

Etätyö tuli jäädäkseen

**Suomalaiset haluavat joustavuutta,
organisaatiot kaipaavat kohtaamisia**



Antti Kauhanen
Tutkimusjohtaja, Etla
Työelämäprofessori, Aalto-yliopisto

antti.kauhanen@etla.fi
www.eva.fi

- Suomalaisista 61 prosenttia voi tehdä ainakin jonkin verran etätöitä, ja 44 prosenttia tekee niitä vähintään kerran viikossa.
- Etätö koetaan selvästi myönteiseksi työn sujuvuuden, autonomian, keskittymisen ja työn ja muun elämän yhteensovittamisen kannalta, mutta samalla sillä on kielteisiä vaikutuksia yhteistyöhön, yhteisöllisyyteen, luottamukseen ja työssä oppimiseen.
- Tutkimusnäyttö eri maista osoittaa etätöön lisäävän tuottavuutta keskittymistä vaativissa tehtävissä mutta heikentävän sitä rooleissa, joissa tarvitaan tiivistä vuorovaikutusta ja luovuutta. Etätö myös vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta ja toisaalta parantaa hyvinvointia.
- Kansainväliset tutkimukset kertovat myös, että etätöön negatiiviset vaikutukset voivat korostua erityisesti nuorten työntekijöiden osalta, jotka oppivat vähemmän vanhemmilta kollegoiltaan ja joiden urakehitys voi kärsiä etätöystä.

Etä- ja hybridityö ovat vakiintuneet nopeasti osaksi suomalaista työelämää, ja niiden vaikutukset ulottuvat yksilön hyvinvoinnista organisaatioiden toimintaan. Pandemian jälkeen etätyö ei ole palannut aiemalle tasolleen, vaan siitä on muodostunut pysyvä osa monien asiantuntijoiden arkea. Tämä kehitys korostaa tarvetta ymmärtää, millaisissa tehtävissä etätyö tukee työn sujuvuutta ja tuloksellisuutta sekä toisaalta, missä tilanteissa se voi heikentää yhteistyötä, yhteisöllisyyttä ja oppimista. Tässä analyysissä tarkastellaan EVAn syksyn 2025 Arvo- ja asennetutkimuksen pohjalta etätyön tekemisen yleisyyttä sekä vaikutuksia työn sujumiseen, hyvinvointiin, vuorovaikutukseen ja työpaikkojen käytäntöihin. Kyselyn havaintoja verrataan kansainväliseen tutkimusnäyttöön.

Arvo- ja asennetutkimuksen tulokset osoittavat suomalaisten etätyömahdollisuuksien jakautuvan selvästi kolmeen ryhmään (Kuvio 1). Työssäkäyvistä 39 prosenttia ei voi tehdä työtään lainkaan etänä, mikä korostaa monien ammattien edelleen vahvaa paikkasidonnaisuutta. Kaksi kolmesta (32 %) voi tehdä jonkin verran etätyötä eli heillä etätyö on mahdollista vain osittain. Vain vajaa kolme kymmenestä (28 %) voi tehdä työnsä täysin tai lähes täysin etänä. Kyse on tehtävistä, joissa

työ on luonteeltaan hyvin paikkariippumattonta. Kokonaisuutena etätyömahdollisuudet ovat siis melko yleisiä, mutta täysi etätyö koskee melko harvoja.

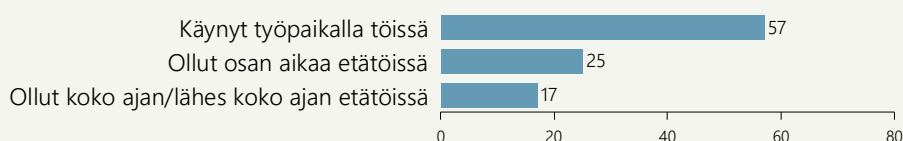
Työpaikalla tehtävä työ on nykyäänkin valitseva työnteon muoto. Suurin osa työssä olevista (57 %) on viime aikoina tehnyt työnsä pääosin työpaikalla (Kuvio 2). Neljäsosa (25 %) on työskennellyt osan aikaa etätöissä eli heillä työ on jakautunut joustavasti kodin ja työpaikan välillä. Selvästi pienempi joukko (17 %) on ollut koko ajan tai lähes koko ajan etätöissä. Puhtaasti etänä tehtävä työ on siis selvästi harvinaisempaa kuin hybridimalli tai kokonaan työpaikalla tehtävä työ.

