten kiinnostusta hybridityössä jatkamiseen ilmeni vanhimmalla ikäluokalla (76 %) ja toisen asteen koulutuksen saaneilla miehillä (71 %), mutta heistäkin selvä enemmistö oli halukas jatkamaan hybridityössä. Halukkuus jatkaa etätöissä oli yhteydessä ikään ja koulutustasoon: mitä nuorempi ja korkeakoulutetumpi henkilö oli, sitä halukkaampi hän oli jatkamaan hybridityössä vielä tulevaisuudessakin. Lisäksi niistä vastaajista, joilla oli kotonaan erillinen työpöytä tai työpiste etätyön tekemistä varten, lähes kaikki (96 %) olivat halukkaita jatkamaan hybridityössä. Toisaalta työpisteen tai työtilan puutakaan ei juuri hillinnyt halukkuutta jatkaa hybridityössä: 88 prosenttia niistä vastaajista, jotka tekivät etätyötä muualla kuin erikseen sitä varten tarkoitettulla paikalla olivat halukkaita jatkamaan hybridityössä myös tulevaisuudessa.

Etätöissä poikkeusolojen aikana olleilta kysyttiin vuonna 2020, haluaisivatko he jatkaa etätyössä vielä Covid-19-pandemian jälkeenkin. Tuolloin etätyössä oli halukkaita jatkamaan noin kolme neljästä (73 %) vastaajasta, mikä on kymmenen prosenttiyksikköä pienempi kuin vuonna 2022 hybridityössä jatkamisesta kiinnostuneiden joukko. Tämä saattaa olla osoitus siitä, että etätyöhön on sopeuduttu entistä paremmin kuluneen kahden vuoden aikana, ja etätyö koetaan yhä toimivammaksi työn

tekemisen tavaksi. Etätöiden tekeminen on voinut olla vuonna 2020 myös haastavampaa, jos samanaikaisesti kotona on ollut niin ikään etätöitä tekevä puoliso tai etäkoulua käyviä lapsia. Toisaalta muutosta voi selittää myös se, että nykytuotoinen etä- ja lähityötä yhdistävä hybridityö saatetaan kokea mielekkäämmäksi työn tekemisen muodoksi kuin vuonna 2020 vallinnut kokoaikainen etätö.

## Pohdinta

Suomalainen työelämä on lyhyessä ajassa kokenut suuren muutoksen, kun Covid-19-pandemian aikaiset poikkeusolot ja laaja etätösuositus pakottivat suuren osan työntekijöistä etätöihin lähes kahden vuoden ajaksi. Etätö otti jo tuolloin vankan jalansijan erityisesti suomalaisessa työelämässä, sillä pandemia-aikana Suomessa tehtiin etätöitä enemmän kuin muissa EU-maissa (Eurofound 2022). Laajasta etätösuosituksesta luovuttiin maaliskuussa 2022, mutta etätö jäi yhä tärkeäksi osaksi uudenlaista etä- ja lähityötä yhdistävää hybridityömuotoa. Tutkimuksemme tulokset osoittavat, että hybridityöhön on sopeuduttu ja se on vakiinnuttanut asemansa suomalaisessa työelämässä varsin nopeasti.

Tulostemme mukaan hybridityöhön siirtyminen on sekä kaventanut että lisännyt sellaisia eri ryhmien välisiä eroja, jotka vallitsivat vielä vuonna 2020 pandemian aikana. Esimerkiksi yliopistokoulutettujen naisten työstä lähes yhtä suuri osuus on nyt paikkariippumatonta kuin vastaavan koulutustason omaavilla miehillä. Toisaalta ryhmien väliset erot ovat joissain kysymyksissä voimistuneet. Naiset tekevät säännöllistä etätöä jo hieman enemmän kuin miehet, ja naisilla on miehiä useammin kotonaan etätöiden tekemiseen tarkoitettu erillinen työpöytä tai työtila.

Hybridityöhön on sopeuduttu hyvin, ja työntekijät ovat ottaneet hybridityön omakseen: hybridityötä tehdään paljon, se koetaan tehokkaaksi ja omaan kotiin ollaan oltu valmiita tekemään muutoksia, jotta työn tekeminen olisi mielekkäämpää kotoa käsin. Työntekijät ovat erittäin halukkaita jatkamaan hybridityössä myös tulevaisuudessa, mikä osaltaan viestii siitä, että hybridityö on mitä todennäköisimmin tullut Suomessa jäädäkseen. Samansuuntaisia arvioita hybridityön pysyvyydestä on esitetty myös kansainvälisessä yhteydessä (ILO 2021). Näin huomattava halukkuus jatkaa hybridityössä asettaa odotuksia myös työnantajille, joiden on tulevaisuudessa kannattavaa sallia työntekijöiden toiveita vastaava työn tekemisen tapaan ja paikkaan kohdistuva autonomia pitääkseen työntekijöistään kiinni ja toisaalta houkutellakseen puoleensa myös uusia päteviä osaajia.

Väestötasolla tarkasteltuna pandemia-ajalla on koettu olleen sekä myönteisiä että kielteisiä vaikutuksia työhön, mutta tyytyväisimpiä tilanteeseensa olivat etätöitä tehneet (Sutela & Pärnänen 2021), joista valtaosalla työhyvinvoinnin kokemus säilyi keskimääräisellä tai hyvällä tasolla (Sjöblom ym. 2022). Viimeaikainen tutkimustieto on kuitenkin osoittanut, ettei pandemia-ajan etätö ole ollut täysin ongelmaton, vaan muun muassa henkinen kuormitus kasvoi (Sutela & Pärnänen 2021), tylsistymisen kokemukset lisääntyivät (Kaltainen & Hakanen 2021) ja työolosuhteet olivat objektiivisesti tarkasteltuna etätöissä heikommat kuin lähityössä, vaikka työympäristötekijöihin liittyviä haittoja eivät juuri ilmenneetkään työntekijöiden kokemuksissa (Mustonen ym. 2023). Tätä taustaa vasten onkin kiinnostavaa, että loppuvuonna 2022 mitattu halukkuus jatkaa hybridityössä ja siten pitää etätöä osana työn tekemisen tapoja oli huomattavan korkealla, eivätkä pandemia-ajan etätöissä koetut haasteet näyttäisi juurikaan näkyvän näissä luvuissa. Etätöiden tarjoamat edut ja

mahdollisuudet näyttävät tällä hetkellä painavan vaakakupissa enemmän kuin sen kielteiset puolet, ja toisaalta nykymuotoinen hybridityö on kenties monelle toimivampi ja mielekkäämpi työn tekemisen muoto kuin kokoaikainen etätyö olisi ollut. Tulokset vahvistavat vuoden 2020 tutkimuksemme samansuuntaisia tuloksia, mutta muutoksen pysyvyyttä ja kehityssuuntien kestävyyttä on kuitenkin vaikeaa arvioida luotettavasti vielä tässä vaiheessa.

Kenties suurin hybridityöhön liittyvä kysymysmerkki on tällä hetkellä lisääntyneen etätyön vaikutus työyhteisöjen sosiaalisiin suhteisiin ja koettuun yhteisöllisyyteen. Tutkimustiedon mukaan pandemia-aikana vuorovaikutus ja epämuodolliset keskustelut työyhteisön kesken saattoivat paikoin jäädä puutteellisiksi (Tapani ym. 2022; Viererbl, Denner & Koch 2022) ja yhteisöllisyyden koettiin pandemia-ajan etätyössä jääneen heikommaksi kuin lähityössä (Mustonen ym. 2023). Hybridityössä kasvokkaisten kohtaamisten ja sosiaalisen kanssakäymisen mahdollisuudet ovat luonnollisesti paremmat kuin kokoaikaisessa etätyössä, mutta myös hybridityössä kasvokkainen sosiaalinen kanssakäyminen on vähäisempää kuin mitä se oli lähityössä ennen pandemiaa.

