

# SMARTS - poikkileikkaukskysely

Kokemuksia etä- ja hybridityön toimintatavoista Suomessa  
keväällä 2026

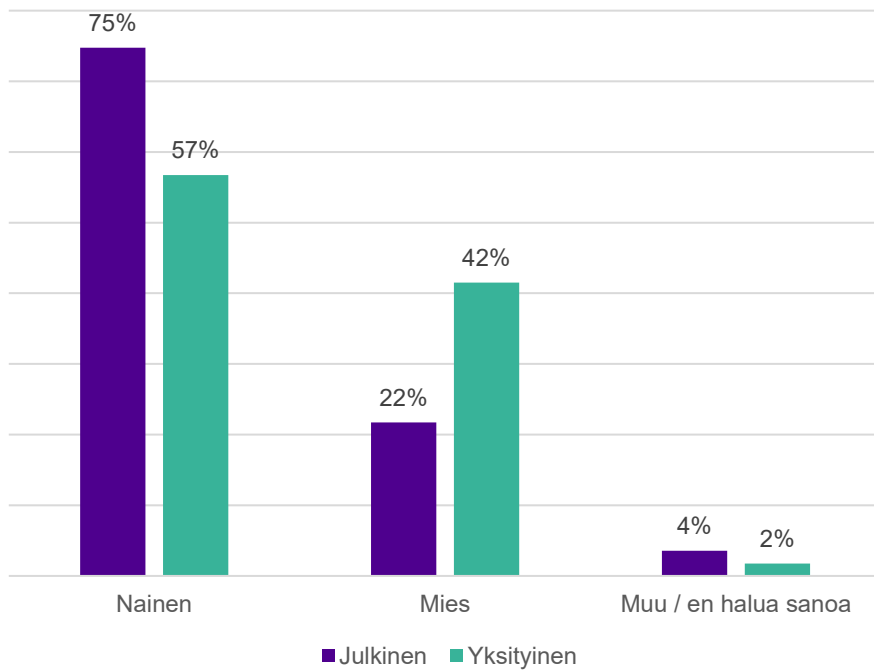
# SMARTS-kysely

- Mitkä ovat parhaat **käytännöt, työkalut ja työn muotoilun keinot** vuorovaikutuksen laadun ja työntekijöiden hyvinvoinnin tukemiseksi hybridityössä?
- Aineisto kerätty 16.2. – 29.3.2026
- Otos  $N = 2\,850$ 
  - Julkinen sektori  $n = 2659$
  - Yksityinen sektori  $n = 171$
  - Järjestöt ja muut  $n = 20$

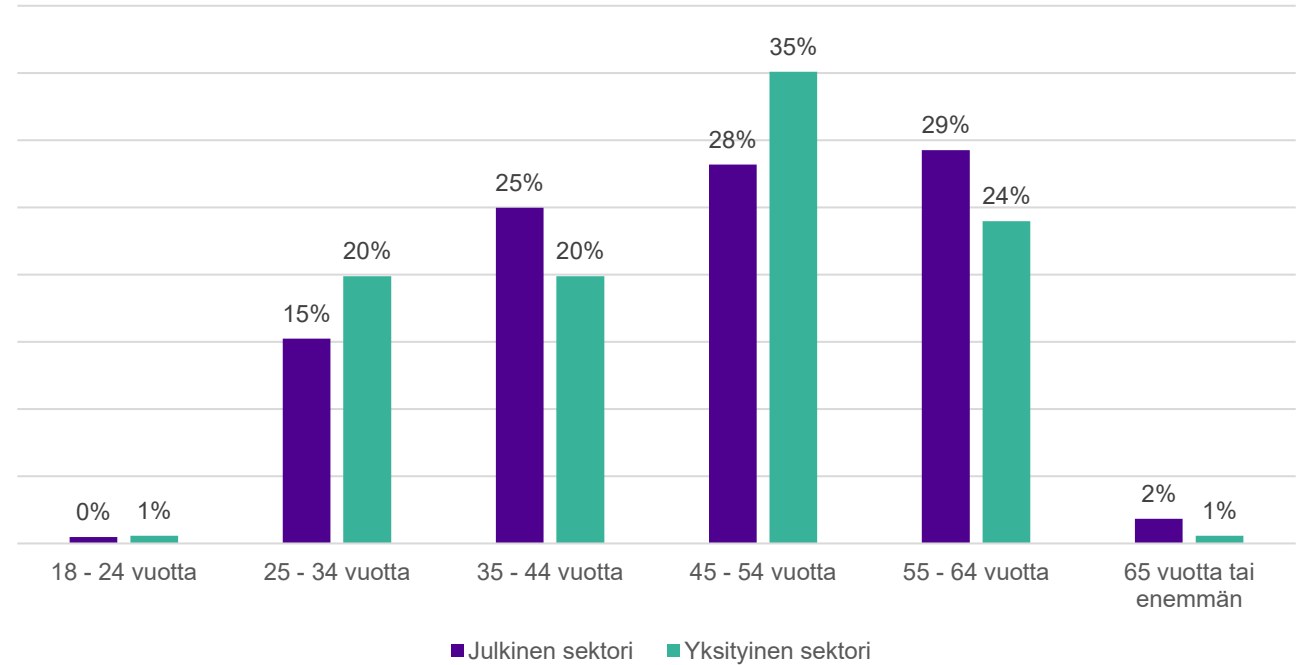
Lisätietoja projektista: [hankkeen sivuilta](#) ja [LinkedIn-sivuilta](#)