Tarkemmin tarkasteltuna etätyöpäivien määrässä on suurta vaihtelua (Kuvio 3). 38 prosenttia ei tee etätyötä koskaan. 17 prosenttia tekee etätyötä harvemmin kuin kerran viikossa, kun taas säännöllisemmin – 1–4 päivänä viikossa – etätöitä tekee yhteensä kolmasosa (34 %). Täysipäiväisesti tai lähes täysipäiväisesti (5–7 päivänä viikossa) työskentelee etänä kymmenen prosenttia työntekijöistä. Kokonaisuutena siis selvä enemmistö työssäkäyvistä (61 %) tekee ainakin joskus etätöitä, mutta valtaosa tekee sitä vain satunnaisesti, ja vain pieni joukko työskentelee pääosin etänä.

Kuvio 1. Onko etätyö mahdollista omalla kohdalla? (työssä olevat, %)



Kuvio 2. Miten on pääsääntöisesti työskennellyt viime aikoina? (työssä olevat, %)



Valtaosa myös kertoo työskentelevänsä mieluiten ainakin osan aikaa etänä (Kuvio 4). Viidesosa (22 %) toivoisi voivansa työskennellä kokonaan tai lähes kokonaan etänä, mikä kertoo, että täysin etänä tehtävä työ on toivottu mutta harvoille ensisijainen valinta. Eniten (43 %) on niitä, jotka haluaisivat tehdä töitä osan aikaa etänä. Hybridimalli vastaa parhaiten työntekijöiden toiveisiin ja koettuun arjen joustavuuteen. Reilu kolmasosa (35 %) haluaisi työskennellä ensisijaisesti työpaikalla, mikä korostaa läsnäolotyön edelleen merkittävää roolia esimerkiksi työn luonteen, työyhteisön tai työn sujuvuuden kannalta.

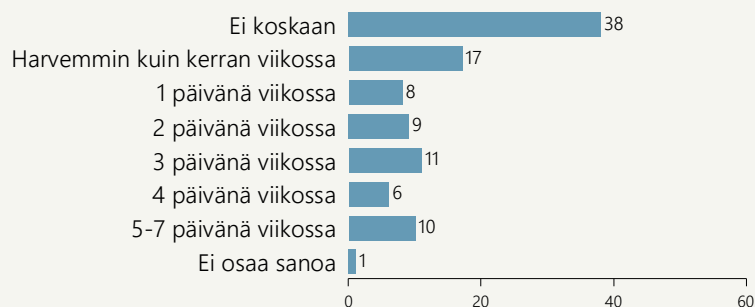
Työntekijöiden toiveet työskentelytavasta vaihtelevat selvästi sen mukaan, miten he ovat viime aikoina tehneet työtään (Kuvio 5).

Pääosin työpaikalla työskennelleistä 59 prosenttia haluaisi jatkossakin tehdä töitä työpaikalla, kun taas kolmasosa (33 %) toivoisi voivansa tehdä osan aikaa etänä, ja vain seitsemän prosenttia haluaisi olla kokonaan tai lähes kokonaan etätöissä.

Osan aikaa etätöissä olleista selvä enemmistö (78 %) haluaisi jatkaa hybridimallissa, kun työpaikalla työskentelemistä suosivia on vain neljä prosenttia, ja kokonaan etätöihin toivovia 18 prosenttia.

Täysin tai lähes täysin etätöissä olleista taas kolme neljästä (75 %) haluaisi jatkaa kokonaan etänä, ja neljäsosa (25 %) suosisi hybridimallia. Pääosin etätöihin tottuneista kukaan ei valitsisi pelkkää työpaikalla työskentelyä. Ihmiset suosivat vahvasti samaa työskentelytapaa, jota

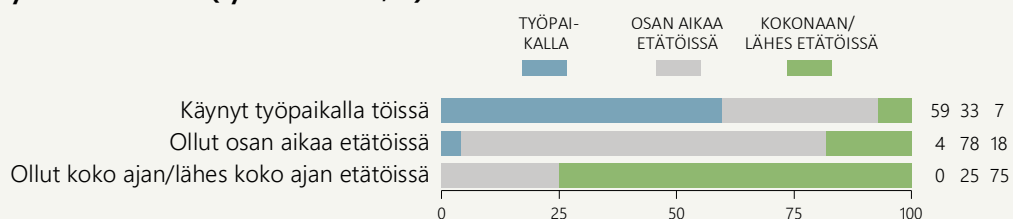
Kuvio 3. Kuinka usein tekee nykyisin etätöitä? (työssä olevat, %)



Kuvio 4. Miten haluaisi mieluiten työskennellä? (työssä olevat, %)



Kuvio 5. Miten haluaisi mieluiten työskennellä: arviot sen mukaan miten pääsääntöisesti on työskennellyt viime aikoina (työssä olevat, %)?



he jo käyttävät. Hybridimallissa jo olevat työntekijät haluavat jatkaa vakiintunutta työskentelytapansa kaikkein selkeimmin.

