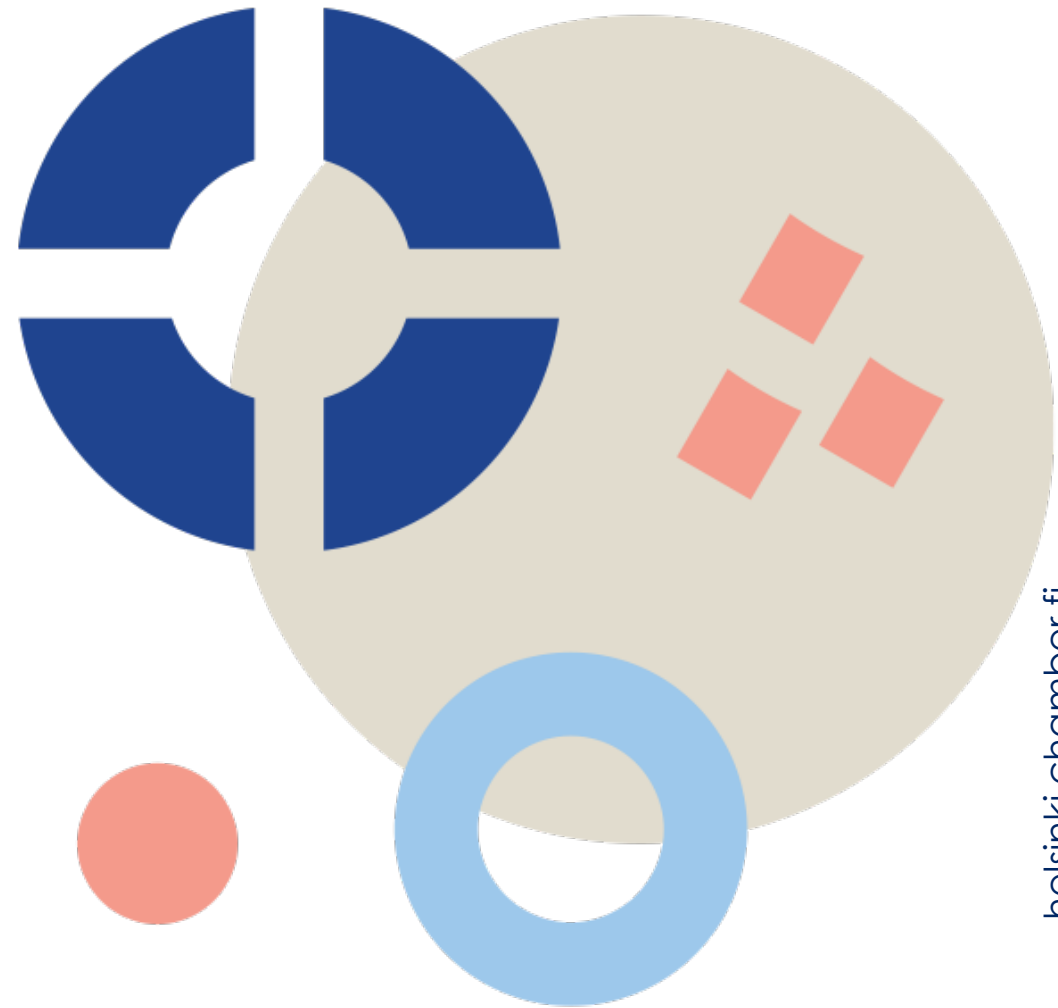


Yritysten etätyökäytännöt

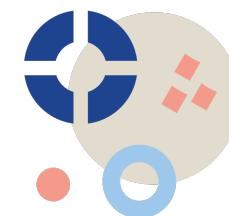
Helsingin seudun kauppakamarin
etätyökysely syyskuu 2023



Yritysten etätyökäytännöt

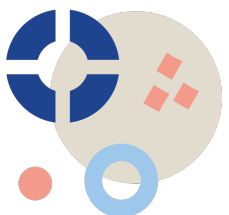
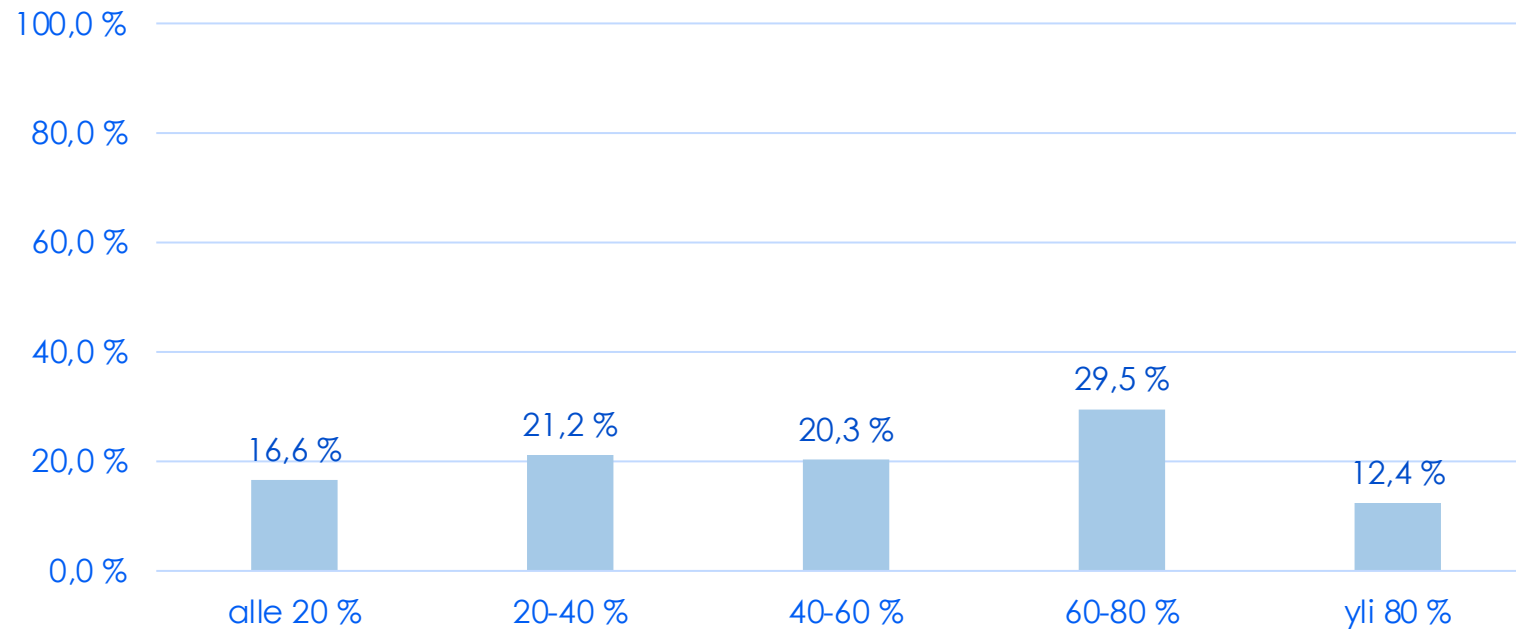
Kyselyn tavoitteena oli selvittää, miten laajaa etätyö on, mitä hyötyjä tai haittoja etätyöstä on seurannut sekä minkälaisia hyviä käytäntöjä yrityksissä on otettu käyttöön.