Olisikin tärkeää tutkia tarkemmin sitä, millaisia vaikutuksia sosiaalisen kanssakäymisen ja kasvotusten tapahtuvien kohtaamisten rajallisuudella ja toisaalta vuorovaikutuksen siirtymisellä yhä voimakkaammin digitaalisiin viestintävälineisiin on tosiasiaalisesti ollut työpaikoilla koettuun yhteisöllisyyteen, luottamukseen ja sosiaaliseen pääomaan tilanteessa, jossa kokoaikaisesta etätyöstä on siirrytty etätyötä ja lähityötä yhdistelevään hybridityöhön. Näillä seikoilla voi olla merkittäviä pidempiaikaisia vaikutuksia työn tuottavuuteen ja yksilöiden sitoutumiseen työorganisaatioon.

## Lähteet

Eurofound (2022). Living and working in Europe 2021. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Golden, T. D., Veiga, J. F. & Dino, R. N. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter? *Journal of Applied Psychology* 93(6), 1412–1421.

ILO (2021). Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond. Paper prepared for the 2nd Employment Working Group Meeting under the 2021 Italian Presidency of the G20.

Kaltiainen, J. & Hakanen, J. (2021). Miten Suomi voi? -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen korona-aikana kesään 2021 mennessä. [PowerPoint-esitys]. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>. Luettu 28.4.2023.

Kovalainen, A., Poutanen, S. & Arvonen, J. (2022). Luottamus ja työn valvonta pandemian aikana. *Työelämän tutkimus* 20(3), 333–361.

Kovalainen, A., Poutanen, S. & Arvonen, J. (2021). Covid-19, luottamus ja digitalisaatio. Tutkimus etätyöstä ja sen järjestymisestä Suomessa keväällä ja syksyllä 2020. Turun yliopisto.

Lyly-Yrjänäinen, M. (2022). Työolobarometri 2021. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2022:46. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Lyly-Yrjänäinen, M. (2023). Työolobarometri 2022. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:13. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Mustonen, H., Holm, K., Leppänen, M., Väisänen, A., Kauhanen, P., Hakkarainen, P., Perkiö-Mäkelä, M., Oksanen, T., Hyttinen, M. & Pasanen, P. (2023). Etätyöpisteiden olosuhteet – ETERGO. *Publications of the University of Eastern Finland, Reports and Studies in Science, Forestry and Technology No. 1*. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto.

Oksanen, T., Kouvonen, A., Kivimäki, M., Pentti, J., Virtanen, M., Linna, A. & Vahtera, J. (2008). Social capital at work as predictor of employee health: Multilevel evidence from work units in Finland. *Social Science & Medicine* 66, 637–649.

Peng, Y., Liu, C., Su, S. & Rosenblatt, A. (2022). The hidden performance costs of professional isolation? A latent change score model of professional isolation during the early stage of COVID-19 pandemic. *Applied Psychology*, 1–22.

Selander, K., Alasoini, T. & Hakonen, N. (2022). Työntantajien näkemyksiä etätyöstä: Kuinka etätyöstä päätetään koronapandemian jälkeen? Helsinki: Työ2030 & Työterveyslaitos.

Sjöblom, K., Mäkinen, J.-P., Juutinen, S., Oksanen, A. & Mäkikangas, A. (2022). Turvallisesti etänä – työhyvinvointi ja sen johtaminen etätyössä. Työraportteja 115/2022. Tampereen yliopisto.



Sutela, H. & Pärnänen, A. (2021). Koronakriisin vaikutus palkansaajien työoloihin. Helsinki: Tilastokeskus.

Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus.

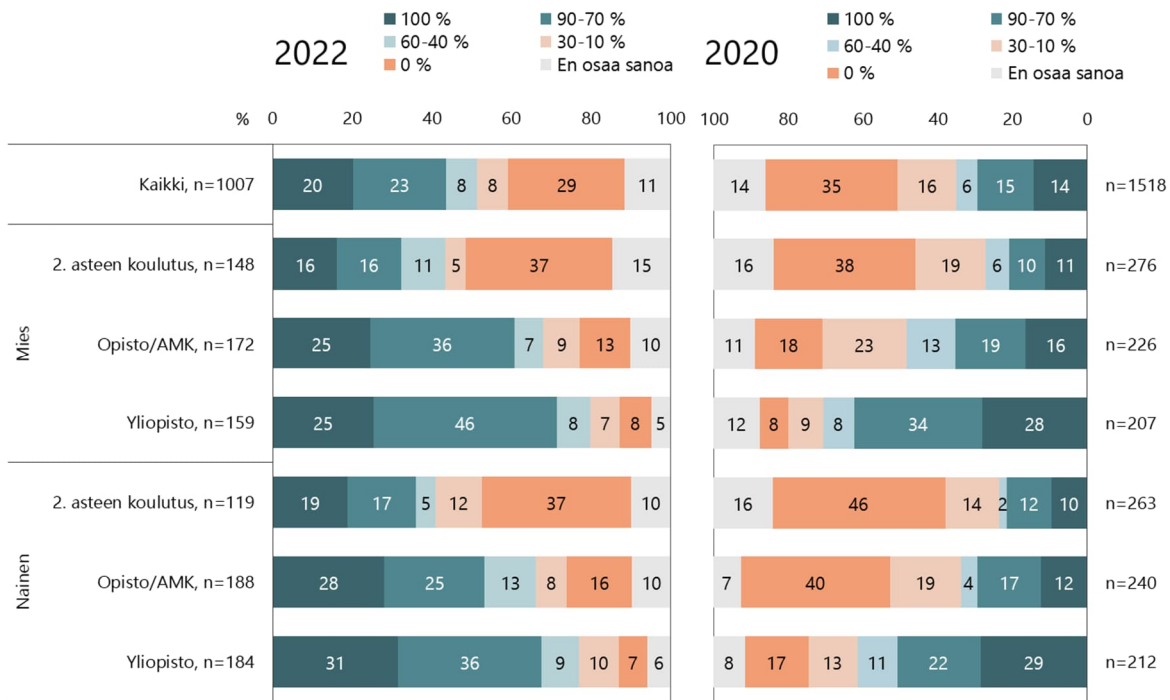
Tapani, A., Sinkkonen, M., Sjöblom, K., Vangrieken, K. & Mäkikangas, A. (2022). Experiences of relatedness during enforces remote work among employees in higher education. *Challenges* 13(2), 1–13.

Toivanen, M., Yli-Kaitala, K., Viljanen, O., Väänänen, A., Turpeinen, M., Janhonen, M. & Koskinen, A. (2016). Aikajärjestys asiantuntijatyössä. Helsinki: Työterveyslaitos.

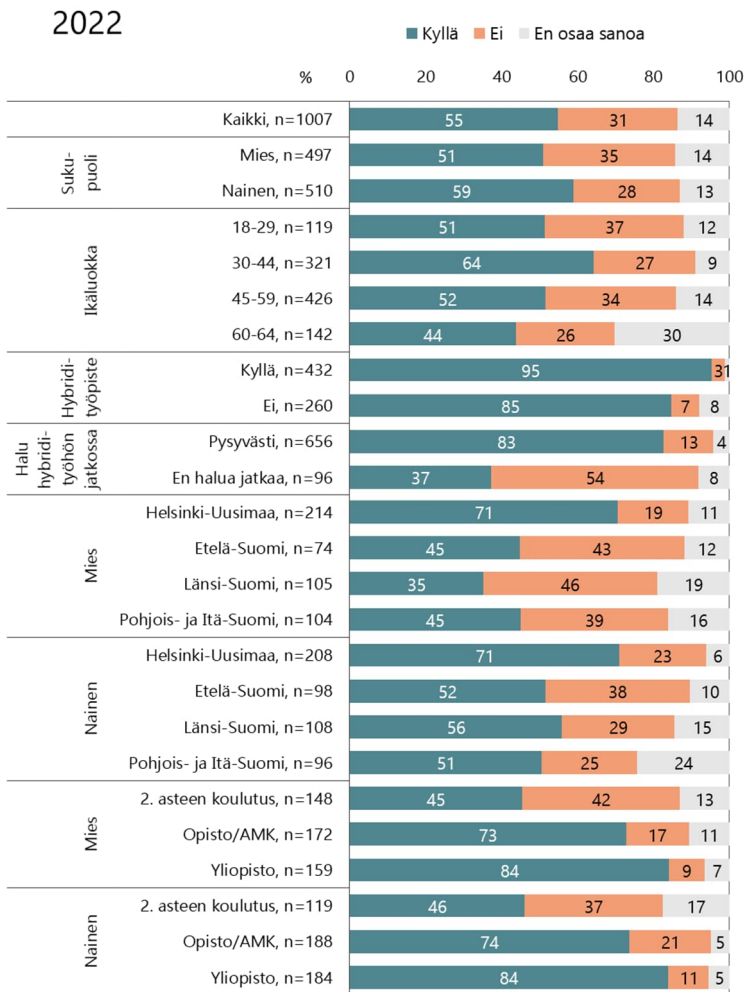
Viererbl, B., Denner, N. & Koch, T. (2022). “You don’t meet anybody when walking from the living room to the kitchen”: Informal communication during remote work. *Journal of Communication Management* 26(3), 331–348.

