

Etätyön vaikutus palkkahallinnossa työskentelyyn

Case: Compass Group Finland Oy

LAB-ammattikorkeakoulu

Tradenomi (AMK), Liiketalous

2021

Lotta Kautto

Tiivistelmä

Tekijä(t) Kautto, Lotta	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 49 sivua, 1 liite	Valmistumisaika 2021
Työn nimi Etätyön vaikutus palkkahallinnossa työskentelyyn Case: Compass Group Finland Oy		
Tutkinto Tradenomi (AMK)		
Toimeksiantajan nimi, titteli ja organisaatio Compass Group Finland Oy		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyö tehtiin toimeksiantona Compass Group Finland Oy:n palkkahallintoon. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Covid-19-pandemian johdosta etätyöhön siirtymisen positiivisia ja negatiivisia vaikutuksia palkkahallinnon työtapoihin sekä työmäärään. Lisäksi selvitettiin työntekijöiden näkemyksiä tulevaisuuteen liittyen, esimerkiksi kiinnostusta palata lähityöhön tilanteen niin salliessa.</p> <p>Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsiteltiin palkkahallinnon toimintoja, etätyötä sekä työhyvinvointia, jotka toimivat pohjana empiiriselle osuudelle. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena sähköisellä alustalla Webropolilla ja se lähetettiin palkkahallinnon tiimille. Kyselyssä oli monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä, jotta jokaisella vastaajalla oli mahdollisuus kertoa laajemmin näkemyksensä asiaan.</p> <p>Tutkimuksen tulokset osoittavat, että etätyö on ollut hyvin suosittu, tuloksellinen työtapana ja sitä halutaan jatkaa myös tulevaisuudessa. Kokemukset ovat olleet pääasiassa positiivisia. Negatiiviset kokemukset ovat liittyneet suurilta osin työvälineisiin, etätyön yksinäisyyteen ja sosiaalisten kontaktien vähenemiseen. Tutkimuksen perusteella selvisi, että jokainen on halukas jatkamaan etätyötä myös tulevaisuudessa. Jatkossa toimivin työmuoto olisi hybridimalli, jossa yhdistyy etä- ja lähityö.</p>		
Asiasanat palkkahallinto, palkanlaskenta, etätyö, työhyvinvointi, Covid-19, tulevaisuus		

Abstract

Author(s) Kautto, Lotta	Type of Publication Thesis, UAS	Published 2021
	Number of Pages 49 pages, 1 appendix	
Title of Publication Impact of remote working in payroll administration Case: Compass Group Finland Oy		
Name of Degree Bachelor of Business Administration (UAS)		
Name, title and organization of the client Compass Group Finland Oy		
Abstract <p>This bachelor's thesis was an assignment from Compass Group Finland Oy's payroll administration. The purpose of this thesis was to research positive and negative impacts of remote work concerning working methods and workload at the payroll administration due to Covid-19 pandemic. The employees' opinions about the future, for example their interest for getting back to work in the office after the pandemic was studied in this research.</p> <p>The theory part of this thesis was about payroll administration, remote work and well-being at work. That works as the base for the empirical part of the thesis. The method used in the research was quantitative. The questionnaire was conducted using a tool called Webropol. The questionnaire was sent to the payroll administration's team by email. The questionnaire included both multiple choice and open-ended questions. That gave every respondent the chance to tell their opinions more accurately.</p> <p>The results of the research indicate that remote work has been very well-liked, successful method. It is wished to continue in the future. Experiences about remote work have been mostly positive. Negative experiences have been related to technological issues such as laptops, network and software issues, loneliness and limited social contacts while working from home. Based on the study, everyone in the team is in favor of to remote work in the future. The most effective way to work in the future would be the hybrid model that combines both working remote and working at the office.</p>		
Keywords payroll administration, payroll computation, remote work, well-being at work, Covid-19, future		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Opinnäytetyön tausta.....	1
1.2	Toimeksiantaja	2
1.3	Opinnäytetyön tavoite, tutkimuskysymykset ja rajaus	2
1.4	Tutkimusmenetelmä	3
1.5	Opinnäytetyön rakenne.....	4
2	Palkkahallinto	6
2.1	Palkkahallinto käsitteenä	6
2.2	Palkanlaskennassa tarvittavat taustatiedot	7
2.3	Palkkojen laskeminen	8
2.4	Palkkojen maksaminen.....	9
2.5	Tulorekisteri.....	10
2.6	Palkkakirjanpito	10
2.7	Vuosiloma.....	11
2.8	Lomautus.....	13
3	Etätyö	15
3.1	Etätyön määritelmä.....	15
3.2	Etätyön edut	16
3.3	Etätyön haasteet.....	18
3.4	Etätyön tulevaisuus.....	20
4	Työhyvinvointi.....	22
5	Etätyön ja Covid-19 vaikutus palkanlaskentaan -tutkimus.....	24
5.1	Tutkimusmenetelmä	24
5.2	Tutkimuksen toteutus.....	25
6	Tutkimuksen tulokset	27
6.1	Taustatiedot.....	27
6.2	Etätyö	28
6.3	Työmäärä	35
6.4	Etätyö verrattuna toimistolla työskentelyyn	38
7	Johtopäätökset	45
7.1	Johtopäätökset tutkimuksesta.....	45
7.2	Tutkimuksen pätevyys ja luotettavuus.....	46
8	Yhteenveto	48
	Lähteet	50

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake

1 Johdanto

1.1 Opinnäytetyön tausta

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää etätyön ja Covid-19-pandemian vaikutuksia muun muassa palkkahallinnon työhön, työn määrään ja tehokkuuteen. Eri ikäiset ihmiset kokevat muutokset mahdollisesti hyvinkin eri lailla, joten tällä opinnäytetyöllä halutaan selvittää myös työntekijän iän tuomia eroja koetuista tuntemuksista. Opinnäytetyön kirjoittaja on kiinnostunut talous- ja palkkahallinnosta, joten aiheen valinta oli melko luonnollinen. Pandemian sekä etätyöjärjestelyiden edelleen jatkuessa, tutkimuksen aihe on myös erityisen ajankohtainen.

Pandemia ja sen myötä etätyöt ovat olleet ajankohtainen aihe maaliskuusta 2020 asti. Arviolta jopa miljoona suomalaista siirtyi etätyöhön maaliskuussa 2020 erittäin lyhyellä varoitusaikalla (Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020, 13). Tämä opinnäytetyö toteutetaan toimeksiantajana Compass Group Finland Oy:n palkkahallintoon, johon kuuluu seitsemän hengen tiimi (kuusi palkanlaskijaa sekä heidän esihenkilönsä). Aiheen ajankohtaisuuden vuoksi opinnäytetyöhön kuuluva tutkimus on hyödyllinen toimeksiantajalle ja he olivat hyvin kiinnostuneita opinnäytetyön aiheesta sitä heille esiteltäessä. Tutkimuksen tulokset menevätkin yrityksen hyödynnettäviksi tulevaisuuden työtapoja suunniteltaessa.

Tulevaisuutta suunnitellessa on tärkeä tietää työntekijöiden ajatuksia kuluneesta etätyösuositusten ajasta, koska työntekijöiden näkemysten huomioiminen ja niiden sisällyttäminen tulevaisuuden suunnitelmiin edistää työhyvinvointia. Mahdollinen toimistolle paluu, mutta toisaalta mahdollisuus jatkaa etätyötä tulevaisuudessa on varmasti mielipiteitä jakava päätös. Tutkimuksen tarkoitus on kartoittaa työntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia sekä tehdä niiden pohjalta toimintaehdotuksia toimeksiantajalle hyödynnettäväksi tulevaisuuden suunnitteluun.

Etätyön vaikutuksista on tehty tutkimuksia aiemmin, mutta mikään niistä ei ole kohdennettu juuri palkkahallintoon. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan lisäksi Covid-19-pandemian aiheuttamaa nopeaa siirtymistä etätyöhön, joten se tuo erilaista näkymää tutkimukseen. Koska opinnäytetyö tehdään toimeksiantajana, sitä ei voi sellaisenaan hyödyntää muissa yrityksissä. Toimeksiantajayrityksessä ei ole aiemmin tehty tutkimusta kyseisestä aiheesta, jonka takia tutkimus on hyvä toteuttaa nyt, kun pandemiatilanteen helpottaessa lähityöhön paluu mahdollistuu tulevaisuudessa.

Opinnäytetyön teoriaosuus käsittelee palkkahallintoa ja sen toimintoja, etätyötä sekä työhyvinvointia. Teoriaosuus toimii pohjana empiiriselle osuudelle, jossa tutkitaan Compass

Group Finland Oy:n palkanlaskijoiden näkemyksiä ja kokemuksia etätöiden ja pandemian vaikutuksesta työhön ja työn määrään vuoden 2020 maaliskuusta lähtien. Kyselytutkimus suoritettiin 4.6.-8.7.2021, joten tiimi oli jo ehtinyt kerätä kokemuksia jatkuvan etätöiden pitkäaikaisvaikutuksista työntelemiseen ja työhyvinvointiin liittyen.

1.2 Toimeksiantaja

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Compass Group Finland Oy, joka on osa maailmanlaajuisesta organisaatiota, Compass Groupia. Compass Group toimii maailmalla 45 maassa tarjoten sopimusruokailu- ja tukipalveluja, työllistäen noin 600 000 henkilöä, 55 000:ssa eri asiakaskohteessa maailmalajuisesti. Asiakaskohteet ovat muun muassa yritysten, terveydenhuoltoalan, koulutuksen sekä vapaa-ajan sektoreilla. Tunnetuimpina maailmanlaajuisina asiakkaina ovat esimerkiksi Google, Coca-Cola, Microsoft sekä Nike. Liikevaihto on noin 26 miljardia euroa. (Compass Group 2021.)

Pohjoismaissa Compass Group on johtava ruokapalveluyritys, tarjoten yli 750 000 ateriaa päivässä Suomessa, Ruotsissa, Norjassa sekä Tanskassa. Pohjoismaissa työntekijöitä on noin 13 000 ja asiakaskohteita 1 700. Liikevaihto Pohjoismaissa on noin miljardi euroa. Compass Groupin brändejä ovat muun muassa Amica, Food & Co., Wicked Rabbit sekä Tastory. (Compass Group 2021.)

Suomeen Compass Group laajeni sen ostettua Fazer Food Servicesin ruokapalvelut yrityskaupan päätökseen saattamisen myötä talvella 2020. Kauppa ei vaikuta sopimusvelvoitteisiin eikä henkilökuntaan ja yhteistyö nykyisten toimittajien kanssa jatkuu. Compass Group työllistää Suomessa 4150 henkilöä ja sen pääkonttori on Helsingissä. Asiakaskohteita Suomessa on 540 ja sen tunnetuimmat brändit ovat Amica ja Food & Co. (Fazer Group 2019; Compass Group 2021.)

Compass Groupin visio on olla maailmanluokan ruokapalveluiden tarjoaja, olla tunnettu henkilöstöstä, hyvästä palvelusta sekä hyvistä tuloksista. Compass Groupin arvoina ovat laatu, luottamus, avoimuus, tiimityö sekä vastuu. Missiona Compass Groupilla on se, että jokainen on sitoutunut tekemään parhaansa sekä mahdollisimman tehokkaaseen palvelun tarjoamiseen yhteisen hyvän vuoksi. (Compass Group 2021.)

1.3 Opinnäytetyön tavoite, tutkimuskysymykset ja rajaus

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää etätöiden ja pandemian vaikutuksia työmäärään palkkahallinnossa. Kyselytutkimuksella selvitetään, miten Covid-19-pandemia on vaikuttanut Compass Group Finland Oy:n palkkahallinnon henkilöstön työmäärään,

työskentelytapoihin ja työssäjaksamiseen. Opinnäytetyön tutkimusosiossa kuvataan etätyön ja pandemian aiheuttamia vaikutuksia, joita työntekijät ovat työssään kokeneet.

Tutkimuksella tuotetaan Compass Group Finland Oy:lle konkreettista tietoa työntekijöiden kokemuksista liittyen etätyöhön sekä työn muutoksiin pandemiasta johtuen ja niiden myötä haasteisiin. Lisäksi tutkimuksessa selvitetään työntekijöiden näkemyksiä tulevaisuudesta, esimerkiksi kiinnostusta etätyössä jatkamiseen, vaikka kokoaikainen paluu lähityöhön toimistolle olisi pandemiatilanteen parantuessa mahdollista.

Opinnäytetyön päätutkimuskysymys on

- Miten etätyö on vaikuttanut Compass Group Finland Oy:n palkanlaskennan töihin?

Apututkimuskysymykset ovat

- Mitä haasteita etätyö on aiheuttanut?
- Miten etätyö on vaikuttanut työn tehokkuuteen?
- Miten Covid-19 on vaikuttanut palkanlaskennan työmäärään?
- Pidetäänkö vakituista etätyömahdollisuutta tulevaisuudessa tarpeellisena vaihtoehtona lähityön rinnalla?

Opinnäytetyö toteutetaan toimeksiantona Compass Group Finland Oy:n palkkahallinnolle, eli se on rajattu käsittelemään vain tiimiä, johon kuuluu seitsemän henkilöä (kuusi palkanlaskijaa sekä heidän esihenkilönsä). Tutkimuskysely on suunnattu siis vain palkkahallinnolle, ei muulle henkilöstölle. Tämä rajaus auttaa selvittämään yksityiskohtaisesti palkkahallintoon kohdistuneita muutoksia, jotka johtuvat ravintola-alan tiukoista koronarajoituksista, jotka ovat johtaneet erittäin merkittävään määrään lomautuksia. Opinnäytetyön tutkimus on rajattu koskemaan Compass Group Finland Oy:n palkanlaskentaa, eli tutkimuksen ulkopuolelle on rajattu Compass Groupin muiden maiden palkanlaskennan tiimit.

1.4 Tutkimusmenetelmä

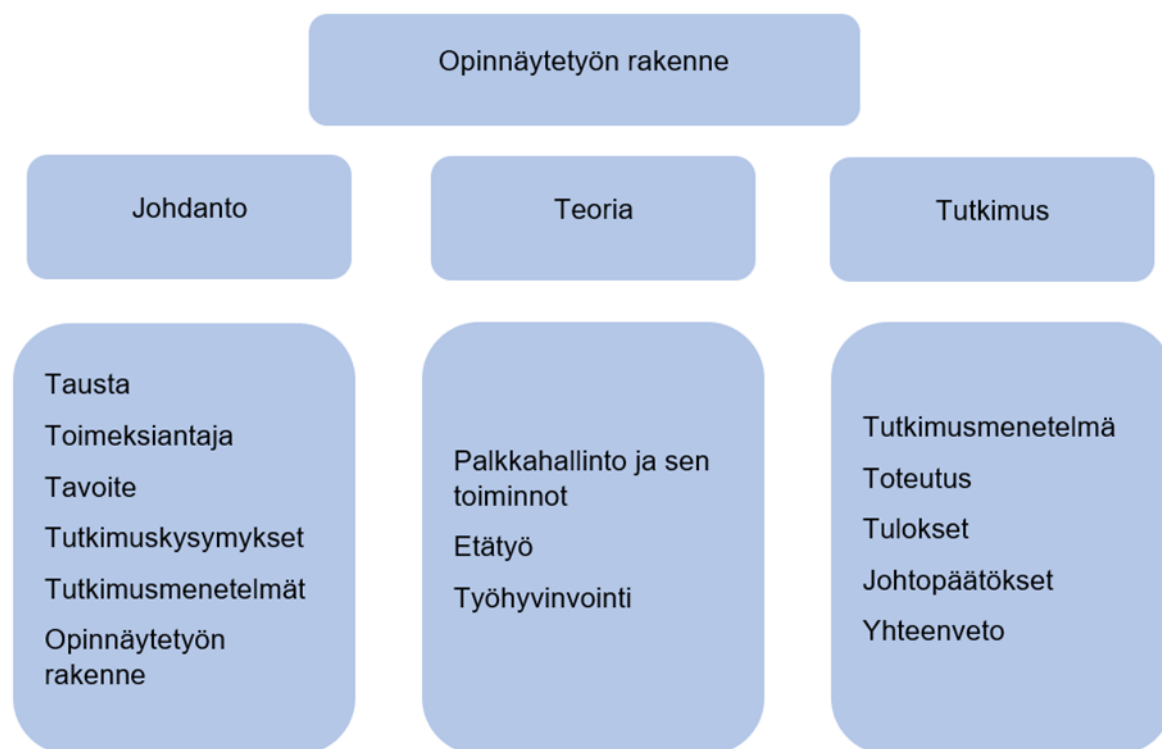
Tässä opinnäytetyössä tutkimus on toteutettu kvantitatiivisena kyselytutkimuksena sähköisellä alustalla (Webropol). Linkki sähköiseen kyselyyn saatekirjeineen (Liite 1) lähetettiin sähköpostilla Compass Group Finland Oy:n palkkahallintoon, jossa työskentelee kuusi palkanlaskijaa sekä heidän esihenkilönsä. Tutkimuksen kohderyhmän pienuuden vuoksi tutkimus toteutettiin kokonaistutkimuksena.

Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena huomioiden vallitsevat olosuhteet, lähikontakteja välttäen. Kyselytutkimuksen ansiosta esitetyt kysymykset olivat jokaiselle osallistuneelle samanlaiset, samassa muodossa sekä samassa järjestyksessä. Lisäksi huomioon otettiin

palkkahallinnon kiireet sekä alkanut kesälomakausi. Sähköisen kyselyn ansiosta jokainen kyselyyn vastaaja sai tehdä kyselyn itselleen sopivalla aikataululla tiettyjen aikarajojen sisällä. Sähköiseen kyselyyn vastaaminen on myös nopeampaa kuin haastattelu, joten se sopii paremmin myös palkkahallinnon kiireiseen aikatauluun.

1.5 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyö rakentuu kahdeksasta luvusta, joiden jakautuminen havainnollistetaan alla olevassa kuviossa (kuvio 1). Opinnäytetyön ensimmäinen luku on johdanto, jossa käsitellään opinnäytetyön tausta ja tavoite, toimeksiantaja, tutkimusaihe, tutkimuksen rajaus sekä tutkimusmenetelmä. Johdannossa käydään myös läpi tutkimuksen hyödyllisyys ja tarpeellisuus.



Kuvio 1. Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellään palkanlaskentaa ja sen toimintoja, etätyötä sekä työhyvinvointia. Kaikki aiheet ovat oleellisia tutkimusosion kannalta ja antavat oleellista tietoa tutkimuksen pohjalle. Opinnäytetyön tarkoituksena on synnyttää tietoa toimeksiantajayritykselle siitä, miten työntekijät ovat kokeneet etätyön vaikuttaneen työn tehokkuuteen ja tekemiseen sekä pandemian vaikutuksen työmäärään ja työhyvinvointiin. Tutkimus

tuottaa toimeksiantajalle hyödyllistä tietoa pandemian jälkeisen exit-strategian laadintaan, kun suunnitellaan lähityöhön paluuta ja mahdollista osittaisen etätyön jatkamista.

Tutkimusosa jakautuu kahteen osaan. Ensimmäisessä osassa perehdytään tutkimusmenetelmään sekä tutkimuksen toteutukseen ja toisessa osassa on tutkimuksen tulokset sekä johtopäätökset ja toimintaehdotukset pandemian jälkeiseen exit-strategiaan. Opinnäytetyön viimeisessä luvussa on yhteenveto, jossa on tiivistys koko opinnäytetyöstä sekä pohdittu jatkotutkimusideaa.

2 Palkkahallinto

2.1 Palkkahallinto käsitteenä

Palkkahallintoa ei ole käsitteenä tarkasti määritelty lainsäädännössä eikä työehtosopimuksissa. Palkkahallintoa ja siihen kuuluvaa laskenta- sekä seurantatyötä pidetään osana yrityksen talous- ja henkilöstöhallintoa. Se tuottaa olennaista tietoa yrityksen palkkamenojen kirjaamista varten. Tärkein palkkahallinnon tehtävistä on maksaa henkilöstön palkat, palkan lisät ja muut etuudet ajoissa, oikean suuruisina. Palkkahallinnon perustehtäväksi voidaan määrittellä työntekijän työsuhteeseen liittyvien henkilötietojen ylläpidon lisäksi työntekijäkohtaisten palkka- ja työaikatietojen rekisteröinti ja ilmoittaminen tulorekisteriin. (Paloniemi 2008, 3; Kondelin & Peltomäki 2020, 58.)

Palkkahallinto koostuu toiminnoista, joiden avulla yrityksen työntekijöiden palkat määritellään, lasketaan ja maksetaan. Palkkojen laskemisen ja maksamisen lisäksi palkkahallinto toimittaa ja tilittää ennakonpidätykset oikean suuruisina ajallaan, järjestämään palkkakirjanpitoa lain ja asetusten mukaisesti sekä hoitamaan lakisääteiset vakuutusvelvoitteensa. (Paloniemi 2008, 3-4; Stenbacka & Söderström 2018, 14.)