# Taustatiedot

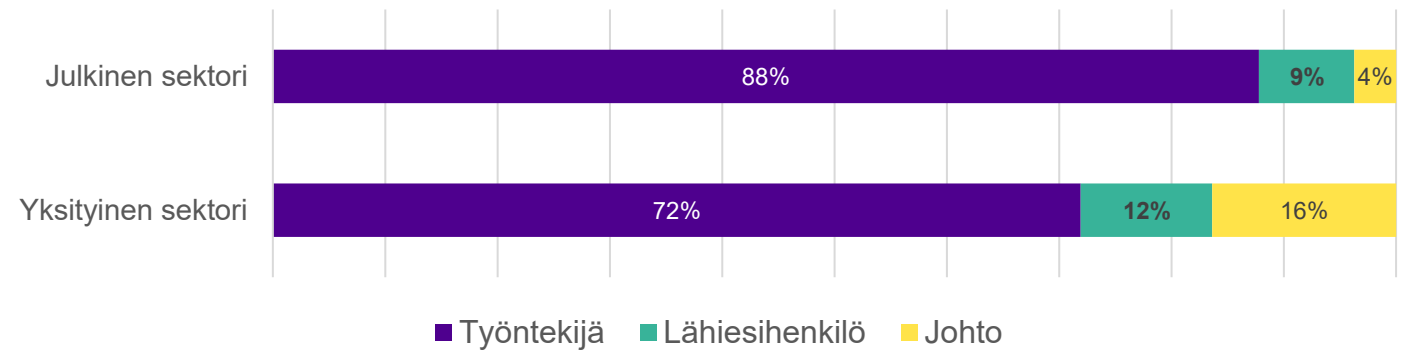
Sukupuoli



Ikä

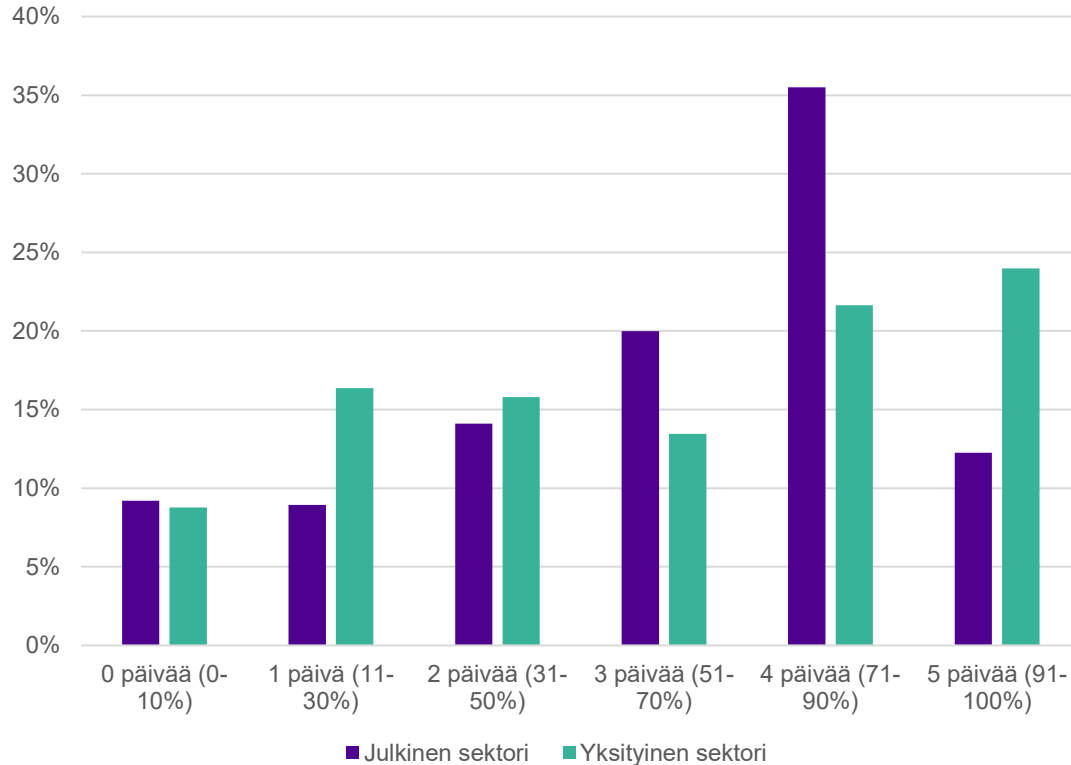