# Kuviot

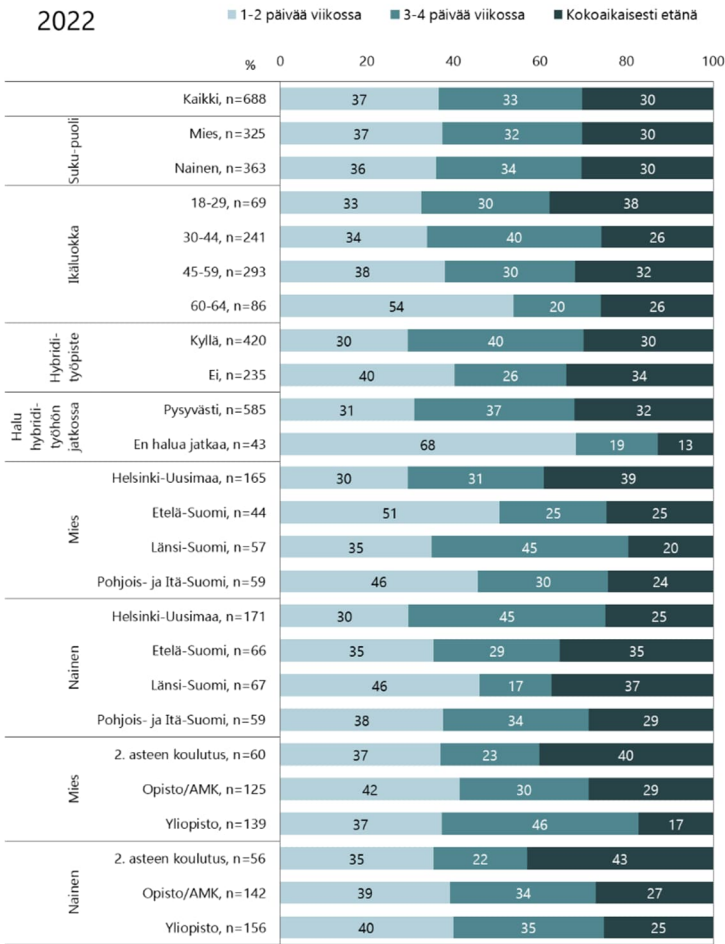
Kuvio 1: Kuinka ison osuuden viikkotyöajasta käytät työtehtäviin, jotka eivät ole sidottu työskentelypaikkaan?



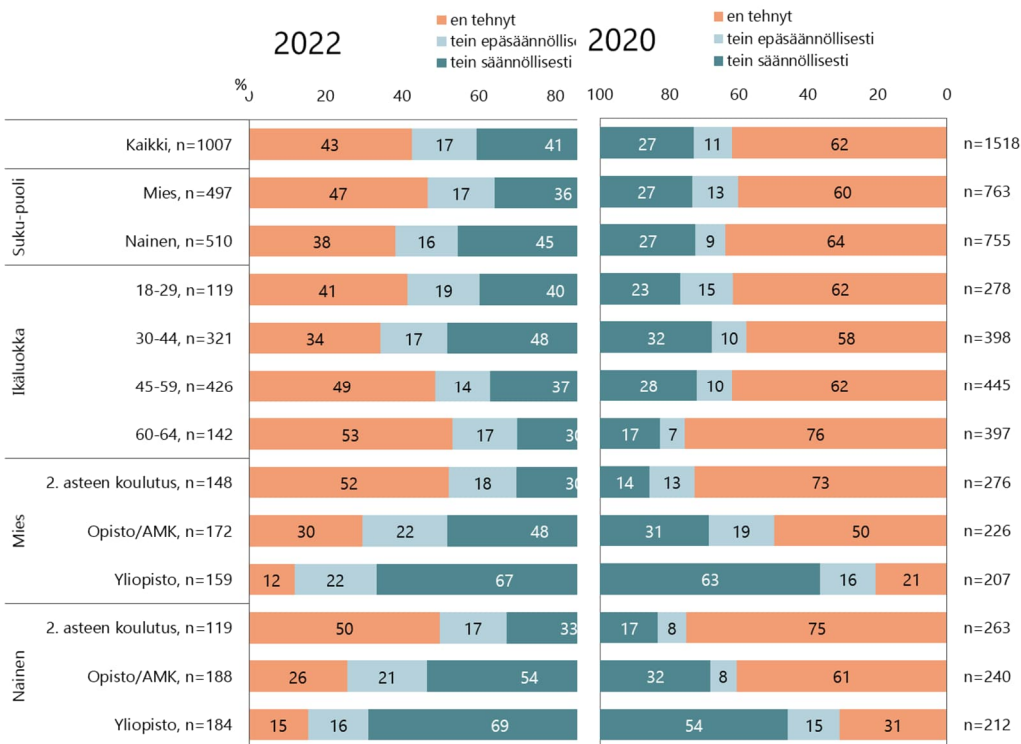
Kuvio 2: Salliiko työnantajasi etätyöskentelyn?



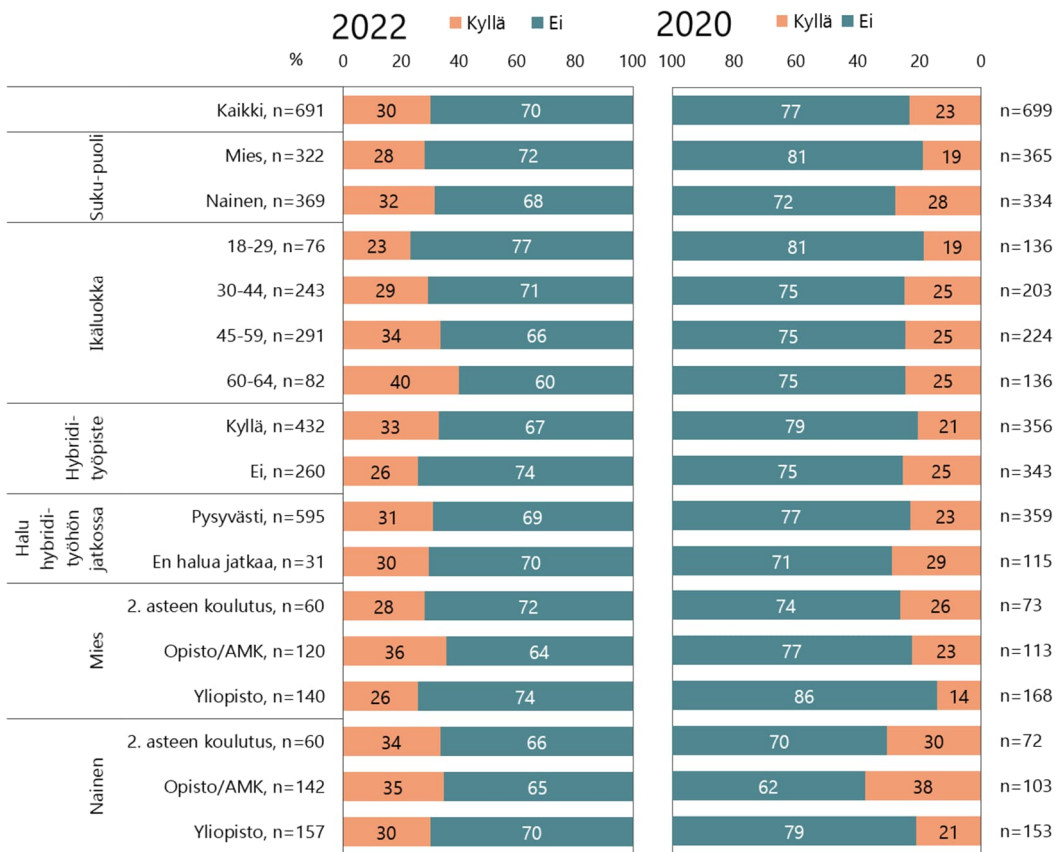
Kuvio 3: Kuinka monta työpäivää viikossa keskimäärin teet etättyötä?