Palkkahallinnossa työskentelevien täytyy olla ajan tasalla kaikista laki- ja sopimusmuutoksista, jotka vaikuttavat palkkoihin ja muiden korvausten kustannuksiin. Palkkahallintoa järjestäessä on syytä huomioida lait, joita täytyy noudattaa. Palkkahallintoon liittyvät tärkeimmät lait ovat työlainsäädäntöön sisältyvät työsopimuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki sekä ennakonperintälaki ja -asetus. (Paloniemi 2008, 3-4; Stenbacka & Söderström 2018, 11,14.)

Palkkahallinnon tehtäviin kuuluu muun muassa:

- palkkakustannusten sekä muiden henkilökustannusten suunnittelu ja tarkkailu
- palkanlaskenta, palkkalaskelmien tekeminen ja palkkojen maksaminen
- loma-oikeuksien määrittely
- lomapalkkojen ja -rahojen laskeminen sekä maksaminen
- ennakonpidätyksien pidättäminen ja tilittäminen
- eläke- ja vakuutusmaksujen laskeminen
- palkkakirjanpito.

(Paloniemi 2008, 3-4.)

2.2 Palkanlaskennassa tarvittavat taustatiedot

Työsopimus

Palkkaprosessin ensimmäiseen vaiheeseen kuuluu työsopimuksen tekeminen. Työsopimus määrittää työntekijän sekä työnantajan keskeisimmät velvollisuudet ja oikeudet. Työsopimus voi olla joko määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Määräaikainen työsopimus loppuu sopimuksessa mainittuna ajankohtana tai työn (esimerkiksi projektiluontoisen) valmistuessa. Määräaikaiselle työsopimukselle täytyy aina olla peruste, esimerkiksi sairausloman sijaisuus tai projektiluontoinen työ. Määräaikaisia työsopimuksia ei voi ketjuttaa peräkkäin ilman pätevää syytä. Jos perusteltua syytä ei ole, työsopimusta pidetään toistaiseksi voimassa olevana. (Stenbacka & Söderström 2018, 7,11; Mattinen, Orlando & Parnila 2020, 285.)

Toistaiseksi voimassa oleva, eli vakinainen sopimus päättyy, kun toinen osapuoli irtisanoa työsopimuksen. Työsopimuslaissa on määritelty syyt, joiden perusteella työnantaja voi irtisanoa työntekijän työsopimuksen. Työntekijä voi irtisanoa työsopimuksensa esimerkiksi vaihtaessaan työnantajaa. Irtisanomisen tai -sanoutumisen jälkeen noudatetaan irtisanomisaikaa. Jos sitä ei ole työsopimuksessa erikseen mainittu, määräytyy irtisanomisaika työsuhteen keston perusteella. (Jokiperä, Kuusniemi & Paloniemi 2008, 14-16, 33-35; Stenbacka & Söderström 2018, 10–11.)

Työsopimuksessa on usein maininta vähintään seuraavista:

- työsopimuksen osapuolet
- työsuhteen alkamisajankohta
- työsopimuksen kestoaika
- koeaika
- irtisanomisajat niin työntekijän kuin työnantajan puolelta tulevaa irtisanomista varten
- työtehtävän sisältö, työpaikka ja -aika
- palkkaus ja muut mahdolliset edut
- vuosiloma.

(Jokiperä ym. 2008, 14-15; Stenbacka & Söderström 2018, 7-8.)

Työehtosopimus

Työehtosopimuksella (TES) tarkoitetaan toimialakohtaisen ammattiliiton ja saman toimialan työnantajajärjestön välistä sopimusta toimialalla noudatettavista yleisistä työehdoista. Se solmitaan määräajaksi, yleensä 2-3 vuodeksi kerrallaan. Palkan määrittely, laskeminen sekä maksaminen, lomien määräytyminen ja työajat määritellään suurimmaksi osaksi

työehtosopimuksissa. Sopimuksilla voidaan lisätä työntekijän etuja ja oikeuksia. Muun muassa ilta-, yli- ja sunnuntaityökorvauksien maksamisesta voidaan sopia työehtosopimuksella, koska niitä ei ole laissa määritelty. (Eskola 2007, 10; Paloniemi 2008, 3; Stenbacka & Söderström 2018, 11; Kondelin & Peltomäki 2020, 61)

Työehtosopimuksessa on määritelty vähimmäisehdot muun muassa työaikaan, palkanmäärityksen perusteisiin, erilaisiin lisiin, keskituntiansioiden laskemiseen, sairausajan palkkoihin, vuosilomien pituuksiin, lomarahoihin sekä irtisanomisaikoihin. Työehtosopimus koskee sopimuksen tehneiden ammattiliittojen ja työnantajajärjestöjen jäseniä. Sopimus on yleissitova, kun vähintään puolet toimialalla työskentelevistä työntekijöistä on työnantajaliittoon kuuluvien yritysten palveluksessa. Yleissitovuus velvoittaa myös työnantajajärjestöön kuulumattomat yritykset noudattamaan työehtosopimusta. (Stenbacka & Söderström 2018, 12)

Verokortti

Työntekijä on velvollinen toimittamaan verokortin työnantajalle ennakonpidätystä varten. Jos verokorttia ei toimita työnantajalle, palkasta tehtävä ennakonpidätys on 60 prosenttia. Uusi verokortti tulee voimaan aina helmikuun ensimmäisenä päivänä. Verokorttiuudistuksen myötä, vuodesta 2019 alkaen jokaisella palkansaajalla on vain yksi verokortti, joka annetaan kaikille työnantajille, jos työntekijä työskentelee useammassa yrityksessä. Nykyisessä verokortissa on ennakonpidätysprosentti sekä lisäprosentti tulorajan ylittäviä tuloja varten. Jos tuloraja on ylittymässä, palkansaaja voi tilata uuden verokortin, jolloin muutosverokortti korvaa aiemman verokortin. (Kondelin & Peltomäki 2020, 17; Mattinen ym. 2020, 32-33; Söderman 2021.)

2.3 Palkkojen laskeminen

Ennakonpidätys

Jokaisen työntekijän palkasta peritään ennakonpidätys verokortin osoittaman ennakonpidätysprosentin mukaan ja se tilitetään Verohallinnolle. Ansiotulon verotus on progressiivista, eli tulojen kasvaessa myös veroprosentti kasvaa. Palkkatulo on ansiotuloa, josta maksetaan veroa valtiolle, kunnalle sekä Kelalle. Verotettavaan bruttotuloon lasketaan työntekijän rahapalkka sekä tämän mahdollisesti saamat luontoisedut. (Eklund & Hakonen 2019, 29; Mattinen ym. 2020, 97.)

Ennakonpidätyksen lisäksi bruttopalkasta lasketaan muita vähennettäviä eriä. Näitä eriä ovat muun muassa työntekijän eläkevakuutusmaksu sekä työttömyysvakuutusmaksu. Näiden määrä lasketaan bruttopalkasta. Työntekijän eläkevakuutusmaksu peritään kaikilta 17–

68-vuotiailta palkansaajilta. 17–52-vuotiaiden sekä 63–68-vuotiaiden osalta maksu on 7,15 prosenttia palkasta. 53–62 -vuotiaiden osalta maksu on suurempi; 8,65 prosenttia palkasta. Työttömyysvakuutusmaksu peritään jokaiselta 17–64-vuotiaalta. Kummankin maksun suuruus vaihtelee vuosittain. (Eklund & Hakonen 2019, 34; Vero a.)

Luontoisedut

Osa palkasta voidaan maksaa sovittaessa luontoisetuina. Näitä ovat esimerkiksi asunto-, auto- ja ateriaetu. Ne ovat rahaan verrattavissa olevia etuja ja Verohallinto määrää vuosittain niiden käypien arvojen laskentaperusteet. Luontoisedun rahallinen arvo lisätään rahanpalkkaan, jolloin saadaan työntekijän verotettava bruttopalkka. (Eklund & Hakonen 2019, 37-38; Mattinen ym. 2020, 97.)

Kilometrikorvaus ja päivärahat

Työntekijälle voidaan maksaa myös verovapaita korvauksia, eivätkä ne ole työntekijän palkkaa. Ne ovat verovapaita, jos ne ovat enintään Verohallinnon päätöksen suuruisia. Kilometrikorvausta voidaan maksaa, jos työntekijä matkustaa omalla tai perheenjäsenen ajoneuvolla. Verohallinto päättää kilometrikorvauksen suuruuden vuosittain. (Eklund & Hakonen 2019, 40-41; Mattinen ym. 2020, 133-134.)

Päivärahalla korvataan työmatkasta aiheutuvia kohtuullisia ruokailu- ja elinkustannusten lisäaantymisiä. Työmatkaksi määritellään matka silloin, kun se suuntautuu yli 15 kilometrin päähän varsinaisesta työpaikasta tai työntekijän asuinpaikasta riippuen siitä, mistä työntekijä matkan aloittaa. Osapäivärahaa maksetaan, jos matka kestää yli 6 tuntia ja kokopäivärahaa silloin, kun matka kestää yli 10 tuntia. (Stenbacka & Söderström 2018, 47-48; Mattinen ym. 2020, 133-134.)

2.4 Palkkojen maksaminen

Palkka on maksettava tai sen on oltava nostettavissa palkanmaksukauden viimeisenä päivänä. Palkkakausi tarkoittaa sitä ajanjaksoa, jolta tiedot palkanmaksuun kerätään. Jos palkanmaksupäivä osuu arkilauantaille, sunnuntaille, kirkolliseen juhlapäivään, itsenäisyys- tai vapunpäivälle tai jouluihin tai juhannusaatolle, palkka on maksettava edeltävänä arkipäivänä. Palkka on ensisijaisesti maksettava työntekijän osoittamalle pankkitilille, mutta pakottavasta syystä se voidaan maksaa myös käteisenä. Pakottava syy voi olla esimerkiksi se, että työntekijällä ei ole pankkitiliä. (Paloniemi 2008, 15; Kondelin & Peltomäki 2020, 66-67; Mattinen ym. 2020, 22.)

Palkkaa maksettaessa työntekijälle on annettava palkkalaskelma, josta selviää palkan suuruus ja määräytymisperusteet. Palkkalaskelman tulee olla työntekijän käytettävissä

viimeistään heti palkanmaksuajankohdan jälkeen. Palkkalaskelma voidaan toimittaa joko paperisena tai sähköisessä muodossa. Sen toimittamatta jättämisestä voidaan tuomita sakkorangaistukseen. (Kondelin & Peltomäki 2020, 67.)

Palkka voi olla joko aikapalkka, esimerkiksi kuukausi- tai tuntipalkka, tai suorituspalkka, esimerkiksi urakka- tai provisiopalkka. Tunti-, suoritus- ja urakkapalkka on maksettava vähintään kaksi kertaa kuukaudessa ja kuukausipalkka vähintään kerran kuukaudessa. Tuntipalkka kertoo yhden työtunnin palkan määrän ja palkka määräytyy tehtyjen työtuntien mukaan. Kuukausipalkka taas on kiinteä summa, johon eivät tehdyt työtunnit vaikuta. Suorituspalkka on ennalta sovittu summa, jonka työntekijä saa sovitusti tehdystä työstä. (Paloniemi 2008, 15; Eskola 2007, 26; Eklund & Hakonen 2019, 13.)

2.5 Tulorekisteri

1.1.2019 alkaen käytössä on ollut tulorekisteri, jonne työnantaja ilmoittaa sähköisesti palkkatiedot viiden päivän sisällä palkanmaksupäivästä, eli siitä, kun palkka on ollut työntekijän käytettävissä. Etuuksien maksajan vastuulla on ollut ilmoittaa myös eläke- ja etuustiedot tulorekisteriin 1.1.2021 alkaen. He saavat vain sen tiedon, mihin he ovat oikeutettuja ja mitä he tarvitsevat toiminnassaan. Tiedonkäyttäjät ovat muun muassa Verohallinto, Kela, ulosotto sekä työttömyyskassat. (Mattinen ym. 2020, 58; Vero b.)

Tulorekisterin käyttö yksinkertaistaa työnantajien ilmoittamisvelvollisuuksia. Se myös vähentää manuaalisten työvaiheiden määrää, kun palkkahallinnon järjestelmän ja tulorekisterin välillä on sähköinen yhteys, jonka avulla palkanlaskentajärjestelmästä ilmoitetaan palkkatiedot suoraan tulorekisteriin. Palkansaajan kannalta tulorekisteri helpottaa tulotietojen sekä erilaisten etuuksien tarkastelua. Kaikki tiedot löytyvät sieltä reaaliaikaisena ja sen takia palkansaajan ei tarvitse myöskään itse toimittaa tulotietoja viranomaisille hakemuksen liitteeksi. (Vero b.)

2.6 Palkkakirjanpito

Kirjanpitovelvollisen on ennakkoperintälain mukaan pidettävä erillistä palkkakirjanpitoa. Palkkakirjanpitoa on säilytettävä 10 vuotta tilikauden päättymisestä ja tositteita sekä muistiinpanoja kuusi vuotta. Palkkakirjanpitoon sisältyvät palkkakortit, palkkalistat sekä palkkasuoritusten yhdistelmät. Palkkakirjanpitoon kuuluvat myös työvuoroluettelot, työaikakirjanpito, pöytäkirjat sekä palkkoja koskevat sopimus- ja velkakirjat. (Stenbacka & Söderström 2018, 149; Mattinen ym. 2020, 322-323.)

Palkkakortti

Jokaisesta työntekijästä täytyy olla palkkakortti. Siihen merkitään työntekijälle maksetut palkat ja niistä tehdyt ennakonpidätykset. Palkkakortti sisältää työntekijän henkilötiedot, ennakonpidätystiedot sekä kalenterivuoden kokonaissummat. Lisäksi palkkakorttiin merkitään palkkakaussittain jakson alkamis- ja päättymispäivä, palkka ja siitä vähennetyt erät, kustannusten korvaukset sekä työntekijälle maksettu rahapalkka. (Stenbacka & Söderström 2018, 149; Mattinen ym. 2020, 322.)

Jos työntekijällä on luontoisetuja, ne merkitään palkkakorttiin tai sen liitteeksi. Luontoiseduista täytyy käydä ilmi, mikä luontoisetu on kyseessä ja miten sen raha-arvo on laskettu. Sama pätee niin kilometrikorvauksiin kuin päivärahoihin. (Stenbacka & Söderström 2018, 149; Mattinen ym. 2020, 322.)

Palkkalista

Palkkalista on luettelo, josta käy ilmi kaikille tulonsaajille samana maksuajankohtana maksetut palkat ja muut ennakonpidätyksen alaiset suoritukset. Tiedot merkitään sekä työntekijäkohtaisesti että yhteissummana. Palkkalista on palkkakirjanpitoon tehtävien kirjausten perusta ja se täytyy säilyttää 10 vuotta. Palkanlaskija ja kirjanpitäjä tarkistavat yhdessä, että palkkatiedot pitävät paikkaansa sekä sen, että niiden siirto pääkirjanpitoon on tapahtunut oikein. (Stenbacka & Söderström 2018, 151; Mattinen ym. 2020, 322-323.)

Palkkasuoritusten yhdistelmä

Palkkalistojen ja muiden tositteiden perusteella tehdään kuukausittainen palkkasuoritusten yhdistelmä, johon kootaan kalenterikuukauden palkat, ennakonpidätykset ja sairausvakuutusmaksut. Yhdistelmän perusteella työnantaja maksaa ennakonpidätykset sekä sairausvakuutusmaksut. Siitä on selvittävä työnantajan sairausvakuutusmaksun vähennykset ja oikaisut. Palkkasuoritusten yhdistelmää säilytetään 10 vuotta. (Stenbacka & Söderström 2018, 152; Mattinen ym. 2020, 323.)

2.7 Vuosiloma

Työnantajan on pidettävä kirjaa työntekijän vuosilomista, niitä täydentävistä lisävapaapäivistä, säästövapaista sekä vuosilomalain perusteella määräytyvistä palkoista ja korvauksista. Säästövapaa tarkoittaa työntekijän säästöön jättämiä, käyttämättömiä vuosilomapäiviä. Vuosilomakirjanpidosta täytyy selvittää ansaittujen lomapäivien kokonaismäärä, ajankohdat ja pituudet. Lomanmääräytymisvuosi on 1.4.-31.3. (Kuusniemi & Paloniemi 2008, 11; Mattinen ym. 2020, 172-173; Kondelin & Peltomäki 2020, 94.)

Vuosilomalain mukaan lomaa ansaitaan työssäolon perusteella täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Jos työsopimus on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään vuoden, työntekijä ansaitsee 2,5 arkipäivää yhtä täyttä lomanmääräytymiskuukautta kohti. Jos työsuhde on jatkunut alle vuoden lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä, työntekijä ansaitsee vuosilomaa 2 arkipäivää täyttä lomanmääräytymiskuukautta kohti. (Kondelin & Peltomäki 2020, 94.)

Vuosiloman ansaintaan on kaksi sääntöä, neljäntoista päivän sääntö sekä 35 työtunnin sääntö. Pääsääntönä pidetään neljäntoista työpäivän sääntöä, tarkoittaen sitä, että työntekijä ansaitsee vuosilomaa niiltä kuukausilta, kun hän on ollut töissä vähintään neljäntoista päivää. Jos työntekijä työsopimuksensa mukaisesti työskentelee kuukaudessa alle neljäntoista päivää, häneen pätee 35 työtunnin sääntö. (Kuusniemi & Paloniemi 2008, 11-12; Stenbacka & Söderström 2018, 126.)

Tällöin vuosilomaa ansaitaan niiltä kuukausilta, kun työntekijä on ollut vähintään 35 tuntia töissä. Usein kokoaikatyössä olevilla käytössä on 14 työpäivän sääntö ja osa-aikaisilla 35 työtunnin sääntö. Työssäolon veroisia, lomapäiviä kerryttävää aikaa on myös muun muassa pidetty vuosiloma, sairausloma sekä äitiys-, isyys ja vanhempainvapaa. (Kuusniemi & Paloniemi 2008, 11-12; Stenbacka & Söderström 2018, 126.)

Lomapalkan laskeminen

Vuosilomalain mukaan lomapalkan laskemiseen on kolme erilaista tapaa. Valittava laskutapa määräytyy sen ansaintasäännön ja palkkaustavan perusteella, jota työntekijään sovelletaan lomanmääräytymisvuoden vaihteessa, eli 31.3. Nämä kolme sääntöä ovat kuukausipalkkaan perustuva vuosilomapalkka, tuntipalkkaisen keskipäiväpalkkaan ja kertoimeen perustuva lomapalkka sekä prosenttiperusteinen vuosilomapalkka. (Kondelin & Peltomäki 2020, 105-106.)

Kuukausipalkan perusteella laskettava lomapalkka lasketaan sopimukseen perustuvasta säännölliseltä työajalta maksetusta palkasta, eli siihen ei kuulu esimerkiksi maksettavat vuorolisät. Poikkeuksena tähän on säännöllisesti maksettavat kiinteät lisät, jotka perustuvat sopimukseen. (Mattinen ym. 2020, 196-197.)

Keskipäiväpalkkaan perustuvan lomapalkan piiriin kuuluvat tunti- ja suorituspalkkaiset työntekijät. Keskipäiväpalkka lasketaan jakamalla lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksettu palkka lomanmääräytymisvuoden aikana tehtyjen työpäivien lukumäärällä. Jakajaan huomioidaan ne päivät, kun työntekijä on ollut töissä. Työssäoloajan palkkaan huomioidaan myös esimerkiksi sunnuntaityökorvaus sekä lisätyön peruspalkka.

Keskipäiväpalkkaan perustuvassa lomapalkassa ei kuitenkaan huomioida muun muassa sairausajan palkkaa, vuosilomapalkkaa tai lomakorvausta. (Mattinen ym. 2020, 203-204.)

Prosenttiperusteinen lomapalkka koskee 35 työtunnin ansaintasäännön piiriin kuuluvia tunti- ja suorituspalkkaisia. Vuosilomapalkan suuruus lasketaan lomanmääräytymisvuoden aikana työssäoloajalta maksetusta palkasta. Alle vuoden kestäneissä työsuhteissa laskentaprosenttina on yhdeksän ja yli vuoden kestäneissä työsuhteissa 11,5. Työssäoloajan palkkaan huomioidaan muun muassa sunnuntaityön peruspalkka ja sunnuntaityökorvaus. (Mattinen ym. 2020, 207-208.)

2.8 Lomautus

Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan puolelta tapahtuvaa työnteon ja palkanmaksun keskeyttämistä. Työsuhde pysyy lomauttamisen ajan voimassa, vaikka töitä ei ole tarjolla. Lomauttaminen voidaan tehdä määräajaksi tai toistaiseksi, eikä sille ole säädetty vähimmäis- tai enimmäisaikaa. Toistaiseksi tapahtuva lomautus on mahdollinen silloin, kun työnantajalla olisi irtisanomisperuste ja jos työn vähentyminen kestää selkeästi yli 90 päivää. Jos työnvähentymisen arvioidaan kestävän enintään 90 päivää, kyseessä on tilapäinen työnvähentyminen. (Jokiperä ym. 2008, 57; Mattinen ym. 2020, 298.)