Asema

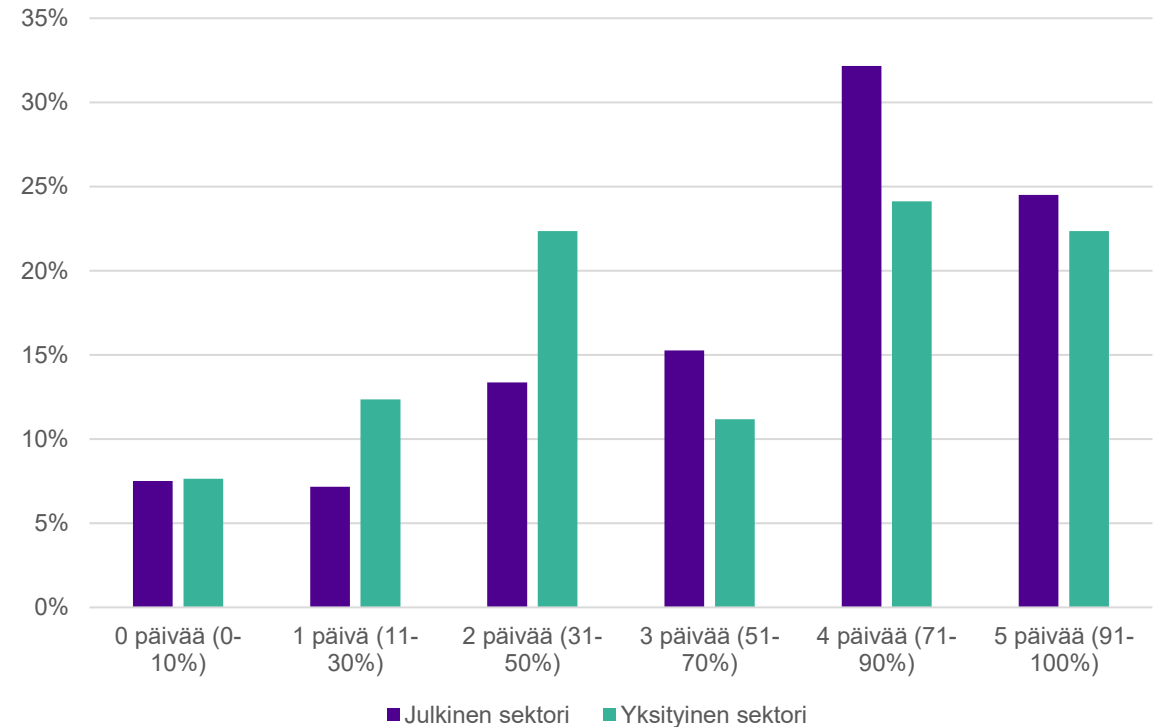


# Etätyötä tehtiin n. 4 pvä/viikko

Etätyön määrä