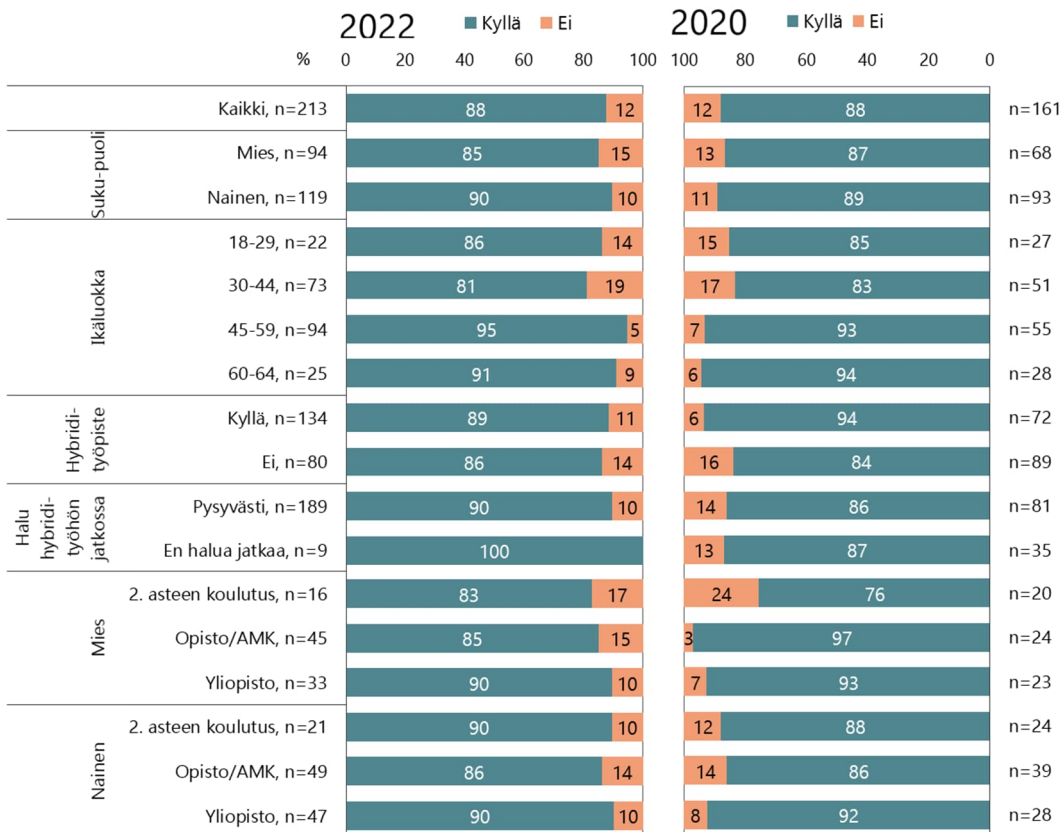
Kuvio 4: Oletko tehnyt etättyötä kuluvana vuonna (2022)?



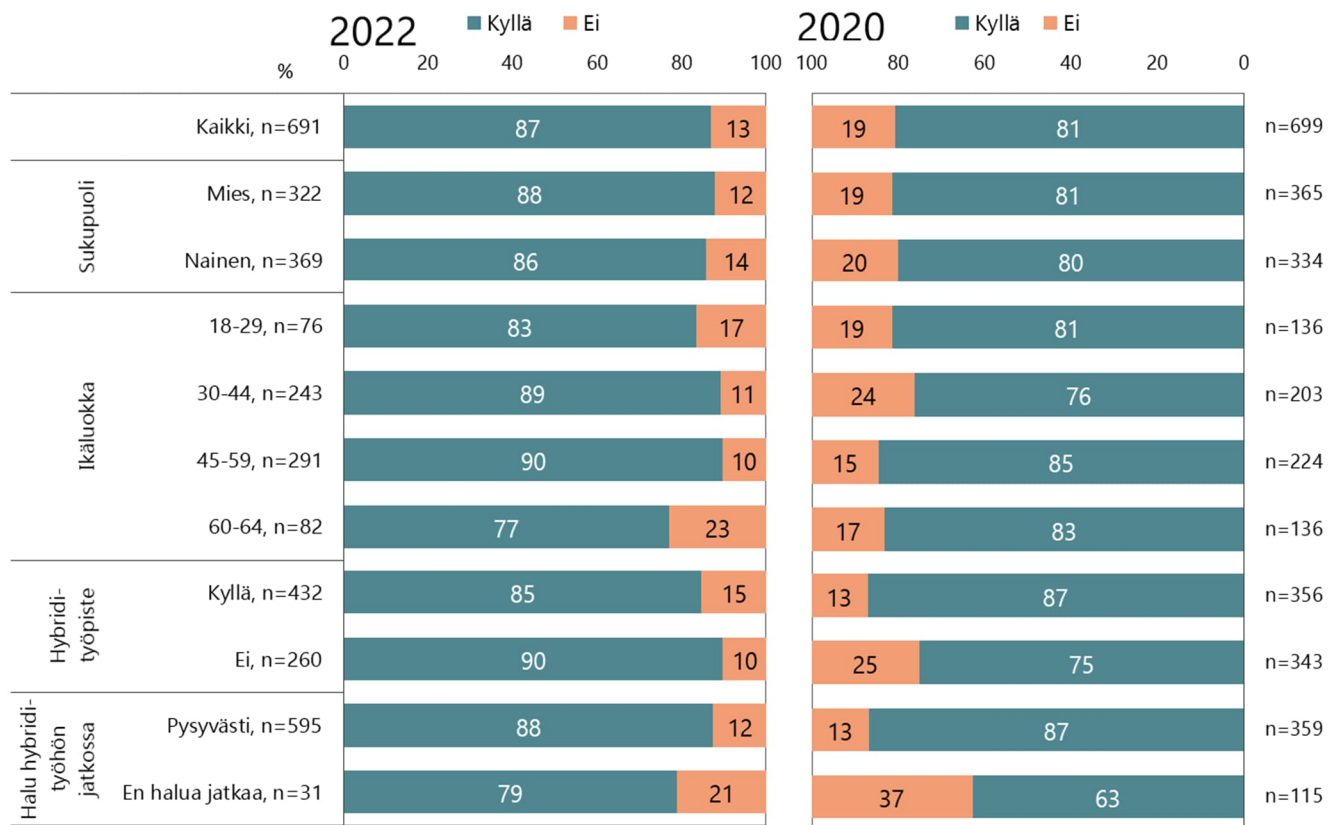
Kuvio 5: Oletko joutunut sopimaan työnantajan kanssa etätöiden tekemisestä erikseen?