Kohderyhmänä Helsingin seudun kauppakamarin yritysneuvonnan asiakkaat. 218 vastaajaa edustavat eri kokoisia ja eri toimialojen yrityksiä. Data kerättiin elokuussa 2023.



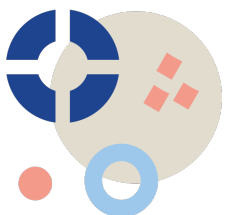
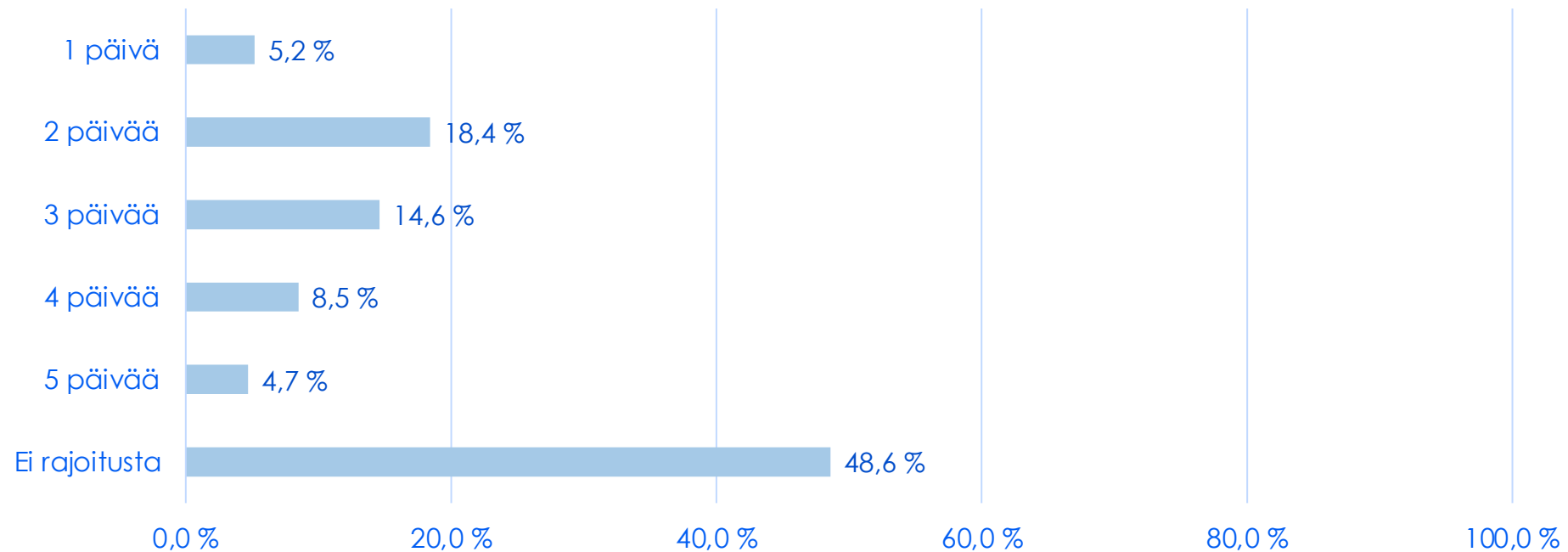
Yritysten etätyökäytännöt

2. Paljonko arvioitte, että yrityksenne työpanoksesta tehdään etätyönä?



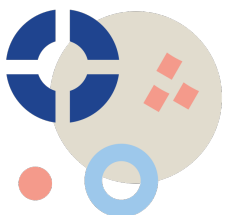
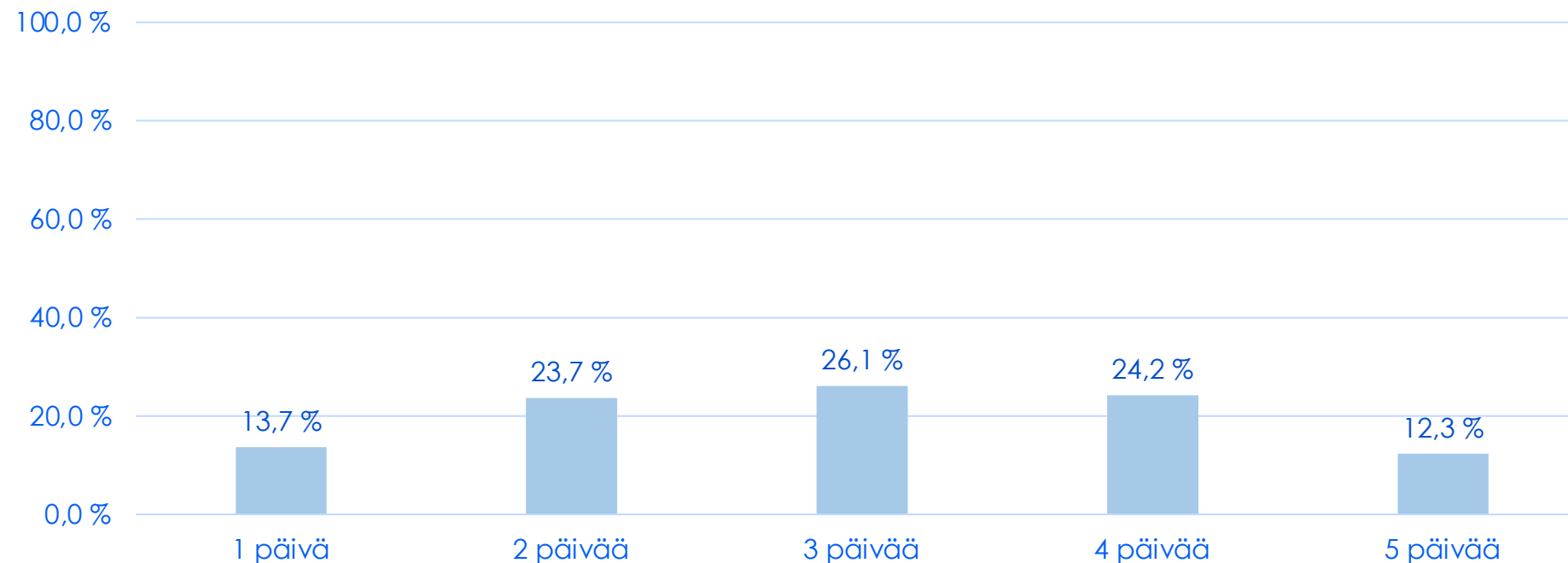
Yritysten etätyökäytännöt