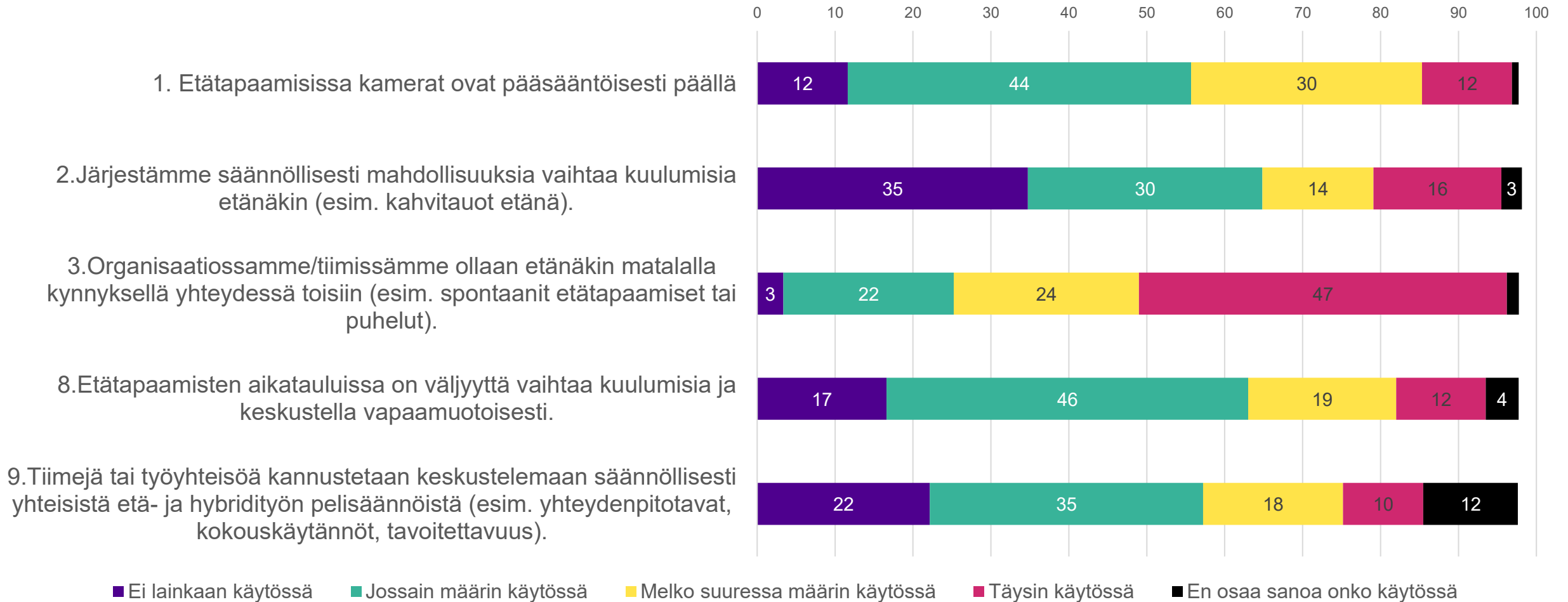
Toivottu etätyön määrä



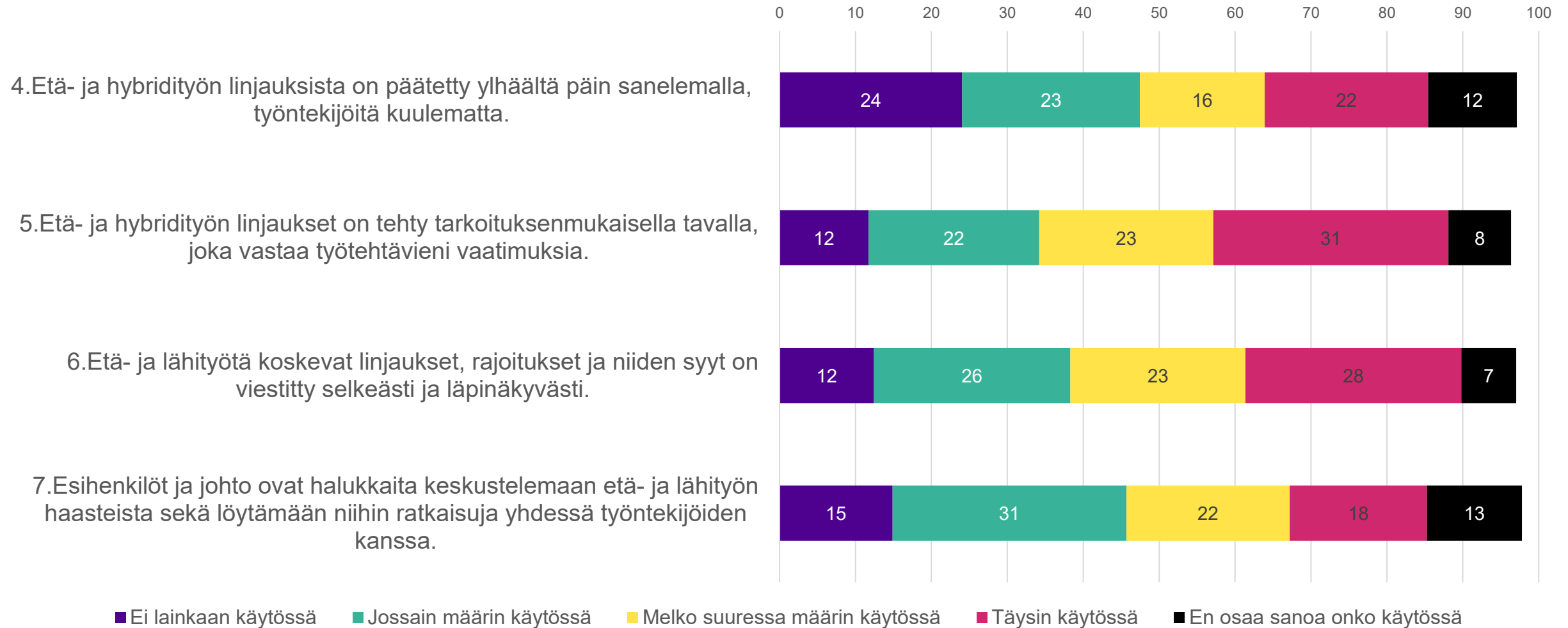
# Vuorovaikutuksen haasteita