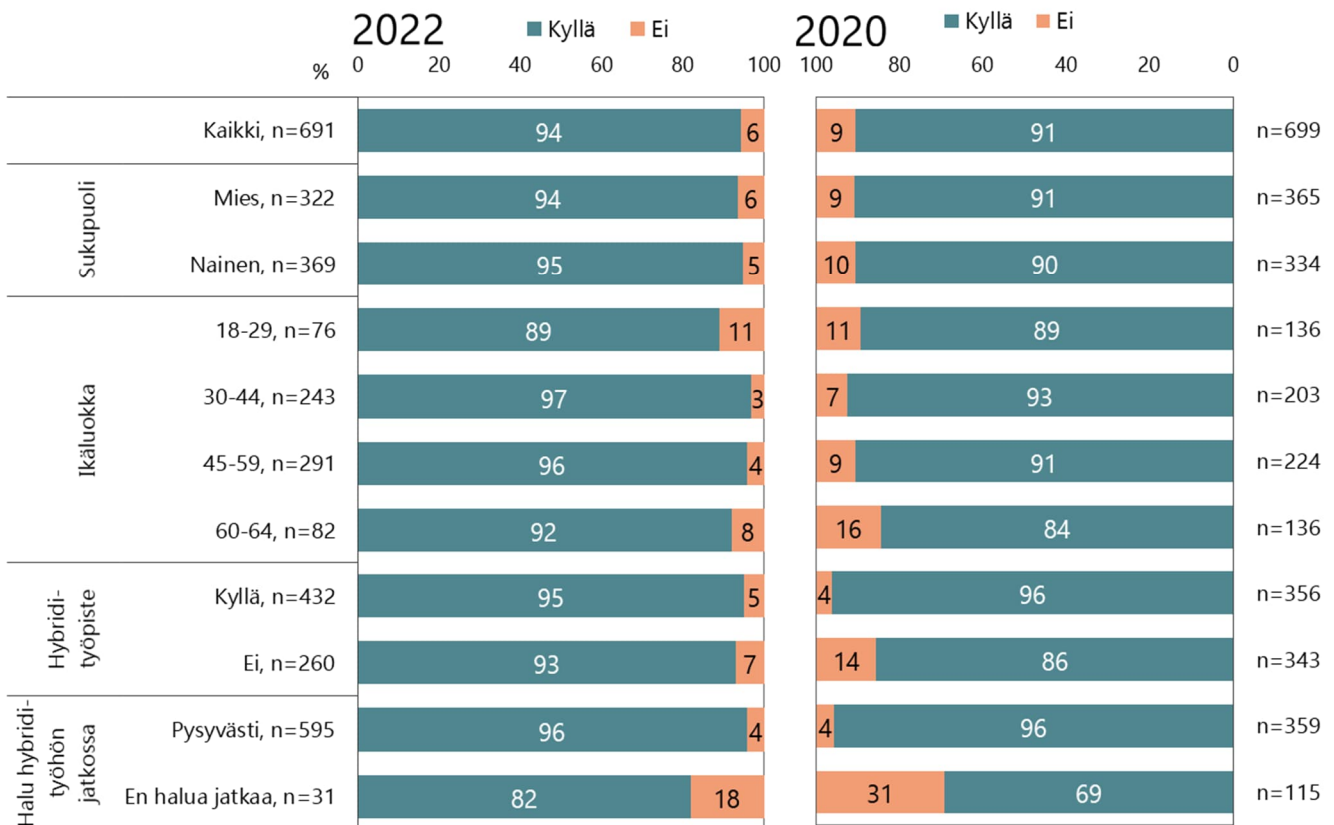
Kuvio 6: Oliko etätöistä sopiminen työnantajan kanssa helppoa?



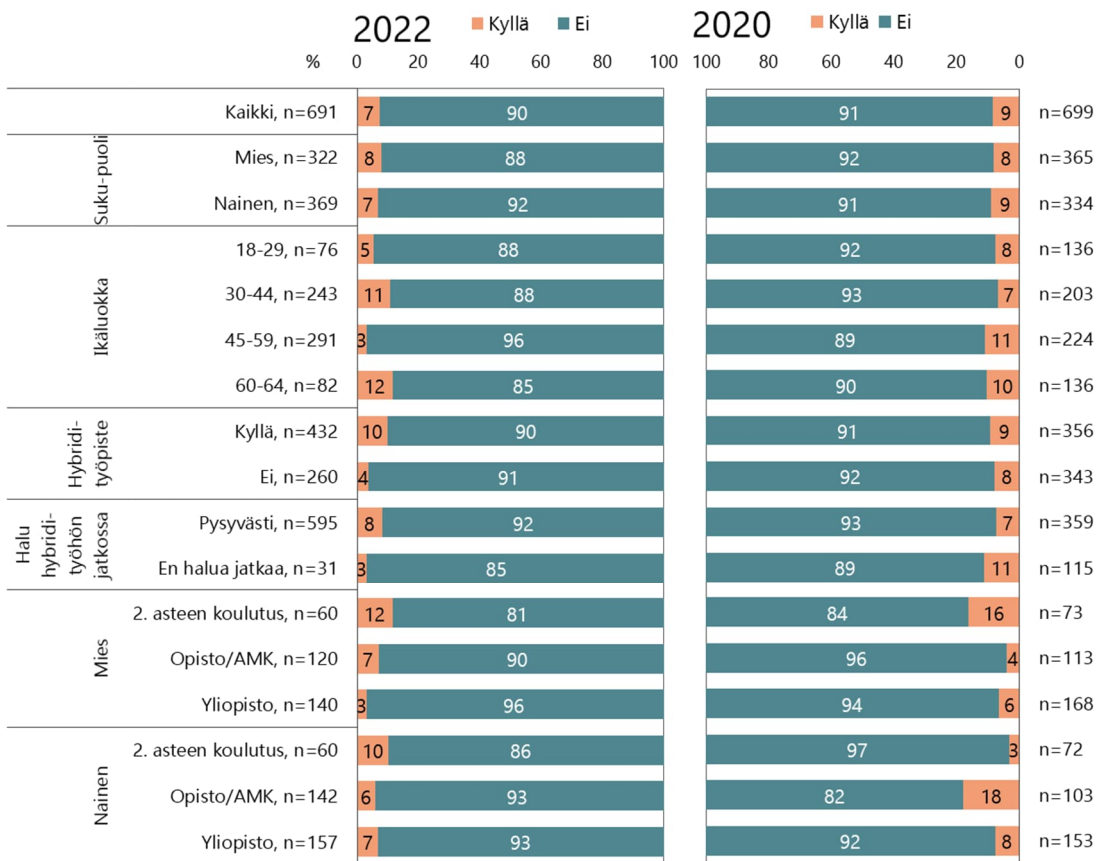
Kuvio 7: Olivatko kaikki työvälineet ja ohjelmistot heti käytössäsi etätöyön alkaessa?