Lomautuksen alkaminen edellyttää vähintään 14 kalenteripäivän varoitusajalla tullutta lomautusilmoitusta työnantajalta. Pidempi lomautusilmoitusaika on myös mahdollinen ja se on annettava työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos työntekijä on poissa, voidaan lomautusilmoitus lähettää kirjeellä tai sähköisesti. Lomautus voi olla kokoaikainen tai osa-aikainen. Jos työntekijä on lomautettu kokoaikaisesti, hän ei työskentele ollenkaan. Jos kyseessä on osa-aikalomautus, työntekijän säännöllinen vuorokautinen tai viikoittainen työaika lyhenee. (Jokiperä ym. 2008, 58-59; Mattinen ym. 2020, 298.)

Työntekijä tarvitsee lomautuksesta kirjallisen todistuksen. Todistusta tarvitsee muun muassa työttömyyspäivärahan hakemista varten. Työnantajalla on velvollisuus antaa lomautuksesta kirjallinen todistus, josta selviää lomautuksen syy, alkamisaika sekä kesto tai arvioitu kesto, jos se ei ole vielä tiedossa. (Jokiperä ym. 2008, 59.)

Lomautuksen alkaessa, palkkahallinto saa tiedon asiasta ja katsoo 26 viikkoa lomautusta edeltäneeltä palkalliselta ajalta saadut palkat, joiden perusteella tehdään palkkatodistus. Palkkatodistuksesta selviää työntekijän palkat sekä muut palkkaan liittyvät erät, esimerkiksi lomarahat ja -korvaukset eriteltyinä. Palkkatodistus toimitetaan palkansaajalle, jolta tieto menee ammattiliitolle, johon työntekijä kuuluu. Näin työntekijä saa ammattiliitosta ansiopäivärahan omien tulojensa perusteella. Jos työntekijä ei kuulu ammattiliittoon, saa hän työttömyysetuutta Kelalta. (JHL työttömyyskassa; Kela; Jokiperä ym. 2008, 59.)

Työsopimuslakiin tehtiin tilapäisiä muutoksia, jotka olivat voimassa 1.4.-31.12.2020. Yksi tilapäisistä muutoksista oli se, että lomautusilmoitusaikaa lyhennettiin viiteen päivään. Normaalisti määräaikaisia työntekijöitä ei voi lomauttaa, koska työsopimus on tehty määräajaksi ja lähtökohtana on se, että sopimuksen molemmat osapuolet sitoutuvat täyttämään velvollisuutensa koko sovitun ajan. Tilapäisten muutosten myötä myös määräaikaiset työntekijät oli mahdollista lomauttaa samoin perustein kuin vakinaiset työntekijät. (Erto; Työsuo-
jeluhallinto b.)

3 Etätyö

3.1 Etätyön määritelmä

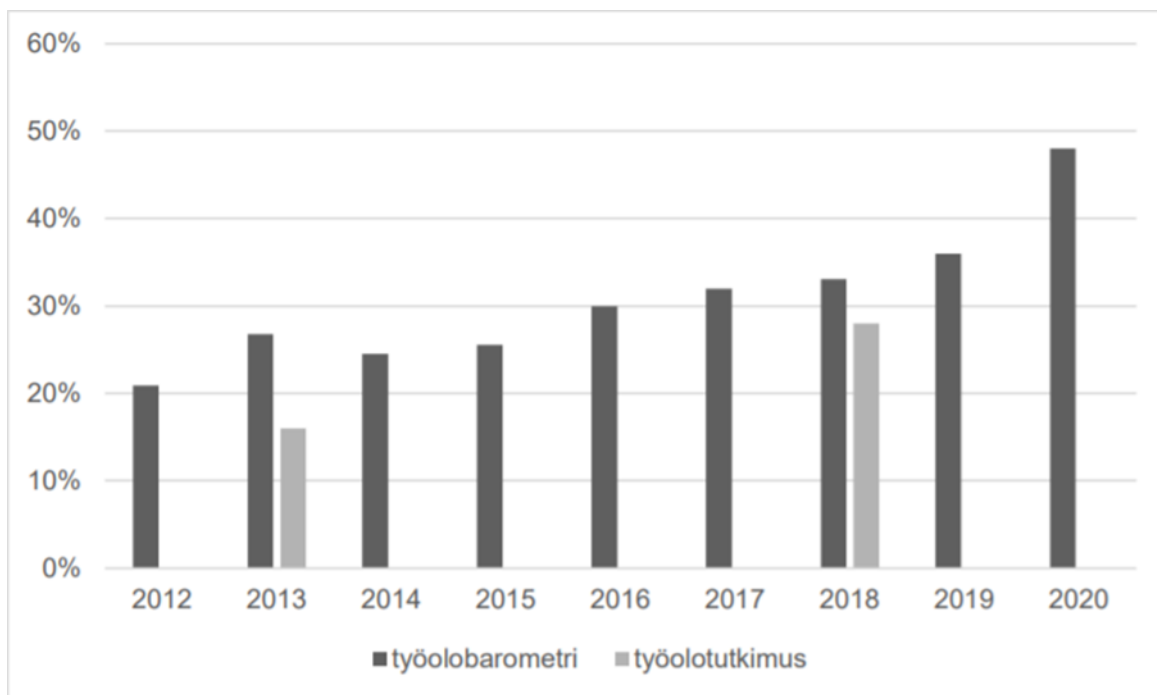
Etätyö on työtä, joka työnantajan kanssa sovitulla tavalla tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Työ voidaan tehdä esimerkiksi kotona tai matkoilla, mutta siitä täytyy olla sovittu työnantajan kanssa. Yleensä etätyötä tehdessä sovitaan muun muassa työajasta ja työn edistymisen seurannasta, tietoturva-asioista sekä sairauspoissaolokäytännöistä. Etätyöhön siirtyessä on hyvä luoda esimerkiksi yhteinen etätyöohjeistus, jotta jokainen tietää pelisäännöt. Etätyön olennainen piirre on ajasta ja paikasta riippumattomat järjestelyt. (Tilastokeskus; Pekkola & Uskelin 2007, 27; Työsuojeluhallinto a.)

Etätyöstä olisi hyvä tehdä kirjallinen sopimus, mutta esimerkiksi pandemia-aikana monilla työpaikoilla on pääsääntöisesti siirrytty etätyöhön ilman erillisiä kirjallisia sopimuksia. Osittain sopimusten puuttuminen johtuu nopeasta ja sujuvasta siirtymisestä. Suomen lainsäädännöstä ei löydy etätyötä määritelmänä eikä sitä koskevaa lakia, mutta Eurooppa-tasolla etätyötä koskeva puitesopimus on solmittu vuonna 2002. Puitesopimuksessa kerrotaan Euroopan työmarkkinajärjestöjen yhteinen kanta etätyön vapaaehtoisuudesta ja työsuhteen yhtäläisistä ehdoista työpaikalla tehtävään työhön verrattuna. Suomessa puitesopimuksen täytäntöönpanosta sovittiin toukokuussa 2005 suomalaisten työmarkkinajärjestöjen toimesta. (Ekonomit; Työterveyslaitos a; Valkama 2021.)

Etätyö Suomessa

Miesten osuus etätyötä tekevästä on yleisempi kuin naisten. Valtion palkansaajat tekevät eniten etätyötä ja muilla sektoreilla sitä tehdään eniten isoilla työpaikoilla. Toisaalta pienissä työpaikoissa etätyön määrä on jopa kaksinkertaistunut vuodesta 2012. Sosioekonomisen aseman ja sektoreiden välillä erot ovat huomattavia. Ylemmät toimihenkilöt tekevät useimmiten etätyötä, jopa 27 prosenttia on vähintään viikoittain etätyössä. Alempien toimihenkilöiden vastaava osuus on 11 prosenttia. Työntekijäasemassa olevista henkilöistä vain yksi sadasta tekee etätyötä viikoittain. (Haapakoski ym. 2020, 150.)

Ennen pandemiaa kokoaikaisessa etätyössä arvioitiin olevan noin kolme prosenttia työntekijöistä. Lukuun ei ole sisällytetty yrittäjiä, jotka tekevät töitä kotitoimistoissa. Pandemian alettua keväällä 2020, laajassa eurooppalaisessa kartoituksessa selvitettiin etätyöhön siirtyneiden lukumäärä eri maissa. Suomessa arvioitiin noin 60 prosentin kaikista palkansaajista siirtyneen etätyöhön. Luku oli samalla Euroopan maiden korkein, vaikka sen oikeellisuus onkin hieman kyseenalainen. (Rope 2021, 89.)



Kuvio 2. Etätyön määrä Suomessa (prosentteina). (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, 34)

Työolobarometrissa on vuodesta 2012 lähtien kysytty etätyöstä. Kuviossa 2 on myös työolotutkimuksesta vuodet 2013 ja 2018. Kummassakin kyselyssä etätyö on määritelty samalla tavalla. Työolotutkimuksessa (2013 ja 2018) on kysytty, tekeekö etätyötä ja työolobarometrissa (2012-2020) onko tehnyt etätyötä viimeisen 12 kuukauden aikana päivittäin, viikoittain, kuukausittain, satunnaisesti vai ei ollenkaan. Tutkimusten vastausohjeissa on jonkin verran eroja. (Keyriläinen & Lyly-Yrjänäinen 2021, 34.)

Molemmat tutkimukset osoittavat etätyön yleistyneen viimeisen vajaan kymmenen vuoden aikana. Keväällä 2020 annetun etätyösuosituksen mukaisesti vuonna 2020 palkansaajista 48 prosenttia teki etätyötä. Noin neljännes niistä palkansaajista, jotka eivät olleet aiemmin tehneet etätyötä, siirtyi etätyöhön pandemian takia. (Keyriläinen & Lyly-Yrjänäinen 2021, 34.)

3.2 Etätyön edut

Etätyöllä koetaan olevan useita hyviä puolia, joita on koottu alla olevaan kuvioon (kuvio 3). Usein yhdeksi etätyön parhaista puolista mainitaan joustavuus, jonka ansiosta työajan pysyvyt rytmittämään omiin tarpeisiin sopivaksi. Etätyö ei sido työntekijää aikaan tai paikkaan, jonka ansiosta työntekijä voi olla esimerkiksi talven lumisissa maisemissa kodin sijaan. Jos työpaikka ei sido maantieteellisesti tiettyyn paikkaan, on työntekijällä mahdollisuus muuttaa kokoaikaisesti esimerkiksi alempien elinkustannusten takia kauemmas työpaikasta.

(Työterveyslaitos a; Fried & Heinemeier Hansson 2014, 30; Choudhury, Larson & Foroughi 2019; Melin 2020.)

Yleisesti ottaen etätyössä turhat häiriöt ja katkokset saa minimoitua sekä samalla työympäristö on rauhallinen taaten työhön keskittymisen. Nykyaikaisessa toimistossa on haaste löytää työntekoon vaadittuja pitkiä jaksoja, koska työ keskeytyy jatkuvasti. Esimerkkinä häiriöstä voisi olla palaveri tai puhelinneuvottelu, joka ei vie koko päivää, mutta jos niitä on useampi päivän aikana, ne katkaisevat työn teon useasti. Toki häiriöitä on toimiston ulkopuolellakin, mutta ne ovat pääasiassa sellaisia tekijöitä, joihin pystyy itse vaikuttamaan, esimerkiksi television ääni. Tällöin puhutaan passiivisista häiriöistä, jotka eivät sido työntekijää. (Fried & Heinemeier Hansson 2014, 15-16.)

Etätyön hyviin puoliin luetaan myös ajan säästyminen, kun aikaa ei kulu työmatkoihin. Keskimääräinen suomalainen käyttää työmatkoihin päivittäin 46 minuuttia (Immonen 2020). Työmatkan poisjääminen mahdollistaa muun muassa aamulla pidempään nukkumisen, jolla on vaikutus kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Aikaa jää enemmän myös perheen kanssa olemiseen ja vapaa-ajan harrastuksiin. Kokonaisuudessa päivittäisen työmatkaan kuluvan ajan säästyminen voi vaikuttaa suuresti hyvinvointiin, kun aikaa jää omiin asioihin aiempaa enemmän. (Ekonomit; Työterveyslaitos a; Petäinen 2021; Raita-aho 2021.)

Etätyössä kertyy myös säästöjä, kun työmatkaan ei tarvitse käyttää autoa tai julkisia kulkuvälineitä töihin päästäkseen. Lisäksi työmatkaliikenteen vähentyminen vähentää päästöjä, joka säästää luontoa. Etätyöpäivän aikana lounaskustannukset pienentyvät, kun joka päivä ei tarvitse käydä lounasravintolassa. Tyypillinen toimistotyöntekijä käyttää lounaaseen päivittäin noin seitsemän euroa (Paul 2020, 13). (Työterveyslaitos a; Fried & Heinemeier Hansson 2014, 39-40; Petäinen 2021; Raita-aho 2021.)

Etätyön edut		
Työrauha	Joustavuus	Taloudellinen hyöty
Rekrytointivaltti	Työmatkaan ei kulu aikaa	Jaksamisen parantuminen
Työn tuottavuuden parantuminen	Työn ja muun elämän yhteen sovittaminen	Asuinpaikan riippumattomuus työpaikasta

Kuvio 3. Etätyön edut (mukailtu Työterveyslaitos a; Sutela 2020)

Organisaation näkökulmasta tarkastellen etätyö on lisännyt tehokkuutta ja tuottavuutta. Tämän syynä saattaa olla se, että toimistolla päivän aikana tulee useita keskeytyksiä, jotka vievät tehokasta työaikaa. Etätyössä rauhallisessa ympäristössä ollessa häiriötekijöitä on vähemmän, joka mahdollistaa keskeytyksettömän työnteon. Lisäksi etätyö mahdollistaa joustavuuden työvoiman käytössä. Jos työntekijät joustavien työaikojen puitteissa tekevät keskenään hieman eri aikaan työt, on tiimistä silloin joku tavoitettavissa, jolloin sähköpostiin tai puheluun voidaan vastata nopeastikin. (Fried & Heinemeier Hansson 2014, 65-66; Melin 2020; Raita-aho 2021.)

Etätyö mahdollistaa työntekijän palkkaamisen mistä päin maailmaa tahansa. Isot pääkonttorit sijaitsevat yleensä isommissa kaupungeissa ja se vaatisi työntekijältä muuttamista, joka saattaa olla osalle kompastuskivi. Jos työn edellytyksenä ei ole olla toimistolla, voi yritys palkata alansa huipun töihin mistä päin maailmaa tahansa. Etätyömahdollisuus nostaa elämänlaatua ja se on tehokkaampaa verrattuna toimistolla työskentelyyn ja sillä voidaan myös laskea toimistotyön kuluja. (Fried & Heinemeier Hansson 2014, 32-36; Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020, 154.)

3.3 Etätyön haasteet

Etätyön haasteita ovat muun muassa työajan venyminen, koska aikaa ei kulu työmatkoihin. Myös työajan sekä vapaa-ajan erottaminen voi olla etätyössä haastavampaa, koska työvälineet ovat samassa ympäristössä koko ajan. Huonoja puolia ovat myös työyhteisön tuen sekä samalla niin sanottujen kahvipöytäkeskustelujen puute, sosiaaliset kohtaamiset saattavat rajoittua vain pakollisiin yhteydenottoihin työkavereiden kanssa. Etätyön haasteita on koottu alla olevaan kuvioon (kuvio 4). (Paavola & Junkala; Työterveyslaitos a; Fried & Heinemeier Hansson 2014, 45.)

Tietotekniset ongelmat aiheuttavat omat haasteensa. Etätyötä on haastava tehdä kunnolla, jos työvälineet tai tarvittavat ohjelmistot eivät toimi tai ovat puutteelliset. Esimerkki puutteellisista työvälineistä voisi olla toinen näyttö. Työpaikalla ollessa on yleensä käytettävissä kaksi näyttöä kannettavan tietokoneen näytön lisäksi. Etätyötä kotona tekevällä ei välttämättä ole toista näyttöä tai resursseja sen hankkimiseen. Tällöin työntekijä joutuu hoitamaan työt pieneltä kannettavan tietokoneen näytöltä, eikä hän saa välttämättä kaikkea tarvittavaa kerralla näkyviin ja työnteko hidastuu. (Melin 2020.)

Yksi yleisimmistä etätyön haasteista on ergonomia. Yleisimmät ongelmat, jotka huonosta työasennosta johtuvat ovat niska-hartiaseudun sekä alaselän jumiutumisen. Asentoa vaihtamalla näitä voi ehkäistä, vaikka kotona ei ole samanlaisia sähköpöytiä ja tuoleja, joissa

saisi hyvän ergonomisen asennon toisin kuin työpaikalla. Kotona erilaisia ratkaisuja joutuu etsimään, seisomatyöpiste voi löytyä korkeamman lipaston päältä tai esimerkiksi kasamalla kirjoja pöydälle ja laittamalla tietokone niiden päälle. (Terveystalo 2021.)

Etätöiden haasteet		
Työpäivän venyminen	Huono työergonomia	Liiallinen kuormittuminen
Työn ja vapaa-ajan sekoittuminen	Työyhteisön tuen ja kahvipöytäkeskustelujen puute	Työvälineiden puute tai tietotekniset haasteet
Esihenkilön tuen vähentyminen	Yksinäisyyden tunne	Yhteisöllisyyden tunteen puute

Kuvio 4. Etätöiden haasteet (mukailtu Työterveyslaitos a; Petäinen 2021; Raita-aho 2021)

Etätöitä on vastusteltu aiemmin organisaation puolelta muun muassa sillä, että esihenkilön on ollut haastava valvoa alaisensa toimintaa, työyhteisön yhteishengen nostaminen on haastavaa sekä johtamiseen tulee uusia haasteita. Toimistolla esihenkilö pystyy valvomaan alaisiaan sekä heidän tekemisiään, mutta etänä se ei ole samalla tavalla mahdollista. Jotta työt sujuvat, tarvitaan molemminpuolista luottamusta. Työntekijöitä pitäisi arvioida työpaikasta eikä työpaikalla vietettyjen tuntien perusteella. (Fried & Heinemeier Hansson 2014, 55-58; Paul 2020, 71 & 73; Rope 2021, 67-69.)

Esihenkilöt usein ovat huolissaan siitä, että etätöissä olevien työntekijöiden työajasta osa menee henkilökohtaisten asioiden hoitamiseen, useamman asian tekemiseen yhtä aikaa tai siihen, että he tekevät muuten vähemmän töitä. Toinen huolen aihe liittyy siihen, että osan työntekijöistä ollessa etänä, työntekijöiden keskinäinen kommunikaatio ja yhteistyö vähenisi. Samalla arkinen oppiminen saattaisi vähentyä, sillä se tapahtuu useimmiten toimistolla. Arkista oppimista tapahtuu aina, kun vähintään kaksi työntekijää kohtaa. Kohtaamisen ei tarvitse olla taukotilassa käytyä keskustelua kummempia, jotta se olisi hyödyllinen. (Kupias, Peltola & Pirinen 2014, 177; Choudhury ym. 2019.)

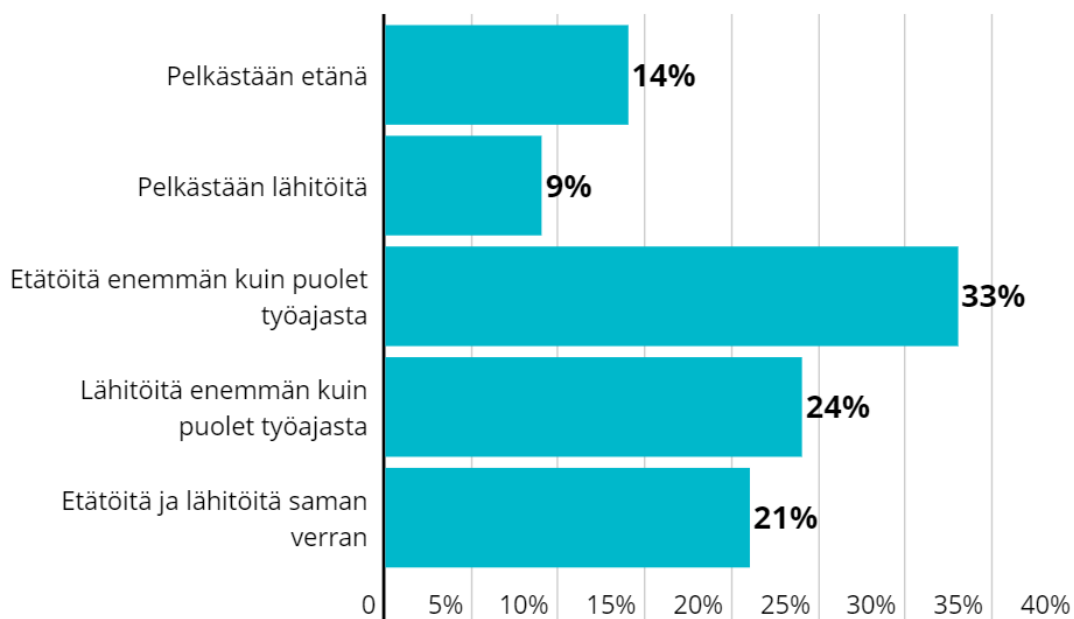
Eräs tutkimus kiinalaisessa matkailutoimistossa vuodelta 2015 osoitti kuitenkin, että puhelinvälisessä olleet työntekijät kasvattivat tehokkuuttaan keskimäärin 13 prosenttia siirryttyään etätöihin. Syynä voidaan olettaa olevan se, että taukoajat lyhenivät ja

sairauslomapäiviä oli vähemmän. Lisäksi mukava työympäristö kotona edesauttoi asiaa. (Choudhury ym. 2019.)