Perjantai ja maanantai ovat selvästi suosituimpia etätyöpäiviä (Kuvio 6). Kaksi kolmesta (65 %) pitää perjantaita ja 58 prosenttia maanantaita sopivina päivinä etätyölle. Myös viikon keskivaihe koetaan melko toimivaksi etätyölle, sillä keskiviikon valitsee 37 prosenttia ja torstain 36 prosenttia, kun taas tiistaita pitää sopivana 33 prosenttia.

Viikonlopputyö koskettaa vain osaa työntekijöistä, ja todennäköisesti siksi viikonloppupäivät sopivat etätyöhön selvästi harvemmille: lauantaita etätyöpäiväksi kannattaa 16 prosenttia ja sunnuntaita 15 prosenttia. Kahdeksan prosenttia ei pidä mitään viikonpäivää sopivana ja 12 prosenttia ei osaa ottaa kantaa asiaan.

Arvo- ja asennetutkimuksen aineiston mukaan etätyö on selvästi laajemmin mahdollista ja sitä tehdään useammin kuin Tilastokeskuksen työolotutkimuksen vuoden 2023 tuloksissa¹. Tämän aineiston perusteella 61 prosenttia työssä olevista voi tehdä työtään ainakin jonkin verran etänä, kun taas Tilastokeskuksen mukaan yli puolet palkansaajista kokee, ettei etätyö ole heidän työssään mahdollista tai ainakaan helppoa toteuttaa. Myös toteutuneessa etätyön määrässä erot

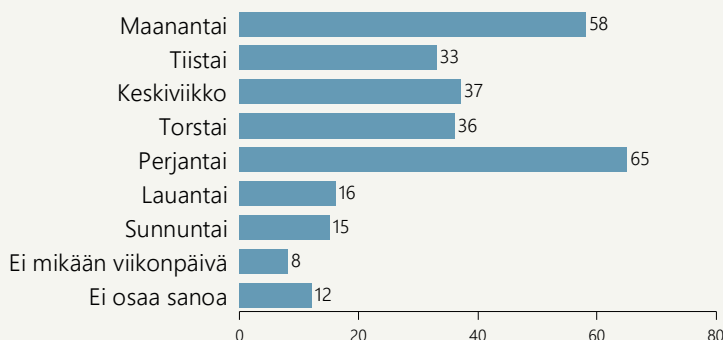
ovat huomattavat: tässä aineistossa 44 prosenttia tekee etätyötä vähintään kerran viikossa ja kymmenen prosenttia lähes päivittäin, kun Tilastokeskuksen mukaan vain 35 prosenttia palkansaajista tekee etätyötä yliapäätään ja 22 prosenttia tekee sitä vähintään puolet työajasta.

Erot näyttävät kuvastavan sekä ajallista kehitystä että eroja perusjoukossa ja kysymyksenasettelussa: Tilastokeskuksen luvut kuvaavat vuotta 2023, jolloin etätyö oli pandemia-ajan huipun jälkeen tasaantunut, kun taas nämä tulokset viittaavat etätyön mahdollisuuden ja käytön edelleen vahvistuneen. Lisäksi tässä käytettävä otos kattaa kaikki työssä olevat 18–79-vuotiaat, kun Tilastokeskus tarkastelee vain palkansaajia. Yhteenvetona voidaan todeta, että tämä aineisto antaa selvästi etätyövaltaisemman kuvan suomalaisesta työelämästä kuin Tilastokeskuksen vuoden 2023 tutkimus.

Etätyössä nähdään lukuisia etuja

Suomalaiset näkevät etätyöllä olevan lukuisia positiivisia vaikutuksia. Syksyn 2025 Arvo- ja asennetutkimuksessa kysyttiin 16 työtä ja työelämää koskevan väittämän kohdalla näkemystä siitä, miten etätyö vaikuttaa niihin (Kuvio 7).

Kuvio 6. Mitkä viikonpäivät ovat omasta mielestä sopivimpia etätyön tekemiselle? (monivalintakysymys, työssä olevat, %)



Etätöön myönteisimmät vaikutukset liittyvät ennen kaikkea työn sujuvuuteen ja arjen hallintaan. Suurimmat koetut hyödyt näkyvät työntekijän itsenäisyydessä (70 % pitää vaikutusta myönteisenä) sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa (70 % pitää myönteisenä). Myös jaksaminen töissä (67 % pitää myönteisenä), työntekoon keskittyminen sekä työrauha (66 % pitää myönteisenä) korostuvat etätöön eduissa, samoin lapsiperheiden arki (60 % pitää myönteisenä).