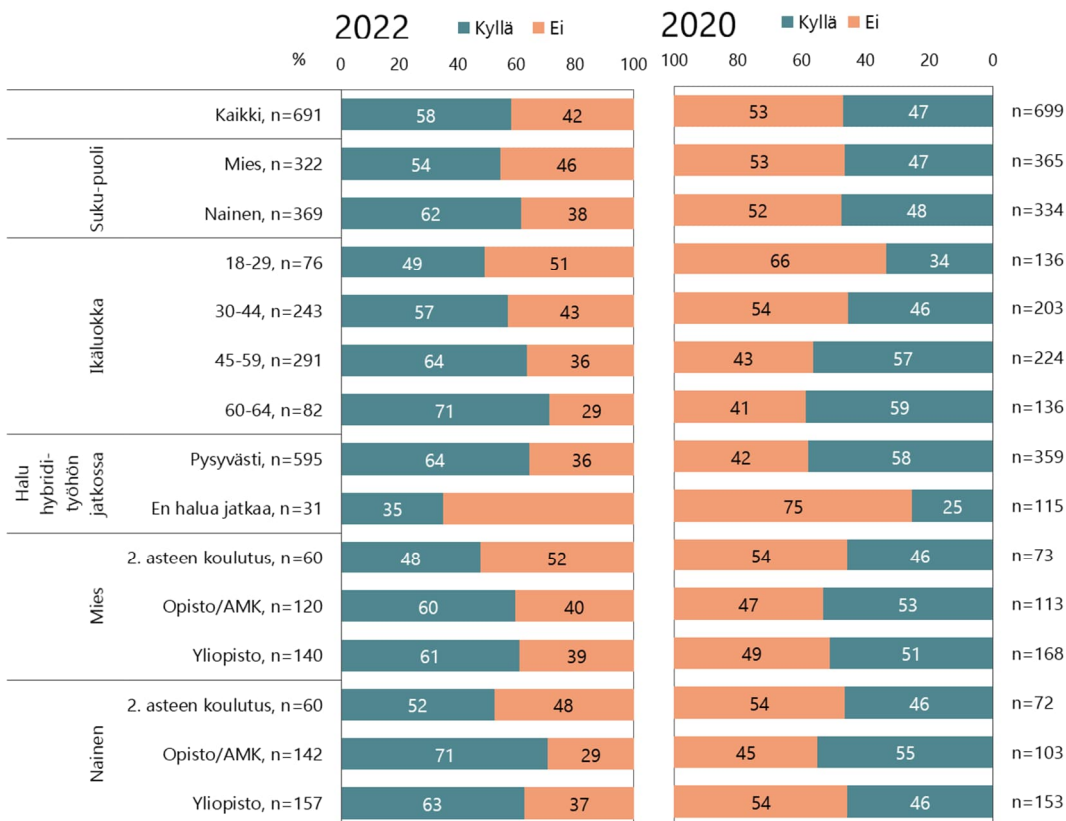
Kuvio 8: Oliko etätöyssä tarvittavien työvälineiden ja ohjelmistojen käyttöönotto helppoa?



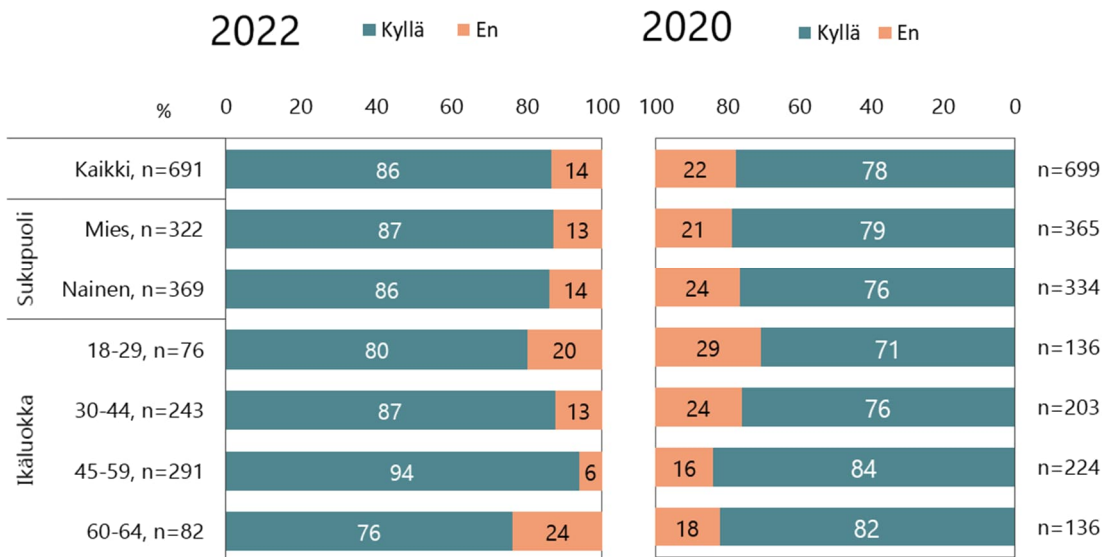
Kuvio 9: Tuleeko sinun esittää työnantajalle ennakkosuunnitelma etätyöstäsi?



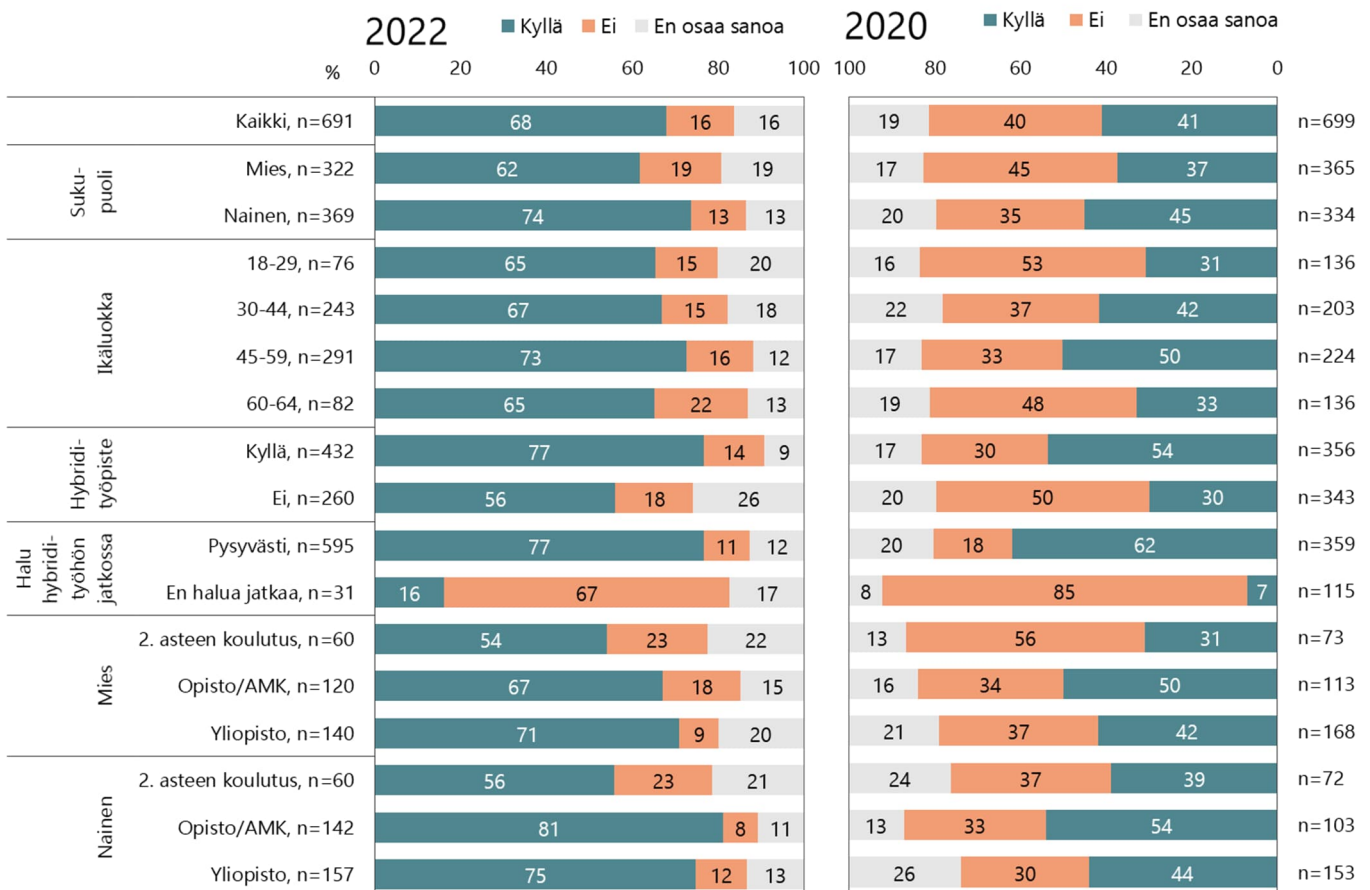
Kuvio 10: Onko sinulla erillinen työpöytä tai työtila etätyötä varten?



