

COVID-19 VAIKUTUKSIA YRITYSTEN TOIMINTATAPOIHIN

Tiivistelmä

Tekijä Toikka, Timo	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 37	Valmistumisaika Syksy 2020
Työn nimi COVID-19 VAIKUTUKSIA YRITYSTEN TOIMINTATAPOIHIN		
Tutkinto IT-Tradenomi (AMK)		
Tiivistelmä <p>Tämän työn tavoite oli tuottaa tietoa koronaviruksen ensimmäisen vuoden 2020 vaikutuksista eri ammatinharjoittajien työarkeen ja laajemmin työelämään. Opinnäytetyö on myös tietopaketti covid-19-viruksesta yleispiirteittäin kattavasti, joten työ toimii johdantona asiasta, josta ei ennen kevättä 2020 tiedetty mitään.</p> <p>Opinnäytetyön empiirinen osuus toteutettiin laadullista tutkimusmenetelmää käyttäen. Aineistoa hankittiin yksilöhaastattelujen ja kyselyn kautta heti koronaviruksen vaikutuksen ensimmäisenä keväänä, mikä antoi haastatteluihin uniikin ajankohtaisen tunnelin. Tutkimusosuus toteutettiin aloilla maanpuolustus, terveysala, taloushallinnon ala ja liikunta-ala.</p> <p>Koronaviruksen aiheuttama pandemia muutti usean organisaation ja niiden työntekijöiden arkea heti viruksen ensimmäisenä leviämisvuonna. Useiden yritysten täytyi turvautua erilaisiin säästötoimiin, mikä on merkinnyt muun muassa lomautuksia ja irtisanomisia ja vaikutukset ovat näkyneet myös kansantaloudessa.</p> <p>Tutkimuksen tuloksena kävi ilmi, että monille työntekijöille pandemia merkitsi siirtymistä etätyöskentelyyn. Samalla tilanne pakotti useat yritykset ottamaan ennennäkemättömän ison harppauksen etätyöskentelyn toteutukseen, vaikkakin monet etätyöskentelyä tukevat digitaaliset ratkaisut olivat olleet olemassa jo ennen pandemiaa. Tämän seurauksena etätyöskentelyyn alettiin panostaa sekä ja toimintatapoja ja kulttuuria alettiin muuttaa sen mukaiseksi.</p> <p>Tutkimustulosten mukaan asiantuntijat arvelevat etätyön lisääntyvän omassa työssään myös jatkossa. Tämä korreloi yleiseen näkemykseen työelämästä uudessa normaalissa.</p>		
Asiasanat Covid-19, pandemia, etätyöskentely, lomautus, irtisanominen, talous, liikevaihto		

Abstract

Author(s) Toikka, Timo	Type of publication Bachelor's thesis	Published Spring 2020
	Number of pages 37	
Title of publication IMPACT OF COVID-19 ON BUSINESS POLICIES		
Name of Degree Bachelor of Business Administration (UAS)		
Abstract <p>This work aimed to provide information on the effects of the first 2020 coronavirus on the workforce of different professionals and more broadly on working life. The thesis is also an information package about the covid-19 virus in a comprehensive way, so the work serves as an introduction to an issue about which nothing was known before spring 2020.</p> <p>The empirical part of the thesis was carried out using a qualitative research method. The material was obtained through individual interviews and a survey immediately in the first spring of the effect of the coronavirus, which gave the interviews a unique topical feel. The research part was carried out in the fields of national defense, health, financial management and sports.</p> <p>The pandemic caused by the coronavirus changed the daily lives of several organizations and their employees in the first year of the virus's spread. Several companies had to resort to various austerity measures, which has meant layoffs and redundancies, among other things, and the effects have also been felt in the national economy.</p> <p>The study found that for many workers, the pandemic meant a shift to telecommuting. At the same time, the situation forced several companies to take an unprecedented leap forward in the implementation of teleworking, even though many digital solutions supporting teleworking already existed before the pandemic. As a result, investment began to be made in teleworking, and practices and culture began to be changed accordingly.</p> <p>According to the research results, experts expect telework to increase in their work also in the future. This correlates with the general view of working life in the new normal.</p>		
Keywords Covid-19, pandemic, teleworking, lay-off, termination, economic, sales		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
1.1	Työn tarkoitus ja rakenne	1
1.2	Kyselyn ja haastateltavien valinta, sekä niiden toteutus.....	1
1.3	Aiheen valinta sekä rajaus.....	2
2	COVID-19.....	4
2.1	Covid-19 synty.....	4
2.2	Tilanne marraskuussa 2020	5
2.3	Covid-19 oireet.....	7
2.4	Suojautuminen	7
3	ETÄTYÖSKENTELYN YLEISTYMINEN	10
4	LOMAUTUKSET JA IRTISANOMISET	12
4.1	Tilanne Suomessa.....	12
4.2	Työlainsäädännön muutokset.....	14
5	MUUTOKSET TALOUDESSA	16
6	TYÖN TOTEUTTAMINEN JA MENETELMÄT	19
6.1	Tutkimusmenetelmät	19
6.2	Kysely, haastattelu ja teema.....	19
7	TULOKSET.....	22
7.1	Kysely	22
7.2	Haastattelut	22
7.3	Johtopäätökset.....	26
8	POHDINTA.....	29
8.1	Yhteenveto tuloksista	29
8.2	Tutkimuksen luotettavuus.....	29
8.3	Oman oppimisen arviointi	30
8.4	Jatkotutkimus	31
	LÄHTEET	32
	LIITTEET	36

1 JOHDANTO

1.1 Työn tarkoitus ja rakenne

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa lukijalleen, mitä muutoksia Covid-19 myötä on tullut eri yritysten toimintatavoissa ja mitä vaikutuksia sillä on ollut kansantaloudessa. Työ koostuu aiheeseen liittyvistä tilastollisista faktoista ja neljän eri alojen henkilöiden haastatteluista, sekä kyselystä, johonka vastasi 25 henkilöä.

Opinnäytetyön keskeisin kysymys on: Miten Covid-19:sta seuraukset ovat tähän mennessä vaikuttaneet toimintatapoihin yksittäisissä ammateissa ja työpaikoilla, sekä tätä kautta peilata näitä vaikutuksia yhteiskunnallisiin muutoksiin ja laajemmin myös kansantalouteen valituilta osin. Tämä pitää työssä sisällään muun muassa etätyöskentelyn yleistymisen, lomautusten sekä irtisanomisten määrien tarkastelua.

Opinnäytetyö tuottaa ajantasaista haastattelu- ja kyselytietoa koronaviruksen vaikutuksista eri ammatinharjoittajien työarkeen ja laajemmin työelämään. Tätä tietoa on koottu uniikeissa haastattelutilanteissa ja kyselyn avulla. On tärkeää, että tällainen koko maata ja maailmaa koskettava kriisi tulee kootuksi kerrottuna ja sen vaikutuksia pohdittuna.

Työn haastatteluissa paneudutaan siihen, kuinka Covid-19 vaikutti eri toimialojen toimintaan ja mitä uusia toimintamalleja nousi esille vuoden 2020 aikana. Haastatteluiden pääpainopiste oli esimiesten näkökulma, taas kun haastatteluissa painottuu työntekijöiden näkökulma.

Rakenteellisesti työssä ensimmäiseksi käydään läpi yleistä tietoa Covid-19:sta viruksesta, jossa nousee esille muun muassa turvavälien merkitys. Tämän seurauksena yritys toiminnan muuttuvissa tavoissa nousee etätyöskentely ja erilaiset säästötoimet, kuten lomautukset ja irtisanomiset, joita käsitellään seuraavissa osioissa. Jotka väistämättä vaikuttavat myös viimeiseen teoriaosuuteen, eli talouteen.

Pohdinta osiossa analysoidaan saatuja kysely- ja haastattelu tuloksia, jotka tukevat aikaisempaa olemassa olevaa tietoa. Ja aivan lopuksi, arvioin omaa oppimistani.

1.2 Kyselyn ja haastateltavien valinta, sekä niiden toteutus

Opinnäytetyö on tehty kvalitatiivisena tutkimuksena, jossa on tarkasteltu Covid-19 tuomia muutoksia työmaailmaan eri toimialojen näkökulmasta. Tarkoituksena on pyrkiä näkemään ja ymmärtämään tilanne mahdollisimman monipuolisesti ja laajasti eri näkökulmista. Ja tähän kvalitatiivinen tutkimus antaa hyvät lähtökohdat.

Työtäni varten toteutin kyselytutkimuksen, sekä haastattelin neljää eri alan ammattilaista, joiden haastattelut litteroin ja referoin tekstin pohdinta osiossa.

Kysely koostui yhdeksästä eri kysymyksestä, joista seitsemän oli kyllä tai ei vaihtoehtoja, ja kahteen pyydettiin vapaamuotoista tekstiä. Kaikki henkilöt, jotka osallistuivat kyselyyn, olivat suostuneet vastaamaan siihen jo ennen kuin kysely lähetettiin. Kyselyyn vastanneilla oli aikaa antaa vastauksensa yksi viikko.

Kyselyyn ja haastatteluun valitut henkilöt työskentelevät kaikki Suomessa, joka mahdollisti saadun tiedon vertailun ja laadullisen lopputuloksen. Kysely toteutettiin marraskuussa 2020, jotta tieto olisi mahdollisimman tuoretta ja näin ollen myös mahdollisimman luotettavaa.

Haastateltavieni alat on pyritty valitsemaan mahdollisimman laaja-alaisesti, jotta vastaukset olisivat mahdollisimman monipuolisia. Haastatteluiden ideana oli luoda tarkempi kuva, mitä Covid-19 aiheutti eri yritysten toimintastruktuurissa. (Hirsjärvi ym. 1997). Haastateltavien alat ovat maanpuolustus, terveysala, taloushallinnon ala ja liikunta-ala. Jokainen haastateltava toimii eri tasoissa viroissa.

Vaikkakin haastateltavien alat itsessään antavat laajempaa näkemystä tilanteesta, niin haastateltavien tittelit ja organisaatioidensa edustamat arvot olivat keskiössä haastateltavien valinnassa.

Maanpuolustuksessa keskeisintä oli, kuinka näin iso organisaatio pystyi reagoimaan mahdollisimman nopeasti ja isosti muuttuvaan tilanteeseen. Terveysalan näkökulma oli erittäin oleellinen, koska viruksen tuoman pandemian keskiössä oli ihmisten terveys. Taloushallinnon osalta tarkasteltiin jättiyrityksen muutoksia talouden heikentyessä. Ja liikunta-alalla jo itsessään nähtiin merkittäviä muutoksia, kun hallituksen linjaukset suosivat ryhmätapahtumien vähentämistä, mutta tässä haastattelussa korostui myös se, että haastateltava oli yksityisyrittäjä.

Sen varalta, mikäli haastatteluissa nousisi esille arkaluonteista tietoa, haastateltavat esiintyvät nimettöminä. Tämä oli myös muutaman haastateltavan toive. Tutkimukseni sisällön kannalta, en kokenut merkittäväksi, esiintyivätkö haastateltavat nimettöminä vai nimellään.

1.3 Aiheen valinta sekä rajaus

Tämän aiheen valintaan päädyin ennen kaikkea sen ajankohtaisuuden vuoksi. Aloja, joihin Covid-19 ei olisi vaikuttanut jollakin tavalla, ei ole montaa. Covid-19 pandemia on koskettanut jokaista tapahtuneiden muutosten seurauksena. Kaikkien terveys on ollut

vaakalaudalla, työn tekemisen ehtoja on muutettu, päivähoitossa ja kouluissa on tehty mittavia järjestelyjä. Haastateltavia ja ajantasaista tietoa tällaiseen tutkimukseen viruksen vaikutuksista omaan työhön ja alaan on ollut helppoa saada.

Työn rajauksessa korostuivat aiheen puhutuimmat ja sen merkittävimmät piirteet. Eli ai-
hetta makrotasolla tarkasteltaessa nousevat esille selkeimmin etätyöskentely ja sen yleis-
tyminen, mittavat lomautukset sekä irtisanomiset ja liikevaihdon laskeminen. Näin ollen
työn teoria osuudessa keskitytään pääasiassa näihin sisältöihin.