Näissä teemoissa myönteiset arviot ovat huomattavan suuria ja kielteiset vähäisiä, mikä osoittaa, että etätö tukee yksilön työhyvinvointia ja mahdollistaa joustavamman tavan organisoida työn ja arjen velvoitteet.

Etätö koetaan hyödylliseksi myös monissa työn tuloksellisuuteen liittyvissä kysymyksissä, mutta selvästi vaihtelevammin. Reilu puolet (52 %) näkee etätöön vaikutuksen työmotivaatioon myönteisenä. Työn tehokkuuteen tai tuottavuuteen 46 prosenttia näkee myönteisiä

vaikutuksia. Vaikutus työntekijöiden mielen-terveyteen arvioidaan kokonaisuutena enemmän myönteiseksi (44 %) kuin kielteiseksi (13 %), mutta vastausten hajonta kasvaa.

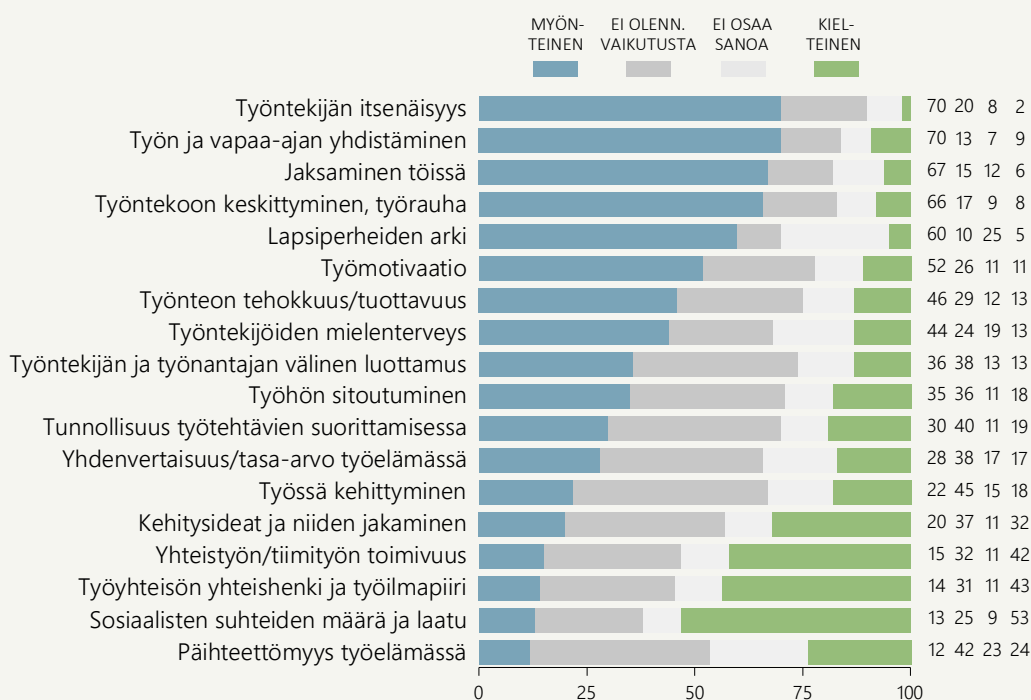
Työntekijän ja työnantajan väliseen luottamukseen 36 prosenttia arvioi etätöyllä olevan myönteistä vaikutusta, 13 prosenttia kielteistä ja 38 prosenttia arvioi vaikutuksen neutraaliksi. Niin ikään etätöön arvioidut vaikutukset työhön sitoutumiseen jakautuvat, mutta painottuvat myönteisiin (35 %, 36 % arvioi neutraaliksi ja 18 % kielteiseksi).

Vajaa kolmasosa (30 %) arvioi etätöön vaikutuksen tunnollisuuteen tehtävien suorittamisessa myönteiseksi, 40 prosenttia neutraaliksi ja 19 prosenttia kielteiseksi.

Etätöön vaikutukset työmotivaatioon ja suoritukseen voivat riippua työn luonteesta, johtamisesta ja yksilöllisistä työskentelyta-voista.

Selkeimmät kielteiset vaikutukset liittyvät työyhteisön toimivuuteen ja sosiaalisiin suh-

Kuvio 7. Arviot etätöön vaikutuksista työntekijöihin, työyhteisöön ja laajemmin yhteiskuntaan: työssä olevien arviot (%)



teisiin. 42 prosenttia arvioi etätöön vaikutuksen yhteistyön ja tiimityön toimivuudelle kielteiseksi (32 % arvioi vaikutuksen neutraaliksi ja 15 % myönteiseksi).