3. Kuinka monta päivää viikossa etätyöhön oikeutettujen henkilöiden on mahdollista tehdä etätöitä per henkilö (1-5 pv)?



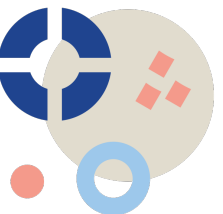
Yritysten etätyökäytännöt

4. Kuinka monta päivää viikossa ne henkilöt, jolle etätyö on mahdollista, ovat keskimäärin tehneet työtä etänä?



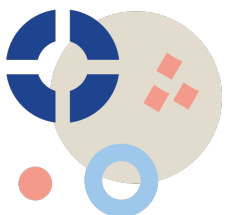
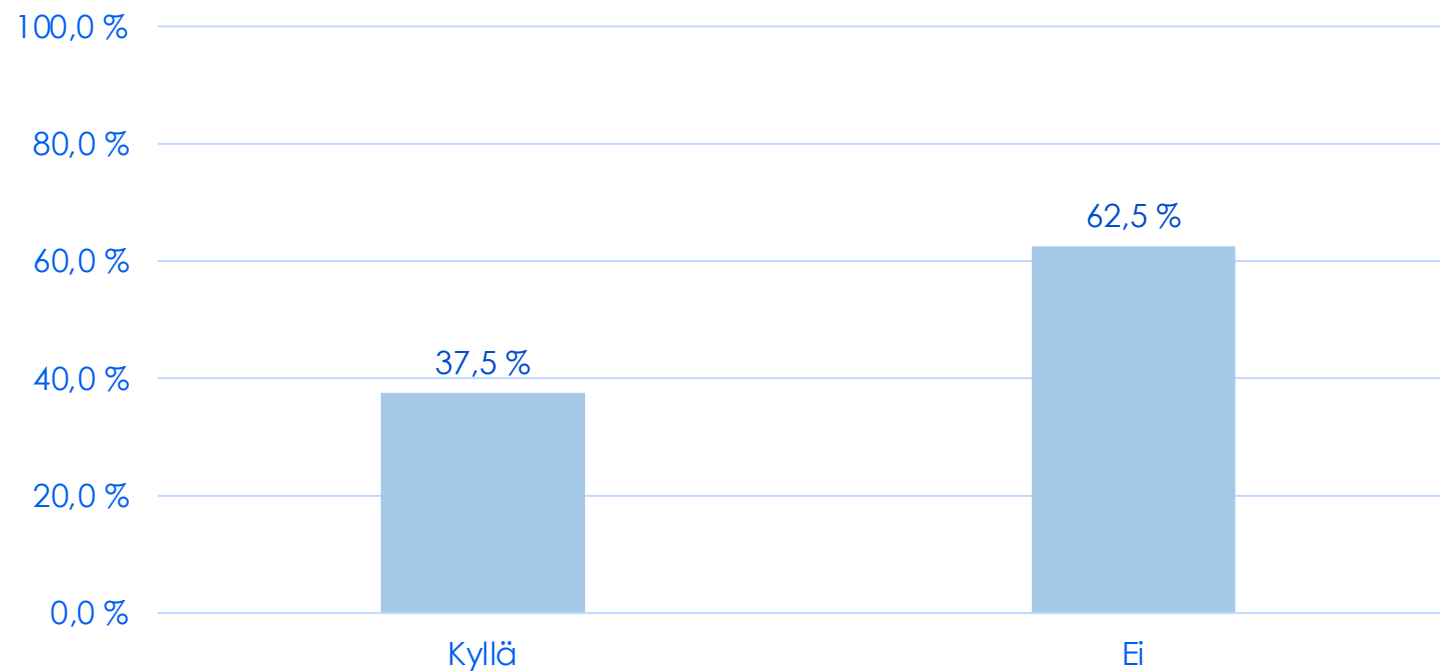
Yritysten etätyökäytännöt

- Peräti 99 % vastaajista sallii etätyön henkilöstölleen
- Työpanoksesta keskimäärin 40–60 % suoritetaan etänä
- Yleisin etätyöpäivien määrä on 3 päivää, 2 ja 4 päivää lähes saman verran näiden vastaajien joukossa.
- Lähes puolet yrityksistä ei ole asettanut etätyön määrälle mitään rajoituksia, joten kovin on liberaalit käytännöt.