3.4 Etätyön tulevaisuus

Juri Aaltonen, Erto ry:n puheenjohtaja, arvioi Ylen haastattelussa, että tulevaisuudessa työnantajilla on mahdollisuus erottautua kilpailijoistaan tarjoamalla mahdollisuutta etätyöhön. Ylen teettämään kyselyyn vastanneista (382) kolmasosa haluaa tehdä etätyötä jatkossa yli puolet työajastaan (kuvio 5). Selkeästi vähiten kiinnostusta herätti pelkkä lähi- tai etätyö. Suosituin muoto tulevaisuudelle kyselyn perusteella on siis niin sanottu hybridimalli, jossa yhdistyy lähi- ja etätyö. (Kainulainen 2021; Muilu 2021.)

Miten haluaisit tehdä töitä jatkossa?



Kuvio 5. Ylen teettämän kyselyn tulokset tulevaisuuden työpaikasta (Muilu 2021)

Suomalainen teleoperaattori Dna kertoi kesäkuussa 2021, että sen henkilöstö saa jatkossa tehdä etätyötä ilman rajoituksia, eikä toimistolle tarvitse palata. Työnantaja ei varsinaisesti kannusta etätyöhön, vaan ennemminkin valitsemaan työhön sopivan työympäristön. Yhtiössä etätyötä oltiin tehty jo vuodesta 2012 lähtien, mutta etätyötä oli rajoitettu kahteen päivään viikossa. Toukokuussa 2021 Dna:n teettämän henkilöstökyselyn mukaan noin 70 prosenttia työntekijöistä pohti tulevaisuudessa työskentelevänsä toimistolla vain muutamana

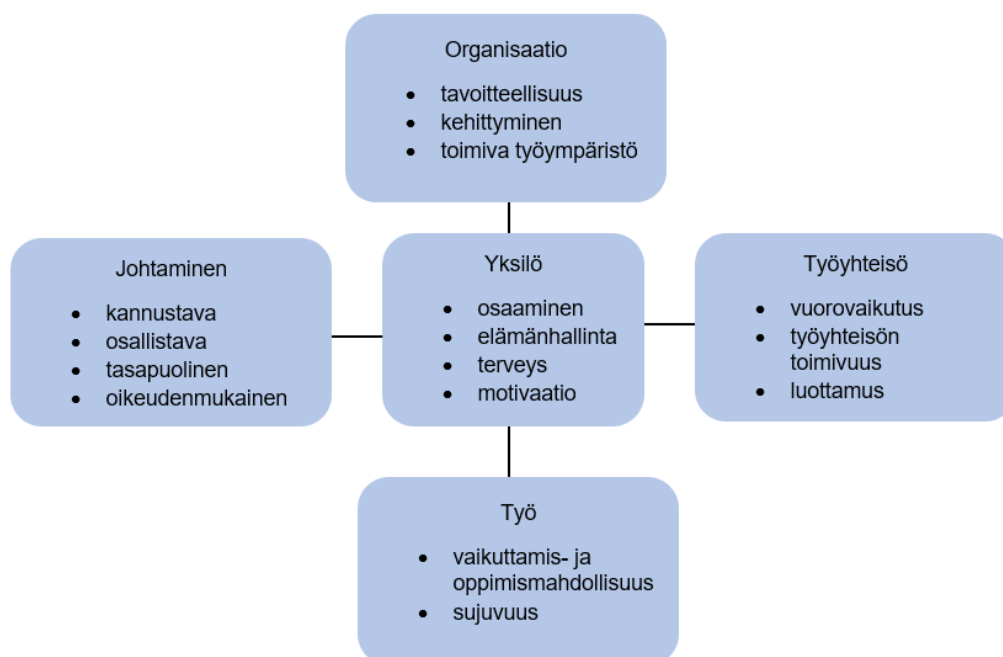
päivänä viikossa. Työntekijöistä vain viisi prosenttia pohti käyvänsä toimistolla viitenä päivänä viikossa. (Haapakoski ym. 2020, 144-148, 151; Uusitupa 2020.)

Myös useat muut suuret yritykset ovat kertoneet antavansa mahdollisuuden jatkaa etätyössä hybridimallin mukaan. Vaikka toimistolle paluusta tulisi ajankohtaista, esimerkiksi Facebook ja Twitter ovat kannustaneet henkilöstöään etätyöhön myös pandemian jälkeen. (Närhi 2021.)

4 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on usean tekijän summa ja se syntyy pääosin työn arjessa. Työhyvinvoinnin kannalta tärkeintä on se, miten ihmiset kokevat olonsa työpäivän aikana ja miten mielellään he päivittäin tulevat töihin. Se on yksinkertainen tapa mitata työhyvinvointia. Työhyvinvointi ei ole vain esihenkilön vastuulla, sillä työntekijät vaikuttavat siihen osallistumalla keskusteluun. (Tampereen yliopisto; Työterveyslaitos b; Ojala & Ahonen 2003, 27; Kupias ym. 2014, 178.)

Työhyvinvointi tarkoittaa yksilöiden henkilökohtaista hyvinvointia eli tunnetta ja vireystilaa. Henkiset tekijät, kuten työn (henkinen) kuormittavuus, työyhteisön tuki, ilmapiiri ja yksilön kokemus merkityksellisyydestä, työn hallinta sekä oikeudenmukainen johtaminen, ovat suuressa roolissa työhyvinvoinnissa. Työhyvinvointi koetaan yksilöllisesti, joten jokaiselle työhyvinvointia tuottavat eri asiat. Alla olevaan kuvioon on koottu työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (kuvio 6). (Ojala & Ahonen 2003, 28; Pakka & Rätty 2010, 6-7.)



Kuvio 6. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (mukailtu Rauramo 2013, 7-8, 11, 19; Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 7-11.)

Hyvinvoiva työntekijä on innokas, aikaansaava, vastuuntuntoinen ja saa hyödyntää omaa osaamistaan työssä. Työhyvinvointi on etu rekrytoinnissa, sillä esimerkiksi ilmapiiri ja työn mielekkyys ovat aiempaa tärkeämpiä kriteereitä työpaikkaa etsiessä. Henkilöstöstä

huolehtiva työnantaja luo itsestään kuvan hyvänä työnantajana. Toisaalta työhyvinvointiin panostaminen näkyy siinä, että työntekijöiden vaihtuvuus ei ole suurta, jolloin se myös vähentää rekrytoinnin tarvetta samalla laskien siitä syntyviä kustannuksia. (Työterveyslaitos b; Manka ym. 2010, 13; Pakka & Rätty 2010, 38; Rope 2021, 20.)

Työhyvinvointi vaikuttaa olennaisesti organisaation kilpailukykyyn, menestykseen ja maineeseen. Tyytyväinen henkilöstö auttaa organisaatiota menestymään, joten työhyvinvointiin panostaminen hyödyttää kaikkia ja maksaa itsensä lopulta takaisin. Työhyvinvointi on yhteydessä yritysten tulostuloksiin, muun muassa tuottavuuteen. Lisäksi työhyvinvointi lisää asiakastyytyväisyyttä sekä palvelua ja vähentää sairauspoissaoloja. (Työterveyslaitos b; Pakka & Rätty 2010, 38; Rope 2021, 20.)

Työhyvinvointi on ollut koko 2000-luvun alun ajan yksi työelämän kehittämisen keskeisimmistä kohteista. Sitä toteutetaan yhdessä työntekijöiden ja esihenkilön kesken. Kehittämisen ei tarvitse tapahtua luennolla vaan se voi tapahtua arkisessa työssä, jolloin siinä toteutuu prosessin pitkäjänteisyys, arkityöhön integroituminen ja systemaattisuus. Hyvä työterveyshuolto tukee työhyvinvoinnin kehittämistä, vaikka päävastuu siitä onkin työnantajalla. (Tampereen yliopisto; Pakka & Rätty 2010, 36; Rope 2021, 20.)

5 Etätöön ja Covid-19 vaikutus palkanlaskentaan -tutkimus

5.1 Tutkimusmenetelmä

Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus kuvaa ja tulkitsee tutkittavaa kohdetta tilastojen ja numeroiden keinoin. Sitä voidaan kutsua myös tilastolliseksi tutkimukseksi. Määrällisellä tutkimusmenetelmällä selvitetään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä, vastaten kysymyksiin ”mikä, missä, paljonko ja kuinka usein”. Tuloksia havainnollistetaan taulukoin sekä kuvioin. Määrällisessä tutkimuksessa tutkimusaineisto voidaan kerätä kyselylomakkeella, systemaattisella havainnoinnilla tai valmiiden rekisterien ja tilastojen käytöllä. Kyselylomake on kuitenkin tavallisin aineiston keräysmenetelmä. (Heikkilä 2014, 15; Jyväskylän yliopisto 2015; Vilka 2021, 94.)

Kyselytutkimus kvantitatiivisen tutkimuksen menetelmänä

Kyselytutkimuksen hyvinä puolina pidetään muun muassa sen tehokkuutta ja käyttäjäystävällisyyttä. Kyselyyn on helppo ja nopea vastata, minkä lisäksi sähköinen kyselylomake on nopea palauttaa. Se säästää aikaa ja sen myötä mahdollistaa useamman kysymyksen kysymisen. Haastatteluun verrattuna kysymysten määrä voi olla huomattavasti suurempi, mutta silti viedä vähemmän aikaa. Aikaa säästyy etenkin, jos kyselyssä on valmiit vastausvaihtoehdot. (Valli 2015, luku 4.)

Kyselytutkimuksen huonona puolena pidetään väärinymmärryksen mahdollisuutta. Riskiä voidaan pienentää panostamalla kysymyslomakkeen selkeisiin ohjeisiin sekä kysymysten huolelliseen muotoiluun. Toinen huono puoli on riski alhaisesta vastausprosentista, eli tutkimusaineiston kato. Huonoksi puoleksi voidaan lukea myös se, että ei tiedetä kuinka tosisaan vastaajat ovat olleet kyselyyn vastatessa, onko vastauksiin panostettu vai tehty vain nopeasti pois alta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 195; Valli 2015, luku 4; Vilka 2021, 94.)

Kyselytutkimuksessa tärkeää on, että vastaajalle löytyy sopiva vastausvaihtoehto. Jos kyselyssä on monivalintakysymys, olisi hyvä yhdeksi vaihtoehdoksi laittaa ”Muu, mikä?”. Kyselyn laatijan täytyy kuitenkin ennalta tietää, millaisia vastauksia kyselyyn osallistujat tuottavat, jos kysymykseen on valmiit vastausvaihtoehdot. Valli 2015, luku 5; Vilka 2021, 106.)

Avoimet kysymykset puolestaan antavat vastaajalle mahdollisuuden kertoa asiasta rajoituksetta ja tällöin saattaa myös tulla esiin sellaisia näkökulmia, joita tutkija ei ole osannut ajatella. Huono puoli avoimissa kysymyksissä on usein alhainen vastausprosentti tai epätarkat vastaukset. Avoimia kysymyksiä on myös monivalintakysymyksiin verrattuna

työlämpi analysoida. Avoimet kysymykset eivät kuitenkaan tarkoita sitä, että tutkimuksessa käytettäisiin myös kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. (Valli 2015, luku 5; Vilkkä 2021, 106.)

Kyselytutkimusta tehdessä, täytyy kiinnittää huomiota kysymysten muotoiluun ja niiden tulokinnanvaraisuuteen. Jos vastaaja ymmärtää kysymyksen eri tavalla kuin tutkija on sen tarkoittanut, kyselyn tulokset vääristyvät. Kysymysten loogiseen järjestykseen on hyvä panostaa ja laittaa sisällöltään samanlaiset kysymykset peräkkäin, jotta kyselystä tulee vastaajastävällinen. On hyvä aloittaa helpoilla kysymyksillä ja laittaa haastavimmat kysymykset kyselyn loppuun. (Valli 2015, luku 4; Vilkkä 2021, 107.)

5.2 Tutkimuksen toteutus

Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin määrällisenä, eli kvantitatiivisena, anonymina kyselytutkimuksena. Kysely luotiin Webropolilla ja linkki kyselyyn lähetettiin sähköpostilla tutkimukseen osallistuneelle Compass Group Finland Oy:n palkkahallinnon tiimille. Kyselyssä oli monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä, joihin vastaaja sai vastata vapaasti. Sähköpostissa lähetettiin linkin lisäksi saatekirje, jossa kerrottiin opinnäytetyön tavoitteesta, kyselyyn vastaamisen anonymiudesta sekä siitä, mihin tutkimuksen tuloksia käytetään.

Tutkimuksessa haluttiin selvittää palkkahallinnon tiimin näkemykset, kokemukset ja mielipiteet, jonka takia tutkimus toteutettiin kokonaistutkimuksena. Kokonaistutkimuksessa koko perusjoukko otetaan mukaan tutkimukseen, eli otantamenetelmää ei käytetä (Vilkkä 2021, 98). Kysely lähetettiin 4.6.2021 sähköpostilla jokaiselle tiimin jäsenelle. Vastausaikaa oli 27.6. asti. Määräaikaan mennessä kyselyyn oli vastannut vain kolme henkilöä, joten kysely lähetettiin uudelleen 30.6. Vastausaikaa oli 8.7. asti. Kyselyn uudelleen lähettämisen jälkeen vastanneita oli yhteensä kuusi. Kyselyn vastasprosentti oli siis noin 86 prosenttia, kun kuusi seitsemästä vastasi kyselyyn.

Kyselylomakkeen laadinta

Tutkimukseen osallistuneiden anonymiteetti säilytettiin niin, että ikää kysyttäessä vastausvaihtoehtoja oli kaksi, ”alle 50-vuotias” sekä ”50-vuotias tai vanhempi”. Jos ikä olisi kysytty esimerkiksi kymmenen vuoden tarkkuudella, tiimin pienen koon vuoksi siitä olisi ollut helppo päätellä, kuka on vastannut mitäkin. Lisäksi tällä ikäjakaumalla saadaan näkemys erot alle 50-vuotiaiden ja yli 50-vuotiaiden välillä näkyviin.

Kyselylomake pitää testata aina ennen sen lähettämistä tutkimukseen osallistujille. Testaamisen tarkoituksena on, että muutama perusjoukkoa vastaava ihminen arvioi muun muassa kysymysten ja ohjeiden selkeyttä, vastausvaihtoehtojen toimivuutta sekä kyselyyn

vastaamiseen käytettyä aikaa. Kun kyselylomake lähetetään sähköpostilla, täytyy varmistaa, että jokaisella tutkimukseen osallistuvalla on yhtäläiset tietotekniset resurssit käytettävissä. (Vilkkä 2021, 95, 108.)

Tutkimuskysymykset (Liite 1) olivat opinnäytetyön kirjoittajan tekemät, mutta niiden suuntaa käytiin läpi yhdessä tiimin esihenkilön kanssa. Ennen kyselyn lähettämistä tutkittaville, kysely lähetettiin neljälle tutkimukseen osallistumattomalle henkilölle testattavaksi. Tutkimukseen osallistuvat näkivät kyselyn ensimmäistä kertaa kyselyyn vastatessaan. Jokaisella tutkimukseen osallistuneella oli yhtäläiset resurssit internetin ja tietokoneen käyttöön, joten jokaisella oli samanlaiset mahdollisuudet kyselyyn vastaamiseen. Tämä varmistettiin keskustelussa tiimin esihenkilön kanssa, joka tuntee tiimensä tietoteknisen osaamisen.

Kerätyn aineiston analysointi

Kyselytutkimuksen tulosten analysointiin käytettiin Webropolin omia työkaluja sekä Microsoft Exceliä. Raportointityökalun avulla tulokset olivat muunnettavissa erilaisiksi kuvioiksi, kaavioiksi sekä numeraalisiksi tuloksiksi. Webropolilla kerätty data oli suoraan siirrettävissä Microsoft Exceliin, jossa sen muokkaaminen haluttuun muotoon jatkui laajempien ja tutumpien työkaluvaihtoehtojen mahdollistamana. Kerätyn aineiston pohjalta ja niiden haluttuun muotoon saattamisen jälkeen analysointi oli mutkatonta aineiston selkeyden vuoksi.

Webropol mahdollisti kyselyn tulosten tarkastelun erilaisilla suodattimilla. Tutkimuksen tulosten analysointiin on käytetty kaikkien vastausten tarkastelua sekä suodatettuna erikseen ikäkysymykseen tulleiden vastausten mukaan ”alle 50-vuotta” ja ”50-vuotta tai vanhempi”. Vastausten tarkastelu ikäjakaumaa käyttäen antoi osviittaa siitä, millaisia eroja ikä ja työkokemus alalta ovat aiheuttaneet kokemuksissa ja näkemyksissä etätyöstä.

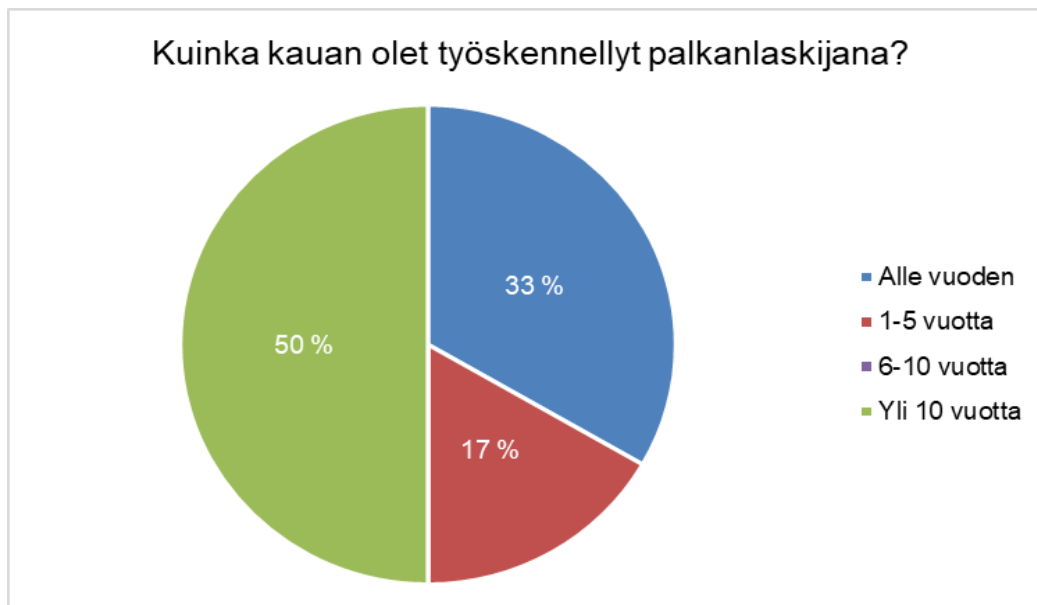
6 Tutkimuksen tulokset

6.1 Taustatiedot

Kyselylomakkeen ensimmäiset kysymykset olivat vastaajien taustatietoja koskevia kysymyksiä, jotka esitettiin jokaiselle kuudelle kyselyyn vastanneelle. Taustatietojen keräämisen tarkoituksena oli selvittää miten työntekijän erilaiset taustat vaikuttavat vastauksiin. Näiden vastausten pohjalta todetaan, että kyselyyn osallistuneista kaikki olivat naisia.

Vastanneiden ikäjakauma on tasainen, 50 prosenttia kuudesta vastanneesta on alle 50-vuotiaita ja toiset 50 prosenttia 50-vuotiaita tai vanhempia. Ikää kysyttäessä haluttiin säilyttää vastaajan anonymiteetti, jonka takia vastausvaihtoehtoja oli vain kaksi; ”Alle 50-vuotta” ja ”50-vuotta tai vanhempi”. Kymmenen vuoden tarkkuudella kysytty ikä olisi mahdollisesti paljastanut vastaajan ja hänen muut vastauksensa.

Ensimmäinen hajontaa aiheuttava kysymys taustatiedoissa oli palkanlaskijana työskennellyt vuodet (kuvio 7). Vastanneista 50 prosentilla on yli 10 vuoden kokemus palkanlaskijan töistä, kun taas kolmasosa vastanneista kertoi työskennelleensä alle vuoden palkanlaskijana. Alle 20 prosentilla vastaajista kokemusta palkanlaskijan töistä on vuodesta viiteen vuotta. Yli 10 vuotta palkanlaskijana toimineista kaikki olivat ikäryhmässä ”50-vuotta tai vanhempi” eli hajonta tapahtuu alle 50-vuotiaiden joukossa.