2 COVID-19

2.1 Covid-19 synty

Aluksi useissa kansainvälisissä lähteissä viruksen yleinen lyhenne tunnettiin 2019-nCoV:n, mutta 12.2.2020 ECDC:n (Euroopan tautienehkäisy- ja -valvontakeskus) toimesta lyhenne vaihtui virallisesti SARS-CoV-2. Usea taho pitää tätä lyhennettä huonona, koska ihmiset helposti yhdistävät sen SARS-epidemiaan. Esimerkiksi Suomessa THL ja maailmalla WHO (Maailman terveysjärjestö) viittaa virukseen aina nimikkeellä Covid-19. (Työterveyslaitos 2020.)

Nimi Covid-19 tulee sen sukulaisvirukselta SARS-koronavirukselta. Kirjain lyhenteet Covid-19:sta tulee sanoista corona, virus ja disease, numerot 19 on viittaus vuoteen, jolloin ensimmäisen potilas havaittiin. (Lehtonen 2020.)

Koronavirukset ovat suuri joukko erilaisia viruksia, joita on todettu sekä ihmisillä että eläimillä. Ihmisillä yleisesti se aiheuttaa lievän hengitystietulehduksen, mutta vakavimmillaan se saattaa aiheuttaa kuolemaan johtavan infektiosairauden, kuten myös joissakin aikaisemmissa SARS- ja MERS-epidemioissa nähtiin. (Terveyskirjasto 2020.)

Viruksen itämisaika, eli tartunnasta ensimmäisiin oireisiin ihmisillä on noin 5-6 päivää, mutta joissakin tapauksissa oireet voivat ilmetä vasta 14 päivän kuluttua. (World Health Organization 2020.)

Ensimmäiset keuhkokuumeetapaukset diagnosoitiin Kiinan Wuhanin maakunnassa 2019 joulukuussa, joiden aiheuttajiksi ilmeni aikaisemmin tuntematon koronavirus. Covid-19 on perimältään samankaltainen kuin aikaisemmin havaittu SARS-koronavirus, sekä samankaltainen kuin lepakoilta löydetty koronavirus. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2020.)

Covid-19 itse synnyistä on kaksi yleistä eri teoriaa. Ensimmäisen teorian mukaan Covid-19 on lähtöisin yksittäisestä tartunnasta, joka on tapahtunut eläimen ja ihmisen välillä. Toisen teorian mukaan virus on tarttunut eläimistä ihmisiin jo jonkin aikaa ennen ensimmäistä virallista havaintoa, ja viruksen kantajia on ollut ihmisten joukossa jo useampia ennen 2019 joulukuuta, ja vasta tuolloin virus olisi alkanut leviämään ihmisten keskuudessa laajemmin. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2020.)

Covid-19 leviäminen epidemiasta pandemiaksi

Epidemiolla tarkoitetaan jonkin kyseisen tartunnan runsaampaa esiintymistä yksittäisellä alueella tai jossakin tietyssä väestöryhmässä. Siinä vaiheessa, kun epidemia leviää maanosasta toiseen, muuttuu se pandemia luonteiseksi. Pandemialle yleisluonteeseen

kuuluu sen nopea leviäminen ja odotettua laajempi tartunta alue maailman laajuisesti. (Tieteen kuvalehti 2020.) Eli keskeisin ero epidemialla ja pandemialla on sen vaikutus alue.

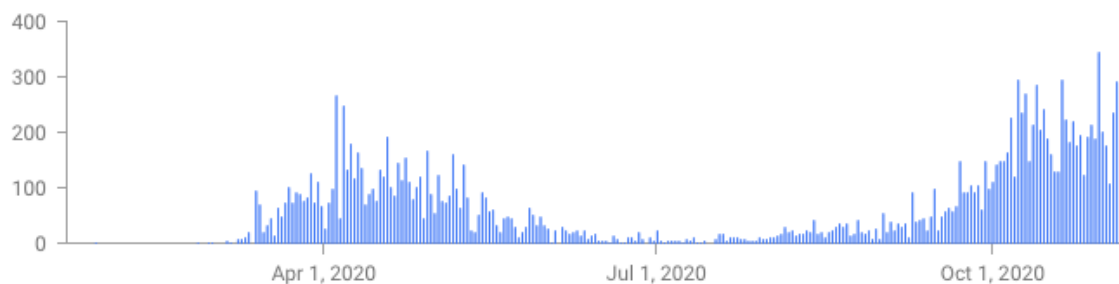
WHO julisti Covid-19 viruksen virallisesti pandemiaksi 11 viikkoa sen jälkeen, kun ensimmäinen tartunta oli havaittu Kiinan Wuhanissa. Samaisella viikolla maailman laajuisesti tartuntoja oli todettu 142 000 tapausta, ja kuolleita tartunnalle oli lähes 5400 tapausta. WHO myös julisti tuolloin, että Eurooppa on koronaviruspandemian keskus. (Alma Median työryhmä 2020.)

Jo kolme viikkoa ensimmäisen tartuntahavainnon jälkeen tapauksia oli virallisesti ilmoitettu Etelä-Koreassa, Japanissa ja Thaimaassa. Tuolloin WHO vasta kumoaa aikaisemman lausuntonsa, jossa on arvioitu, ettei virus leviäisi ihmisten välityksellä. (Alma Median työryhmä 2020.) Tartuntoja oli tällöin julkisesti ilmoitettu olevan 62 kappaletta, mutta Lontoon Imperial Collegen tehdyssä tutkimuksessa annettiin viitteitä siitä, että tartuntojen määrä olisi huomattavasti isompi, kuin mitä virallisesti on ilmoitettu. Tutkimus arvioi että, tartuntoja oli jo peräti 1723 kaiken kaikkiaan. (Imperial College London COVID-19 Response Team 2020.)

Ensimmäisen tartunta Euroopassa todettiin Ranskassa, neljä viikkoa siitä, kun ensimmäisen tapaus oli todettu Wuhanissa. Samalla viikolla myös Yhdysvallat, Taiwan, Singapore, ja Australia ilmoittivat ensimmäisistä tapauksistaan. Tästä seuraavalla viikolla Euroopassa myös Suomessa, Saksassa ja Italiassa raportoidaan tartunnoista. (Alma Median työryhmä 2020.)

2.2 Tilanne marraskuussa 2020

Suomessa 4.11.2020 ilmoitettuja Covid-19 tapauksia on yhteensä 17 385 kappaletta. Näytteitä on otettu yhteensä yli 1 596 300 kappaletta. Testausten kapasiteetti on päivää kohden noin 20 000 testiä. 4.11.2020 sairaalahoidossa on 68 henkilöä ja tehohoidossa on 13 henkilöä. Covid-19 liittyviä kuolemia on kaiken kaikkiaan Suomessa 362 kappaletta. Eli väestö lukumäärään suhteutettuna tapauksia on 314 tapausta 100 000 asukasta kohden. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020.)

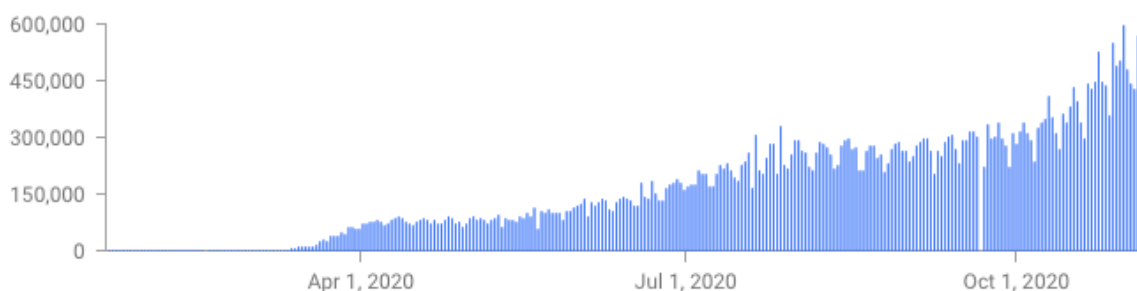


Kuvio 1. Cases over time (Google news 2020)

(Kuvio 1) näkyy kaikki uudet Covid-19 tapaukset Suomessa päiväkohtaisesti. Tästä pystytään näkemään, minä ajankohtina tartunnat ovat räjähdysmäisesti nousseet ja milloin tilanne on taas rauhoittunut.

Covid-19:sta parantuneiden lukumäärä suomessa arvioidaan olevan noin 12 700, joka on lähes 75 prosenttia todetuista tapauksista. Jos henkilöstä ei ole seurantatietoa kolmen viikon jälkeen positiivisesta testi tuloksesta, niin se määritellään parantuneeksi. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020.)

Vaikkakin valtaosa Covid-19 tartunnoista on ollut lieviä, ja niistä on parannuttu kotioloissa, niin tauti voi olla kuitenkin tappava, etenkin vanhuksille ja riskiryhmäläisille. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020.)



Kuvio 2. Cases over time (Google news 2020)

(Kuvio 2:sta) nähdään kaikki uudet Covid-19 tapaukset maailmanlaajuisesti päiväkohtaisesti. Verrattuna aikaisempaan Suomen sisäisiin tartuntoihin, nähdään erona, kuinka pääsääntöisesti tasaista tahtia tartunnat ovat levinneet maailman laajuisesti.

2.3 Covid-19 oireet

COVID-19 oireet voidaan jakaa kolmeen eri ryhmään:

Tavallisimmat oireet:	Harvinaisemmat oireet:	Vakavat oireet:
Kuume	Kipu ja särky	Hengitysvaikeudet tai hengenahdistus
Kuiva yskä	Kurkkukipu	Rintakipu tai paine rinnassa
Väsymys	Ripuli	Puhe- tai liikuntakyvyn häiriöt
	Sidekalvotulehdus	
	Päänsärky	
	Maku- ja hajuaistin häiriöt	
	Ihottuma, sormien ja varpaiden värimuutokset	

Taulukko 1. COVID-19 oireiden kolme eri ryhmää (World Health Organization 2020)

Yleiset ohjeet ovat, että jos henkilöllä ilmenee lieviä oireita ja hän kokee muuten itsensä terveeksi, hänen tulee hoitaa oireitaan itsenäisesti kotonaan. Jos oireet ovat vakavia, henkilön tulee hakeutua hoitoon välittömästi. Kuitenkin niin, että ensimmäiseksi hän soittaa lääkäriin tai terveyskeskukseen ja pyytää sieltä ohjeistusta, ennen kuin menee itse paikalle. (World Health Organization 2020.)

2.4 Suojautuminen

Merkittävää viruksen suojautumiselle on pysyä ajan tasalla ja noudattaa paikallisten terveysviranomaisten antamia ohjeita, sekä varatoimenpiteitä.

Maailman laajuiset yleiset ohjeet koronavirustaudin leviämisen ehkäisemiseksi ovat:

- Pidä riittävää huolta käsi hygieniasta. Huolellinen saippua käsien pesu on paras tapa, mutta jos tähän ei ole mahdollisuutta niin käytä alkoholipitoista käsihuuhdetta.
- Pidä vähintään 1 metrin turvaväli, muihin ihmisiin.
- Käytä julkisilla alueilla maskia, etenkin jos et voi ylläpitää fyysistä etäisyyttä.
- Vältä koskettelua silmiin, nenään ja suuhun.
- Peitä suu ja nenä kyynärtaipeella tai nenäliinalla ennen kuin yskit tai aivastat.
- Jos koet edes lieviä oireita, vältä kontaktia muihin.

- Mene testiin, jos koet lieviäkään edellä mainittuja koronavirukseen oireita.
- Hakeudu välittömästi hoitoon, jos sinulla on vakavia oireita.

Mitä useampaa näistä pystyy noudattamaan, sitä epätodennäköisempää infektion leviäminen on. Esimerkiksi pelkkä maski ei suojaa COVID-19:ltä, vaan se vaati lisäksi turvavälien noudattamista ja riittävää käsihygienian toteuttamista. (World Health Organization 2020.)