Erityisen selvä on sosiaalisen vuorovaikutuksen väheneminen: puolet (53 %) kokee, että etätö heikentää työpaikan sosiaalisia

”

suhteita (neutraaliksi vaikutuksen arvioi 25 % ja myönteiseksi 13 %). Myös työyhteisön yhteishenki ja työil-

mapiiri kärsivät etätössä muita osa-alueita enemmän, sillä 43 prosenttia arvioi etätöön vaikutuksen siihen kielteiseksi (31 % arvioi vaikutuksen neutraaliksi ja 14 % myönteiseksi).

Arvioilla etätöön vaikutuksesta päiheettömyyteen työelämässä ei ole selvää suuntaa. Myönteisiä vaikutuksia näkee vain harva (12 %), neutraaliksi vaikutuksen arvioi 42 prosenttia ja kielteiseksi neljäsosa (24 %). Toisaalta vajaa neljäsosa (23 %) ei osaa ottaa kantaa asiaan.

Vailla selvää suuntaa ovat myös arviot vaikutuksesta yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon työelämässä (28 % arvioi myönteiseksi, 38 % neutraaliksi ja 17 % kielteiseksi), työssä kehittymiseen (22 % arvioi myönteiseksi, 45 % neutraaliksi ja 18 % kielteiseksi) sekä kehitysideoihin ja niiden jakamiseen (20 % arvioi myönteiseksi, 37 % neutraaliksi ja 32 % kielteiseksi).

Kokonaisuudessaan tulokset osoittavat, että huolimatta etätöön yksilön hyvinvointia ja arjen hallintaa tukevista vaikutuksista se luo haasteita yhteisöllisyydelle, tiedonkulle ja spontaanille vuorovaikutukselle – erityisesti organisaatioissa, joissa yhteistyö on työn ytimessä.

Nämä tulokset ovat linjassa Työterveyslaitoksen kyselytulosten kanssa². Molemmat kyselyt osoittavat, että etätö tukee työn suju-

vuutta, arjen hallintaa ja hyvinvointia vähentämällä kuormittavia työn vaatimuksia, mutta samalla heikentää työyhteisöön liittyviä sosiaalisia voimavaroja, kuten kasvokkaista vuorovaikutusta, yhteisöllisyyttä, luottamusta ja epävirallista oppimista.

Arvo- ja asennetutkimuksen tuloksissa (ks. Kuvio 7 edellä) korostuvat etätöön myönteiset vaikutukset itsenäisyyteen, keskittymiseen ja jaksamiseen sekä kielteiset vaikutukset yhteistyöhön ja työyhteisön ilmapiiriin, Työterveyslaitoksen tutkimus tekee samansuuntaiset johtopäätökset: etätö vähentää kasvokkaista vuorovaikutusta. Tämä puolestaan osaltaan heikentää yhteisöllisyyttä, luottamusta, luovuutta ja työhyvinvointia, vaikka etätö samalla keventää työn liiallista määrää ja ristiriitaisia odotuksia erityisesti itsenäisessä työssä. Kokonaiskuvana molemmat aineistot korostavat, että etätöön vaikutukset eivät ole mustavalkoisia: se hyödyttää yksilön hyvinvointia ja työn hallintaa, mutta asettaa selkeitä haasteita yhteisöllisyydelle ja työpaikan sosiaaliselle toiminnalle.

Vaikutukset riippuvat työn luonteesta

Edellä mainittujen tutkimusten lisäksi kansainväliset tutkimukset tarjoavat monipuolisen kuvan siitä, miten etä- ja hybridityö vaikuttavat työn tuottavuuteen, hyvinvointiin ja sitoutumiseen eri työtehtävissä ja toimintaympäristöissä. Taulukossa 1 on listattu tutkimuksia, joissa on uskottava tutkimusasetelma syy-seuraus-suhteiden arviointiin.

Taulukossa 1 lueteltujen tutkimusten perusteella etä- ja hybridityön vaikutukset vaihtelevat selvästi työn luonteen mukaan: tuottavuus kasvaa tehtävissä, jotka ovat yksitoikkoisia tai vaativat syvää keskittymistä – kuten call center -työ tai patenttien tarkastaminen – mutta heikkenee rooleissa, joissa korostuvat tiivis

yhteistyö, luova ongelmanratkaisu ja nopeat ryhmäprosessit, kuten IT-palveluissa.