Kuvio 7. Kuinka kauan on työskennellyt palkanlaskijana (vastanneet 6)

Viimeinen taustatietoja käsittelevä kysymys koski työsuhteen pituutta nykyisessä yrityksessä, huomioiden keväällä 2020 tapahtunut yrityskauppa (kuvio 8). Vastauksissa on siis huomioitu aika ennen yrityskauppaa, sillä se ei vaikuttanut työhön itsessään käytännössä lainkaan. 50 prosenttia vastanneista kertoi työskennelleensä Compass Group Finland Oy:lla (ja sitä ennen Oy Karl Fazer Ab:lla) yli 10 vuotta.

Huomioitava ero työsuhteen pituudessa ja palkanlaskijana toimimisessa on se, että kukaan ei ole ollut alle vuotta työsuhteessa. Aiempaan kysymykseen kaksi vastasi toimineensa alle vuoden palkanlaskijana, joten tästä voidaan päätellä, että osa tiimistä on todennäköisesti siirtynyt yrityksen sisällä toisista työtehtävistä palkanlaskentaan.



Kuvio 8. Nykyisen työsuhteen pituus, huomioiden aika ennen yrityskauppaa (vastanneet 6)

6.2 Etätyö

Kysely jatkui käsitellen etätyötä ennen pandemiaa ja pandemian aikana sekä tulevaisuuden toiveita etätyön suhteen pandemiatilanteen salliessa toimistolle lähityöhön paluun. Kyseilyssä selvitettiin taustaa siitä, kuinka moni vastanneista teki etätyötä ennen pandemiaa ja jos etätyötä tehtiin, kuinka usein. Lisäksi kysyttiin, oliko etätyöhön siirtyminen pakollista.

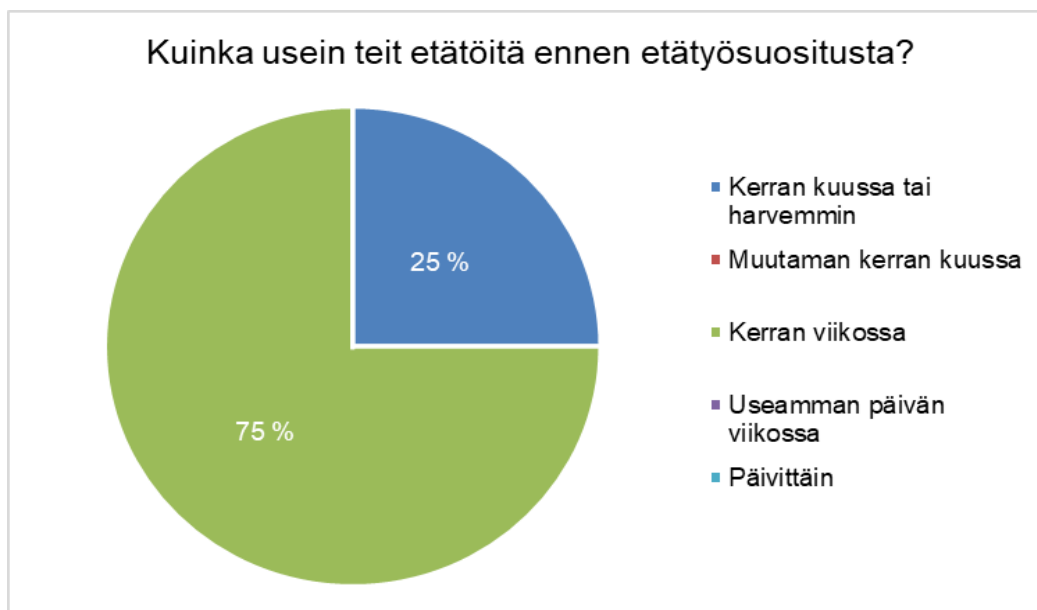
Osion viimeisellä kysymyksellä selvitettiin sitä, olisiko työntekijä pandemiasta huolimatta työskennellyt mieluummin toimistolla. Kysymykseen ei ollut liitetty jatkokysymystä ”miksi”, vaikka olisi vastannut mieluummin työskennelleensä toimistolla pandemiasta huolimatta.

Tästä johtuen tarkemmat syyt vastaukseen ovat vain pohdintoja mahdollisista syistä, pohjautuen muihin kysymyksiin tulleista vastauksista.

Ennen etätyösuositusta

Pandemiaa edeltävän ajan etätyön tekemistä kartoitettiin kahdella kysymyksellä, joista jälkimmäinen esitettiin vain, jos ensimmäiseen kysymykseen vastasi ”kyllä”. Etätyötä ennen pandemiaa kertoi tehneensä 67 prosenttia vastanneista, joka tarkoittaa neljää henkilöä. Kaksi henkilöä ei siis tehnyt etätyötä lainkaan ennen pandemiaa ja etätyösuositusta, joten heille ei esitetty jatkokysymystä siitä, kuinka usein etätyötä teki aiemmin.

Jatkokysymys ”kuinka usein teit etätöitä ennen etätyösuositusta” esitettiin neljälle henkilölle (kuvio 9). Kolme neljästä kertoi tehneensä etätyötä kerran viikossa ja yksi kerran kuussa tai harvemmin. Kyselyn tulosten läpikäynnissä yhdessä tiimin esihenkilön kanssa selvisi, että ennen etätyösuositusta sääntönä oli, että etätyötä sai tehdä vain kerran viikossa. Etätyösääntö johtui yrityksen yhtenäisestä ja tasapuolisesta linjasta eri tiimien kesken. Tämä selittää melko yhtenäisen linjan vastauksissa niiden osalta, jotka vastasivat tehneensä etätyötä aiemminkin.



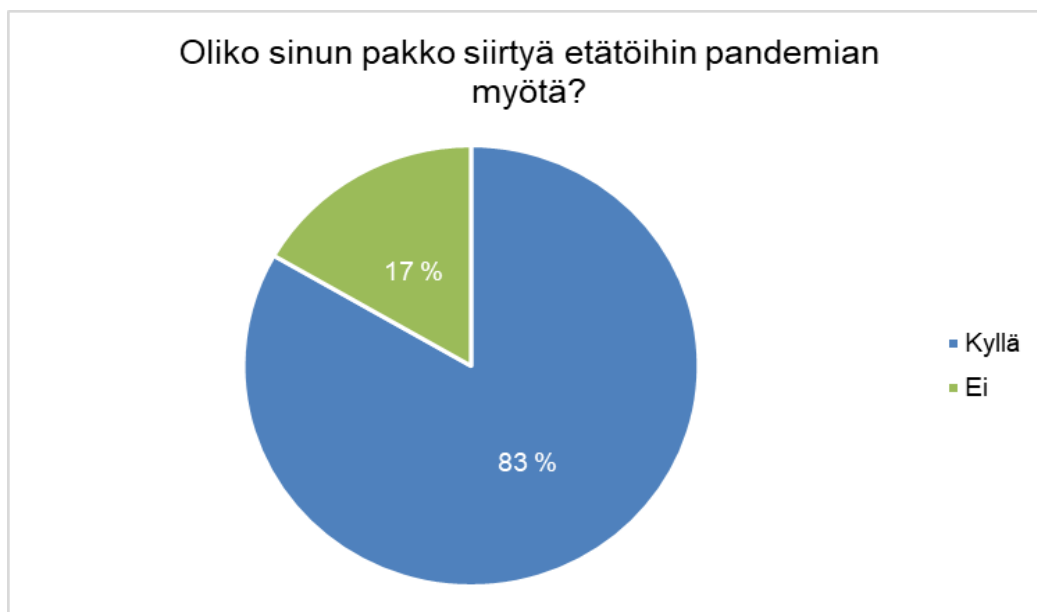
Kuvio 9. Kuinka usein etätyötä teki ennen pandemiaa ja etätyösuositusta (vastanneet 4)

Ikäsuodatinta käytettäessä kävi ilmi, että neljästä aiemmin etätyötä tehneestä vastaajasta vain yksi on alle 50-vuotias. Tämän perusteella todetaan siis, että ennen etätyösuositusta

vastaajien keskuudessa eniten kokemusta etätyöstä on 50-vuotiailla tai vanhemmilla. Heistä jokainen kertoi tehneensä etätyötä kerran viikossa ennen etätyösuositusta.

Etätyösuosituksen aikana

Etätyösuosituksen tultua voimaan, noin miljoona suomalaista siirtyi etätyöhön (Haapakoski ym. 2020, 13). Osion kaksi seuraavaa kysymystä koskivat siis etätyöhön siirtymistä. Ensimmäisenä kysytty ”oliko sinun pakko siirtyä etätöihin pandemian myötä” esitettiin jokaiselle kuudelle vastaajalle (kuvio 10). Viisi kuudesta vastasi, että etätyöhön oli pakko siirtyä. Yksi puolestaan vastasi, että etätyöhön ei ollut pakko siirtyä.



Kuvio 10. Oliko pakko siirtyä etätyöhön (vastanneet 6)

Vastausten jakaumasta voisi päätellä, että ohjeistus siirtymisestä etätyöhön on ollut jollain tapaa tulkinnanvarainen, sillä säännöt yleensä koskevat kaikkia. Saattaa olla, että joku on tulkinnut ohjeistuksen niin, että etätyöhön kehoitetaan, mutta se ei ole pakollista. Toimistolle saisi tulla turvavälejä sekä muita turvallisuusohjeita noudattaen.

Toisaalta voi olla, että jokainen, joka vastasi etätyöhön siirtymisen olleen pakollista, olisikin tulkinnut kehotuksen pakkona. Todennäköisempää olisi kuitenkin se, että enemmistö olisi ymmärtänyt ohjeen oikein ja yksi vastaajista olisi tulkinnut sen kehotuksena. Syitä ei voi kuin arvailla, sillä opinnäytetyön kirjoittajalla ei ole materiaalia yrityksen sisäisistä ohjeista valtakunnallisen etätyösuosituksen ajalta.

Jos edelliseen kysymykseen vastasi, että etätyöhön oli pakko siirtyä, esitettiin heille seuraavaksi kysymys koskien toimistolla työskentelyä etätyön sijaan. Viidestä vastaajasta vain yksi olisi mieluummin työskennellyt toimistolla, kun taas neljä muuta vastaajaa siirtyivät mielellään etätyöhön (kuvio 11).



Kuvio 11. Olisiko työskennellyt mieluummin toimistolla (vastanneet 6)

Kysymystä ei tarkennettu jatkokysymyksellä ”miksi”, joten tarkkaa syytä vastaukselle ei ole tiedossa. Kyselyssä esitettiin myöhemmin kuitenkin kysymys siitä, mikä on tehnyt etätyöstä haastavampaa. Suurella todennäköisyydellä osa vastauksista olisi yhtenäisiä, jos tälle kysymykselle olisi esitetty mahdollinen jatkokysymys.

Myöhemmin esitetyn kysymyksen vastausten mahdollisen yhteneväisyyden perusteella voidaan kuitenkin olettaa, että syy olisi mahdollisesti työvälineissä, jotka etätyössä eivät välttämättä ole yhtä hyvät ja kattavat kuin toimistolla. Lisäksi kahvipöytäkeskustelut ja työyhteisön tuen puute voisivat olla mahdollisia syitä sille, että vastaaja olisi työskennellyt mieluummin toimistolla pandemiasta huolimatta.

Etätyön tulevaisuus

Etätyön tulevaisuuteen liittyvät kysymykset esitettiin kyselyn viimeisinä kysymyksinä. Kysymykset esitettiin kaikille kuudelle, sillä jokainen vastasi ensimmäiseen kysymykseen mielenkiinnosta jatkaa etätyössä tulevaisuudessa ”kyllä”. Jokainen vastanneista oli siis

kiinnostunut mahdollisuudesta jatkaa etätyössä tulevaisuudessa, vaikka toimistolle lähityöhön paluu tulisi ajankohtaiseksi pandemiatilanteen sen salliessa.

Kysymyksen vastausjakauma on yllättävä. Aiempaan kysymykseen ”olisiko pandemiasta huolimatta työskennellyt mieluummin toimistolla” yksi vastasi, että olisi mieluummin työskennellyt toimistolla. Tämä huomioiden voidaan pitää yllättävänä sitä, että kaikki olisivat kuitenkin tulevaisuudessa kiinnostuneita jatkamaan etätyötä.

Pandemian aikaan suurin osa työpäivistä on tehty etänä, jolloin työyhteisön tuki ja kahvipöytäkeskustelut ovat jääneet puuttumaan. Syy vastausjakaumien keskinäisiin eroihin voisi olla se, että pandemian aikana ollaan oltu etänä kokoaikaisesti. Kokoaikaisuudesta johtuen etätyötä ei enää koeta mielekkääksi ja sen takia joku on mahdollisesti pandemiasta huolimatta halunnut työskennellä toimistolla.

Myöhempiin avoimiin kysymyksiin toiselta vastaajalta tullut vastaus tukisi tätä teoriaa; *oman hyvinvoinnin kannalta etätyö silloin tällöin lisää työelämän viihtyisyyttä ja mukavuutta*. Tämä on kuitenkin vain teoria, sillä kyseinen vastaaja, joka olisi mieluummin työskennellyt toimistolla ei ole tarkentanut keskenään hieman ristiriidassa olevia vastauksia.

Tulevaisuudessa kuitenkin todennäköisesti palataan takaisin toimistoille lähityöhön, ainakin jossain määrin, joten kenties vastaaja on ottanut tämän huomioon vastatessaan. Tällöin kyse olisi varmaankin siitä, että osan viikosta voisi olla etänä ja osan toimistolla, jolloin olisi arkista sosiaalista kanssakäymistä edes muutamana päivänä viikossa. Tällöin vastaajan kohdalla voisi toimia hybridimalliksi kutsuttu muoto, jossa työtä tehdään etänä ja toimistolla.

Syyt etätyön jatkamiselle

Jatkokysymyksenä esitettiin kysymys jokaiselle kuudelle siitä, mikä on tärkein syy sille, että etätyötä haluaa jatkaa myös tulevaisuudessa. 50 prosenttia vastanneista arvosti joustavuutta, kun saa aikatauluttaa päivän itselle sopivaksi. Niin kuin teoriaosuudessa todettiin, joustavuus on yksi asioista, joka nousee esiin lähes aina, kun kysytään etätyön eduista.

Joustavuus yhtenä etätyön hyvänä puolena pitää siis paikkaansa myös tämän tutkimuksen kohderyhmässä. *Pystyy myös halutessa työskentelemään mökiltä tai jostain muualta käsin*, vastaus kertoo siitä, että etätyö ei ole niin paikkaan sidottua ja antaa mahdollisuuden viettää aikaa kauempana toimistolta. Joustavuus ei rajoitu siis vain aikatauluihin, mikä yleensä tulee ensimmäisenä mieleen, vaan myös paikkasidonnaisuuteen, joka mahdollistaa työnteon siellä, missä sillä hetkellä sattuu olemaan.

50 prosenttia vastanneista oli myös sitä mieltä, että työrauha on ollut parempi kuin lähityössä toimistolla ollessa. Yhdessä vastauksessa mainittiin hiljaisuus työrauhan lisänä.

Hiljaisuus on huomattavasti helpompi saada esimerkiksi kotona työskennellessä, mutta siihen vaikuttaa paljon myös se, onko kotona muita. Yksi vastanneista totesi, että *toistaiseksi kotona on helpompi keskittyä ja saada rauha, kun konttorilla.*

Yhdessä vastauksessa mainittiin uuden konttorin työrauha, joka mietityttää. Ilmeisesti tiimi ei ehtinyt olla kauaa uudella konttorilla ennen etätyöhön siirtymistä, koska vastaus on tulkittavissa niin, että on nähty, millainen konttori on, mutta siitä ei ole vielä kuitenkaan kunnolla kokemusta.

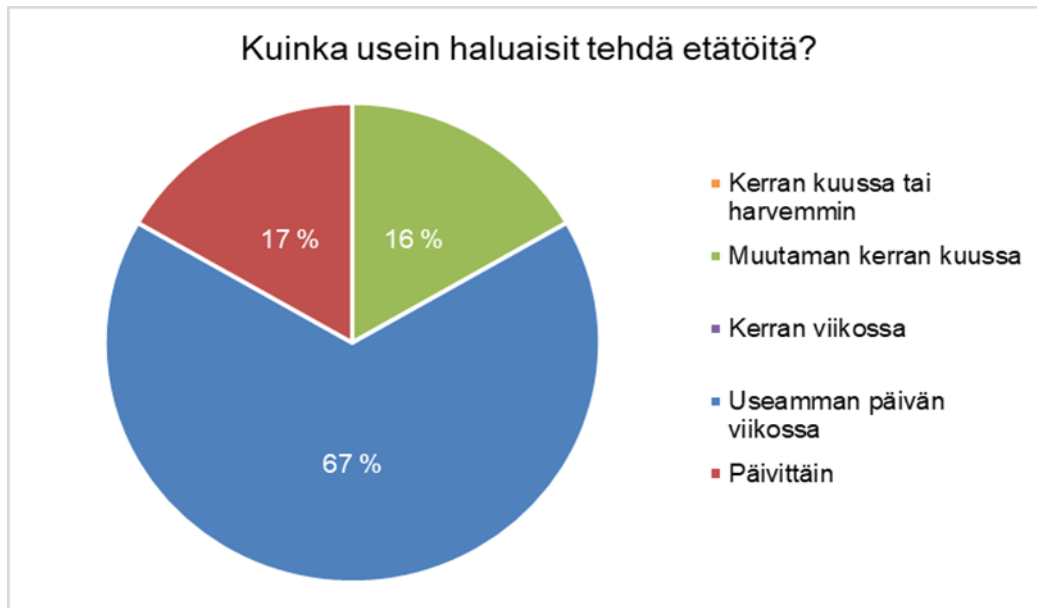
On ehkä muutenkin tullut suurempi autonomian tunne, kun tuntuu että töiden teko on enemmän omalla vastuulla, eikä sitä tarkkailla samalla tavalla esihenkilöstön puolella kuin toimistolla.

Kasvanut autonomian tunne mainittiin yhdessä vastauksessa. Syyksi pohdittiin sitä, että töiden teko on enemmän omalla vastuulla. Lisäyksenä mainittiin se, että työntekoa ei tarkkailla esihenkilöstön puolelta samoin kuin toimistolla ollessa. Huomioitavaa on se, että kyselyssä myöhemmin esitettyyn kysymykseen siitä, mikä on tehnyt etätyöstä mielekkäämpää tai tehokkaampaa, ei kukaan valinnut vaihtoehtoa ”esihenkilön valvonnan vähentäminen”. Tämä on siis ristiriidassa avoimeen kysymykseen esitetyn vastauksen kanssa.

50 prosenttia vastanneista koki edulliseksi sen, että työmatkoihin käytetty aika jäi pois. Samoin työmatkakustannusten puuttuminen tai niiden merkittävä vähentyminen koettiin hyväksi asiaksi. Työmatkan puuttuessa aikaa on jäänyt enemmän omaan käyttöön, joka pitkällä aikavälillä myös vaikuttaa hyvinvointiin positiivisesti, kun aikaa jää muihin asioihin aiempaa enemmän. Yhdessä vastauksessa mainittiin kokonaisvaltainen hyvinvointi tärkeimpänä syynä jatkaa etätyötä.

Etätyön määrä tulevaisuudessa

Seuraavana kysyttiin kuinka usein etätyötä haluaisi tulevaisuudessa tehdä. Neljä kuudesta vastasi haluavansa tehdä etätyötä useampana päivänä viikossa (kuvio 12). Yksi vastasi haluavansa tehdä etätyötä päivittäin ja yksi muutaman kerran kuussa. Vastauksista voidaan päätellä, että 67 prosenttia vastanneista on sitä mieltä, että tulevaisuudessa toimiston rinnalla pysyvänä vaihtoehtona pitäisi olla etätyömahdollisuus useampana päivänä viikossa.



Kuvio 12. Kuinka usein etätöitä halutaan jatkossa tehdä (vastanneet 6)

Kyselyn alussa kysyttiin sitä, kuinka usein teki etätöitä ennen etätyösuositusta. Kuudesta vastanneesta 75 prosenttia kertoi tehneensä etätöitä kerran viikossa ja 25 prosenttia kerran kuussa tai harvemmin. Kyselyssä myöhemmin esitettyyn kysymykseen siitä, kuinka usein haluaisi tehdä etätöitä (tulevaisuudessa) ei kukaan vastannut samoin kuin aiempaan kysymykseen siitä, miten usein aiemmin teki etätöitä.

Voidaan päätellä, että kevästä 2020 lähtien tehty etätö on kasvattanut suosiotaan vastanneiden keskuudessa. Vastaukset eivät toki ole täysin vertailukelpoiset keskenään, koska yrityksessä on aiemmin ollut sääntönä, että etätöitä sai tehdä vain kerran viikossa. Heidän osaltaan, jotka olivat aiemmin tehneet kerran kuussa tai harvemmin etätöitä, vastaukset ovat kuitenkin vertailukelpoisia, sillä he ovat tehneet sitä aiemmin sääntöä harvemmin.