Työpaikoille annetut yleiset ohjeistukset

Työterveyslaitoksen toimintaohjeet Covid-19 varalta yrityksille ensisijaisesti korostavat töiden järjestelyiden muokkaamisen uusille tavoille, kuten turvavälien, hygienian ja hyvästä ilmanvaihdosta huolehtimisen. Tarkemmalla tasolla ne pitävät lisäksi sisällään muun muassa:

- Työntekijöiden opastamisen säännölliselle ja oikein toteutetulle käsien pesulle. Käsien pesun tulee olla myös mahdollista kaikille työpaikalla asioiville. Jos käsien pesu ei ole mahdollista, niin alkoholipitoista käsihuhdetta tulee olla riittävästi saatavilla.
- Työpaikan ylläpitäminen puhtaana ja hygieenisenä, koska tartunta voi levitä likaisilta pinnoilta. Tämä ennen kaikkiaan korostuu työpaikoilla, jossa tehdään töitä muiden kanssa välittömässä läheisyydessä ja käytetään samoja työvälineitä. Laittevalmistajilta ja -toimittajilta tulee pyytää ohjeet laitteiden puhdistamiseen, sekä puhdistusvälineet tulee olla helposti kaikkien saatavilla.
- Työajoissa tulee mahdollisuuksien mukaan käyttää joustavia työaikoja ja työn tekijät tulisi jakaa ryhmiin, jotka voivat vuorotella esimerkiksi etätöissä.
- Työpisteet tulee järjestellä niin että, niiden välillä on riittävästi turvaväliä.
- Ensisijaisesti turvallisuus tulee toteuttaa teknisiä toimia ja erilaisia työjärjestelyjä. Mutta työnantajan velvollisuus on kuitenkin arvioida alueellisesti, onko työntekijöiden käytettävä henkilösuojaimia tai kasvomaskia työpaikalla.
- Jos suojavälineitä tarvitaan, niin työnantajan tulee hankkia tarvittavat varusteet ja varmistaa että niitä käytetään oikein. Työntekijän velvollisuus on käyttää suojavälineitä ja noudattaa annettuja ohjeistuksia. Jos hengityksensuojainten tai kasvomaskien käyttöä ei voida toteuttaa työpaikalla, on turvallisuus taattava jollakin muulla järjestelyllä.

- Jos turvaväleistä, hygieniasta ja hyvästä ilmanvaihdosta huolehtimista ei pystytä toteuttamaan riittävästi, niin vasta näiden jälkeen on syytä harkita hengityksensuojainten tai kasvomaskien käyttöä.
- Työpaikan turvaamisen vuoksi on suositeltavaa että, työntekijä ilmoittaa työnantajalleen, jos hänellä ilmenee Covid-19 oireita. Vaikkakin työntekijällä ei olekaan velvollisuutta kertoa terveydentilaansa liittyvistä asioista työnantajalleen.
- Työpaikoilla tulee laatia matkustamiseen liittyvät omat ohjeistukset, jotta turhalta altistumiselta voitaisiin välttyä. Joukko liikenteen sijaan esimerkiksi pyöräilyä tulisi suosia. Hallituksen suositus on, ettei tarpeetonta matkustamista tehtäisi maihin, jossa on rajoitukset voimassa. Riskimaista saapuneille suositellaan omaehtoista karanteenia.

Työterveyslaitoksen toimintaohjeet Covid-19 varautumiseksi suosittelevat myös perustettavaksi työpaikoille erillisen ryhmän, joka vastaa viruksen torjuntatoimista ja sen tuomista muutosten hallinnasta. Ryhmän tulisi seurata alueellista ja valtakunnallista tilannetta ja ohjeistusta, ja viestiä ajankohtaisilla tiedotteilla työntekijöitä. Myös erilaisten skenaarioiden tarkastelu ja arviointi olisi ryhmälle oleellista. Ryhmän perustaminen ja vastuullistaminen helpottaisi merkittävästi työnantajan taakkaa, koska työturvallisuuslain perusteella työnantaja vastaa työntekijöidensä terveydestä ja turvallisuudesta työpaikoilla. (Työterveyslaitos 2020.)

3 ETÄTYÖSKENTELEN YLEISTYMINEN

Etätyöskentely on työjärjestely, jossa työntekijä työskentelee joko osin kotoaan tai esimerkiksi työkohteissa, asiakkaan luona tai työntäjän eri toimipisteissä. Tämä sisältää niin kiinteästä työpaikasta, kuin myös työajasta riippumatonta työtä. (Työterveyslaitos 2020.)

Jo ennen Covid-19 tuomaa pandemiaa etätyöskentelyn määrä oli jo ajan myötä alkanut lisääntymään, jonka esimerkiksi Tilastokeskuksen työolotutkimus osoittaa. Tästä tutkimuksesta selviää, että 28 prosenttia suomalaisista työntekijöistä, tekivät jo vuonna 2018 työtänsä etänä. (Sutela ym. 2019).

Mutta Covid-19 myötä etätyöskentely määrä on lisääntynyt huomattavasti. Lukuisat jopa sellaisetkin työt, joita pidettiin mahdottomina hoitaa etänä, siirtyivät pakon seurauksena kotona tehtäviksi. (Semuels 2020). Pandemian myötä tulleen etätyöskentelyn suosimisen seurauksena maailmanlaajuisesti sadat miljoonat ihmiset ovat pakotettu työskentelemään etänä, ja sen sekä joustavan työnajan merkitys on korostunut kenties enemmän kuin koskaan aikaisemmin. (Lim 2020.)

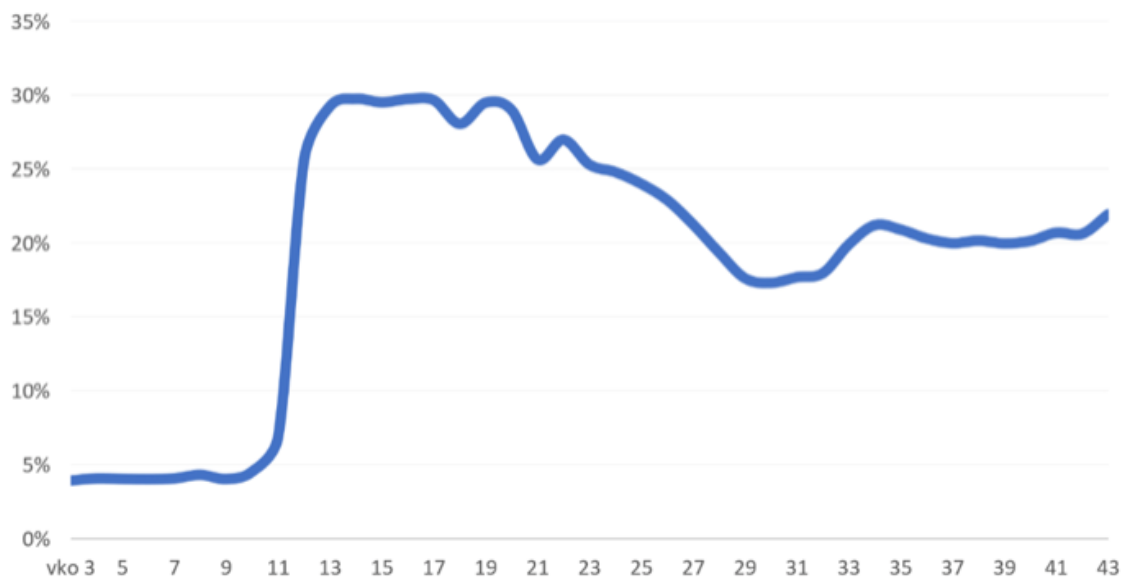
Esimerkkinä jätti yritys Facebook on ilmoittanut aikovansa sallia etätyöskentelyn työntekijöilleen pysyvästi, ja ajan kanssa tarkoituksena olisi että, puolet yhtiöstä tulisi siirtymään pysyvästi tekemään vain etätyöskentelyä. (Lehtiniitty 2020.) Tätä samaa toimintamallia tullaan käyttämään monessa muussakin yrityksessä pandemian jälkeenkin. Vaikka ei kenties näin radikaalisti kuin Facebookin tapauksessa, mutta kuitenkin etätyöskentelyn yleistyminen on yksi suurin muuttuva tekijä, sille kuinka työskentely tapa on muuttunut Covid-19 myötä.

Tämän seurauksena useat eri organisaatiot ovat joutuneet paneutumaan organisaatioidensa asenteisiin ja kulttuuriin etätyötä koskien. (Lim 2020.) Sillä tähän mennessä etätyön suurimmat esteet ovat olleet kulttuurista ja organisaatiosta johtuvia. Työt ovat usein suunniteltu tehtäväksi työpaikoilla, ja samoin työntekijöiden valvonta on suunniteltu toteutettavaksi työpaikalla, jossa työskentelyn seuraaminen on helpompaa. (Melin 2020.)

Mutta tämä ennennäkemättömän nopea siirtyminen etätyöskentelyyn on muuttanut usean organisaation ja näin ollen työntekijöidensä arjen. Muutos on ollut monessa mielessä rajumpi ja nopeampi mitä moni olisi uskaltanut odottaa.

Nepton oy (2020), joka on seurannut Suomen tilannetta reaaliajassa, on tutkinut, että jo viikkoa ennen kuin hallitus julisti poikkeusolot, oli etätöiden määrä kasvanut Suomessa jo 70 prosentilla. Sen jälkeisellä viikolla, kun hallituksen ilmoittamat poikkeustoimet oli otettu käyttöön, etätöiden määrä lisääntyi 541 prosentilla. Ja kun Uusimaa eristettiin muusta

maasta, etätöiden määrä oli noussut Suomessa jopa 656 prosenttia. Kun julkisia tiloja alettiin sulkemaan, oli etätöiden määrä Suomessa noussut kaiken kaikkiaan 687 prosenttia normaaleihin aikoihin verrattuna.



Kuvio 3. Etätöiden osuus tehdystä työstä (Nepton 2020)

(Kuvio 3:sta) nähdään, kuinka räjähdysmäisesti etätöiden määrä lisääntyi keväällä 2020 Suomessa. Suurimmat pudotukset kuviossa nähdään pääasiassa loma kausina. Vielä syksyllä etätöiden määrä on noussut korkeammaksi kuin mitä se on ollut alkuvuodesta. (Nepton 2020.)

4 LOMAUTUKSET JA IRTISANOMISET

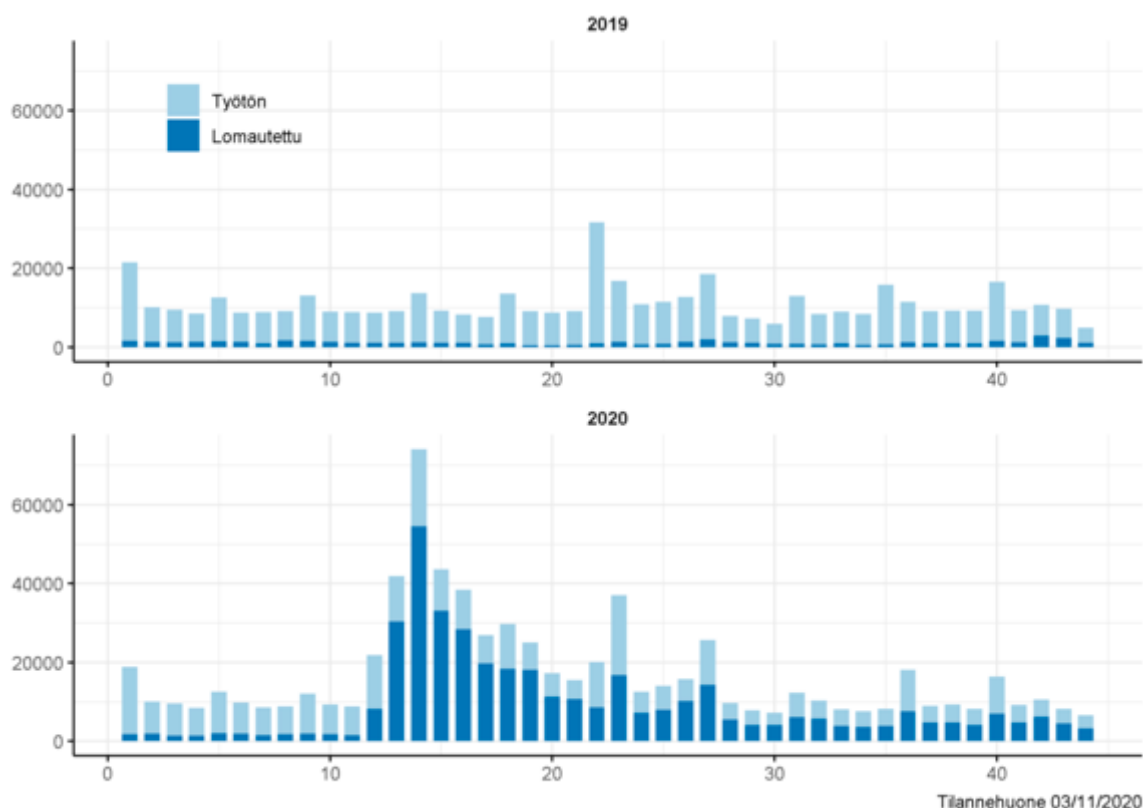
4.1 Tilanne Suomessa

Lomautuksella tarkoitetaan töiden ja palkan väliaikaista keskeyttämistä. Työsuhde kuitenkin säilyy ennallaan tämän aikana. Lomautus voidaan toteuttaa määräaikaisesti tai työaikaa voidaan lyhentää. (Monster.) Irtisanomisella tarkoitetaan sopimuksen päättymistä yksipuoleisesti. Se on oikeustoimi, josta seurauksena on sopimuksen päätyminen irtisanomisajan kuluttua. (Saarnilehto.)