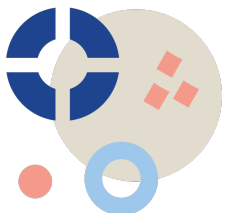
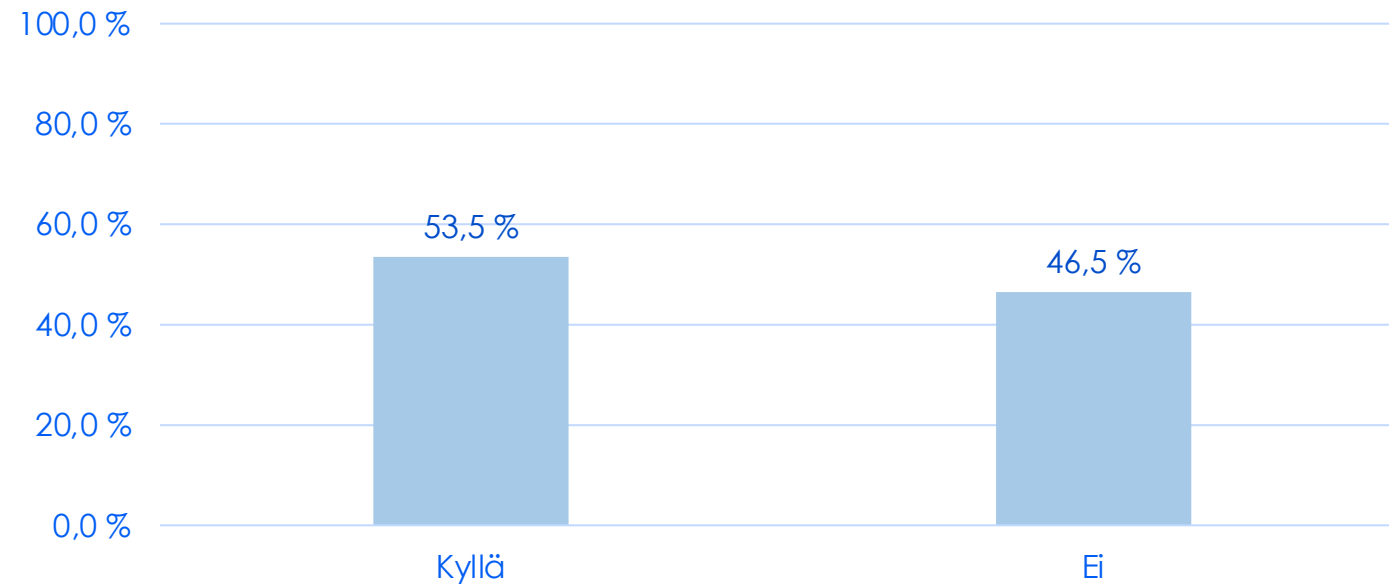
Yritysten etätyökäytännöt

5. Onko yrityksessänne asetettu etätyölle sijaintiin tai keston liittyviä rajoituksia?



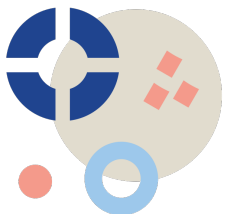
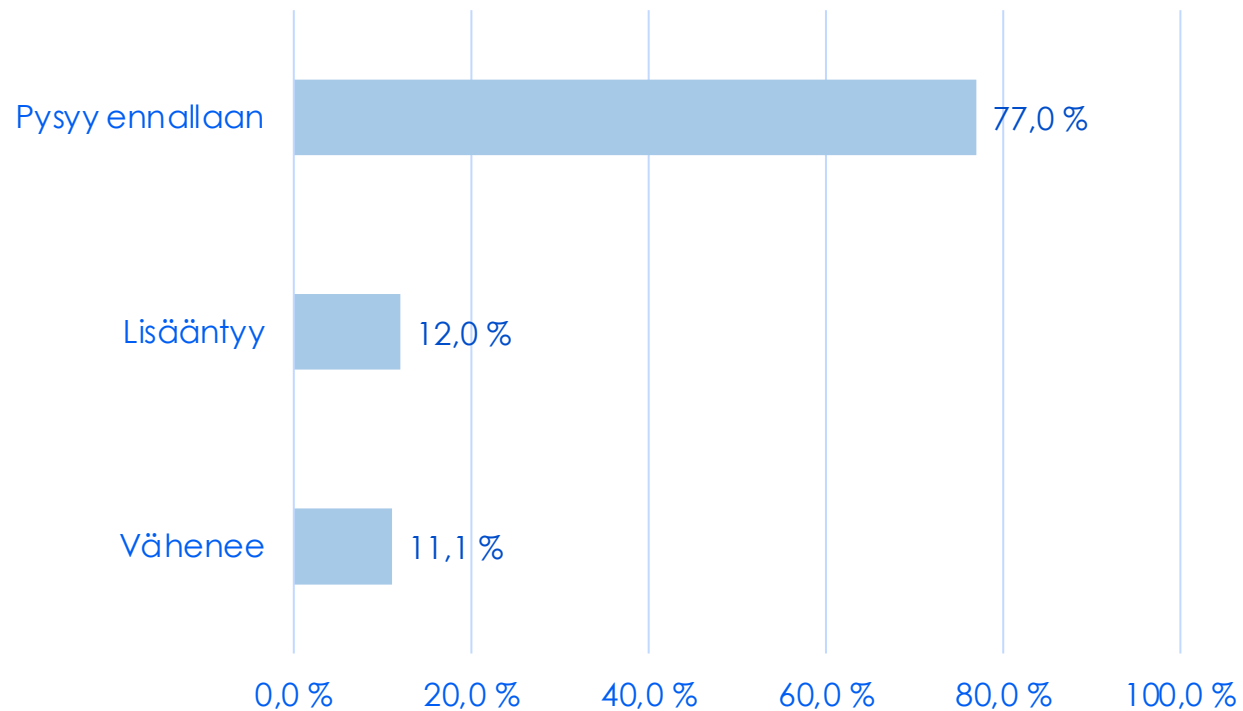
Yritysten etätyökäytännöt