Ne, jotka vastasivat aiemmin tehneensä kerran kuussa tai harvemmin etätöitä ovat selkeästi kuitenkin pitäneet etätyöstä aiempaa enemmän tai kokeneet sen tehokkaaksi. Kukaan ei ole enää valinnut toivotuksi etätöiden määräksi tulevaisuudelle vaihtoehtoa ”kerran kuussa tai harvemmin”. Neljä vastannutta haluaisi tehdä etätöitä tulevaisuudessa useamman päivän viikossa. Vain yksi kertoi haluavansa tehdä etätöitä päivittäin ja toinen muutaman kerran kuussa.

Avoimeen kysymykseen tärkeimmistä syistä jatkaa etätöitä tuli kaksi toisiaan tukevaa vastausta. Niistä kumpikin tukee selkeästi myös hybridimallin käyttöönottoa tulevaisuudessa, kun lähityöhön paluu tulee ajankohtaiseksi.

Jatkossa olisi mielestäni parasta, jos voisi ottaa omasta työskentelystä enemmän vastuuta ja päättää itse haluaako tehdä etätöitä vai mennä toimistolle, ja näin varmaan yhä useammat yritykset jatkossa tekevätkin.

Oman hyvinvoinnin kannalta etätö on silloin tällöin lisää työelämän viihtyisyyttä ja mukavuutta.

Hybridimallissa yhdistyy etätö sekä lähityöskentely toimistolla, joka tavallaan lisää työn vaihtelevuutta, vaikka työ itsessään pysyisikin samana. Hybridimalli lisää varmasti, ainakin osan tiimistä, hyvinvointia. Exit-strategia voitaisiin toteuttaa esimerkiksi mallilla 3 päivää etätöössä ja 2 päivää lähityössä. Tämä loisi vapautta valita ja vaikuttaa oman työn joustavuuteen ja sitä kautta mahdollisesti työn tehokkuuteen.

Juuri hyvinvointiin liittyen ja hybridimallia tukien mainittiin yhdessä vastauksessa, että *toisaalta toimistolla olisi työyhteisön tuen ja arkisen sosiaalisen kontaktin vuoksi mukava käydä*. Niiden puuttuminen saattaa vaikuttaa negatiivisesti hyvinvointiin varsinkin silloin, jos samassa taloudessa ei asu muita, jolloin arkiset sosiaaliset kontaktit ovat saattavat etätöön myötä jäädä kokonaan pois.

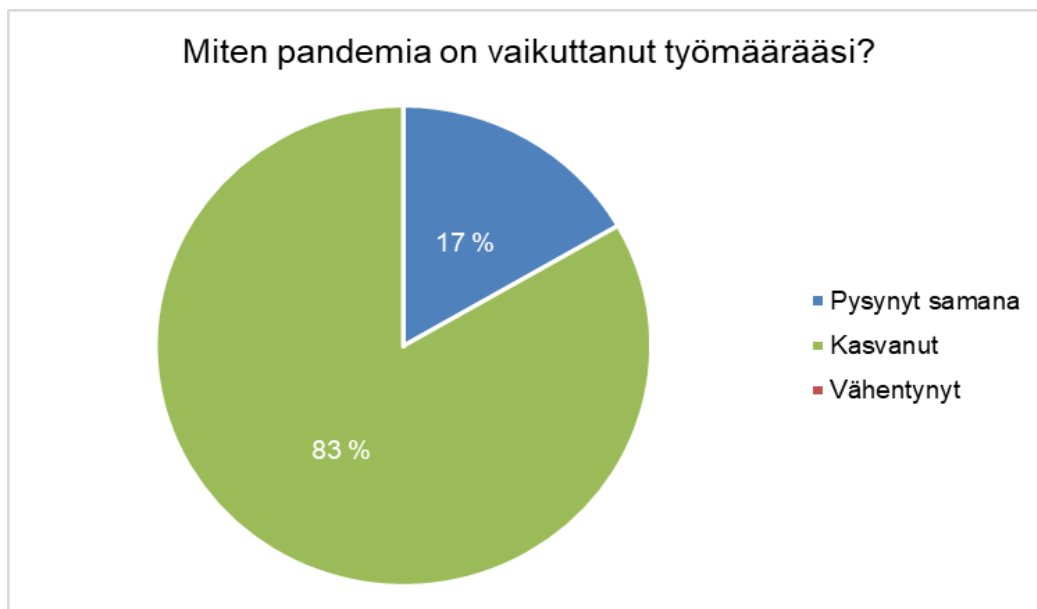
6.3 Työmäärä

Pandemian vaikutusta palkkahallinnon työmäärään kartoitettiin kahdella kysymyksellä, josta ensimmäinen esitettiin jokaiselle kuudelle vastaajalle. Heistä viisi koki työmäärän kasvaneen ja vain yksi oli sitä mieltä, että työmäärä pysyi samana (kuvio 13). Toiseen kysymykseen, jossa pyydettiin kertomaan arvio siitä, mikä työmäärän muutokseen on vaikuttanut eniten, vastasi viisi henkilöä.

Viisi kuudesta koki työmäärän kasvaneen pandemian myötä. Avoimeen kysymykseen tulleistä vastauksista päätellen työmäärän kasvuun on vaikuttanut pääasiassa pandemiasta johtuneet lomautukset, joista muun muassa juuri ravintola-ala on kärsinyt. Yhdessä vastauksessa kerrottiin, että *lomautusilmoitusajan muuttuminen lainsäädännön osalta 14 päivästä 5 päivään*, kasvatti työmäärää. Vuoden 2021 puolella lomautusten aiheuttama työmäärän kasvaminen on kuitenkin vastaajan mukaan tasaantunut.

Lomautusten myötä palkkahallinnossa on kirjoitettu palkkatodistuksia lomautetulle henkilölle aiempaa kiireemmällä aikataululla, jotta lomautettu henkilö pystyy hakemaan työttömyysetuutta Kelalta tai ansiopäivärahaa ammattiliitolta. Yhden vastauksen mukaan

lomautusten toinen vaikutus, on ollut niiden vähentäminen palkasta *järjestelmän taipumattomuuden vuoksi*. Tällä tarkoitetaan luultavasti sitä, että jos kuukausipalkkaiselle on ehditty maksamaan palkka, mutta hän on joutunutkin lomautetuksi kesken palkkakauden, on lomautuksen ajalta maksettu palkka pitänyt manuaalisesti vähentää henkilöltä.



Kuvio 13. Tiimin kokema muutos työmäärään pandemian aikana (vastanneet 6)

Myös lomakiintiöiden ylläpito ja tarkastaminen on ollut suuri lisätyön aiheuttaja yhden vastaajan mukaan. Koska tilapäinen muutos työsopimuslaissa mahdollisti vuonna 2020 lomautuksen vain viiden päivän lomautusilmoitusajalla, on lomakiintiöitä jouduttu tarkistamaan työntekijäkohtaisesti kuukausittain.

Yhdessä vastauksessa todettiin, että *yleisesti muutokset työssä* ovat vaikuttaneet työmäärän kasvuun. Vastausta ei ollut tarkennettu enempää, joten jää epäselväksi, mikä kaikki työmäärää on vastaajan mielestä konkreettisesti kasvattanut pandemian aikana.

Yksi vastaaja kertoi, että *viime vuoden suurin ongelma oli tunti-lomakkeiden tallennus palkkajärjestelmään*. Vastaaja kokee vuoden 2020 suurimmaksi työmäärää kasvattaneeksi ongelmaksi, lomautuksista aiheutuneiden tunti-lomakkeiden tallennuksen palkkajärjestelmään. Lomautukset ovat myös tässä pohjimmaisena ongelmana. Tunti-lomakkeiden tallennus palkkajärjestelmään tarkoittaa sitä, että syötetään manuaalisesti työntekijän tekemät työtunnit järjestelmään, jotta hänelle on voitu maksaa palkka tehtyjen tuntien mukaan.

Sama vastaaja kertoi, että järjestelmien toimimattomuus on aiheuttanut lisätyötä. Järjestelmäongelmien sisältöä ei ole tunti-omakkeiden tallennusta tarkemmin avattu, mutta myös yrityskaupasta johtuvat järjestelmämuutoksiin liittyvät ongelmat on mainittu yhtenä työn sujuvuutta merkittävästi heikentäneenä seikkana. Yrityskaupasta johtuneet järjestelmäongelmat on sittemmin saatu ratkaistua, eivätkä ne aiheuta enää lisätyötä. Jää siis jossain määrin avoimeksi, mitä kaikkea järjestelmien toimimattomuus käytännössä tarkoittaa.

Yksi vastanneista kertoi aloittaneensa työt pandemian jo alettua, eli hänelle muiden kokema kasvanut työmäärä on ollut normaali työmäärä. Vastaaja kertoi, että hänellä ei ole kokemusta työmäärästä ennen pandemiaa, mutta on huomannut, että lomautusten suuri määrä on työllistänyt paljon, mikä on selkeästi ollut kytköksissä pandemiaan. Hän totesi työmäärän pandemian vaikutuksesta olevan normaalia suurempi, vaikka hänellä itsellään ei vertailupohjaa ollutkaan.

Työmäärään ainakin jollain tapaa on kytköksissä teoriaosuudessa käsiteltyjen etätyön haasteiden yksi keskeisimmistä kohdista, eli työpäivän venyminen (Työterveyslaitos a). Työpäivän on koettu venyvän muun muassa, koska työmatkoihin käytetty aika jää pois, eli ei ole painetta lähteä tiettyyn kellon aikaan pois toimistolta. Teoriaosuuden pohjalta oletuksena oli, että myös tämän tutkimuksen kohderyhmästä osa on kokenut työpäivän venyneen helpommin.

Vastausjakauma on hyvin yllättävä, sillä kukaan kuudesta vastanneesta ei kokenut, että työpäivät olisivat venyneet helpommin. Teoriaosuuden sekä sen pohjalta, että 83 prosenttia vastanneista koki pandemian kasvattaneen työmäärää, tulos on täysin päinvastainen ennako-oletukseen verrattuna.

Olisi loogisesti ajateltavissa, että työmäärän kasvu vaikuttaisi työpäivän pituuteen kasvattaen sitä. Toisaalta voi olla, että tiimille on sanottu, että ylitöitä ei saa tehdä, joka tarkoittaisi sitä, että päivä täytyy lopettaa työajan tullessa täyteen. Näin päivä ei pääse venymään, kun työt on lopetettava ajoissa.

Toinen mahdollinen syy sille, että on koettu, että päivät eivät veny helpommin etätöissä ollessa on se, että jo ennen etätyöhön siirtymistä työpäivät ovatkin venyneet. Tällöin ei välttämättä koeta asiaa niin, että etätyössä päivä venyy sen helpommin kuin toimistollakaan ollessa. Silloin voisi päätellä, että asia on tottumiskysymys. Mahdollisen ylityökiellon asettamista tai ylityön tekemistä jo ennen etätyöhön siirtymistä ei tässä tutkimuksessa selvitetty.

6.4 Etätyö verrattuna toimistolla työskentelyyn

Etätyötä toimistolla lähityöskentelyyn verrattaessa osio aloitettiin kysymällä suoraan sitä, miten etätyön on kokenut verrattuna toimistolla työskentelyyn. Kysymys esitettiin jokaiselle kuudelle. Neljä kuudesta kertoi kokeneensa etätyön mielekkäämpänä tai tehokkaampana kuin toimistolla työskentelyn. Kaksi puolestaan kertoi pitävänsä etätyötä kuormittavampana tai tehottomampana. Yksikään vastanneista ei siis ollut sitä mieltä, että etätyön ja toimistolla työskentelyn välillä ei olisi eroa (kuvio 14).

Vastausten jakauma oli jokseenkin odotettavissa, sillä ihmisillä on esimerkiksi erilaiset työvälineet tai resurssit niiden hankintaan esimerkiksi kotona työskennellessä. Kaikilla ei ole esimerkiksi ylimääräistä näyttöä kotona, resursseja tai mielenkiintoa ostaa sellaista. Myöskään työpöytä ja -tuoli eivät ole ergonomian puolesta parhaat mahdolliset kotona ollessa, koska niihin ei ole aiemmin välttämättä panostettu etätyön jokseenkin vähäisen määrän vuoksi. Etätyöstä voi tulla haastavampaa myös silloin, jos kotona on esimerkiksi pieniä lapsia tai muita etätyöskentelijöitä, jolloin työrauhaa on haastavampi löytää, koska kotia ei ole lähtökohtaisesti luotu työpaikaksi.



Kuvio 14. Miten etätyö on koettu verrattuna toimistoon (vastanneet 6)

Mielenkiintoisen vastauksista tekee se, että jokainen 50-vuotias tai vanhempi on kokenut etätyön mielekkäämmäksi tai tehokkaammaksi. Alle 50-vuotiaista puolestaan vain yksi on kokenut etätyön mielekkäämmäksi tai tehokkaammaksi ja kaksi kuormittavamaksi tai

tehottomammaksi. Yleensä vanhemmat ihmiset, jotka ovat tottuneet tiettyyn malliin, koetaan muutosvastaisemmiksi kuin nuoret, joten sen osalta tulosta voidaan pitää jopa yllättävänä. Kyseessä oli kuitenkin muutos nopealla aikataululla, joten olisi voinut olettaa, että jotain negatiivista olisi tullut esille.

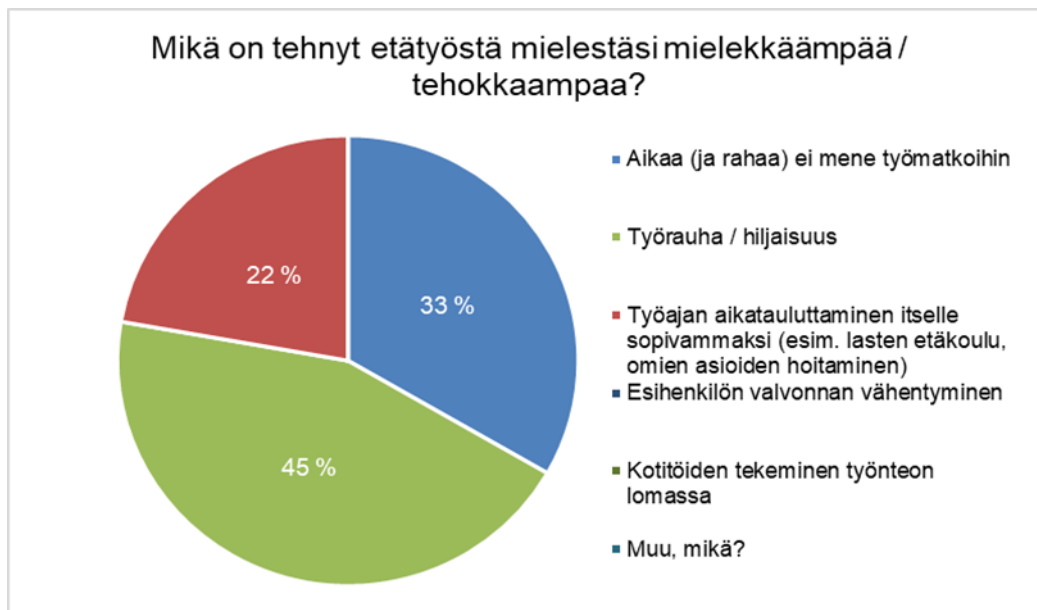
Seuraavana kysymyksen sisältö riippui siitä, mitä vastasi kysymykseen, miten on kokenut etätyön verrattuna toimistolla työskentelyyn. Neljä vastasi kysymykseen ”Mikä on tehnyt etätyöstä mielestäsi mielekkäämpää / tehokkaampaa?”. Kaksi vastasi kysymykseen ”Mikä on tehnyt etätyöstä mielestäsi kuormittavampaa / tehottomampaa?”. Kysymyksissä oli valmiit vastausvaihtoehdot sekä avoin kysymys ”muu, mikä”, johon sai vastata, jos koki, että vaihtoehdoissa ei ollut sopivaa vastausta. Vastaaja sai valita useamman vaihtoehdon.

Etätyön mielekkyys ja tehokkuus

Etätyöstä mielekkäämpää tai tehokkaampaa on tehnyt jokaisen neljän vastanneen mielestä työrauha tai hiljaisuus (kuvio 15). Monesti juuri työrauha korostuu etätyön hyviä puolia pohdittaessa, joten tulos oli odotetun mukainen. Kolme koki työmatkoihin kuluvan ajan ja rahan säästymistä mielekkäänä.

Teoriaosuudessa todettiin, että keskimäärin suomalainen käyttää päivässä 46 minuuttia työmatkoihin (Immonen 2020), joten ajan säästyminen on todella merkittävä tekijä, kun miettään etätyön hyviä puolia. Yksi vastanneista kertoikin myös yhdeksi tärkeimmistä syistä jatkaa etätöitä tulevaisuudessa sen, että työmatkoihin kuluvan ajan voi käyttää hyödyksi muiden asioiden hoitamiseen.

Kaksi neljästä koki työajan aikatauluttamisen itselle sopivammaksi mielekkääksi. Työajan jaksottaminen oman aikataulun mukaiseksi antaa vapauden hoitaa esimerkiksi henkilökohtainen meno työpäivän keskellä. Toisaalta joustavuus voi mahdollistaa esimerkiksi yhden ylimääräisen vapaapäivän viikkoon. Tämä tosin tarkoittaa, että vapaana pidetyn päivän työtunnit täytyy jakaa muille työpäiville tehtäviksi, jotta kaikki työt tulee tehtyä. Tällöin viikon muiden työpäivien pituus ja kuormitus kasvaa, mutta ennakkoon tehdyt työtunnit mahdollistavat ylimääräisen vapaapäivän, jos sitä tarvitsisi esimerkiksi jotain menoa varten.



Kuvio 15. Etätyön mielekkääksi tai tehokkaaksi koetut puolet (vastanneet 4)

Eräs vastaajista oli kertonut kysymykseen tärkeimmästä syystä jatkaa etätyötä tulevaisuudessa sen, että tehokkuus etätyössä riippuu siitä, onko kiire. Jos on kiire, työt tulevat hoidettua, koska ne on pakko hoitaa. Jos kiirettä ei ole, on työn tekeminen tehottomampaa, koska silloin ajatukset saattavat lähteä harhailemaan ja esimerkiksi kotitöitä tekee matalammalla kynnyksellä töiden lomassa. Huomioitavaa on se, että vastaaja oli kuitenkin valinnut vaihtoehdoista sen, että on kokenut etätyön kuormittavammaksi tai tehottomammaksi.

Jos on kiire, hommat saa tehtyä, kun on pakko. Jos ei ole kiire saattaa lähteä ajatukset harhailemaan ja tulee tehtyä herkemmin työn lomassa muita juttuja, kuten kotitöitä.

Vastauksen pohjalta voidaan olettaa, että työmotivaatio on suuresti vaikuttamassa työn tekkoon. Motivaatiota ei ole, jos ei ole painetta saada asiaa valmiiksi. Motivaatio tulee vasta, kun on aikataulun luoma paine, jolloin asia täytyy olla hoidettu valmiiksi. Motivaation puuttuessa on muiden asioiden hoitaminen kiinnostavampaa ja ne tehdään kenties matalammalla kynnyksellä, kun tiedetään, että ei ole kiirettä hoitaa varsinaista työasiaa.

Etätyön kuormittavuus ja tehottomuus

Kaksi, jotka kokivat etätyön olleen kuormittavampaa tai tehottomampaa olivat pitkälti samaa mieltä kuormittavista tekijöistä (kuvio 16). Kumpikin oli maininnut työvälitteet, työpisteen

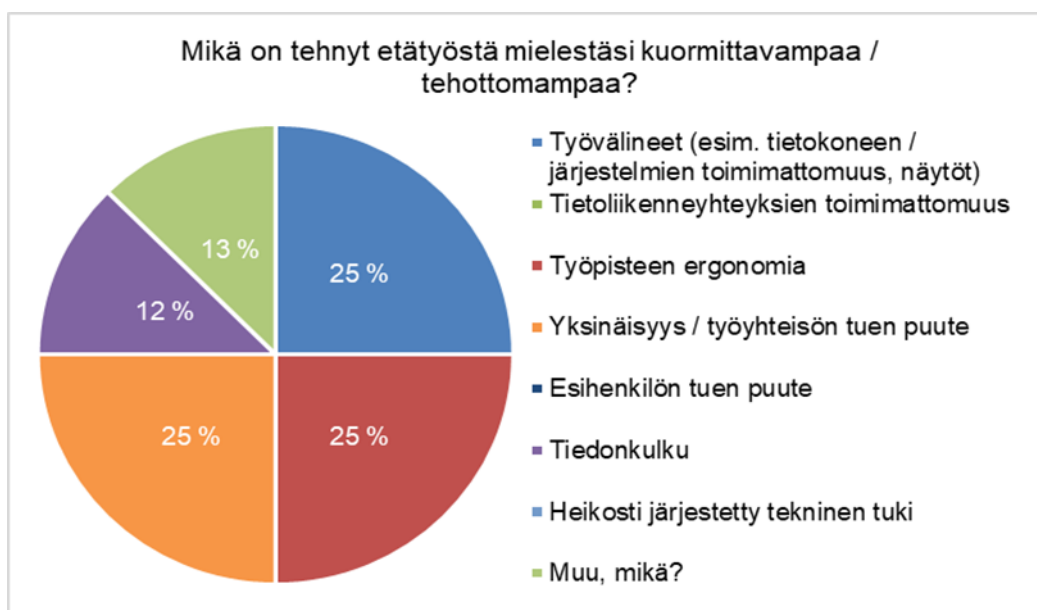
ergonomian ja yksinäisyyden tai työyhteisön tuen puutteen tehneen etätyöstä kuormittavampaa tai tehottomampaa.