Covid-19 tuomat suurimmat muutokset työmaailmassa ovat olleet, työnkuvan muuttumisen lisäksi myös useiden yritysten henkilöstön lomautukset ja irtisanomiset.

Yrityksen selviytymisen kannalta on merkittävää ajaa kustannukset mahdollisimman alas vaikeina aikoina, jotta tuotanto pystyy normalisoitumaan tilanteen palautuessa. Useassa yrityksessä nähdään lomautukset ensiapuna kustannusten alentamiseen.

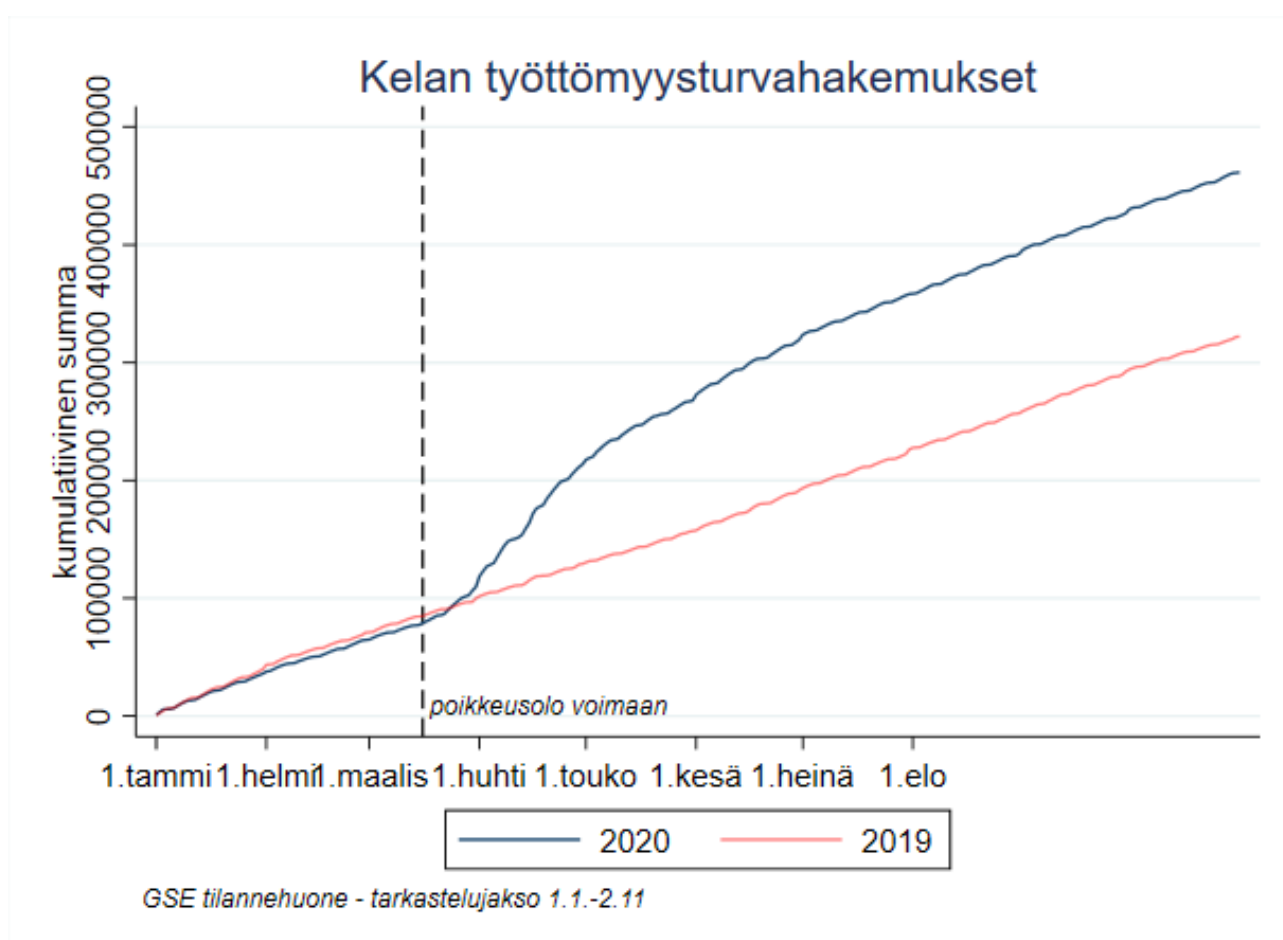
Siten yritykset pyrkivät välttämään isommat ja pysyvämmät seuraukset. Tämän toimen etuna on se, että esimerkiksi konkurssi on huomattavasti vakavampi ja lopullisempi vaihtoehto, kuin väliaikainen lomautus (Kaukonen 2020.)



Kuvio 4. Alkaneet työttömyys- ja lomautusjaksot viikoittain. (Helsinki graduate school of economics 2020)

(Kuvio 4:ssä) verrataan työttömyys- ja lomautusjaksoja viikoittain vuosilta 2019 ja 2020. Vuosien erot ovat huomattavat, etenkin lomautusten suhteen. Mutta hyvänä asiana kuvioista tämän vuoden tilastosta käy ilmi, että lomautettujen määrä on huomattavasti pienempi, kun koronatoimenpiteet otettiin toisen aallon seurauksena käyttöön.

Covid-19 tuoma kriisi on selkeästi heikentänyt työllisyystilannetta koko Suomessa, mutta maakunta kohtaisesti uusimaan tilanne on heikentynyt radikaaleimmin. Uudellamaalla työttömyysturvahakemusten määrä edelliseen vuoteen nähden on noussut lähes 100 prosenttia. Hakemusten määrät, ovat olleet myös muualla reilussa nousussa. Verrannollisesti alhaisimmassa hakemusten määrän lisääntyneessä Pohjois-Karjalassakin hakemusten määrä on kasvanut jopa noin 30 prosenttia. (Helsinki graduate school of economics 2020.)



Kuvio 4. Kelan työttömyysturvahakemukset (Helsinki graduate school of economics 2020)

(Kuvio 4:ssä) nähdään, kuinka työttömyysturvaa hakeneiden määrä ylitti edellisvuoteen nähden yli 130 000 hakemuksella. Huomattava nousu on havaittavissa heti, noin yhden

viikon päässä siitä, kun poikkeusolot tulivat voimaan. Vasta toukokuun alussa määrä on alkanut tasaantua, ja kasvuvauhti alkaa vastata edellisvuotta. (Helsinki graduate school of economics 2020.)

4.2 Työlainsäädännön muutokset

Koska Covid-19 ja sen tuomat suositukset ja määräykset, ovat pakottaneet useat yritykset turvautumaan lomautuksiin, ja huonommissa tilanteissa jopa irtisanomisiin, niin tämän seurauksena myös Suomen hallitukselta vaadittiin nopeita uusia toimenpiteitä. (Mäkelä 2020.)

Suomen hallituksen tekemät Covid-19 koskevien työlainsäädännön muutokset astuivat voimaan 1.4.2020, ja niiden oli tarkoitus olla aluksi voimassa vain 30.6.2020 saakka, mutta tilanteen edetessä poikkeuksia on pidennetty, ja ne ovat toistaiseksi voimassa 31.12.2020 saakka. Uusien työlainsäädännön muutosten tarkoituksena oli helpottaa etenkin Covid-19 myötä tulleiden lomautusten rasitteita. (Äimälä & Leppänen 2020.)

Keskeisimpiä työlainsäädännön muutoksia yritysten näkökulmasta olivat muun muassa se että, aikaisemmin 14 päivän lomautusilmoitusaika lyhentyi viiteen päivään. Myös yhteistoimintaneuvotteluiden vähimmäisneuvotteluaikaa lyhennettiin lomautuksia koskevissa yhteistoimintaneuvotteluissa 14 päivästä tai kuudesta viikosta viiteen päivään. Myös määräaikaisten työntekijöiden lomautus, mahdollistettiin samanlaiseksi kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevien työntekijöiden. Takaisin ottovelvollisuutta pidennettiin 4-6 kuukaudesta 9 kuukauteen, joidenka irtisanomisten perusteena on ollut taloudelliset tai tuotannolliset syyt. Myös koeaika voidaan purkaa taloudellisten tai tuotannollisten syiden perusteella.

Työntekijöiden ja pienyrittäjien näkökulmasta merkittävimpiä väliaikaisia muutoksia olivat muun muassa, viiden omavastuupäivän työttömyysturvan poistaminen, tukea pystyi siis saamaan ensimmäisestä työttömyyspäivästä alkaen. Lomautetulla työnhakijaksi ilmoittautuneella oli oikeudet työttömyysetuuteen yritystoiminnan ja opintojen estämättä. Lomautukset, jotka olivat astuneet voimaan 16.3.2020 alkaen, tai siitä eteenpäin, eivät kuluttaneet työttömyyspäivärahaan oikeutettua enimmäisaikaa. TE-toimisto ei myöskään enää vaatinut henkilökohtaista ilmoitusta lomautetulta, jos yritys lomautti vähintään 10 henkilöä. Jos yrittäjän tulot jäivät epidemian vuoksi pienemmiksi kuin 1 089,67 euroa kuukaudessa tai työskentely yrityksessä on päättynyt, voi yrittäjä saada työmarkkinatukea. Jos hakija vastaan ottaa kokoaikatyön, josta kertyy yli 2 tuntia työmatkaa päivässä, tai jos vastaanottaja muuttaa työn takia vastaavalta etäisyydeltä, niin hän voi saada liikkuvuusavustusta.

Muutoksia tehtiin huomattavasti enemmänkin, mutta kaikkien muutosten ydinlähtökohtana oli helpottaa tätä nykyhistoriassa ennennäkemättömän laajaa Covid-19 tuomaa, koko maailmaa koskettaneen pandemian aiheuttamaa mahdollista talouskriisiä, niin yksityisten henkilöiden kuin yritystoiminnan näkökulmasta. (Äimälä & Leppänen 2020.)

5 MUUTOKSET TALOUDESSA

Taloudella tarkoitetaan instituutioiden ja ihmisten välistä kanssakäymistä, joka liittyy tuotantoon, vaihtoon, jakeluun tai kulutukseen. Kansantaloudella taas tarkoitetaan koko yhteiskunnan muodostamaa yhtenäistä kokonaisuutta taloudessa. (Tilastokeskus.) Liikevaihdolla tarkoitetaan yritysten saatujen tuottojen summaa. Kuitenkin niin, ettei näihin ole sisällytetty arvonlisäveron osuutta. (Yrityksen-perustaminen.)

Keväällä 2020 Suomeenkin levinneellä Covid-19 viruksella on ollut väistämättäkin vaikutuksia, niin yksityisten henkilöiden talouksiin kuin myös koko kansantalouteen.

Mikrotasolta makrotasolle siirryttäessä, eli yksittäisistä henkilöistä yritysten maailmaan, voimme nähdä kuinka Covid-19 tuoma pandemia heikensi koko maailman taloutta. Esi-merkkinä valtaosa sijoitusten arvoista romahti lähes välittömästi rajoitteiden myötä.