6. Sallitaanko etätyön tekeminen ulkomailta käsin?



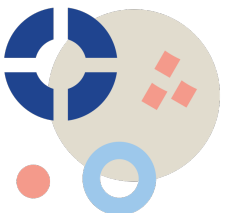
Yritysten etätyökäytännöt

7. Miten arvoisitte etätyön määrän kehittyvän yrityksessänne lähivuosina?



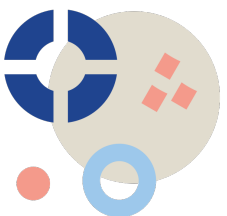
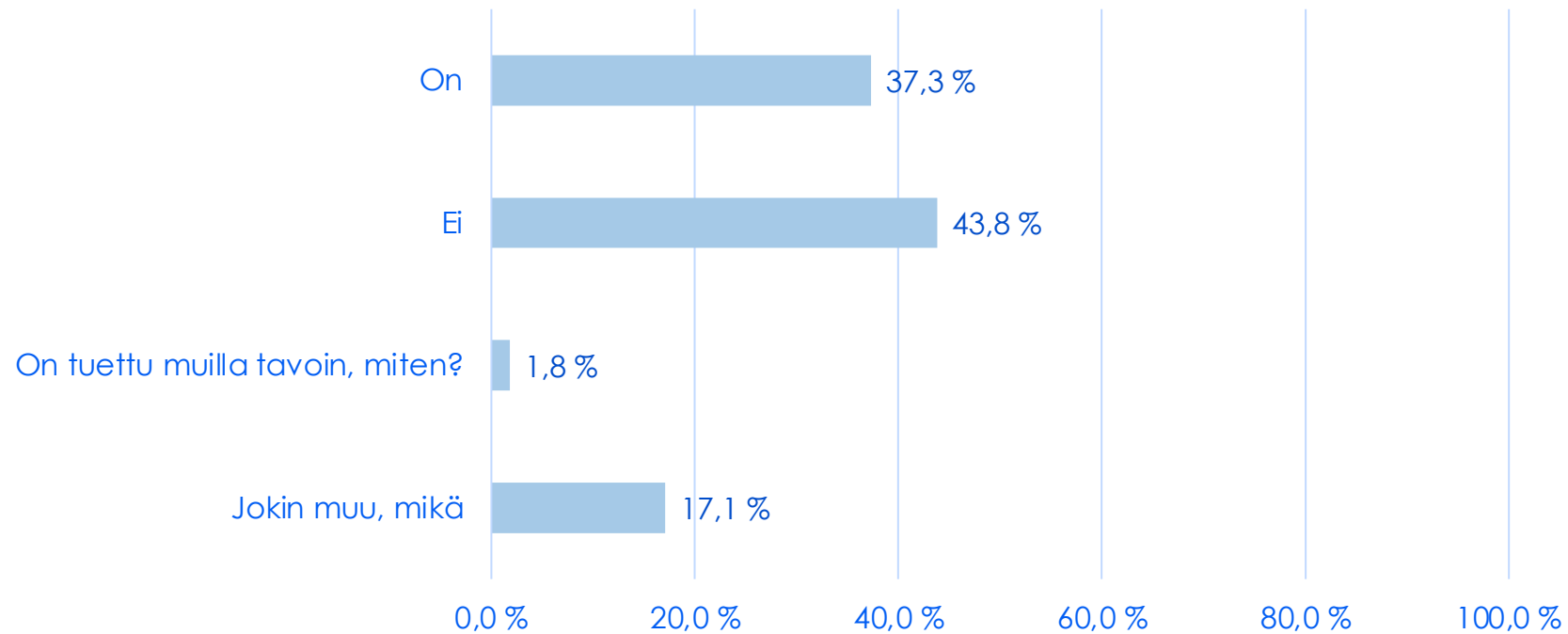
Yritysten etätyökäytännöt

- Etätyölle yksi kolmasosa vastaajista asettaa työntekijälle sijaintiin tai keston liittyviä rajoituksia. Huomionarvoista on, että yritykset tuntuvat sallivan etätyölle hyvin väljät rajat, mikä tulee myös hyvin esiin avoimissa vastauksissa.
- Ulkomailta työskentely onnistuu noin puolelle työntekijöistä.
- Merkittävä havainto on myös se, että etätyön määrä tuntuu asettuneen nykytasolle, eivätkä vastaajat odota sen lisääntyvän tai laskevan.



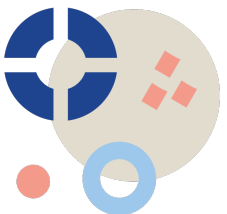
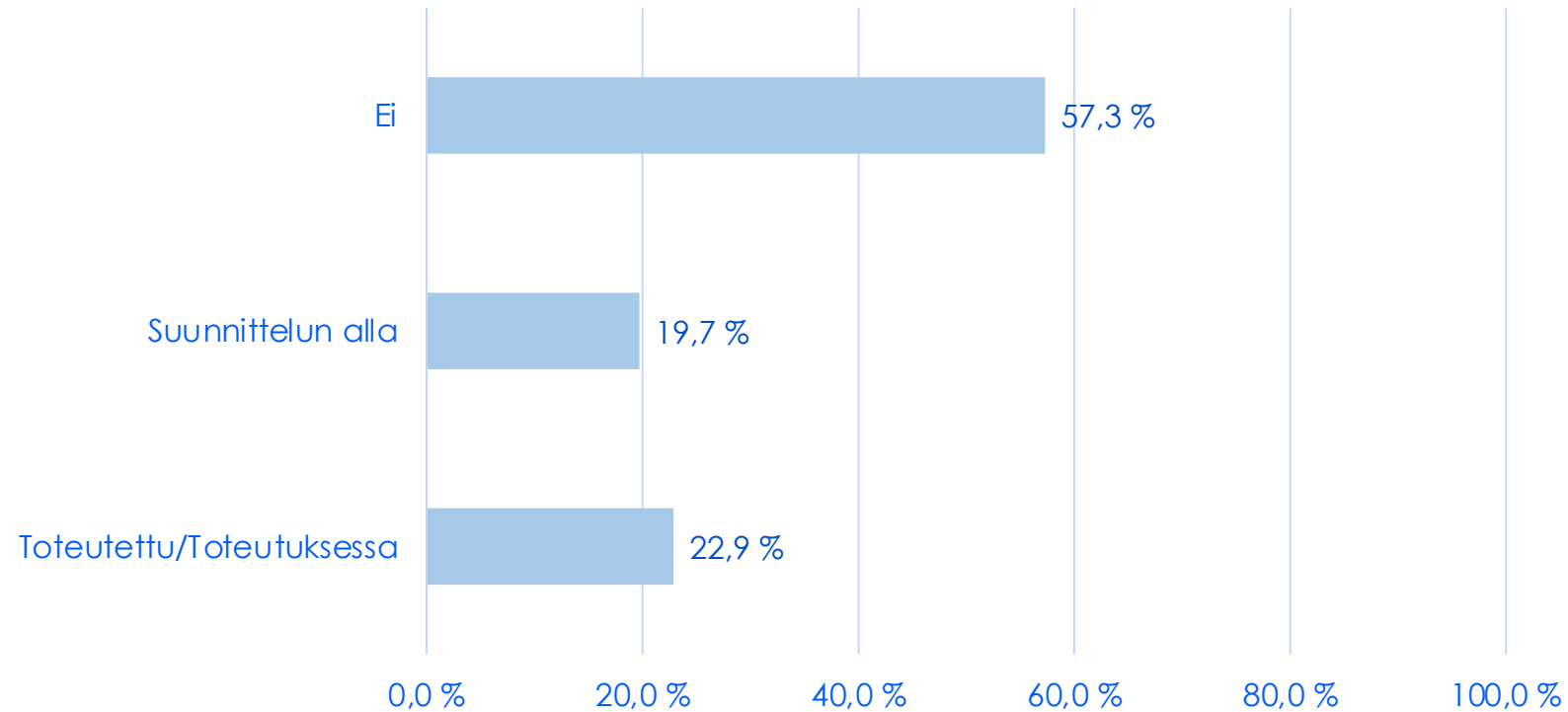
Yritysten etätyökäytännöt