Lisäksi toimistolla on helpompi tehdä töitä ihan sen takia, että siellä on kaksi suurta näyttöä, ei tarvitse läppäriä näyttöä tihrustaa.

Järjestelmäongelmat on aiheuttanut lisätyötä.

Työvälineet, jota ei ollut vastausvaihtoehdoissa tarkemmin määritelty, voi tarkoittaa esimerkiksi järjestelmien toimimattomuutta tai näytön puutetta. Kyselyn muihin avoimiin kysymyksiin tulleiden vastausten kanssa tämä on siis looginen päätelmä. Työn tekeminen on varmasti myös hitaampaa, jos käytössä on vain kannettavan tietokoneen näyttö. Tämä verrattuna siis siihen, että toimistolla on mahdollisuus kahteen suureen näyttöön.

Yksinäisyys tai työyhteisön tuen puute on merkittävä tekijä työhyvinvoinnissa. Kyselyssä ei kartoitettu kotitalouden kokoa, joten ei ole tiedossa sitä, kuinka moni vastaajista asuu yksin ja kuinka moni useamman hengen taloudessa. Yksin asuvalla arkisten sosiaalisten kontaktien puute tuntuu varmasti raskaammalta verrattuna sellaiseen henkilöön, joka näkee edes yhtä henkilöä arjessa kotona, vaikka muut sosiaaliset kontaktit olisivatkin rajattu pois. Eräissä avoimissa vastauksissa todettiin, että *toimistolla olisi työyhteisön tuen ja arkisen sosiaalisen kontaktin vuoksi mukava käydä.*



Kuvio 16. Etätyön kuormittavaksi tai tehottomammaksi koetut tekijät (vastanneet 2)

Toinen vastaajista kertoi tiedonkulun olleen haaste. Kyselyyn vastanneista kukaan muu ei maininnut tiedonkulkua haasteena tai positiivisena puolena ollenkaan. Koska samanlaista vastausta ei tullut ilmi keneltäkään muulta tai muiden avoimien kysymysten yhteydessä, ei voida olla varmoja mikä tiedonkulussa on ollut haasteena.

Voidaan olettaa, että syy olisi esimerkiksi siinä, että se informaatio mikä normaalioloissa toimistolla ollessa voitaisiin kertoa suullisesti, on jouduttu nyt etsimään esimerkiksi sähköpostista. Tällöin riskinä on se, että informaatio on unohdettu laittaa sähköpostiin, jolloin tieto ei ole saavuttanut kaikkia. Varmuutta asiasta ei kuitenkaan ole.

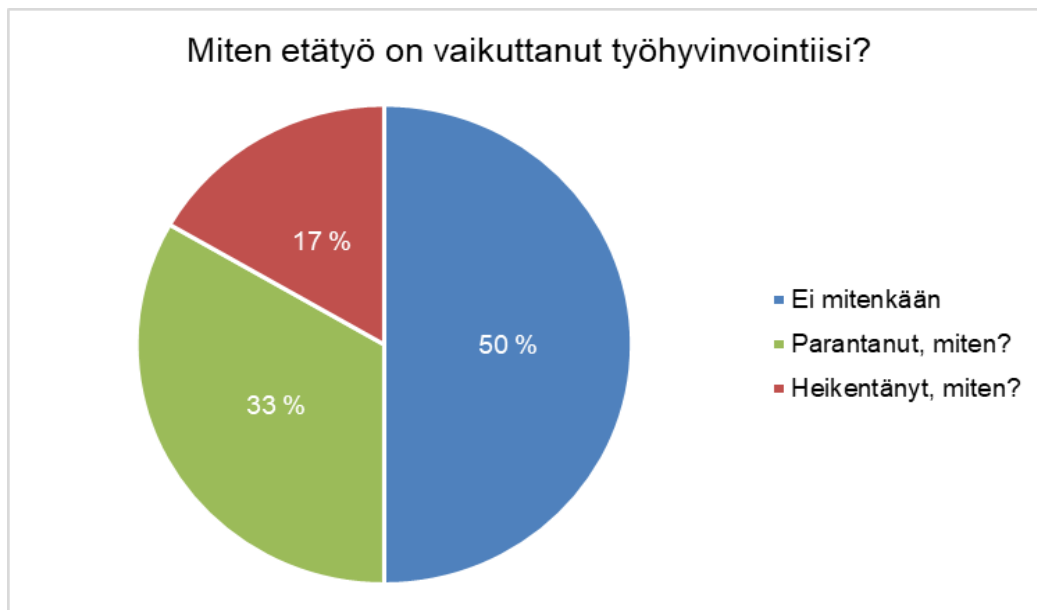
Toisaalta voidaan olettaa, että mahdolliset ohjeistukset tai käskyt ovat olleet tulkinnanvaraisia. Tällöin vastaaja on voinut tulkita sen tiedonkulun ongelmaksi, asian selkeyden puutteen takia. Tämä tukisi arviota myös siitä, että aiemmin tutkimuksessa selvitetty, etätyöhön siirtymisen pakollisuus, johon oli yhden vastaajan osalta vastattu ”ei” johtuisi tulkinnanvaraisesta ohjeesta. Kaikki muut olivat vastanneet etätyöhön siirtymisen olleen pakollista ja yksi oli tulkinnut ohjeen eri tavalla. Kyseessä saattaisi olla samanlainen katkos viestinnässä.

On syytä muistaa, että ihmisten tiedontarpeen kokemukset ja tiedonsaannin tavat ovat yksilöllisiä. Siinä missä yksi kokee saavansa riittävästi tietoa tai pitää normaalina, että tietoa pitää aktiivisesti hakea, toinen odottaa, että tieto tarjoillaan valmiina tai haluaa tietää asioiden taustoja perusteellisemmin. Edellä todettu vaikuttaa kokemukseen tiedonkulun onnistuneisuudesta, eikä siis välttämättä kerro objektiivisesti siitä, miten tieto organisaatiossa kulkee tai kuljetetaan.

Muu, mikä avoimeen vaihtoehtoon yksi oli vastannut, että *riippuu päivästä, tuntuuko enemmän kuormittavalta/tehottomalta vai mielekkäämmältä/tehokkaammalta*. Vastausvaihtoehdoista vastaaja oli kuitenkin valinnut etätyön kuormittavammaksi tai tehottomammaksi. Kyse voisi olla samanlaisesta kokemuksesta työmotivaation suhteen, kuin toisella vastaajalla, joka kertoi tehokkuuden olevan yhteydessä kiireeseen. Työ on ollut tehokasta, jos on ollut kiire. Jos kiirettä ei ole ollut, on työn tekeminen ollut tehottomampaa. Tästä voidaan päätellä, että pääasiassa vastaaja on kokenut etätyön kuormittavammaksi, mutta välillä etätyö on kuitenkin tuntunut mielekkäältä.

Työhyvinvointi

Työhyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä vastaukset jakautuvat melko tasaisesti kaikkien vastanneiden kesken (kuvio 17). Kolme vastanneista ei ollut kokenut etätyön vaikuttaneen työhyvinvointiin ollenkaan. Kaksi puolestaan kertoi työhyvinvointinsa parantuneen etätyön myötä, mutta yksi vastanneista koki sen heikentyneen.

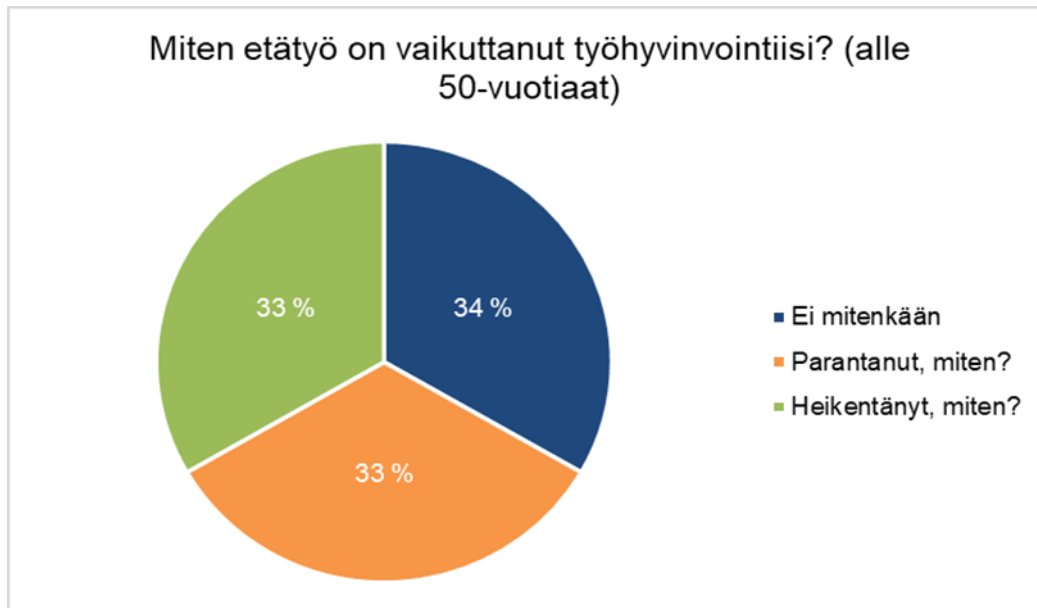


Kuvio 17. Koetut vaikutukset työhyvinvointiin (vastanneet 6)

lällisesti vastaukset jakautuvat niin, että 50-vuotiaista tai vanhemmista kaksi kolmesta ei kokenut työhyvinvoinnin muuttuneen lainkaan ja yksi koki sen parantuneen. Alle 50-vuotiaissa jakauma oli tasainen, sillä kaikki vastanneet kokivat etätöyllä olleen erilainen vaikutus työhyvinvointiin. Niille, jotka vastasivat työnhyvinvoinnin joko parantuneen tai heikentyneen, oli lisäksi avoinkysymys, miten.

50-vuotiaiden tai vanhempien ainoa eroa työhyvinvoinnissa huomannut kertoi työhyvinvointinsa parantuneen. Vastaaja oli täydentänyt vastausta kertomalla, että työmatkoihin käytetty aika on jäänyt pois. Yksi vastaajista kokee siis arkisen työmatkaan käytetyn ajan pois jäännin työhyvinvointinsa kannalta parannukseksi. Muut eivät olleet huomanneet mitään eroa.

Alle 50-vuotiaissa hajonta jakautui tasan jokaiseen kolmeen vaihtoehtoon (kuvio 18). Yksi ei ollut kokenut muutosta työhyvinvoinnissa verrattuna lähityöhön toimistolla. Yksi kertoi työhyvinvoinnin parantuneen. Perustelut olivat samankaltaiset kuin toisessa ikäluokassa, *enemmän vapaa-aikaa ja yöunta, kun ei ole työmatkoja.*



Kuvio 18. Alle 50-vuotiaiden kokemat vaikutukset työhyvinvointiin (vastanneet 3)

Yksi kertoi työhyvinvoinnin heikentyneen etätyön seurauksena. Hänen vastauksensa oli kattava ja siinä mainittiin myös toisaalta työhyvinvointia parantaviksi koettuja asioita. Vastaja oli verrannut etätyön aikaa hänen aiempaan kokemukseen toimistotöistä. Ensimmäinen huomio oli, että työyhteisön tuki on jäänyt pienemmäksi.

Kanssakäyminen Teamsin välityksellä on lähinnä työhön liittyvää, jolloin ns. vapaa-ajan jutustelu työkavereiden kanssa jää vähemmälle. Koen, että tämän vuoksi työpäivät tuntuvat tylsemmiltä ja itse työntekokin vähemmän mielekkäältä.

Vastajan kertoman mukaan etätyössä kaipaa päivittäistä sosiaalista kanssakäymistä. Sen lisäksi työpäivien sisältö on tylsempi, kun työhön liittymätön jutustelu työkavereiden kanssa jää lähes kokonaan pois. Kommunikaatio työkavereiden välillä on siis ollut lähinnä työasioiden läpikäymistä ja, kun ne ollaan hoidettu pois alta, on jatkettu töiden tekemistä omassa rauhassa.

Sama vastaaja kertoi kuitenkin, että *toisaalta etätyö on vähemmän kuormittavaa, koska ei tarvitse käyttää aikaa työmatkoihin, eväiden tekoon tai esimerkiksi työvaatteiden pesuun ja valintaan, kun töitä voi tehdä kotivaatteissa.* Nämä kokemukset ovat saman suuntaisia, kun niiden vastauksissa, jotka kokivat työhyvinvoinnin parantuneen.

7 Johtopäätökset

7.1 Johtopäätökset tutkimuksesta

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää etätyön positiivisia vaikutuksia ja ilmenneitä haasteita Compass Groupin palkkahallinnon työhön sekä tuottaa konkreettista tietoa työntekijöiden kokemuksista liittyen etätyöhön ja työmäärään. Tavoitteena oli myös kerätä tiimin näkemyksiä tulevaisuudesta, kun toimistolle paluusta tulee ajankohtaista. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena sähköisellä alustalla, Webropolilla.

Tutkimuskysymykset (Liite 1) olivat opinnäytetyön kirjoittajan tekemät ja niiden suuntaa käytiin läpi yhdessä tiimin esihenkilön kanssa. Kysymykset ja vastausvaihtoehdot pohjautuivat pitkälti aihetta koskeviin aiempiin tutkimuksiin sekä kirjallisuuteen, jotka loivat hyvän pohjan kyselyn rakenteeseen. Kysely testattiin vielä ennen lähettämistä neljällä tutkimuksen kohderyhmään kuulumattomalla henkilöllä, joiden kommenttien perusteella kysely viimeisteltiin ennen sen lähettämistä.

Jokaiseen apututkimuskysymykseen saatiin tutkimuksessa vastaus. Etätyön aiheuttamat haasteet koskivat pääasiassa tyytymättömyyttä työvälineisiin ja niiden toimimattomuutta. Isomman näytön puute ja järjestelmien kanssa ilmenneet ongelmat ovat olleet etätyön suurimmat haasteet. Järjestelmiä koskevat ongelmat ja niiden toimimattomuus liittyivät myös olennaisesti kasvaneeseen työmäärään Covid-19-pandemiasta johtuen.

Covid-19-pandemian johdosta palkkahallinnon työmäärä kasvoi. Tämä johtui ravintola-alan lomautuksista sekä työsopimuslain tilapäisistä muutoksista lomautusilmoitusaikaan. Jos ravintola-ala ei olisi kohdannut niin tiukkoja pandemiarajoituksia niiden johdettua lomautuksiin, ei pandemialla todennäköisesti olisi ollut vaikutusta palkkahallinnon työmäärään.

Etätyön koettiin vaikuttaneen työn tehokkuuteen sekä positiivisesti että negatiivisesti. 67 prosenttia vastanneista piti etätyötä tehokkaampana verrattuna toimistolla työskentelyyn. Vain 33 prosenttia piti etätyötä tehottomampana. Niistä, jotka vastasivat kokeneensa etätyön tehokkaammaksi, 75 prosenttia oli 50-vuotiaita tai vanhempia. Käytännössä vain yksi näin vastanneista oli alle 50-vuotias. Se 33 prosenttia, joka piti etätyötä tehottomampana, muodostui alle 50-vuotiaista.

Huomioksi voidaan lisätä se, että toinen vastanneista, joka valitsi etätyön olleen tehottomampaa, kertoi sen riippuvan täysin päivästä, onko työ tehottomampaa vai tehokkaampaa. Oletetaan, että etä- ja lähityön yhdistelmä tulevaisuudessa auttaa tasaamaan koettua tehokkuutta, eikä se olisi päivästä riippuvainen. Enemmistö tutkimuksen kohderyhmästä piti siis etätyötä tehokkaampana tapana työskennellä.

Jokainen kyselyyn vastannut kertoi haluavansa tehdä etätöitä myös jatkossa, joten vaki-
tuista etätöimahdollisuutta tulevaisuudessa pidetään tarpeellisena vaihtoehtona. Vastauk-
sista käy ilmi, että suurin osa haluaa tehdä etätöitä useamman päivän viikossa, joskaan ei
joka päivä.

Näiden tulosten pohjalta todetaan, että palkkahallinnon tiimillä hybridimalli toimisi exit-stra-
tegiana erinomaisesti. Strategia voitaisiin toteuttaa esimerkiksi mallilla 3 päivää etätöissä
ja 2 päivää lähityössä. Työntekijöiden näkemysten huomioon ottaminen lisää myös työhy-
vointia, jolloin saatetaan myös saada työn tehokkuutta nousemaan entisestään.

Opinnäytetyön päätutkimuskysymykseen ”Miten etätö on vaikuttanut Compass Group Fin-
land Oy:n palkanlaskennan töihin” saatiin vastaus. Apututkimuskysymysten pohjalta tode-
taan etätöiden olleen tehokkaampaa. Etätöiden kokeminen tehokkaampana työmuotona on
useamman tekijän summa, jotka yhdessä ovat muodostaneet kokemuksen. Näitä tekijöitä
ovat olleet muun muassa joustavuus, työrauha sekä työmatkan puuttuminen, jotka ovat vai-
kuttanut tutkimuksen kohderyhmän kokonaisvaltaiseen työhyvintoihin. Työhyvintoinilla
on suuri merkitys työn tekemiseen ja sen tehokkuuteen.

Tutkimustulosten pohjalta tehdään havainto, että etätö on vaikuttanut merkittävästi Com-
pass Group Finland Oy:n töihin. Vaikutus etätöissä on syntynyt monen tekijän summana.
Näitä tekijöitä ovat muun muassa joustavuus, työrauha sekä työmatkan puuttuminen, jotka
ovat vaikuttanut tutkimuksen kohderyhmän kokonaisvaltaiseen työhyvintoihin.

Merkittävimpänä erona etä- ja lähityön välillä on korostunut työyhteisön tuki. Lähityössä ol-
lessa työkavereilta on voinut kysyä apua heti, mutta etätöiden myötä avun pyytäminen on
ollut työläämpää. Toinen merkittävä ero on ollut arkisten sosiaalisten kontaktien vähenty-
minen. Näiden yhteisvaikutus työhyvintoihin on merkittävä.

Tutkimukseen vastanneista vain yksi oli kokenut työhyvintoinnin heikentyneen etätöiden ai-
kana, joten etätöiden negatiivisilla vaikutuksilla ei tässä tutkimuksessa todettu olleen vaiku-
tusta Compass Group Finland Oy:n etätöihin. Tutkimustulosten perusteella etätöitä pide-
tään jatkossa tarpeellisena vaihtoehtona lähityön rinnalla, joten voidaan todeta etätöiden ol-
leen Compass Group Finland Oy:n palkkahallinnolle toimiva työtapana.

7.2 Tutkimuksen pätevyys ja luotettavuus

Validiteetti, eli tutkimuksen pätevyys, kuvaa tutkimusmenetelmän onnistuneisuutta mitata
sitä, mitä tutkimuksessa on ollut tarkoituskin mitata. Tiivistetysti voidaan sanoa, että validius
tarkoittaa systemaattisten virheiden puuttumista. Systemaattinen virhe on esimerkiksi se,
että tutkija ja vastaaja ymmärtävät asian eri tavalla. Kyselytutkimuksessa validiteetin

vaikuttaa ensisijaisesti se, miten onnistuneita kysymykset ovat olleet. (Heikkilä 2014, 27, 177; Viikka 2021, 193-194.)

Tässä tutkimuksessa tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivista kyselytutkimusta, sillä haluttiin selvittää tutkimuksen kohderyhmän kokemuksia, näkemyksiä ja mielipiteitä. Tutkimuksen validiutta tukee huolellisesti ja yksiselitteisesti laaditut vastausvaihtoehdot sisältävät kysymykset, joita täydennettiin avoimilla kysymyksillä. Näiden avulla saatiin haluttua tietoa tutkimuskohteesta, Compass Group Finland Oy:n palkkahallinnon tiimin kokemuksista ja näkemyksistä Covid-19-pandemian ajalta keväästä 2020 lähtien.

Avoimissa kysymyksissä tuli ilmi konkreettisia asioita muun muassa etätöiden vaikutuksista työhyvinvointiin sekä tärkeimmistä syistä etätöiden jatkamiseen tulevaisuudessakin. Jos tutkimus olisi toteutettu haastattelututkimuksena, jolloin vastaaja olisi saattanut tarkentaa vastauksiaan, saattaisi tutkimus olla kuitenkin validimpi. Pandemiatilanne, palkkahallinnon kiireet sekä alkanut kesälomakausi huomioon ottaen päädyttiin tutkimus toteuttamaan kyselytutkimuksena, jolloin jokainen pystyi vastaamaan omaan aikatauluun sopivalla hetkellä kyselyyn.