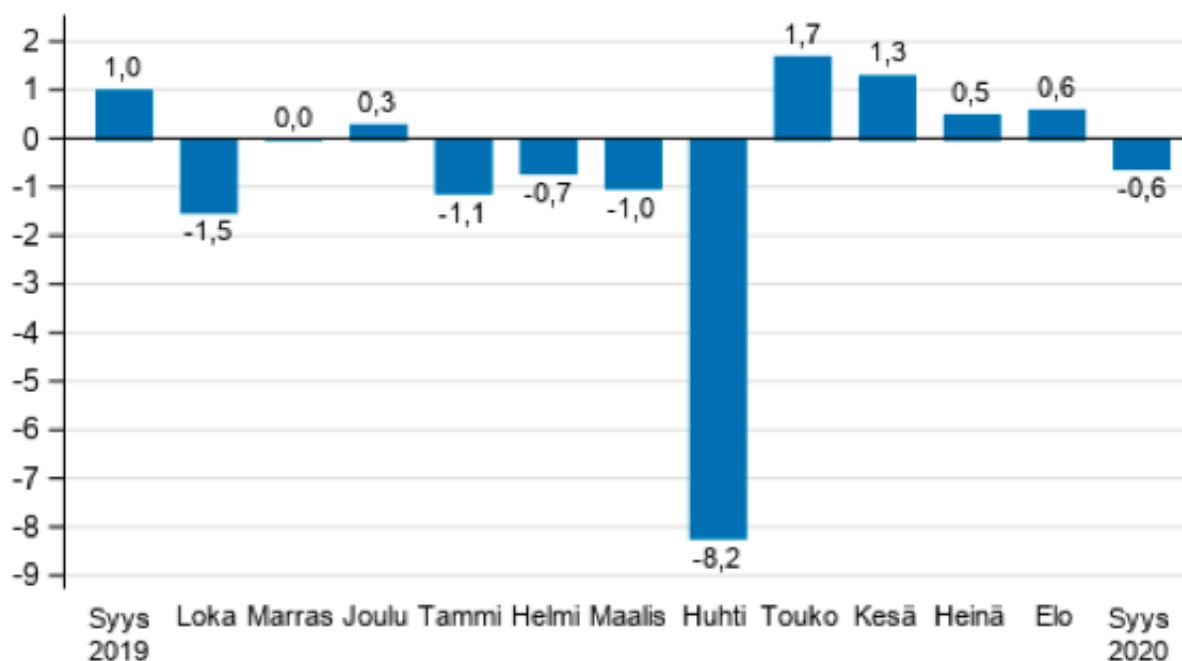
Kuvio 5. Walt Disney'n kurssikehitys (Nordea investor 2020)

(Kuvio 5:ssä) nähdään kansainvälisen yrityksen Walt Disney'n kurssikehityksen romahdus, joka oli seurausta maailmanlaajuisesta pandemiasta. Vastaavanlaisen romahduksen pystyy näkemään lukuisten muidenkin yritysten kurssikehityksissä, mutta radikaaleimmat muutokset näkyvät tämän kaltaisissa yrityksissä, joidenka suurimpana tulonlähteet perustuvat sosiaaliseen kanssakäymiseen. Jotka tässä tapauksessa olivat teemapuistot ja elokuvanäytökset teattereissa. (Watson 2019).

Yritysten toimintaa heikensi pääasiassa asiakkaiden puute, koska hallituksen kehotukset suosivat ihmisiä pysymään omissa kodeissaan ja välttämään liikkumista julkisilla paikoilla. Lisäksi tilanteeseen vaikutti edellä läpikäytyjen lomautusten ja irtisanomisten määrät, jotka vaikuttivat ihmisten ostokäyttäytymiseen.

Euroopan työ- ja elinolojen kehittämissäätiön kyselypohjaisen tutkimuksen perusteella, johon osallistui 1032 suomalaista, selvisi että neljäsosa vastanneista suomalaisista olivat menettäneet työnsä väliaikaisesti tai pysyvästi. Melko tai hyvin todennäköisenä työpaikan menettämistä lähitulevaisuudessa piti 11 prosenttia vastanneista suomalaisista. Ja viidesosa vastanneista uskoi taloutensa heikentyvän tulevien kolmen kuukauden aikana. (Ruohtomäki 2020.) Tämänkaltaiset luvut väistämättä lisäävät kuluttajien ostovaroisuutta kotitalouksissa.

Maailmanlaajuinen ilmiö alkoi näkymään Suomessa, niin että, suurten yritysten liikevaihto alkoi laskemaan merkittävästi. (Tilastokeskus 2020). Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen toimitusjohtaja Aki Kangasharju (2020) kuvailee tilannetta taantumaksi ja taloudelliseksi sokiksi. Bruttokansantuotteen hän arvioi olevan varmasti miinuksella tänä vuonna.



Kuvio 6. Suurten yritysten liikevaihdon kausitasoitettu muutos edellisestä kuukaudesta (Tilastokeskus 2020)

(Kuvio 6:ssa) nähdään Suomen yritysten liikevaihdon romahdus kausitasoitettuna muutoksesta edelliseen kuukauteen verrattuna. Edelliseen vuoteen verrattuna suurten yritysten kausitasoittamaton liikevaihto laski syyskuussa 6,7 prosenttia, ja tammi-syyskuussa se

väheni peräti 7,4 prosenttia. Tämän (Kuvio 6) esitetyt suurten yritysten liikevaihdot muodostavat noin 70 prosenttia kaikista Suomessa vaikuttavien yritysten liikevaihdosta. (Tilastokeskus 2020.)

6 TYÖN TOTEUTTAMINEN JA MENETELMÄT

6.1 Tutkimusmenetelmät

Ihmisen kanssa keskustelu on luonnollisin tapa kommunikoida. Keskustelu on helpoin tapa ymmärtää heidän toimintatapojaan ja kerätä tietoa kysymällä heidän mielipiteitänsä. (Hirsjärvi & Hurme 2001.) Tämän vuoksi työn toteutuksessa on hyödynnetty kyselyn lisäksi eri toimialojen asiantuntijoiden haastatteluja.

Tämän työn haastattelu- sekä kyselytutkimus osion empiiriset aineistot ja johtopäätökset ovat laadullisia, sekä ne lisäävät käsitystä Covid-19 tuomista vaikutuksista muuttuneisiin yritysten muuttuneista toiminta tavoista. (Richie & Lewis 2003).

Haastattelu menetelmäni olivat puolistrukturoitu, eli teemahaastattelu pohjaisia. Haastattelut olivat rakenteeltaan väljiä ja etenivät päämuotoisesti teemojen pohjalta. (KvaliMOTV). Haastattelut keskittyivät enemmänkin esimies asemassa toimivien henkilöiden näkökulmiin.

Kyselylomake keskittyi taas enemmänkin työntekijöiden näkökulmaan pandemian vaikutuksista.

Kysely, sekä haastattelu, ovat molemmat tiedonkeruumenetelmiä, joita usein käytetään selvittäessä mahdollisimman paljon tietoa kartuttavasta ja verrattavissa olevasta tiedosta, tutkittavasta aiheesta. (Hirsjärvi ym. 1997).

6.2 Kysely, haastattelu ja teema

Kyselytutkimus lähetettiin 25 eri ammattiryhmien asiantuntijoille marraskuussa 2020 sähköpostitse. Kysely toteutettiin nimettömänä, eikä annetuista vastauksista voi jäljittää yksittäisiä vastaajia. Kysely koostui yhdeksästä kysymyksestä, joihin kahteen tuli kirjoittaa vapaamuotoista tekstiä. Kyselyssä kerättiin dataa aiheesta, jonka perusteella analysoitiin tutkimustuloksia. Kaikki kyselyyn osallistujat olivat jo lupautuneet osallistua tutkimukseen, ennen kuin kyselyitä lähetettiin. Lisäksi deadline vastauksien lähetykselle oli jo ennalta määritelty, jotta turhalta odottamiselta vältyttäisiin. Kysely löytyy työn liitteenä, opinnäytetyön lopusta.

Haastatteluun osallistuville pidin teemahaastattelun, mahdollisuuksien mukaan joko video neuvotteluna tai puhelimitse. Toimialasta ja tittelistä riippuen, jotkin kysymykset saattoivat olla mukautettuja haastateltaville, mutta pyrin pitämään kysymykset mahdollisimman samanlaisina, jotta vastauksien yhtäläisyyksiä oli helpompi tarkastella. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 58).

Teemat haastatteluissa olivat:

- Mikä on tittelinne?
- Kertokaa toiminnastanne?
- Miten COVID-19 vaikutti työnkuvaanne?
- Oliko toiminta varautunut tällaiseen poikkeustilaan?
- Minkälaisia työkaluja yrityksessänne käytetään, esim. etätöskentelyn mahdollistamiseksi?
- Onko uusia toiminta tapoja noussut esille, joita toteutetaan vielä pandemian jälkeenkin?
- Kuinka henkilöstön jaksamista seurataan?
- Mitä kyseisestä tapahtumasta on opittu?

Haastateltavat

Ensimmäinen haastateltavani toimii sisäisen palvelukeskuksen tiimin vetäjänä. Hänen tiimiinsä kuuluu 15 vakituista työntekijää ja sen lisäksi, harjoittelijoita eri kausina viidestä kuuteen. Koulutukseltaan hän on kauppatieteiden maisteri, ja on toiminut aikaisemmin tilintarkastuksen parissa, jonka jälkeen hän on siirtynyt johtamaan palvelukeskuksen tiimiä. Nykyistä työtään hän on tehnyt noin seitsemän vuotta.

Yritys on suomalaisten osakkaiden omistama, joka toimii kansainvälisessä ketjussa. Kansainvälisessä ketjussa toimii yli 200 000 työntekijää, ja se toimii noin 150 eri maassa. Suomen ja Viron konserniin kuuluu yhteensä noin 1400 työntekijää, joista noin 1200 työskentelee Suomessa.

Tiimi myös tekee läheistä yhteistyötä naapuri valtion palvelukeskuksen kanssa, joka ei suoranaisesti kuulu haastateltavani alaisuuteen, mutta tätä haastateltavani yritys käyttää kuitenkin alihankinta kanavana, josta laajennettu tiimi pitää sisällään vielä lisäksi seitsemän henkilöä vastaavan resurssin.

Yritys on sisäisten prosessien kanssa työskentelevä palvelukeskus. Työnkuva on pääsääntöisesti toimistotyötä. Tiimi toimii ulkoisessa kontaktissa asiakkaiden kanssa, eli kontaktit ovat lähes aina välillisiä. Asiakkaina toimivat sisäiset asiakkaat ja toimeksi anto ryhmät.

Toinen haastateltavani on yksityisyrittäjä liikunta-alalla. Hänen toimenkuvansa kuuluu ryhmäliikuntatuntien ohjausta, personal trainer- ja ravintovalmennuksia yksilöhenkilöille.

Yrityksen merkittävin tulon lähde on ollut ryhmäliikuntatuntien pitäminen eri järjestöille ja kuntosaleille.

Alallaan hän on toiminut viisi vuotta. Koulutukseltaan hän on lähihoitaja, mutta tähän työhön hän on käynyt muun muassa personal trainer- koulutuksen.

Covid-19 vaikutukset monien eri alojen yrittäjiin ovat olleet erittäin huomattavia. Mutta erityisesti liikunta-ala on ala, johon Covid-19 vaikutti merkittävästi heti alusta alkaen. Monet kuntosalit sulki ovensa ja kaikki ryhmäliikunta toiminta lopetettiin äkisti pandemian takia. (Haastateltava 2020). Tämän haastattelun tavoitteena oli havainnoida, kuinka ylläpitää toimintaa näiden poikkeusolojen aikana.

Kolmas haastateltavani on kapteeniluutnantti, joka toimii Suomen Puolustusvoimissa perusyksikön päällikkönä. Alaisuudessaan hänellä on yli kaksikymmentä henkilökuntaan kuuluvaa ja aina koulutuskaudesta riippuen yksikössä on noin 80-180 varusmiestä.

Virassaan hän on toiminut 10 vuotta ja nykyisessä päällikön tehtävässään reilu vuoden. Nykyinen tehtäväkuva edellyttää sotatieteiden maisteri tutkinnon, joka pitää sisällään akateemiset ja ammatilliset opinnot, sekä 10 vuoden työkokemuksen.

Valitsin tämän haastateltavan, koska puolustusvoimilla kriittisen tärkeää on tiedonsiirron nopeus, eli tässä tapauksessa kuinka nopeasti osattiin muuttuvassa tilanteessa reagoida. Puolustusvoimat ovat lähtökohtaisesti organisaatio, missä tieto liikkuu nopeasti ja tietoa tarvitaan päivittäin paljon.