8. Onko työnantaja lainannut työntekijälle työpöytiä tai työtuoleja tai muita työvälineitä etätyökäyttöön?



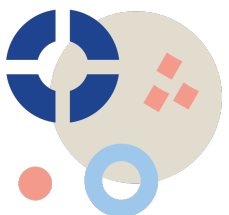
Yritysten etätyökäytännöt

9. Onko etätyö aiheuttanut merkittäviä muutoksia yrityksenne toimitilatarpeisiin?

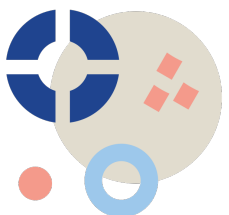
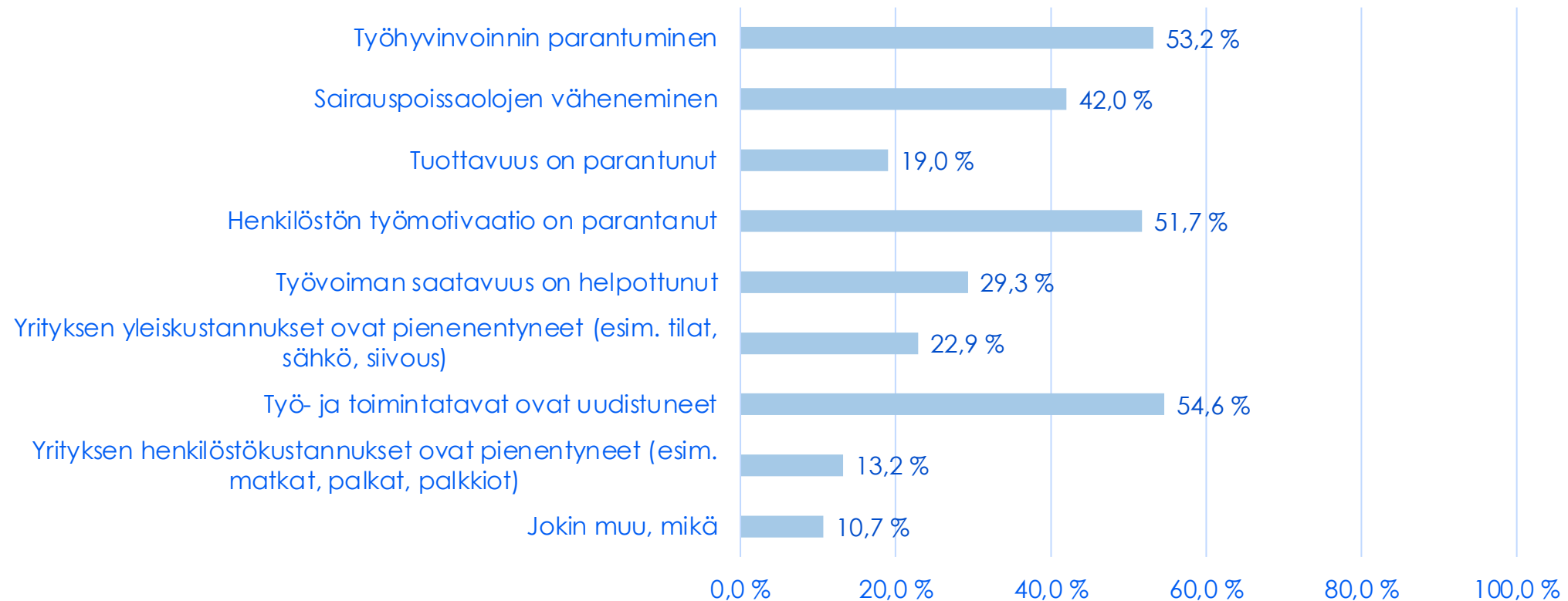


Yritysten etätyökäytännöt

- Etätyö on synnyttänyt paljon keskustelua, miten muualla tehtävän työn olosuhteet on järjestetty. Lähes kaksi kolmasosaa vastaajista on antanut käyttöön työpöytiä tai tuoleja.
- Muita työnantaja tukimuotoja- ja tapoja ovat muun muassa näytöt, hiiret, kuulokkeet, nettiyhteyksien maksaminen, myös erillinen etätyön korvaus mainittiin yhtenä kannustimena. Moni ilmoitti myös, että myös isommat hankinnat luetaan veronalaiseksi tuloksi.
- Hieman yllättävä tulos on se, että näin merkittävä etätyön määrä ei ole vielä tässä vastaajajoukossa tuonut tarvetta merkittävästi muuttaa yrityksen toimitilaratkaisuja, vaikka selvästi nykyinen etätyön määrä tuntuu olevan uusi normaali.