koettiin vain vähän



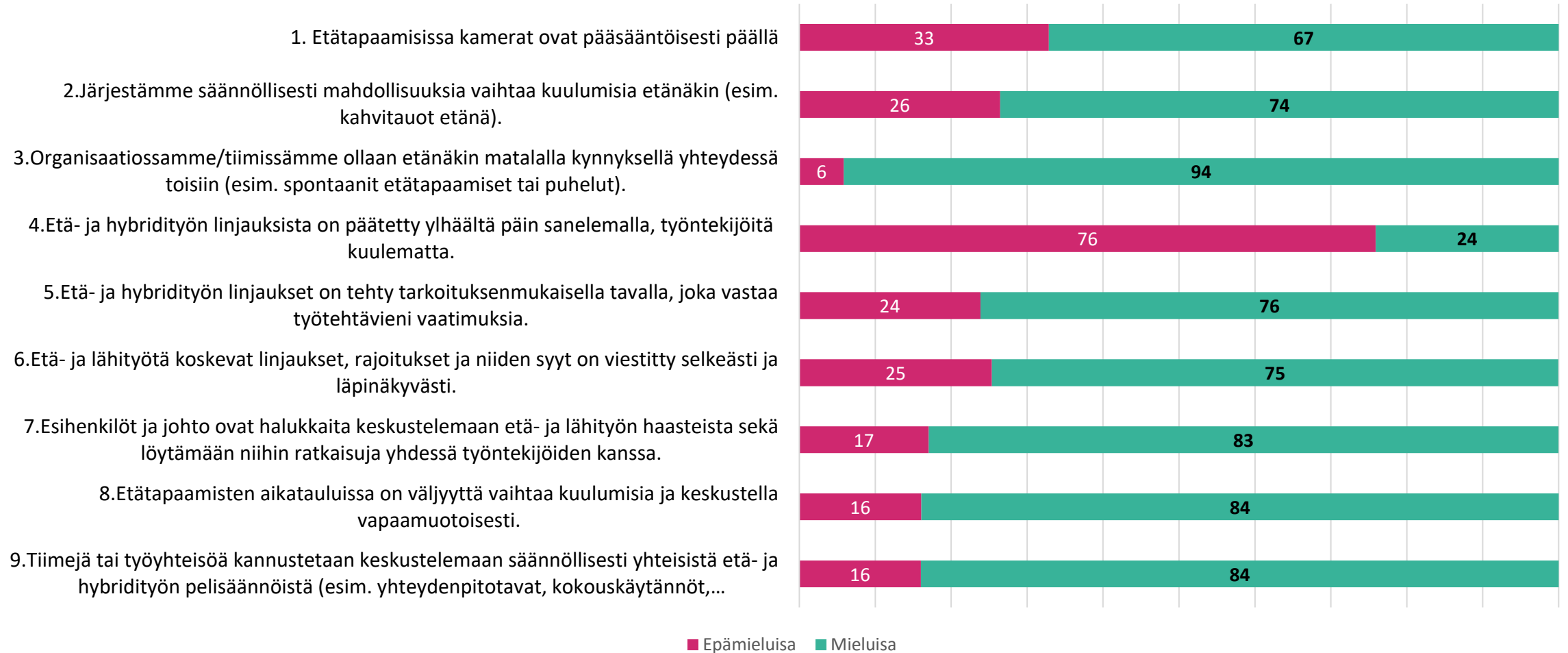
# Organisaation käytännöt: etävuorovaikutuksen laatu