Neljäs haastateltavani on terveysalan hoitaja, joka toimii vastaanottohoitajana työterveys-huollossa yksityisellä sektorilla pääkaupunkiseudulla. Koulutukseltaan hän on lähihoitaja. Hän on toiminut virassaan kahdeksan vuotta.

Haastattelut työlleni toteutin syys-lokakuussa 2020. Haastateltavat saivat teemakysymykset noin viikkoa ennen haastattelua. Kaikki haastattelut äänitettiin ja sen jälkeen litteroitiin. Halukkaat saivat vielä lukea litteroidun version ja lisätä sisältöä tarvittaessa. Itse haastattelut sujuivat hyvin ja kaikki haastateltavat toimivat yhteistyöhaluisesti.

7 TULOKSET

7.1 Kysely

Kyselyyn vastanneista jokainen uskoi, että heidän työskentelynsä tavat ovat muuttuneet pysyvästi, ja tässä korostui nimenomaan etätyöskentely. Etätyöskentelyä on jatkettu jokaisen vastanneen työpaikoilla edelleen ja etätyöskentely on havaittu monessa yrityksessä kustannus tehokkaaksi, sekä työn tuottavuuden kannalta merkittäväksi. Tätä havaintoa vahvistivat myös haastattelut.

Mutta työntekijöiden näkökulmasta vain 70 prosenttia vastanneista koki etätyöskentelyn mieluisaksi. Ongelmiksi nousi liian vähäiseksi koettu tuki esimiesten osalta, sekä muiden kollegoiden osalta. Samoin myös etätyöskentelyyn kaivattiin toimivimpia työkaluja. Muun muassa hitaat nettiyhteydet koettiin isoksi rasitteeksi.

Valtaosalle kyselyyn vastanneille etätyöskentely tuli täysin uutena työskentely muotona ja moni, varsinkin alkuvaiheessa, olisi kaivannut enemmän ohjeistusta sen toteutukseen. Toki, tässä ongelmana ymmärrettiin se että, ohjeistettavien ja ohjaajien määrä on huomattavan iso, koska tilanne eskaloitui niin nopeasti.

Etätyöskentelyn toteutuksen keskiöön nousivat Zoom ja Teams, joita jokaisen kyselyyn vastanneen yrityksessä oli käytetty. Tämä näkyy myös teknologiayhtiöiden teettämässä raportissa, jonka mukaan Zoomin arvo lähes tuplaantui heti pandemian ensimmäisinä kuukausina, ja Microsoftin Teamsilla lisääntyi käyttäjä määrä 12 miljoonalla yhden viikon aikana pandemian alkuvaiheessa. (Semuels 2020.)

Kyselyyn vastanneet nostivat esiin rauhallisen työtilan merkityksen työlleen. Siinä mielessä koti koettiin joskus toimistoa tarkoituksenmukaisemmaksi. Joissain tarkkuutta vaativissa tehtävissä kotia oli käytetty ympäristönä jo aiemminkin.

7.2 Haastattelut

Haastattelujen alussa keskustelimme kuinka Covid-19 oli vaikuttanut heidän toimintaansa. Suurimpana muuttujana jokainen haastattelija koki etätyöskentelyn yleistymisen isoimpana tekijänä.

Palvelukeskuksessa tilanne näkyi nopeasti siinä että, tiimi alkoi siirtymään osaksi etätöihin ja konkreettisesti se näkyi siinä että, rupesimme pystyttämään työntekijöille

työskentely pisteitä myös heidän koteihinsa, joka mahdollisti etätöön. (Haastateltava 2020).

Liikunta-alan yksityisyrittäjän näkökulmasta tilanne muuttui eri lailla radikaalisti, koska työnkuvaan ei voinut sisällyttää välittömästi etätyöskentelyä.

Kun hallitus antoi valtakunnalliset ohjeistukset 12.3.2020, niin heti seuraavana päivänä työt loppuivat kuin seinään. Ohjeistukset pitivät sisällään muun muassa kaiken ei-välttämättömän toiminnan rajoittamisen, kuten lähikontakteja harrastetoiminnassa ja muulla vapaa-ajalla. Tämä merkitsi sitä, että ryhmäkoontumiset kiellettiin, jolloin toimenkuvaani ei enää toistaiseksi tarvittu ryhmäliikunnan parissa. (Haastateltava 2020.)

Yhdenkään haastateltavien yrityksissä ei oltu Covid-19 seurauksena turvauduttu lomautuksiin tai irtisanomisiin sen suuremmin. Mutta säästöjä on jouduttu pakon edessä jollakin tavalla toteuttamaan. Yksi haastateltavista kertoi yrityksensä muista säästö toimista ja ei tietoisesti tehdyistä säästöistä, jotka nousivat esille heti pandemian alkuvaiheessa.

Matkustuskulut vähenivät välittömästi, muun muassa peruttujen asiakastapaamisten vuoksi ja koska yrityksessä siirryttiin etätyöskentelyyn. Lisäksi kaikki asiakastapahtumiin liittyvät kulut loppuivat hetkeksi kokonaan, ja samoin koulutus kulut vähentyivät huomattavasti. Nämä kaikki synnyttivät niin sanotusti, ei tietoisesti tehtyjä säästö päätöksiä. Näiden ei tietoisten säästöjen lisäksi, yritys muun muassa piti loma rahat vapaana menneenä kesänä, joka oli merkittävin yksittäinen säästötoimi. (Haastateltava 2020).

Myös toimistotilojen tarve nousi muutamissa haastatteluissa esille jatkoon kannalta, jotka olisivat mahdollisia tulevia säästötoimia.

Jos teemme esimerkiksi 40 prosenttia jatkossa etänä, niin emme kaikki tule tarvitsemaan kiinteää työpistettä. Toisaalta toki, silloin kun olemme toimistolla, niin työntekijöillä on enemmän ryhmän sisäisiä palaverreja, elikkä tällöin tarvitsemme enemmän

neuvottelu tilaa, sekä pienille ryhmille että myös isommillekin. Elikä konkreettisena muutoksena tulee ajan myötä varmasti olemaan muutokset meidän tämän hetkisen toimiston suhteen. (Haastateltava 2020).

Matkojen vähentämistä voi myös tehdä työpäivän aikana tehtävästä matkustamisesta, josta yksi haastateltava kertoi.

Esimerkiksi työpaikka haastattelut tulevat varmasti jatkossa yleistymään etäyhteyksinä pidettäviin. Video neuvotteluiden toteutuksista on jo tähän mennessä kertynyt meille paljon hyvää kokemusta. Esimerkiksi jos haastattelija on Rovaniemellä ja haastateltava on Kirkkonummella, niin näiden kahden ei ole missään tapauksessa järkevää olla samassa fyysisessä paikassa, tunnin haastattelun takia. (Haastateltava 2020).

Tilanteeseen ennalta varautumisessa korostui yrityksen koko. Esimerkiksi pienellä yksityisyrityksellä ei ole ollut resurssien puolesta minkäänlaista valmiutta poikkeusoloihin, kun taas isommilla organisaatioilla on ollut jonkinlaiset yleiset riskien hallinnan suunnitelmat, jotka astuvat voimaan tämänkaltaisissa tilanteissa. Isommassa yrityksessä toimivan haastateltavan näkökulma oli:

Epäilen että, johtoryhmä tasolla voi olla ollut jonkinlainen kriisinhallinta tähän, ainakin jollakin tasolla jo valmiina. Koska kriisi viestintä, mikä meillä lähti tilanteen alussa liikkeelle, oli todella nopeata. (Haastateltava 2020).

Puolustusvoimien muuttuvaan tilanteeseen reagoimiseen oli keskiössä poikkeusoloihin varautuminen ja johtamiskulttuuri.

Yksinkertaisesti, puolustusvoimat ovat poikkeusolojen organisaatio ja se on varautunut erilaisiin poikkeuksellisiin aikoihin. Ei toki niinkään ensisijaisesti pandemiaan, vaan enemmänkin toisen tyyppisiin poikkeusoloihin. Puolustusvoimien organisaation vahvuus näkyy siinä, että asiat perustuvat käskyihin ja kun käsketään ylhäältä, niin seuraavana päivänä käytännössä, käsky on alimmalla tasollakin tehty, tai ainakin

toteutuksessa, jos on kyse jostakin monimutkaisemmasta. Puolustusvoimien organisaation vahvuus on juuri siinä, että olemme valmistautuneet ylipäätänsä poikkeusoloihin. Nyt käytössä olevat toimintamallit ovat olleet aikaisemmin jo olemassa, kuten esimerkiksi miten yksiköt pitävät yhteyttä keskenään ja miten yksikön sisällä pidetään yhteyttä. (Haastateltava 2020).

Haastattelujen pohjalta nousi esiin, että usein työkuultuuri ei ole lähtökohtaisestikaan suosinut etätyöskentelyä. Sillä kysyttäessä organisaatioidensa asenteista etätyöskentelyä kohtaan ennen tätä pandemiaa, kaikki neljä haastateltavaa kertoivat etätyöskentelyn olleen mahdollista jo ennen tätä pandemiaa. Mutta nyt vasta sen toteutukseen ja tarkempaan kehittämiseen on ruvettu kiinnittämään entistä enemmän huomiota.

Konkreettisenä esimerkkinä, jossa on havaittu, puutteita ovat kuinka työtä tähän mennessä on mitattu. Aikaisemmin tätä on pitkälti mitattu viime kädessä työtuntien varassa. Mutta jatkossa tulee olemaan oleellista, kuinka työpanosta pystytään mittaamaan työtuntien sijaan, koska työtunnit eivät enää välttämättä ratkaisekaan.

Etätyöskentelyssä työn seuraaminen vaikeutuu, koska työntekijät voivat tehdä osa päivän toimistolla ja osan etänä ja välissä hoitaa henkilökohtaisia menojaan. Tähän kaikkeen mittariston rakentaminen ei olekaan niin suoraviivaista. Ja nämä ovat muun muassa asioita, joita tämän Covid-19 myötä on noussut meille esille. (Haastateltava 2020.)

Etätyöskentelyn toteutuksesta esimiehen näkökulmasta, keskeiseksi yksi haastateltavani mainitsee:

Kynnys kontaktiin alaisen suuntaan tulee olla todella matala. Jaksamisen seuraamisesta ylipäätänsä, resursointiin tulee kiinnittää normaalia enemmän huomiota, sekä suunnitella työt siten että työntekijöillä on oikea määrä töitä työn alla. (Haastateltava 2020).

Haastateltava korostaa, että itseohjautuvaa etätyötä tulisi johtaa enemmän kuin toimistoissa tapahtuvaa työtä, eikä vain olettaa että, työntekijät pärjäävät omillaan.

Ohjeistus tartunnan epäilyksistä yleisesti oli kaikilla sama. Jos henkilöstöllä tai henkilökunnalla epäiltiin tartuntaa, niin ohjeistukset olivat valtakunnallisen sosiaali- ja terveysministeriön mukaiset. Eli henkilö pyrittiin viipymättä siirtämään pois muiden välittömästä läheisyydestä ja sen jälkeen jatkotutkimuksiin, josta tarvittaessa seurasi kaksi viikkoa karanteenia sairastavalle.

Muutama haastateltava kertoo, kuinka kokivat pandemian aiheuttaman tilanteen opettavaisena testinä:

Koin että tämä COVID-19 aiheuttama poikkeustila, oli tietyllä tavalla meidän johtamisellemme ja koko meidän organisaatiomme olemassaololle, sekä poikkeusoloja varten valmistautumiselle tietyllä tapaa testi ja josta mielestäni olemme suoriutuneet hyvin. (Haastateltava 2020).

Vaikutukset ovat olleet mittavia ja paljon erilaisia tilanteita on ratkottu pitkin matkaa. Jatkossa meidän täytyy varautua siihen, että töitä tehdään enemmän etänä. Varsinaisia toimintamalleja ovat olleet, näiden etätöiden mahdollistaminen toimintamallien kautta, mutta myös kaikki tekniset ratkaisut siihen liittyen, ovat niitä, mitkä tämän myötä ovat korostuneet. (Haastateltava 2020).