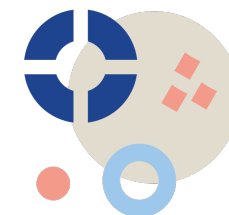


Yritysten etätyökäytännöt



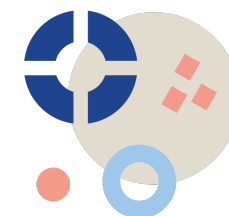
Yritysten etätyökäytännöt

- Vastaajista 56 % on kokenut, että etätöistä ei ole ollut mitään haittaa. Siirtyminen etätyömaailmaan on sujunut hämmästyttävän joustavasti yli puolella vastaajista. Osalla on ollut ja on yhä haasteita ratkottavana, mutta hyödyt ovat niin vahvat, että etätyö on tullut jäädäkseen niissä töissä, missä se on suinkin mahdollista.
- Hyödyistä suurimmaksi nousee uudistuneet työ- ja toimintatavat, mikä on vaikuttava tulos. Vaikka samat hyödyt olisivat yritystasolla olleet saavutettavissa jo ennen koronaa, vaikutukset olisivat jääneet rajalliseksi, koska kaikki yritykset eivät sitä olisi ilman pakkoa tehneet.
- Muita hyötyjä koetaan olevan työhyvinvoinnin parantuminen, henkilöstön motivaation parantuminen sekä sairauspoissaolojen vähentyminen, mitkä kaikki heijastuvat yrityksen tuottavuuteen.



Etätyön hyviä käytäntöjä (poimintoja avoimista vastauksista)

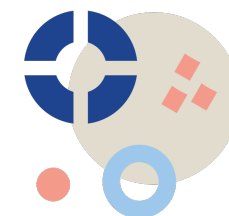
- Yrityksessä sovitaan tietyt päivät, joilla henkilöstö on toimistolla paikalla. Yleisimmät päivät näyttävät olevan tiistai, keskiviikko ja torstai. Mielenkiintoinen käytäntö eräässä yrityksessä on se, että lähipäivä on joko ma tai pe, jolloin keskitytään pääsääntöisesti sisäisiin palavereihin, muina päivinä asiakkaisiin ja fyysisiin tapaamisiin.
- Kalenteriin merkitään viimeistään työviikon aluksi, mitkä päivät ovat etä- ja lähipäiviä.
- Korona-ajasta jäänyt hyvä käytäntö on kaikille avoimet ja kalentereihin aikataulutetut Teams-kahvit/sessiot, joissa käsitellään epävirallisia, vapaa-aikaan liittyviä aiheita. Yleinen tapa tuntuu olevan kerran viikossa, ken osallistuu, ken haluaa -periaatteella.
- Kokousten järjestämisessä on erilaisia tapoja, mutta yleinen tapa tuntuu olevan hybridi-kokoukset. Joillakin on käytäntönä joko-tai -ratkaisu, kaikki paikalla tai vastaavasti linjoilla. Hyvä vinkki on myös merkitä kalenterikutsuihin läsnäolokokoukset hyvissä (ei saa lähettää edellisenä päivänä) merkinnällä LIVE, jolloin kaikki huomaavat helposti toteutustavan. Teams-palavereissa hyvä käytäntö on vaatia osallistujia pitämään kamera koko ajan auki.



Etätyön hyviä käytäntöjä

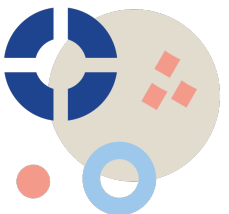
(poimintoja avoimista vastauksista)

- Säännölliset ja aikataulutetut esihenkilö-työntekijäpalaverit lisäävät tavoitteellisuutta ja varmistavat, että kaikki pysyvät mukana. Tämä on työhyvinvoinnin ja tulosseurannan kannalta keskeinen asia.
- Etätöiden määrää voi miettiä viikkoa pidemmällä jaksolla, joissakin yrityksissä sallitut etätyöt voi jakaa esim. kuukauden tai kahden viikon jaksoille.
- Yrityksissä on vahvasti annettu tiimeille päätösvalta, miten etäilevät ja millä käytännöillä periaatteella tavoitteet ja tulokset ratkaisevat. Monikansallisissa yrityksissä ei välttämättä toimi koko konsernia koskevat samat käytännöt, vaan etätyön toteutuksia kannattaa soveltaa paikallisesti, jos se on vain mahdollista.
- Etätyökäytännöistä on hyvä sopia henkilöstön kanssa selkeästi ja yksinkertaisesti, vaikka käytännöt olisivatkin hyvin liberaalit.



Etätyökyselyn taustatiedot ja kysymykset

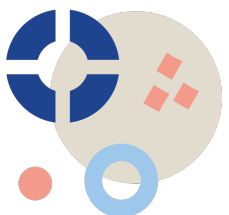
- Kyselyn tavoitteena oli selvittää, miten laajaa etätyö on, mitä hyötyjä tai haittoja etätyöstä on seurannut sekä minkälaisia hyviä käytäntöjä yrityksissä on otettu käyttöön.
- Kohderyhmänä Helsingin seudun kauppakamarin yritysneuvonnan asiakkaat. 218 vastaajaa edustavat eri kokoisia ja eri toimialojen yrityksiä. Data kerättiin elokuussa 2023.