Tutkimuksissa havaittiin myös johdonmukaisesti, että etä- ja hybridityö vähentävät työntekijöiden vaihtuvuutta ja parantavat koettua hyvinvointia, mikä viittaa työntekijöiden parempaan sitoutumiseen joustavissa työjärjestelyissä. Samalla etätyön merkittävä rasite liittyy viestinnän kuormittavuuteen: kokousten määrä kasvaa, mutta niiden kesto lyhenee. Se vuorostaan sirpaloittaa työpäivää ja nostaa koordinaatiokustannuksia erityisesti tehtävissä, joissa yhteistyö on työn onnistumisen kannalta välttämätöntä.

Taulukon 1 kansainväliset tutkimustulokset viittaavat siihen, että etätyön tuottavuusvaikutukset riippuvat merkittävästi työn luonteesta. Tämän perusteella olisi voinut odottaa, että suomalaisten arvioissa etätyön vaikutuksista (ks. Kuvio 7 edellä) olisi näkynyt enemmän negatiivisia arvioita etätyön tuottavuusvaikutuksista. Suomessa kuitenkin merkittävä osa työvoimasta tekee sen kaltaista asiantuntijatyötä, jossa yhteistyö ja luova ongelmanratkaisu ovat merkittävässä roolissa. Negatiivisten vaikutusten vähäisyys suomalaisten arvioissa saattaa osin selittyä kysymyksenasettelulla, sillä Kuvion 7 tarkka kysymysmuoto koskee etätyön myönteisiä ja kielteisiä vaikutuksia työntekijöihin, työyhteisöön ja yhteiskuntaan laajemminkin.³ Tämä on hieman eri asia kuin se, mitä Taulukon 1 tutkimuksissa on mitattu.

Toisaalta Taulukon 1 tulokset tukevat Kuvion 7 havaintoja etätyön kielteisten vaikutusten keskittymisestä yhteistyötä, luovuutta ja sosiaalista vuorovaikutusta vaatiisiin tehtäviin. Taulukon IT-asiantuntijoita ja ohjelmistoinsinöörejä koskevat tutkimukset korostavat koordinaatiokustannusten kasvua, verkostojen kaventumista, heikompa oppimista ja vähäisempiä ylennysmahdollisuuksia – täsmälleen samoja teemoja, jotka Kuvi-

ossa 7 nousevat esiin yhteistyön, tiimityön, yhteishengen, työilmapiirin ja kehitysideoiden jakamisen heikkenemisenä.

Molemmat lähteet siis osoittavat, että etätyön haasteet liittyvät ennen kaikkea sosiaalisen vuorovaikutuksen vähenemiseen, mikä heikentää yhteisöllisyyttä ja tiedonkulkua ja todennäköisesti näkyy negatiivisesti työn tuottavuudessa ainakin pidemmällä aikavälillä.

Toisaalta Taulukko 1 nostaa esille kaksi merkittävää asiaa, joita kyselytutkimukset eivät ole tavoittaneet. Ensimmäinen on uranäkymiin liittyvät seuraukset, kuten useissa tutkimuksissa havaitut etätyötä tekevien heikommat ylenemismahdollisuudet. Tämä voi olla erityisesti nuorten osalta merkittävä asia.

Toinen on etätyöhön liittyvä negatiivinen valikoituminen: heikommin tuottavat työntekijät hakeutuvat muita useammin tekemään etätyötä. Tämä saattaa johtaa siihen, että työntekijät eivät halua tehdä etätyötä, koska pelkäävät sen johtavat negatiiviseen signaaliin kyvykkyydestään. Näin kävi esimerkiksi Taulukon 1 kiinalaisten call-center-työntekijöiden osalta⁴. Vaikka tässä yrityksessä etätyön tuottavuusvaikutus oli positiivinen, siirryttiin yrityksessä takaisin lähityöhön, koska työntekijät eivät halunneet leimautua heikon tuottavuuden työntekijöiksi.

Tässä analyysissä käsitelty tutkimustulokset etätyön vaikutuksista osoittavat, että etä- ja hybridityö ovat vakiintuneet osaksi työelämää tavalla, joka tukee työn sujuvuutta ja työntekijöiden hyvinvointia erityisesti silloin, kun työ on luonteeltaan itsenäistä ja vaatii syvää keskittymistä.

Etätyö lisää koettua autonomiaa, helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista ja vähentää kuormittavia työn vaatimuksia, kuten liiallista työn määrää ja ristiriitaisia odotuksia. Kansainväliset tutkimukset vahvistavat tämän: tuottavuus paranee rooleissa,

joissa työ on yksilökeskeistä ja häiriötöntä työskentelyä tukevat olosuhteet korostuvat. Etä- ja hybridityö myös vähentävät työnteki-

jöiden vaihtuvuutta ja vahvistavat hyvinvointia, mikä kertoo joustavien työjärjestelyjen merkityksestä työntekijöiden sitoutumiselle.