7.3 Johtopäätökset

Haastatteluiden perusteella voidaan sanoa, että tilanteesta on opittu hyvin paljon. Johto tasolla opituissa asioissa korostuu etätyöskentelyn positiiviset tulokset, niin työn tuottavuuden kuin taloudelliset näkökulmat. Myös useat työntekijät ovat kokeneet etätyöskentelyn positiiviset vaikutukset. Ylen teettämän kyselyn perusteella jopa puolet kyselyyn osallistuneista toivoi pystyvänsä jatkamaan etätyöskentelyään, edes jossakin määrin myös jatkossakin. (Ruohomäki 2020).

Valmiustaso tulee olemaan vastaavaan tilanteeseen useassa paikassa jatkossa parempi. Muutama haastateltava koki, että tilanne olisi ollut huomattavasti isompi kriisi toiminnalleen, jos se olisi tapahtunut esimerkiksi pelkästään yhden vuoden aikaisemmin.

Etätyöskentelyssä hyödynnetyt työkalut olivat pääsääntöisesti kaikilla tutkimukseen osallistujilla samat. Toki, isommissa organisaatioissa käytettiin omaa sisäistä verkkoa samojen ohjelmien käytössä, sekä näillä yrityksillä oli myös joitakin omia ohjelmia tiedonsiirron toteutuksessa. Mutta yleisimmät ohjelmat kuitenkin olivat Teams ja Zoom.

Kysely- ja haastattelututkimuksessa selkeä tulos oli se, että jokainen osallistunut uskoi heidän työskentelynsä tapojen muuttuneen pysyvästi, ja tässä korostui nimenomaan etätyöskentely. Pandemian myötä on havaittu, että useat työt pystytään tekemään myös etänä ja useilla yrityksillä alkaa olemaan oikeanlaiset ratkaisut ja työkalut, kuinka se pystytään toteuttamaan hyvin.

Tämän pandemian myötä varautuminen vastaavaan, ja varustustaso on parantunut monilla merkittävästi. Sekä konkreettisten harjoitteiden myötä, moni uusi toimintamalli ja tapa on tullut useammalle tutummaksi ja sitä myötä tilanteesta on opittu paljon, niin yksilö kuin organisaation tasolla.

Monelle tämä pandemia oli iso ja tuntematon harppaus etätyöskentelyn pariin ja tulokset ovat olleet pääosin positiivisia. Kaikille etätyöskentely ei kuitenkaan sovi, eikä ketään siihen voi yksipuolisesti pakottaa. Etätyöskentely vaatii työntekijältä itsekuria ja taitoa osata johtaa itseään. Merkittävää on että, työntekijä tiedostaa sen, minkälainen työrytmi hänelle sopii, ja kykyä irrottautua töistään, kun työpäivä on ohi. (Liiketalous 2016.)

Sillä, siinä missä useat saattavat mieltää etätyöskentelyn vapaamuotoisempänä kuin perinteisen toimistotyöskentelyn, on tutkittu, että etätyöskentelevät tekevät useimmin pidempää työpäivää, kuin jos olisivat toimistolla töissä. (Heinonen & Saarimaa 2009).

Tämän myötä työntekijöiden jaksamisen seuraaminen korostuu. Oman haasteen sille luo etätyöskentelyssä se, että esimiehillä ei ole samanlaista kasvotusten tapahtuvaa kontaktia niin kuin työpaikalla tehtävässä työssä.

Etätyöskentelyn toteuttamiselle onkin merkittävää organisaation johtamiskulttuuri. Esimiehen on otettava aktiivisemmin kontaktia alaisiinsa, ja pystyttävä seuraamaan heidän jaksamistaan. Keskeistä on johtajan avoin viestiminen tilannekuvasta ja tiimin yhteisistä tavoitteista. Lisäksi työyhteisöissä tiimin välille on tärkeää pystyä luoda yhteys, jossa työntekijät voivat kokea psykologista turvaa. Tilaisuuksia, joissa koko työporukka voi olla yhdessä, pitää esimiehen etsiä aktiivisemmin. Samoin myös kaikki viikkopalaverit ja muut säännölliset kalenteroidut tapaamiset ovat entistä merkityksellisimpiä.

Covid-19 aiheuttamassa äkillisessä poikkeustilassa, useassa yrityksessä vasta harjoitellaan etätöiden kulttuuria. Ja vain oikeanlaisilla työkaluilla ja ajantasaisella tiedolla johtaminen lisää yrityksen sisäistä joustavuutta, sekä töiden tuottavuutta. (Nepton 2020.)

On myös tutkittu, että etenkin tarkkaavaisuutta vaativat työtehtävät onnistuvat parhaiten etänä. Koska keskittyminen toimistotiloissa usein on haastavaa häiriötekijöistä johtuen. (Choudhury ym. 2019). Valtaosa tähän tutkimukseen osallistuneista vahvistivat tämän. Huolimattomuus virheiden oli havaittu vähentyvän.

Eräs kyselyyn vastanneista havainnoi tätä niin, että jo ennen pandemiaa toimistossa työskennellessään hän aina pyrki mahdollisimman rauhalliseen ja hiljaiseen paikkaan, kun suoritti keskittymistä vaativaa työtä, esimerkiksi tärkeän viestin kirjoittamista tai puhelinsoittoa tehtäessä. Kotioloissa tämän kaltaisen työpisteen luominen on helpompaa kuin toimisto-oloissa, koska ulkoisia häiriötekijöitä on helpompi karsia pois välittömästä läheisyydestään.

Etätyöskentelyn eduiksi myös nousi esille säästötoimet, mitä siitä seuraa yrityksille. Jos useampi työntekijöistä tekisivät työnsä etänä, niin yritys voisi säästää huomattavasti juoksevissa toimisto kuluissa. Tai nykyisiä tiloja voitaisi myydä tai vuokrata, jolloin yritys saisi voittoa näistä. Tämä olisi todennäköisesti huomattavampi säästöratkaisu kuin esimerkkinä materiaaliostojen karsiminen. (Fried & Heinemeier Hansson 2014).

Lisäksi, jos työmatkat vähenisivät, niin pystyttäisiin säästämään myös työntekijöiden ajan käyttämistä, ja se säästetty aika pystyttäisiin hyödyntämään työn laatuun ja määrään. Työmatkojen vähentäminen säästää ajan lisäksi myös ympäristöä. Ympäristövastuullisuus, etenkin tänä päivänä, parantaa yrityksen imagoa. (Fried & Heinemeier Hansson 2014).

8 POHDINTA

8.1 Yhteenveto tuloksista

Työn aloitin kasaamalla ja vertailemalla jo olemassa olevaa tietoa aiheesta. Jo alkuvaiheessa tiesin lähipiirissäni olevan useita henkilöitä, joita aihe oli kosketanut, joten päätin yhdistää työhöni haastatteluita ja kyselyn.

Vaikkakin työn ensimmäinen haastattelu, ja näin koko työn aloittaminen alkoi kesällä 2020, niin kyselyiden lähettämisen ja tilastollisten tietojen kasaamisen ja analysoinnin suoritin tarkemmin vasta marraskuussa 2020. Jotta tiedot olisivat mahdollisimman tuoreita ja näin ollen olisivat työn reliabiliteettia. Tuoreen tiedon ja materiaalien saatavuus työlle oli helppoa ja mahdollista alusta alkaen.

Työn tarkoitus oli tuottaa ajantasaista tietoa koronaviruksen vaikutuksista eri ammatinharjoittajien työarkeen ja laajemmin työelämään. Kaikki työn keskeisimmät käsitteet on avattu lukijalle ja näiden merkitystä on korostettu teoria osuuksissa erilaisilla reaaliaikaisilla tilastoilla.

Työn tietopohjan ja empirian perusteella voidaan sanoa, että merkittävimmät Covid-19 aiheuttamat vaikutukset olivat työkuultuurin muutokset. Tilanne pakotti useat yritykset ottamaan ennennäkemättömän ison harppauksen etätyöskentelyn toteutukseen, ja vaikkakin tämän toteuttamiseen on ollut jo olemassa tarvittavat työkalut, niin nyt vasta tämän toteutukseen on alettu panostamaan, sekä toiminta tapoja ja kulttuuria on alettu muuttamaan sen mukaiseksi. Covid-19 vaikutukset näkyivät myös väistämättä talouden heikentymisenä, useiden yritysten, sekä sen seurauksena myös yksittäisissä kotitalouksissa. Monille työntekijöille yritysten säästötoimet merkitsivät mittavia lomautuksia ja irtisanomisia.

8.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tämä opinnäytetyö on tehty kvalitatiivisena tutkimuksena. Kvalitatiiviseen tutkimukseen kuuluu myös aina eettistä kyseenalaistamista (Eskola & Suoranta, 2008, 52). Koska haastateltavat, sekä kyselyyn vastanneet ovat olleet tämän työn tekijän tuttavina, joka voi tarjota avoimuutta heidän antamilleen vastauksille, mutta samoin myös lisätä työn eettisiä haasteita.

Otanta työn haastateltaville ja kyselyyn vastanneille on melko suppea. Kaiken kaikkiaan kuusi henkilöä haastateltiin, joista neljä sisällytettiin työhön. Kaksi haastattelua karsiutui kokonaan pois lopullisesta työstä, koska haastatteluissa nousi liian arkaluonteisia asioita yrityksen toiminnan näkökulmasta, ja lisäksi nämä haastattelut eivät tuottaneet yleisellä

tasolla minkäänlaista uutta informaatiota, mitä ei olisi näissä neljässä muussa haastattelussa jo käsitelty. 25 henkilöä vastasi kyselylomakkeeseen, joten tämän suppean otannan johdosta työn tutkimustulosta ei voida pitää luotettavana, eikä yleistyksiä tuloksista voida tehdä, mutta suuntaa antavia tulokset kuitenkin ovat. Asia vaatii vielä monelta eri osa-alueelta lisä, sekä laajempaa tutkimusta.

Koska työ on toteutettu ajalla elokuun ja marraskuun 2020 välillä, jolloin Covid-19 edelleen vaikuttaa ja saattaa muuttaa yhteiskunnan oloja, niin työn luotettavuuden kannalta, aihetta tulisi tutkia vielä lisäksi pidemmällä aikavälillä.

Työ ei ollut lähtökohtaisesti määrällinen, vaan työ oli kvalitatiivinen tutkielma. Lähdeaineistoa on hankittu kattavasti eri järjestöjen ja tahojen sivuilta, ja yhtälöllisyydet kyselyn ja haastatteluiden perusteella ovat havaittavissa, joka lisää työn reliabiliteettia.

Lisäksi työn reliabiliteetin lisäämiseksi kysely ja haastattelut ovat pyritty kuvaamaan mahdollisimman yksityiskohtaisesti ja suoria lainauksia haastatteluista on liitetty työssä. Jokainen kysely ja haastattelu, sekä niiden litteroinnit ja litterointien pohjalta tehdyt aineisto lähteiden sisällön analyysi on talletettu, mikäli analyysi halutaan toistaa.

8.3 Oman oppimisen arviointi

Itseäni aiheista ennen kaikkea kiinnosti etätyöskentely osuus, ja toivo sen yleistymisestä. Etätyöskentelystä aihetta tutkittaessa, itseäni kiinnosti, kuinka se on otettu vastaan yleisellä tasolla ja kuinka hyvillä tuloksilla sitä on toteutettu. Ja positiivisena koin kyselyn ja haastattelujen pohjalta, että tämä työskentely tapa nähdään yleistyvän laajasti tulevaisuudessa, eri organisaatioissa.

Aiheesta minulla oli jo valmiiksi paljon pohja tietoa, jota oli median kautta kertynyt, mutta tieto oli yleispiirteistä ja ajoittain jopa ristiriitaista. Työn myötä koin, että paljon omia ennakkoluuloja ja käsitteitä kumottiin ja sain lopulta syvennettyä tietämystäni monen eri osa-alueen kohdalta. Tilastojen tarkastelu hahmotti kokonaiskuvan käsittämistä ja tutkimukset syvensivät näkemystäni yksilötasolla.

Yleiskuvan syvällisemmän hahmottamisen lisäksi opin käytännön tasolla tekemään kvalitatiivista tutkimusta; haastattelemaan, kyselyn toteuttamista, litteroimaan ja analysoimaan saamaani materiaalia.

Tiedon tuottamisen kannalta koin ehdottomasti haastatteluiden toteuttamisen merkittävämmäksi kuin kyselyiden. Kyselyillä pystyttiin tuottamaan yleiskatsausta tilanteeseen, mutta analysoinnin sekä syvällisemmän ymmärtämisen kannalta, aiheesta keskusteleminen alojen ammattilaisten kanssa, oli huomattavasti merkittävämpää.