# Organisaation käytännöt: linjausten laatiminen



# Käytäntöjen mieluisuus



## Mittareiden väliset yhteydet (korrelaatiot)

	Etätöyön määrä	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Autonomia	.03	--										
2. Kykenevyys	.12 <sup>***</sup>	<b>.34<sup>***</sup></b>	--									
3. Yhteenkuuluvuus	.04 <sup>*</sup>	<b>.42<sup>***</sup></b>	<b>.31<sup>***</sup></b>	--								
4. Tarpeita tukeva vuorovaikutus	.08 <sup>***</sup>	<b>.41<sup>***</sup></b>	<b>.23<sup>***</sup></b>	<b>.58<sup>***</sup></b>	--							
5. Tarpeita turhauttava vuorovaikutus	-.09 <sup>***</sup>	<b>-.34<sup>***</sup></b>	<b>-.24<sup>***</sup></b>	<b>-.49<sup>***</sup></b>	<b>-.71<sup>***</sup></b>	--						
6. Autonominen motivaatio	-.07 <sup>***</sup>	<b>.62<sup>***</sup></b>	<b>.22<sup>***</sup></b>	<b>.37<sup>***</sup></b>	<b>.40<sup>***</sup></b>	<b>-.31<sup>***</sup></b>	--					
7. Kontrolloitu motivaatio	-.05 <sup>*</sup>	.04 <sup>*</sup>	-.09 <sup>***</sup>	.01	.01	.15 <sup>***</sup>	<b>.26<sup>***</sup></b>	--				
8. Psykologinen turvallisuus	.11 <sup>***</sup>	<b>.42<sup>***</sup></b>	<b>.27<sup>***</sup></b>	<b>.49<sup>***</sup></b>	<b>.66<sup>***</sup></b>	<b>-.65<sup>***</sup></b>	<b>.37<sup>***</sup></b>	-.06 <sup>**</sup>	--			
9. Organisaatiositoutuminen	-.01	<b>.47<sup>***</sup></b>	.12 <sup>***</sup>	<b>.32<sup>***</sup></b>	<b>.38<sup>***</sup></b>	<b>-.28<sup>***</sup></b>	<b>.58<sup>***</sup></b>	.14 <sup>***</sup>	<b>.40<sup>***</sup></b>	--		
10. Käytänteet: vuorovaikutuksen laatu	.11 <sup>***</sup>	<b>.25<sup>***</sup></b>	.02	.14 <sup>***</sup>	<b>.25<sup>***</sup></b>	<b>-.24<sup>***</sup></b>	.23 <sup>***</sup>	.04	<b>.29<sup>***</sup></b>	<b>.29<sup>***</sup></b>	--	
11. Käytänteet: linjausten laatiminen	<b>.26<sup>***</sup></b>	<b>.22<sup>***</sup></b>	<b>.20<sup>***</sup></b>	<b>.32<sup>***</sup></b>	<b>.40<sup>***</sup></b>	<b>-.33<sup>***</sup></b>	.20 <sup>***</sup>	.02	<b>.41<sup>***</sup></b>	<b>.21<sup>***</sup></b>	<b>.29<sup>***</sup></b>	--