Taulukko 1 Etä- ja hybridityön vaikutukset tuottavuuteen, työhyvinvointiin ja sitoutumiseen

Tutkimuskohde	Tuottavuusvaikutukset	Työtyytyväisyys ja muut vaikutukset	Viite
IT-asiantuntijat (Intia)	Tuottavuus väheni 8–19 %. Työaika piteni, mutta tehollinen suoritus heikkeni kasvaneiden koordinaatiokustannusten vuoksi.	Työntekijöillä oli vähemmän keskeytyksetöntä "fokusaikaa", ja verkostoituminen yrityksen sisällä kapeni.	Gibbs ym. (2023)
Call center -työntekijät (Kiina)	Tuottavuus nousi 13 %. Tästä 9 % selittyi pidemmällä työajalla (vähemmän taukoja/sairauspäiviä) ja 4 % hiljaisemmalla työympäristöllä.	Työntekijöiden vaihtuvuus väheni 50 %:lla. Työtyytyväisyys parani merkittävästi. Ylene,ismahdollisuudet kuitenkin heikkenivät huomattavasti.	Bloom ym. (2014)
Eri alojen työntekijät (Japani)	Tuottavuus kotona oli vain 60–70 % suhteessa toimistoon.	Suurimpina esteinä koettiin kasvokkaisen viestinnän puute ja huonot tietoliikenne yhteydet.	Morikawa (2022)
Ohjelmistoinsinöörit (USA)	Läheisyys kollegoihin lisäsi koodipalautetta 18,3 % ja paransi koodin laatua pitkällä aikavälillä.	Uudet ja nuoret työntekijät hyötyivät eniten fyysisestä läheisyydestä. Kokeneiden insinöörien oma tuottavuus väheni muiden mentoroinnin vuoksi.	Emanuel ym. (2025)
Hybridityön kokeilu (Bangladesh)	Noin 2 päivää viikossa toimistolla todettiin optimiksi ("sweet spot"); suoriutuminen ei heikentynyt verrattuna täysiaikaiseen toimistotyöhön.	Työ- ja yksityiselämän tasapaino ja työtyytyväisyys olivat korkeimmillaan ja eristyisyyden tunne alhaisin hybridimallissa.	Choudhury ym. (2024)
Patenttitarkastajat (USA, USPTO)	Tuottavuus nousi 4,4 % siirryttäessä etätööhön valitsemastaan paikasta (Work-From-Anywhere).	Työntekijöiden ponnistelu (effort) lisääntyi, ja he arvostivat maantieteellistä joustavuutta suuresti.	Choudhury ym. (2021)
Call center -työntekijät (USA)	Tuottavuus putosi 4 % toimistojen sulkeutuessa. Etätöön itse valinneet olivat 8 % vähemmän tuottavia kuin toimistotyöntekijät (negatiivinen valikoituminen).	Etätö vähensi koulutuksen määrää ja puolitti ylennysmahdollisuudet.	Emanuel & Harrington (2024)
Hybridityö asian-tuntijatyössä (Kiina)	Ei merkittävää vaikutusta suoriutumisarvioiteihin tai koodirivien määrään.	Työntekijöiden vaihtuvuus väheni 33 %. Tyytyväisyys parani, mutta esimiehet olivat alkujaan skeptisempiä kuin alaiset.	Bloom ym. (2022)

Samanaikaisesti tulokset tuovat esiin, että etätyön suurimmat haasteet liittyvät yhteistyön, yhteisöllisyyden ja epävirallisen vuorovaikutuksen vähentymiseen. Kasvokkaisen kohtaamisen väheneminen heikentää luottamusta, tiimityötä, luovuutta ja oppimista. Se näkyy erityisesti tehtävissä, joissa työn keskeiset onnistumisen edellytykset rakentuvat yhteiselle kehittämiselle ja nopealle vuorovaikutukselle.

Näin ollen etätyön vaikutukset eivät ole yksiselitteisiä: se hyödyttää työn sujuvuutta ja hyvinvointia, mutta voi samalla nakertaa työn sosiaalisia rakenteita ja pitkän aikavälin uudistumiskykyä. Negatiiviset vaikutukset voivat korostua erityisesti nuorten työntekijöiden osalta, jotka oppivat vähemmän vanhemmilta kollegoiltaan ja joiden urakehitys voi kärsiä etätyöstä.