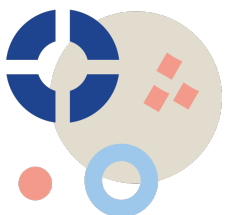
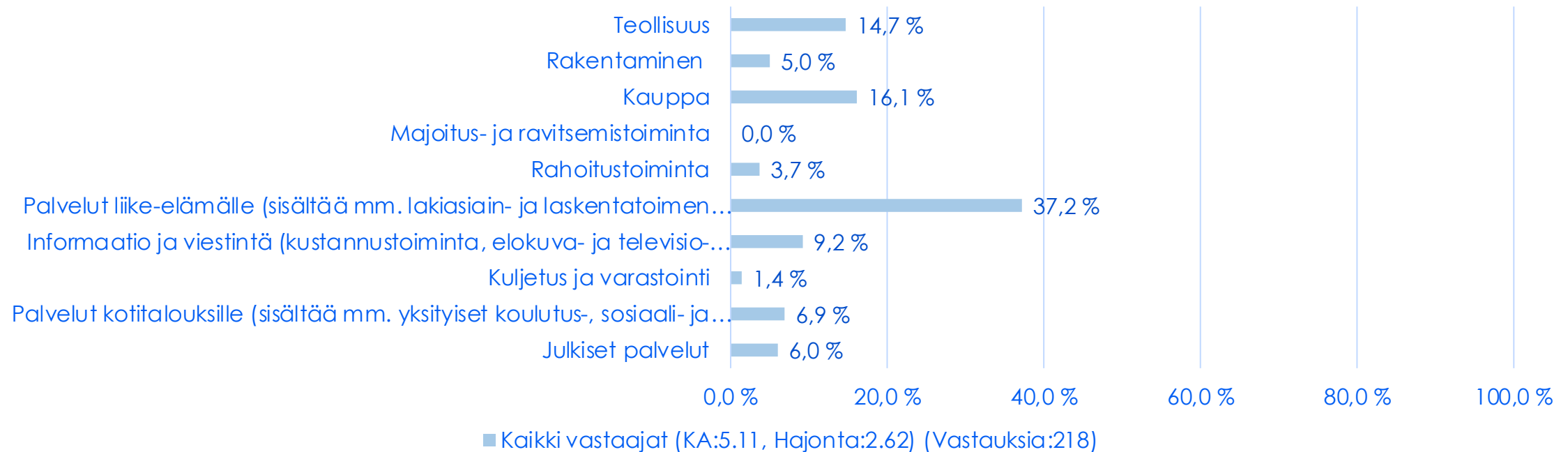
Etätyökyselyn taustatiedot ja kysymykset

Kysymykset:

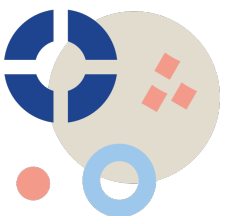
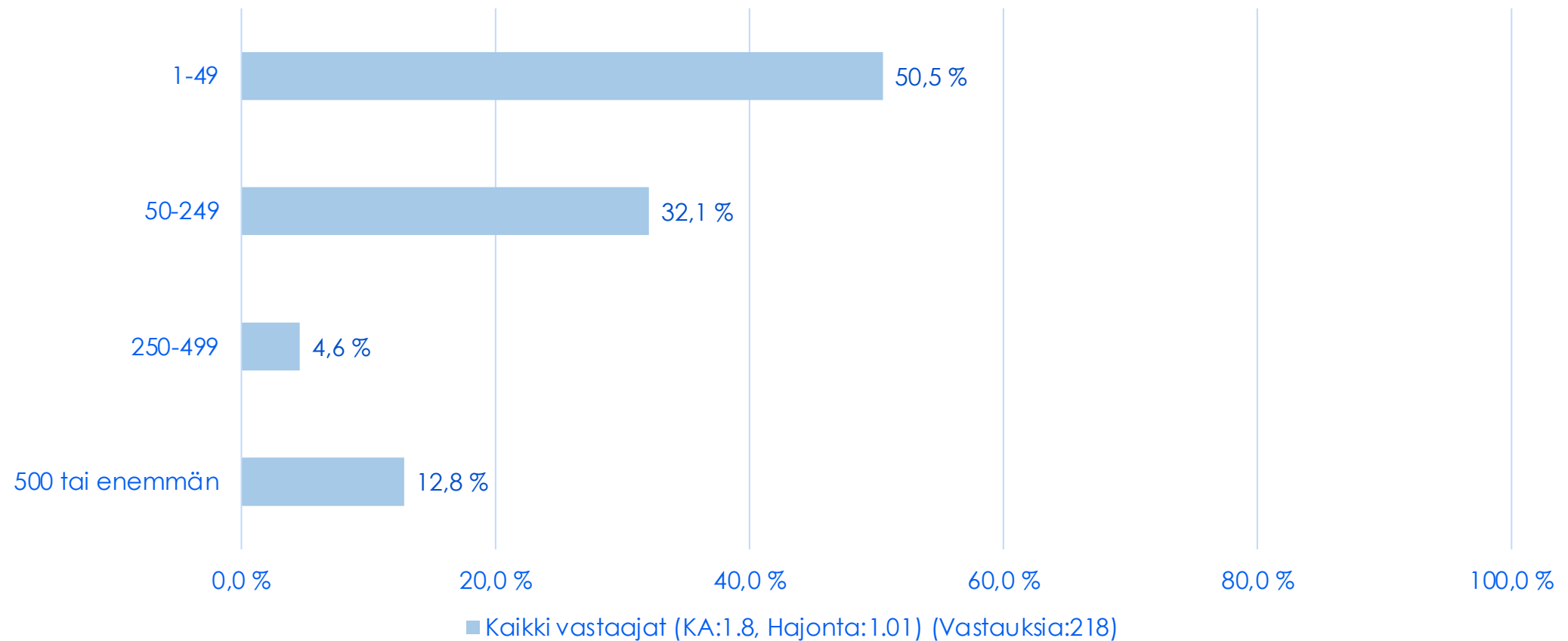
1. Onko yrityksessänne mahdollista tehdä etätöitä?
2. Paljonko arvioitte, että yrityksenne työpanoksesta tehdään etätyönä?
3. Kuinka monta päivää viikossa etätyöhön oikeutettujen henkilöiden on mahdollista tehdä etätöitä per henkilö (1-5 pv)
4. Kuinka monta päivää viikossa ne henkilöt, joille etätyö on mahdollista, ovat keskimäärin tehneet työtä etänä?
5. Onko yrityksessänne asetettu etätyölle sijaintiin tai keston liittyviä rajoituksia?
6. Sallitaanko etätyön tekeminen ulkomailta käsin?
7. Miten arvioisitte etätyön määrän kehittyvän yrityksessänne lähivuosina?
8. Onko työnantaja lainannut työntekijälle työpöytiä tai työtuoleja tai muita työvälineitä etätyökäyttöön?
9. Onko etätyö aiheuttanut merkittäviä muutoksia yrityksenne toimitilarapeisiin?
10. Onko etätyön tekemiseen liittynyt ongelmia tai haasteita?
11. Mitä myönteisiä vaikutuksia etätyö on tuonut mukanaan?
12. Minkälaisia onnistuneita etätyökäytäntöjä yrityksessänne on sovittu/toteutettu?



Yrityksen toimiala



Yrityksen henkilömäärä



Yrityksen liikevaihto