	1 Kamerat	2 Etätapaamiset	3 Matala kynnyks	4 Sanelu ylhäältä	5 Tarkoituksen- mukaisuus	6 Läpinäkyvyys	7 Dialogi	8 Kokousten väljyys	9 Pelisäännöt
Autonomia	.10 <sup>***</sup>	.12 <sup>***</sup>	.17 <sup>***</sup>	-.20 <sup>***</sup>	.20 <sup>***</sup>	.18 <sup>***</sup>	<b>.25<sup>***</sup></b>	.15 <sup>***</sup>	.21 <sup>***</sup>
Kykenevyys	.05 <sup>**</sup>	.11 <sup>***</sup>	.20 <sup>***</sup>	.01	.01	.03	.04	.14 <sup>***</sup>	.14 <sup>***</sup>
Yhteenkuuluvuus	.11 <sup>***</sup>	.19 <sup>***</sup>	<b>.31<sup>***</sup></b>	-.06 <sup>**</sup>	.11 <sup>***</sup>	.12 <sup>***</sup>	.19 <sup>***</sup>	.20 <sup>***</sup>	<b>.26<sup>***</sup></b>
Tarpeita tukeva vuorovaikutus	.17 <sup>***</sup>	.23 <sup>***</sup>	<b>.35<sup>***</sup></b>	-.17 <sup>***</sup>	.15 <sup>***</sup>	.18 <sup>***</sup>	<b>.30<sup>***</sup></b>	<b>.27<sup>***</sup></b>	<b>.33<sup>***</sup></b>
Tarpeita turhauttava vuorovaikutus	-.10 <sup>***</sup>	-.19 <sup>***</sup>	<b>-.31<sup>***</sup></b>	.18 <sup>***</sup>	-.17 <sup>***</sup>	-.18 <sup>***</sup>	<b>-.26<sup>***</sup></b>	-.23 <sup>***</sup>	-.24 <sup>***</sup>
Autonominen motivaatio	.15 <sup>***</sup>	.08 <sup>***</sup>	.14 <sup>***</sup>	-.18 <sup>***</sup>	.19 <sup>***</sup>	.18 <sup>***</sup>	<b>.24<sup>***</sup></b>	.14 <sup>***</sup>	.18 <sup>***</sup>
Kontrolloitu motivaatio	.07 <sup>***</sup>	-.16	-.01	.01	.06 <sup>**</sup>	.03	.04 <sup>*</sup>	.00	.04 <sup>*</sup>
Psykologinen turvallisuus	.16 <sup>***</sup>	.23 <sup>***</sup>	<b>.33<sup>***</sup></b>	-.19 <sup>***</sup>	.20 <sup>***</sup>	.22 <sup>***</sup>	<b>.36<sup>***</sup></b>	<b>.30<sup>***</sup></b>	<b>.32<sup>***</sup></b>
Organisaatiositoutuminen	.12 <sup>***</sup>	.12 <sup>***</sup>	.13 <sup>***</sup>	-.22 <sup>***</sup>	.22 <sup>***</sup>	.22 <sup>***</sup>	<b>.30<sup>***</sup></b>	.15 <sup>***</sup>	.23 <sup>***</sup>

# Tutkimuksen rajoitteet

- Poikkileikkausasetelmassa ei ole tutkittu syy-seuraussuhteita.
- Otoksen valikoituneisuus: tietyt tehtävät sopivat paremmin lähi- tai etämoodissa tehtäväksi, joten tuloksia ei voi suoraan yleistää koskemaan kaikkia tehtäviä ja toimialoja.
- Otantamenetelmän (mukavuusotos) takia otoksen edustavuudesta ei ole tietoa.