Tutkimuksen reliabiliteetti tarkoittaa tutkimuksen luotettavuutta, eli sen kykyä antaa muuttumattomia tuloksia. Laajasti määriteltynä reliabiliteetti arvioi tutkimuksen pysyvyyttä, tarkkuutta sekä toistettavuutta. Tällä tarkoitetaan sitä, että jos kysely toteutettaisiin uudelleen eri tutkijan toimesta, tulokset pysyisivät muuttumattomina saman vastaajan osalta. Luotettavuutta voi heikentää useampi eri asia, esimerkiksi se, että vastaaja muistaa jonkin asian väärin tai ymmärtää asian eri tavalla kuin tutkija on sen tarkoittanut. (Valli 2015, luku 10; Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2020, 85; Viikka 2021, 194.)

Tutkimuksen reliabelius saavutettiin suurilta osin. Palkkahallinnon tiimin seitsemästä jäsenestä kuusi vastasi kyselyyn. Vastausprosentti oli siis noin 86 prosenttia. Tutkimus olisi ollut reliabelimpi, jos kaikki seitsemän olisivat vastanneet kyselyyn, jolloin vastausprosentti olisi ollut sata. Covid-19 vaikutti omalta osaltaan tutkimuksen reliabeliuteen, koska etätöihin siirryttiin nopealla aikataululla. Tulokset olisivat saattaneet olla jollain tapaa erilaisia, jos etätöitä oltaisiin tehty ilman pandemian pakottamaa etätösuositusta.

Kyselytutkimus on toistettavissa samalle tiimille tutkijasta riippumatta. Huomioon on kuitenkin otettava henkilöstön mahdollinen vaihtuminen sekä mielipiteiden muuttuminen ajan myötä. Tämän takia tulokset eivät välttämättä vastaa täysin toisiaan, jos kyselytutkimus toistettaisiin tulevaisuudessa. Jos kyselytutkimus toistettaisiin lyhyen ajan sisällä uudelleen, tutkimus päättyisi suurella todennäköisyydellä samoihin tuloksiin, jos tiimissä ei ole tapahtunut muutoksia, eivätkä toimintaohjeet tai pandemiatilanne ole muuttuneet merkittävästi.

8 Yhteenveto

Tämä opinnäytetyö toteutettiin toimeksiantajayrityksen, Compass Group Finland Oy:n, palkkahallinnolle. Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda konkreettista tietoa tiimin näkemyksistä ja kokemuksista etätyöstä keväästä 2020 lähtien, sekä ajatuksista etätyön suhteen pandemian jälkeen. Yrityksessä ei ollut aiemmin teetetty kyselyä etätyöstä, joten se oli hyvin tarpeellinen tehtäessä yrityksen exit-strategiaa pandemian jälkeiseen aikaan.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa on käsitelty palkkahallintoa ja sen toimintoja, etätyötä käsitteenä, sen etuja sekä haasteita ja työhyvinvointia. Teoriaosuus toimi pohjana empiiriselle osuudelle. Teoriaosuuden lukuja, joissa käsiteltiin etätyön etuja sekä haasteita, hyödynnettiin tutkimuksen kyselylomakkeen kysymysten muodostamisessa.

Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena. Kyselytutkimukseen osallistui Compass Group Finland Oy:n palkkahallinnon tiimi, johon kuuluu seitsemän henkilöä. Tutkimusmenetelmänä kyselytutkimus toi haluttua tietoa tiimin kokemuksista ja näkemyksistä etätyön ajasta keväästä 2020 lähtien. Tutkimus toteutettiin kokonaistutkimuksena, ensinäkin tiimin pienen koon takia ja toisekseen siksi, että saataisiin koko tiimin kokemukset selville. Kokonaistutkimus vahvisti myös tutkimuksen reliiabiiliutta.

Tiimille lähetetyn kyselytutkimuksen vastausten perusteella oli selkeästi huomattavissa, että etätyöhön on suhtauduttu pääasiassa positiivisesti. Etätyötä oltiin myös hyvin innokkaita jatkamaan tulevaisuudessa, joskaan ei päivittäin. Tiimistä useampi koki parhaaksi vaihtoehdoksi sen, että heillä olisi jatkossa mahdollisuus tehdä etätöitä kuitenkin useampana päivänä viikossa.

Negatiiviset löydökset liittyivät pääasiassa työväliseisiin ja sosiaalisten kontaktien vähentymiseen etätyön myötä. Lisäksi Covid-19-pandemian aiheuttamat lomautukset ravintolialalla aiheuttivat palkkahallinnolle lisätyötä ja kiirettä. Näistä huolimatta jokainen tutkimukseen osallistunut oli halukas jatkamaan etätyötä myös tulevaisuudessa.

Jatkotutkimus voitaisiin toteuttaa esimerkiksi vuoden päästä siitä, kun on siirrytty hybridimallilla työskentelyyn. Tällöin kokemukset ja mielipiteet voivat poiketa merkittävästi tämän tutkimuksen tuloksista, jossa on tutkittu vain etätyön vaikutuksia. Mahdollinen tutkimuskysymys voisi olla ”miten hybridimallilla työskentely on vaikuttanut palkkahallinnossa työskentelyyn”.

Silloin tulosten vertailupohjana olisi kokemus lähityöstä toimistolla ja pandemian aiheuttama kokoaikainen etätyö, johon siirryttiin nopealla aikataululla. Tulokset olisivat vertailukelpoisia keskenään, jolloin pystyttäisiin arvioimaan esimerkiksi työn tehokkuutta tai mielekkyyttä

työmuodosta riippuen. Se antaisi työnantajalle arvokasta tietoa eri työmuotojen vaikutuksista työhön.

Työhyvinvoinnin sekä työn tehokkuuden puolesta olisi tärkeää, että tiimin näkemyksiä kuunneltaisiin tulevaisuutta suunnitellessa ja toimintaohjeita mietittäessä. Opinnäytetyö täytti tavoitteensa ja opinnäytetyön kirjoittaja uskoo tutkimuksen antavan Compass Group Finland Oy:lle arvokasta tietoa, jotta tulevaisuutta voidaan suunnitella niin, että työntekijöitä on kuunneltu asiassa.

Lähteet

- Choudhury, P., Larson, B. & Foroughi, C. 2019. Is It Time to Let Employees Work from Anywhere? Harvard Business Review. Viitattu 15.7.2021. Saatavissa <https://hbr.org/2019/08/is-it-time-to-let-employees-work-from-anywhere>
- Compass Group. 2021. Ruoka on intohimomme, se tuo meidät yhteen. Yritysesitys.
- Eklund, I. & Hakonen, M. 2019. Palkanlaskennan taitajaksi. Helsinki: Sanoma Pro.
- Ekonomit. Etätyö. Viitattu 15.7.2021. Saatavissa <https://www.ekonomit.fi/tyoelaman-tietopankki/etatyo/#4b5f9aeb>
- Erto. Miten toimia, jos työnantaja lomauttaa koronan takia? Viitattu 15.9.2021. Saatavissa <https://www.erto.fi/palvelut/tyo-ja-elama/haasteiden-edessa/4211-miten-toimia-jos-tyoenantaja-lomauttaa-koronan-takia>
- Eskola, A. 2007. Palkka – Työsuhteen ja palkanlaskennan perusteet. Helsinki: Otava.
- Fazer Group. 2019. Fazer on sopinut Fazer Food Servicesin myynnistä Compass Group PLC:lle. Viitattu 3.6.2021. Saatavissa https://news.cision.com/fi/fazer-group/r/fazer-on-sopinut-fazer-food-servicesin-myynnista-compass-group-plc-lle_c2837604
- Fried, J., Heinemeier Hansson, D. 2014. Etänä – toimistoa ei tarvita. Helsinki: Kauppakamari.
- Haapakoski, K., Niemelä, A. & Yrjölä, E. 2020. Läsä etänä. Helsinki: Alma Talent.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Immonen, J. 2020. Suomalaisten työmatkat eurooppalaisittain kohtuullisia – eniten aikaa kuluu Latviassa ja Britanniassa. Viitattu 29.7.2021. Saatavissa <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2020/suomalaisten-tyomatkat-eurooppalaisittain-kohtuullisia-eniten-aikaa-kuluu-latviassa-ja-britanniassa/>
- JHL työttömyyskassa. Palkkatodistus työttömyyskassaa varten. Viitattu 15.9.2021. Saatavissa <https://tyottomyyskassa.jhl.fi/ohjepankki/palkkatodistus-tyottomyyskassaa-varten/>
- Jokiperä, M., Kuusniemi, J. & Paloniemi, K. 2008. Työsopimuslaki – Työsuhteen ehdot ja palkanlaskenta. Markkinointi instituutin kurssimateriaali.

Jyväskylän yliopisto. Määrällinen tutkimus. Koppa.jyu.fi Viitattu 1.6.2021. Saatavissa <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/marallinen-tutkimus>

Kainulainen, J. 2021. Lähes miljoona työläistä palaa syksyllä konttorille ja nyt sovitaan uusista etätyön ehtoista – jopa tiskaaminen työajalla voidaan kieltää. Viitattu 1.8.2021. Saatavissa <https://yle.fi/uutiset/3-12020587>

Kela. Jos sinut lomautetaan. Viitattu 15.9.2021. Saatavissa <https://www.kela.fi/lomautus>

Keyriläinen, M. & Lyly-Yrjänäinen, M. 2021. Työelämän laadun 15 vuoden trendejä – mitä kansalliset kyselytutkimukset kertovat? Työpoliittinen aikakauskirja 2/2021. Viitattu 4.9.2021. Saatavissa <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163208/Ty%C3%B6poliittinen%20aikakauskirja%202-2021.pdf>

Kondelin, A. & Peltomäki, T. 2020. Palkkahallinnon säädökset 2020. 14. uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent.

Kupias, P., Peltola, R. & Pirinen, J. 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. 1. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kuusniemi, J. & Paloniemi, K. 2008. Vuosilomalaki – Työsuhteen ehdot ja palkanlaskenta. Markkinointi instituutin kurssimateriaali.

Manka, M-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Viitattu 30.8.2021. Saatavissa http://lato.poutapilvi.fi/p4_kuntoutussaatio/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf

Mattinen, K., Orlando, C. & Parnila, K. 2020. Palkanlaskenta käytännönläheisesti. 3. uudistettu painos. Helsinki: Kauppakamari.

Melin, H. 2020. Etätyö uutena normaalina? Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunnan verkkojulkaisu. Viitattu 29.8.2021. Saatavissa <https://www.tuni.fi/alustalehti/2020/04/24/etatyo-uutena-normaalina/>

Muilu, H. 2021. Pomoja laitetaan etäjohtamisen kursseille ja työpaikoilla tehtaillaan oppaita "sosiaalisen liiman" rakentamiseen – yli kolmasosa työntekijöistä haluaa tehdä enemmän etätöitä. Viitattu 1.9.2021. Saatavissa <https://yle.fi/uutiset/3-12036929>

Närhi, J. 2021. Tietoliikenneyhtiö Dna tekee vasta-Applet, henkilöstön ei tarvitse palata lainkaan toimistolle. Viitattu 2.9.2021. Saatavissa <https://www.hs.fi/talous/art-2000008048302.html>

Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. 2. uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro.

Paavola, J. & Junkala, J. Korona opetti etätöön edut ja haitat. Viitattu 14.8.2021. Saatavissa <https://www.erto.fi/palvelut/tyo-ja-elama/toissa/4417-korona-opetti-etaetyoen-edut-ja-haitat>

Pakka, J. & Rätty, T. 2010. Työstä hyvinvointia. Viitattu 16.9.2021. Saatavissa https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf

Paloniemi, K. 2008. Työsuhteisiin ja palkanlaskentaan liittyvät määräykset. Markkinointi instituutin kurssimateriaali.

Paul, G. 2020. Etätöykirja. Helsinki: Aula & Co.

Pekkola, J. & Uskelin, L. 2007. Etätöyopas työnantajille. Viitattu 19.8.2021. Saatavissa https://www.motiva.fi/files/1996/Etatyoopas_tyonantajille.pdf

Petäinen, M. 2021. Tutkimus: Etätöissä ollaan tyytyväisiä – useimmat haluavat jatkaa etätöitä koronakriisin jälkeen Viitattu 1.9.2021. Saatavissa <https://www.taloustaito.fi/tyo-elake/tutkimus-etatoissa-ollaan-tyytyvaisia--useimmat-haluavat-jatkaa-etatyota-koronakriisin-jalkeen/#edf60ed1>

Raita-aho, S. 2021. Tutkimus: Valtaosa suomalaisista haluaisi tehdä etätöitä tulevaisuudessakin, mutta vain harva päivittäin. Viitattu 1.9.2021. Saatavissa <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000008016894.html>

Rauramo, P. 2013. Työhyvinvointi muutostilanteissa. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 30.8.2021. Saatavissa https://ttk.fi/files/4678/tyohyvinvointi_muutostilanteissa.pdf

Rope, T. 2021. Kalsariduunit -etätöön ilot ja kirot-. Tampere: Tammertekniikka.

Stenbacka, S. & Söderström, T. 2018. Palkanlaskenta. Helsinki: Sanoma Pro.

Söderman, J. 2021. Verokorttimuutos 2019 – jatkossa vain yksi tuloraja koko vuoden palkoilla. Viitattu 4.6.2021. Saatavissa <https://www.rantalainen.fi/julkaisut/artikkelit/verokorttimuutos-2019-jatkossa-vain-yksi-tuloraja-koko-vuoden-palkoille/>

Tampereen yliopisto. Johtaminen & työhyvinvointi. Viitattu 20.7.2021. Saatavissa <https://sites.tuni.fi/kehitatyohyvinvointia/johtaminen-tyohyvinvointi/>

Terveystalo. 2021. Kuinka huomioida ergonomia etätöissä? Työfysioterapeutin neuvot kotitoimistolle. Viitattu 3.9.2021. Saatavissa <https://www.terveystalo.com/fi/Tyoterveys/Ajankohtaista/Blogit/Kuinka-huomioida-ergonomia-etatyossa-Tyofysioterapeutin-vinkit-kotitoimistolle/>

Tilastokeskus. Käsitteet – Etätyö. Viitattu 26.8.2021. Saatavissa <https://www.stat.fi/meta/kas/etatyo.html>

Työsuojeluhallinto a. Etätyö. Viitattu 1.8.2021. Saatavissa <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo>

Työsuojeluhallinto b. Lomautus. Viitattu 15.9.2021. Saatavissa <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/lomautus>

Työterveyslaitos a. Joustava työaika. Viitattu 1.8.2021. Saatavissa <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/joustava-tyoaika/>

Työterveyslaitos b. Työhyvinvointi. Viitattu 5.9.2021. Saatavissa <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2021. Työpoliittinen aikakauskirja 2/2021. Viitattu 4.9.2021. Saatavissa <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163208/Ty%C3%B6poliittinen%20aikakauskirja%202-2021.pdf>

Tähtinen, J., Laakkonen, E. & Broberg, M. 2020. Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. 2. uudistettu painos. Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos.

Uusitupa, I. 2020. Facebook kannustaa väkeään etätöihin pandemian jälkeenkin: palkkaa leikataan, jos työntekijä muuttaa Piilaaksosta edullisemmalle alueelle. Viitattu 1.9.2021. Saatavissa <https://www.hs.fi/talous/art-2000006515854.html>

Valkama, H. 2021. Onko työpaikallasi tehty kirjallinen etätyösopimus? Iso joukko suomalaisia siirtyi tekemään töitä kotoa, mutta töistä sopiminen unohtui. Viitattu 28.8.2021. Saatavissa <https://yle.fi/uutiset/3-11840317>

Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. 2. uudistettupainos. Jyväskylä: PS-kustannus.


Vero a. Sosiaalivakuutusmaksut. Viitattu 16.7.2021. Saatavissa https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/verot-ja-maksut/yritys_tyonantajana/sosiaalivakuutusmaksut/

Vero b. Tietoa tulorekisteristä. Viitattu 9.6.2021. Saatavissa <https://www.vero.fi/tulorekisteri/tietoa-meist%C3%A4/>

Vilkkä, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5. päivitetty painoa. Jyväskylä: PS-kustannus.

Liite 1. Kyselylomake

Etätyön ja pandemian vaikutus palkkahallinnon töihin

 Pakolliset kentät merkitään asteriskilla (*) ja ne tulee täyttää lomakkeen viimeistelemiseksi.

Moi!

Opiskelen Lahden ammattikorkeakoulussa tradenomiksi. Teen opinnäytetyöni etätyön ja pandemian vaikutuksista palkkahallintoonne. Kyselyllä haluan selvittää mm. kuinka etätyö on vaikuttanut työn tehokkuuteen verrattuna toimistolla työskentelyyn ja pidetäänkö etätyömahdollisuutta tulevaisuudessakin tarpeellisena.

Kysely on lähetetty Compass Group Finland Oy:n palkkahallintoon. Kyselyyn vastaaminen vie vain 10-15 minuuttia ja vastauksesi käsitellään luottamuksella ja anonymisti. Toivon, että käytät hetken ajastasi kyselyyn vastaamiseen. Teen opinnäytetyön yhteistyössä Compass Group Finland Oy:n kanssa ja tulokset tulevat yrityksen hyödynnettäväksi.

Kyselyn vastausaika on 4.-27.6.2021.

Linkki kyselyyn:

Kiitos,

1. Ikä *

- Alle 50 vuotta
- 50 vuotta tai vanhempi

2. Sukupuoli *

- Nainen
- Mies
- Muu

3. Kuinka kauan olet työskennellyt palkanlaskijana? *

- Alle vuoden
- 1-5 vuotta

- 6-10 vuotta
- Yli 10 vuotta

4. Kuinka kauan työsuhteesi on kestänyt nykyisessä yrityksessä? (mukaan lukien aika ennen yrityskauppaa) *

- Alle vuoden
- 1-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- Yli 10 vuotta

5. Teitkö etätöitä ennen pandemiaa? *

- Kyllä
- Ei

6. Kuinka usein teit etätöitä ennen etätyösuositusta? *

- Kerran kuussa tai harvemmin
- Muutaman kerran kuussa
- Kerran viikossa
- Useamman päivän viikossa
- Päivittäin

7. Oliko sinun pakko siirtyä etätöihin pandemian myötä? *

- Kyllä
- Ei

8. Olisitko pandemiasta huolimatta työskennellyt mieluummin toimistolla? *

- Kyllä
 Ei

9. Miten pandemia on vaikuttanut työmäärääsi? *

- Pysynyt samana
 Kasvanut
 Vähentynyt

10. Jos koet työmäärän muuttuneen verrattuna aikaan ennen pandemiaa, minkä arvioit vaikuttaneen muutokseen (eniten)? *

11. Miten etätyö on vaikuttanut työhyvinvointiisi? *

- Ei mitenkään
 Parantanut, miten?
 Heikentänyt, miten?

12. Miten olet kokenut etätyön verrattuna toimistolla työskentelyyn? *

- En ole huomannut eroa
 Kuormittavampaa / tehottomampaa
 Mielekkäämpää / tehokkaampaa

**13. Mikä on tehnyt etätyöstä mielestäsi mielekkäämpää / tehokkaampaa?
(Valitse yksi tai useampi.) ***

- Aikaa (ja rahaa) ei mene työmatkoihin
- Työrauha / hiljaisuus
- Työajan aikataulutaminen itselle sopivammaksi (esim. lasten etäkoulu, omien asioiden hoitaminen)
- Esihenkilön valvonnan vähentyminen
- Kotitöiden tekeminen työnteon lomassa
- Muu, mikä?

**14. Mikä on tehnyt etätyöstä mielestäsi kuormittavampaa / tehottomampaa?
(Valitse yksi tai useampi.) ***

- Työvälineet (esim. tietokoneen / järjestelmien toimimattomuus, näytöt)
- Tietoliikenneyhteyksien toimimattomuus
- Työpisteen ergonomia
- Yksinäisyys / työyhteisön tuen puute
- Esihenkilön tuen puute
- Tiedonkulku
- Heikosti järjestetty tekninen tuki
- Muu, mikä?

15. Koetko, että etätöissä päivä venyy helpommin? *

- Kyllä
- Ei

16. Miksi päiväsi venyvät etätöissä? *

- Työskentely on hitaampaa
- Koska työmatkaa ei ole, töitä on helppo jatkaa pidempään
- Työmatkan puuttuessa ja työvälineiden ollessa kotona "unohtuu" tekemään töitä
- Muu, mikä?

17. Jos saat valita, jatkatko etätöissä tulevaisuudessa? *

- Kyllä
- Ei

18. Tärkein syy, miksi haluat jatkaa etätöitä? *

19. Tärkein syy miksi et halua jatkaa etätöitä? *

20. Kuinka usein haluaisit tehdä etätöitä? *

- Kerran kuussa tai harvemmin
- Muutaman kerran kuussa
- Kerran viikossa
- Useamman päivän viikossa
- Päivittäin