Viitteet

- 1 Tilastokeskus (2024).
- 2 Kaltiainen ym. (2025)
- 3 Tarkka kysymysmuoto lomakkeella: "Etätyöllä voi olla sekä myönteisiä että kielteisiä vaikutuksia työntekijöihin, työyhteisöön ja yhteiskuntaan laajemminkin. Miten etätyö sinun mielestäsi vaikuttaa seuraaviin asioihin? Vaikutus on..."
- 4 Emanuel ja Harrington (2024, s. 530).

Näin kysely tehtiin

EVAn Arvo- ja asennetutkimus on Suomen johtava yhteiskunnallista mielitekijästä säännöllisesti ja laaja-alaisesti seuraava kyselytutkimus, joka toteutetaan kaksi kertaa vuodessa. Arvo- ja asennetutkimuksia on tehty vuodesta 1984 alkaen.

Tulokset perustuvat 2 038 henkilön antamiin vastauksiin. Tulosten virhemarginaali on koko väestön tasolla 2–3 prosenttiyksikköä kumpaankin suuntaan. Tiedot kerättiin 7.10.–20.10.2025. Vastaajat edustavat koko maan 18–79-vuotiasta väestöä (pl. Ahvenanmaa). Aineisto on kerätty Taloustutkimus Oy:n internetpaneelissa, josta tutkimusotos on muodostettu osittella satunnaisotannalla. Aineisto on painotettu edustamaan väestöä iän, sukupuolen, asuinalueen, koulutuksen, ammatin tai aseman, toimialan ja puoluekannatuksen mukaan. Aineiston tilastollisen analyysin ja tulosgrafiikan on tehnyt Pentti Kiljunen (Yhdyskuntatutkimus Oy).

Arvo- ja asennetutkimuksen etätyöosion tavoitteena on selvittää, missä laajuudessa ja muodoissa suomalaiset tekevät etätyötä sekä mitkä ovat etätyön koetut vaikutukset. Tässä esitetyt tulokset perustuvat työssä olevien vastaajien (n = 1 253) vastauksiin.

Lähteet

- Bloom, N., Han, R. & Liang, J. (2022). How hybrid working from home works out, NBER Working Paper No. 30292.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J. & Ying, Z. J. (2014). Does working from home work? Evidence from a chinese experiment, *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165–218.
- Choudhury, P., Foroughi, C. & Larson, B. (2021). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility, *Strategic Management Journal*, 42(4), 655–683.
- Choudhury, P., Khanna, T., Makridis, C. A. & Schirmann, K. (2024). Is hybrid work the best of both worlds? Evidence from a field experiment, *The Review of Economics and Statistics*, 1–24.
- Emanuel, N. & Harrington, E. (2024). Working remotely? Selection, treatment, and the market for remote work, *American Economic Journal: Applied Economics*, 16(4), 528–559.
- Emanuel, N., Harrington, E. & Pallais, A. (2025). The power of proximity to coworkers, *RF Berlin Discussion Paper Series* 164/25.
- Gibbs, M., Mengel, F. & Siemroth, C. (2023). Work from home and productivity: Evidence from personnel and analytics data on information technology professionals, *Journal of Political Economy Microeconomics*, 1(1), 7–41.
- Kaltiainen, J., Suutala, S. & Hakanen, J. (2025). Hyvinvointi ja yhteisöllisyys monipaikkatyön ytimessä, Työterveyslaitos, <https://www.julkari.fi/items/ad59a775-8cdc-4a71-88dd-b4a6d0db7e2b>
- Morikawa, M. (2022). Work-from-home productivity during the covid-19 pandemic: Evidence from japan, *Economic Inquiry*, 60(2), 508–527.
- Tilastokeskus (2024). Reilu viidennes palkansaajista etätyössä ainakin puolet työajastaan vuonna 2023 – koti on yhä useamman pääasiallinen työnteon paikka, <https://stat.fi/fi/julkaisu/cluiazmgsjyu07utsupfs442>



Elinkeinoelämän valtuuskunta

Elinkeinoelämän valtuuskunta EVA on elinkeinoelämän ajatuspaja, jonka tavoitteena on edistää yhteiskunnan pitkän aikavälin menestystä.

EVA toimii elinkeinoelämän ja yhteiskunnan vaikuttajien kohtaamispaikkana.

EVA tuottaa tietoa ja uusia näkökulmia julkiseen keskusteluun.

EVA Analyysit ottavat kantaa ajankohtaisiin kysymyksiin ja tarjoavat ratkaisuja yhteiskunnallisiin ongelmiin.

Analyysit löytyvät EVAn kotisivuilta www.eva.fi.

ISSN 2342-0774 (Painettu) ISSN 2342-0782 (PDF)