Kuvio 11: Saatko etätöissä riittävästi tukea työsuoritukseesi?

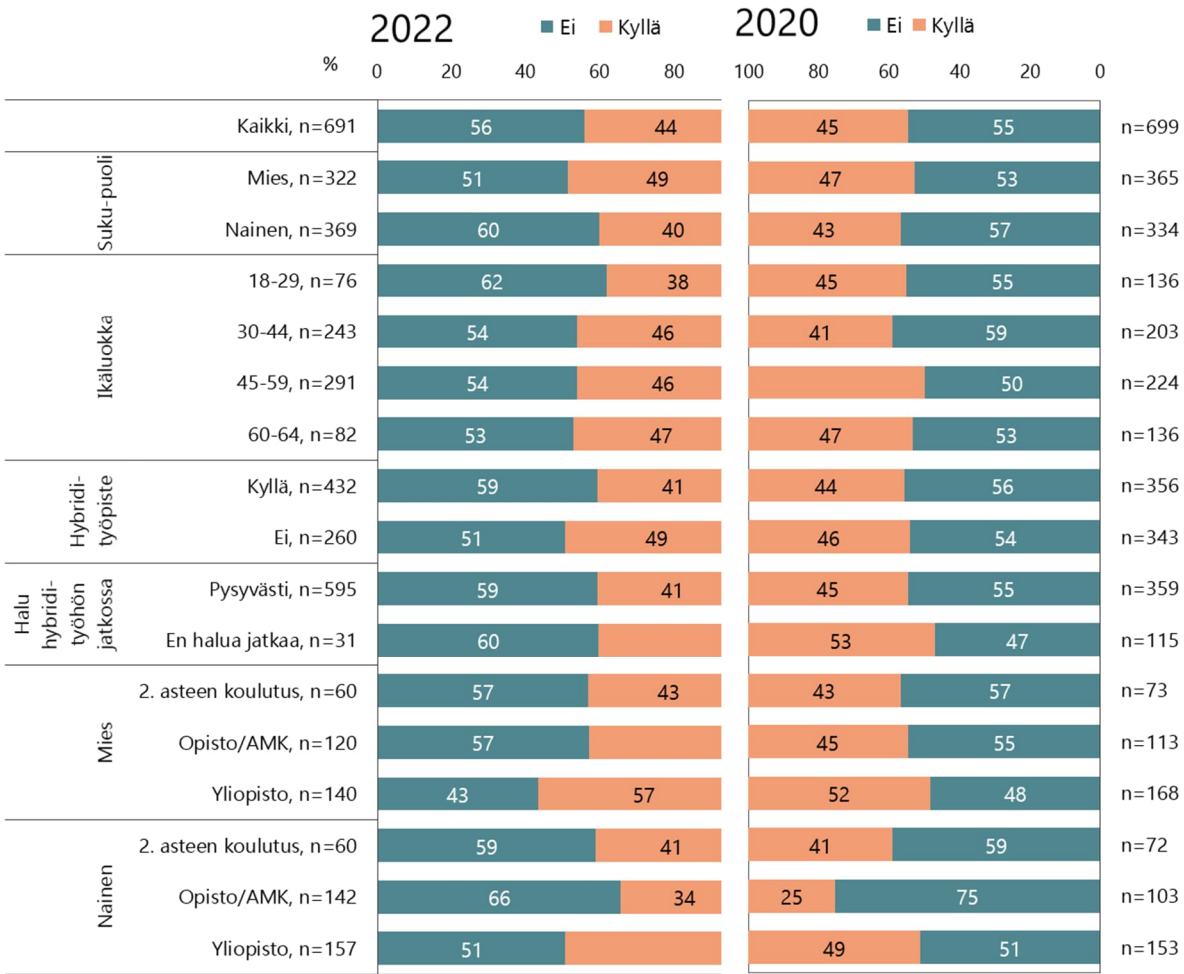


Kuvio 12: Onko hybridityön tekeminen mielestäsi tehostanut työtäsi?

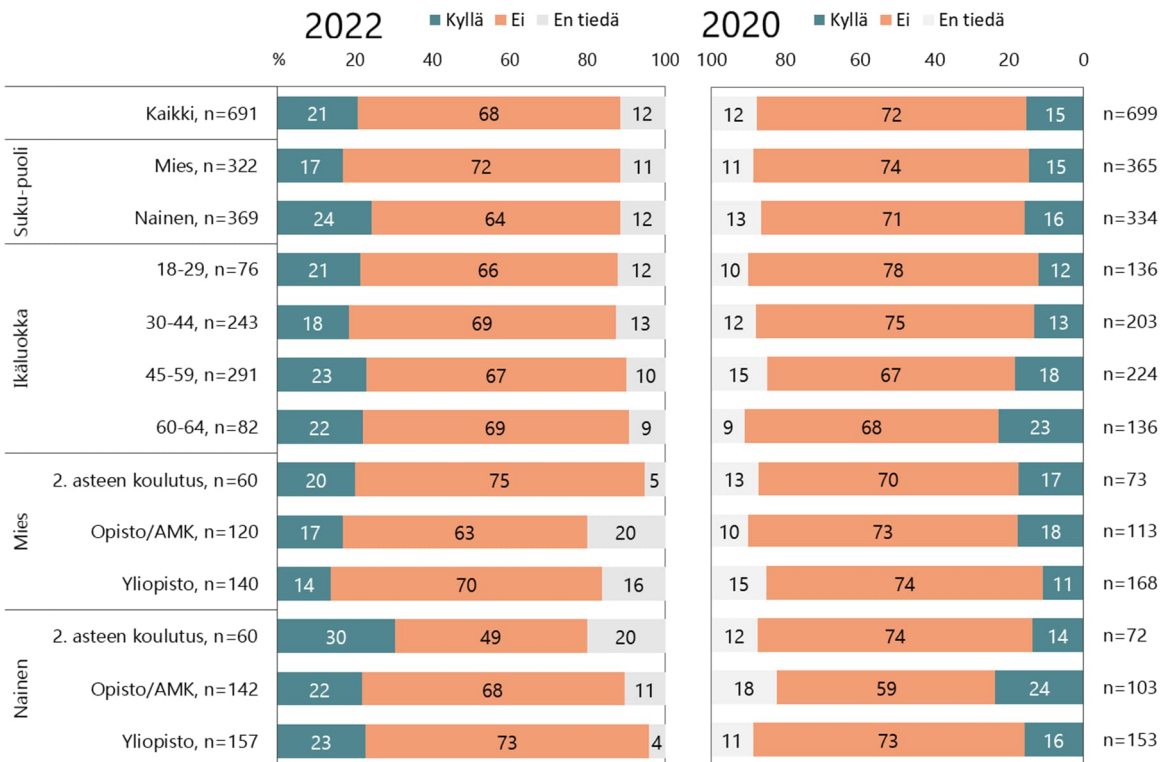




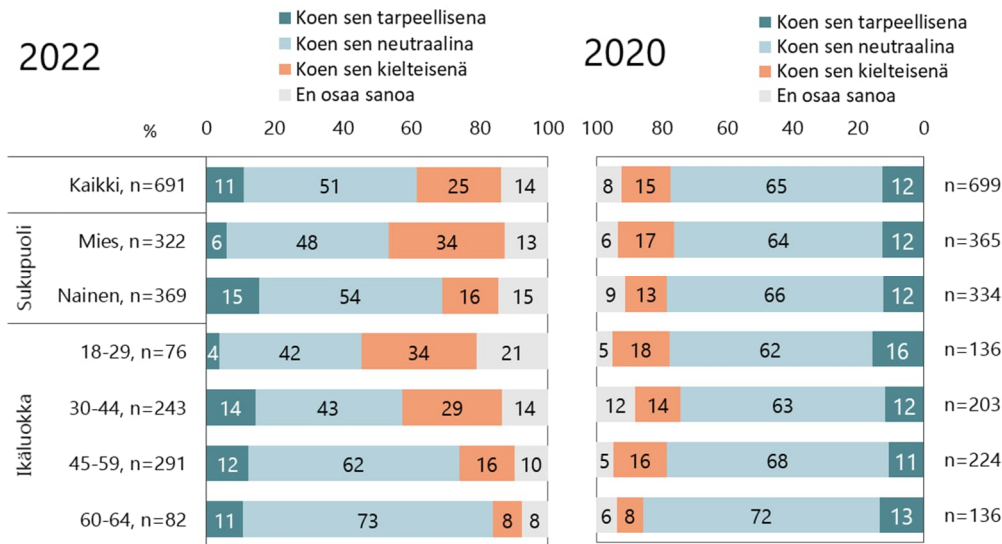
Kuvio 13: Miten työnantajasi valvoo etätöiden tekemistä: etätöitä ei valvota