8.4 Jatkotutkimus

Jatkotutkimuksena olisi todella mielenkiintoista tehdä pitkittäisseuranta, samoilta henkilöiltä haastattelu ja kysely muodossa, jossa katsotaan, miten kullakin osallistuneella tilanne on mahdollisesti muuttunut, kun aikaa on kulunut. Sillä työn valmistuessa rajoitteita edelleen noudatetaan laajasti. Seurannassa tarkasteltaisiin mitä uutta tilanne on tuonut tullessaan, ja miten se on kenties vaikuttanut lisää.

Lisäksi koska haastatteluissa nousi esille esimiesten asema tässä tilanteessa ja heidän toimintansa merkittävyys, niin jatkotutkimuksessa voitaisiin selvittää miten työnantajat ovat mahdollisesti toimineet, jotta työntekijät ovat pysyneet hyvin voivaisina.

Myös merkittävää jatkotutkimuksessa olisi haastatteluaineiston lisääminen, koska tilanne elää yhä. Näin ollen saataisiin jatkuvaa ajantasaista tietoa.

LÄHTEET

Alma Median työryhmä. 2020. Wuhanin mysteeristä tuhansia ihmisiä tappaneeksi pandemiaksi – näin koronavirus valloitti maailman. Satakunnankansa. Viitattu 14.11.2020. Saatavissa <https://www.satakunnankansa.fi/koronavirus/art-2000007083419.html>

Choudhury, P. Larson, B. Foroughi, C. 2019 Is it time to let employees work from anywhere? Viitattu 10.11.2020, Saatavissa <https://hbr.org/2019/08/is-it-time-to-let-employees-work-from-anywhere>

Eskola, H. 2020. Yritysten, yksinyrittäjien ja pienyrittäjien tueksi syntyi useita avun tarvetta ja -tarjontaa yhdistävää sivustoa. Kauppalehti. Viitattu 10.11.2020, Saatavissa <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/yritysten-yksinyrittajien-ja-pienyrittajien-tueksi-syntyi-useita-avun-tarvetta-ja-tarjontaa-yhdistavaa-sivustoa/6da9cfc8-93c6-404e-9c38-17848e7852f3>

Fried, J. Heinemeier Hansson, D. 2013. Remote: Office Not Required. Englanti: Vermilion.

Google news. 2020. Viitattu 11.11.2020. Saatavissa <https://news.google.com/covid19/map?hl=en-US&gl=US&ceid=US%3Aen&mid=%2Fm%2F02vzc>

Google news. 2020. Viitattu 11.11.2020. Saatavissa <https://news.google.com/covid19/map?hl=en-US&gl=US&ceid=US%3Aen>

Heinonen & Saarimaa 2009. Työelämän laadulla parempaa jaksamista – Kuinka etätyö voi auttaa? Työ ja yrittäjyys (25/2009). Viitattu 10.09.2020. Saatavissa https://www.tem.fi/files/22723/TEM_25_2009_tyo_ja_yrittajyys.pdf.

Helsinki graduate school of economics 2020. Tilannehuoneen raportti 5.11.2020 – viimeisimmät kehityskulut työmarkkinoilla, kotitalouksissa ja yrityksissä. Viitattu 10.11.2020. Saatavissa <https://www.helsinkigse.fi/covid19-data-fi/tilannehuoneen-raportti-5-11-2020-viimeisimmat-kehityskulut-tyomarkkinoilla-kotalouksissa-ja-yrityksissa/>

Hirsjärvi, S. Hurme, H. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudemus Helsinki University Press, 2001

Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. 10., osin uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, S. Remes, P. Sajavaara, P. 1997: Tutki ja kirjoita. Keuruu: Tekijät ja Kirja ryhmä Oy.

Imperial College London COVID-19 Response Team. 2020. Report 1: Estimating the potential total number of novel Coronavirus cases in Wuhan City, China. Viitattu 14.11.2020. Saatavissa <https://www.imperial.ac.uk/media/imperial-college/medicine/mrc-gida/2020-01-17-COVID19-Report-1.pdf>

Kaukonen 2020. Korona syöksi talouden taantumaan – lomautuksilta ja irtisanomisilta ei välttyä: ”Syvä taloudellinen sokki”. Viitattu 07.11.2020. Saatavissa <https://duunitori.fi/tyoelama/korona-talous>

KvaliMOTV. Strukturoitu ja puolistrukturoitu haastattelu. Viitattu 7.11.2020. Saatavissa https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_3.html

Lehtiniitty, M 2020. Facebook aikoo sallia etätyöt henkilöstölleen pysyvästi – Zuckerberg: ”Puolet yhtiöstä siirtyy ajan kanssa etätöihin”. mobiili.fi. Viitattu 20.9.2020. Saatavissa <https://mobiili.fi/2020/05/22/facebook-aikoo-sallia-etatyot-henkilostolleen-pysyvasti-zuckerberg-puolet-yhtiosta-siiryy-ajan-kanssa-etatöihin/>

Lehtonen, M. 2020. Miksi maailmalla jylläävän taudin nimi on COVID-19? Iltalehti. Viitattu 20.9.2020. Saatavissa <https://www.iltalehti.fi/koronavirus/a/383829da-2c78-44d7-ac70-41d7985de6be>

Lim, E. 2020: How companies can support workers who can't go remote. Viitattu 29.10.2020. Saatavissa <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=9953a8ed-2b8b-4ab2-82c7-f7ce5e09dc5b%40pdc-v-sessionmgr05>

Liiketalous 2016. Etätyön riemut ja haitat. Viitattu 20.9.2020. Saatavissa <http://liiketalous.fi/etatyo/etatyon-riemut-ja-haitat/>. Luettu: 4.7.2016.

Melin, H. 2020. Etätyö uutena normaalina? Viitattu 14.10.2020. Saatavissa <https://alusta.uta.fi/2020/04/24/etatyo-uutena-normaalina/>

Monster. Mitä lomautus tarkoittaa käytännössä? Viitattu 10.10.2020. Saatavissa <https://www.monster.fi/uraneuvonta/artikkeli/mita-lomautus-tarkoittaa-kaytannossa>

Mäkelä, A. 2020. Työttömyysturva, lomautukset, irtisanomiset ja yt-neuvottelut – näin korona vaikuttaa lainsäädäntöön loppuvuonna. Duunitori. Viitattu 10.10.2020. Saatavissa <https://duunitori.fi/tyoelama/korona-lomautus-yt-neuvottelut>

Nepton 2020. Päivittyvä tilasto etätyön ja kokonaistyön määrästä koronakriisin aikana. Viitattu 11.11.2020. Saatavissa <https://nepton.fi/2020/10/etatyo-tilastot-koronakriisin-aikana/>

- Nordea investor. 2020. Viitattu 10.10.2020. Saatavissa https://investor.nordea.fi/oe-toi/noi/bookmark?view=OPEN_MARKET_GLOBAL_VIEW&pview=LOGIN_VIEW&locale=fi_FI&GENID=aade9acc716e426a856cadd6e2f8f1ad
- Richie, L. & Lewis, J. 2003. Qualitative research practice: a guide for social science students and researchers. Lontoo: Sage Publications.
- Ruohomäki, V. 2020. Etätyöloikka ja hyvinvointi koronaviruksen alussa. Työpoliittinen aikakauskirja. Viitattu 29.10.2020. Saatavissa https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162308/TEM_tyopoliittinen_aikakauskirja_2_2020.pdf
- Ruohomäki V. 2020. Miljoona suomalaista loikkasi etätöihin. Viitattu 29.10.2020. <https://www.ttl.fi/miljoona-suomalaista-loikkasi-etatoihin/>
- Saarnilehto, M. sopimuksen irtisanominen. Viitattu 14.11.2020. Saatavissa https://tieteen-termipankki.fi/wiki/Oikeustiede:sopimuksen_irtisanominen
- Semuels, A. 2020 Does remote work actually work? Viitattu 14.11.2020. Saatavissa <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=60673721-c372-4fec-8f56-1e6523b9128c%40pdc-v-sessmgr04>
- Sutela, H. Pärnänen, H. Keyriläinen, M. 2019. Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Tilastokeskus. Viitattu 8.11.2020. Saatavissa https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/tyym_1977-2018_2019_21473_net.pdf.
- Terveyskirjasto. 2020. Uusi koronavirus (COVID-19). Kustannus Oy Duodecim. Viitattu 10.11.2020. Saatavissa https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01257
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2020. Koronavirus COVID-19. Viitattu 30.10.2020. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/taudit-ja-torjunta/taudit-ja-taudinaiheuttajat-a-o/koronavirus-Covid-19>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2020. Tilannekatsaus koronaviruksesta. Viitattu 30.10.2020. Saatavissa <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-Covid-19/tilannekatsaus-koronaviruksesta>
- Tieteen kuvalehti. 2020 Mikä on pandemian ja epidemian ero? Viitattu 14.11.2020. Saatavissa <https://tieku.fi/laaketiede/sairaudet/mika-on-pandemian-ja-epidemian-ero>
- Tilastokeskus. Käsitteet. Viitattu 14.11.2020. Saatavissa https://www.stat.fi/meta/kas/kok_kansantal.html

Tilastokeskus 2020. Suurten yritysten liikevaihto laski syyskuussa. Viitattu 12.11.2020. Saatavissa http://stat.fi/til/slv/2020/09/slv_2020_09_2020-10-30_tie_001_fi.html

Työterveyslaitos. 2020. Työterveyslaitoksen toimintaohje työnantajille koronavirusepidemiaan varautumiseksi. Viitattu 13.11.2020. Saatavissa <https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-yrityksille>

Työterveyslaitos. 2020. Ohje henkisen hyvinvoinnin tueksi. Viitattu 29.10.2020. Saatavissa <https://www.laakarilehti.fi/ajassa/ajankohtaista/koronaviruksen-nimi-maailmalla-sars-cov-2/>

Työterveyslaitos. 2020. Ohje etätöön tekemisen tueksi. Viitattu 29.10.2020. Saatavissa <https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-etatyohon>

Watson, A. 2019. Revenue of the Walt Disney Company in the fiscal year 2019, by operating segment. Statista. Viitattu 29.10.2020. Saatavissa <https://www.statista.com/statistics/193140/revenue-of-the-walt-disney-company-by-operating-segment/>

World Health Organization. 2020. Coronavirus disease (COVID-19). Viitattu 7.11.2020. Saatavissa <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/q-a-coronaviruses#:~:text=symptoms>

World Health Organization. 2020. Coronavirus disease (COVID-19) advice for the public. Viitattu 7.11.2020. Saatavissa <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public>

Yrityksen-perustaminen. Yrityksen liikevaihto. Viitattu 29.10.2020. Saatavissa <https://yrityksen-perustaminen.net/liikevaihto/>

Äimälä, M. Leppänen, K. 2020. Korona-hel-po-tukset lomautuksissa ja muussa työlainsää-dännössä – soveltamisohje. Elinkeinoelämän keskusliitto. Viitattu 7.11.2020. Saatavissa <https://ek.fi/ajankohtaista/uutiset/korona-helputuksia-lomautuksiin-ja-muuhun-tyolainsaadantoon/>

LIITTEET

Kysely lomake:

Covid-19 vaikutukset työnkuvaan

1. Onko Covid-19 muuttanut työnkuvaanne?

Kyllä

Ei

2. Mitä työkaluja yrityksessä on käytetty etätöön mahdollistamiseksi?

3. Onko muuttunutta työnkuvaanne jatkettu vielä pandemian jälkeenkin?

Kyllä

Ei

4. Koetko että olet saanut riittävät työkalut etätöskentelyyn?

Kyllä

Ei

5. Koetko että olet saanut riittävät ohjeistukset etätöskentelyyn?

Kyllä

Ei

6. Koetko että olet saanut riittävästi tukea etätöskentelyyn esimieheltäsi?

Kyllä

Ei

7. Koetko etätöskentelyn mieluiseksi?

Kyllä

Ei

8. Uskotko että työskentely tapa on muuttunut pysyvästi Covid-19 myötä?

Kyllä

Ei

9. Mitkä asiat koet etätyöskentelyssä toimivan ja mitkä ei? (Kuvaile vapaamuotoisesti).