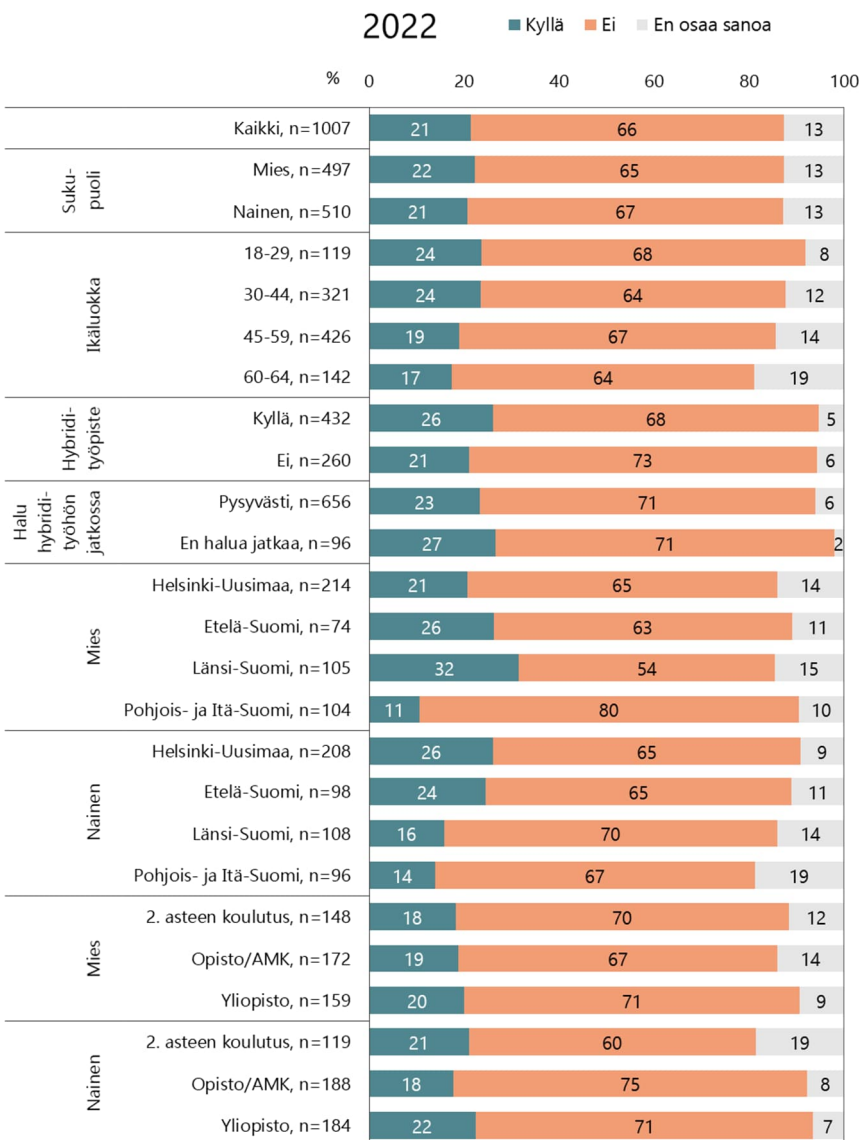
Kuvio 14: Haluaako työnantajasi tietää, missä teet etätöitä?



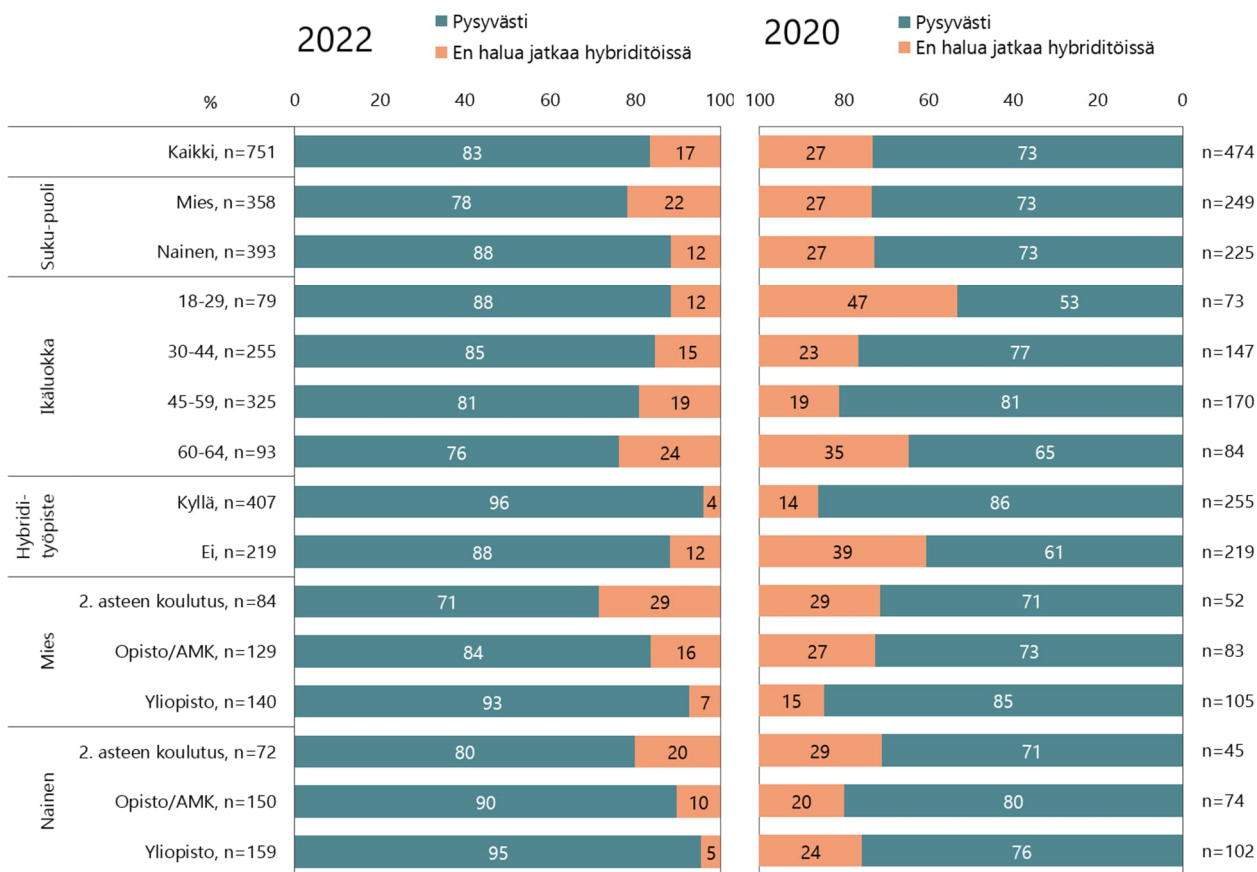
Kuvio 15: Miten suhtaudut hybridityön valvontaan?



Kuvio 16: Onko työpaikallasi käytössä positiivisia kannustimia (esim. joukkoliikenne-etu tai aamukahvit) tulla samana päivänä työpaikalle?



Kuvio 17: Kuinka pitkään voisit ajatella jatkavasti hybriditöissä?





TURUN  
YLIOPISTO