



## **Etätyöskentely Espanjasta Suomeen**

Leena Laapotti

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Matkailun koulutusohjelma

Opinnäytetyö

2023

## Tiiviste

<b>Tekijä</b> Leena Laapotti
<b>Tutkinto</b> Restonomi
<b>Opinnäytetyön nimi</b> Etätyöskentely Espanjasta Suomeen
<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 29
<p>Opinnäytetyö on suoritettu tutkimuksena, joka koskee etätyöskentelyä Espanjasta Suomeen. Tutkimuksen tarkoituksena on vertailla Espanjaa ja Suomea etätyöskentelyn kannalta ja selvittää, mitä mieltä kohderyhmäläiset ovat etätyöskentelystä ja onko se muuttunut koronapandemian aikana ja jälkeen.</p> <p>Teoreettisessa viitekehyksessä tarkastellaan matkailua ja etätyöskentelyä yhdessä, työhyvinvointia sekä etätyöskentelyä ulkomailla.</p> <p>Tutkimus on toteutettu kvantitatiivisena eli määrällisenä. Tutkimus toteutettiin Webropol-nettikielyn avulla kesällä 2023, johon vastasi 39 henkilöä.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että korona on vaikuttanut etätyöskentelyyn niin työntekijöiden, kuin työnantajienkin osalta. Valinta siitä, tekeekö etätöitä vai ei ja tekeekö sitä muualta kuin Suomesta on vapaampaa, kuin ennen pandemiaa.</p>
<b>Asiasanat</b> Matkailu, etätyö, Espanja, korona

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
2	Matkailu ja etätyöskentely .....	3
2.1	Matkailutrendit.....	3
2.2	Liikkuva työskentely .....	4
2.3	Korona ja etätyöskentely .....	4
3	Työhyvinvointi .....	7
3.1	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.....	7
3.2	Työhyvinvoinnin vaikutukset.....	8
3.3	Työhyvinvoinnin ilmentymät .....	9
4	Etätyö ulkomailla .....	11
4.1	Etätyöskentely Espanjassa.....	11
4.2	Etätyökäytäntö .....	11
4.3	Etätyön säännökset.....	12
5	Tutkimuksen toteutus .....	13
6	Kyselyn tulokset .....	15
7	Johtopäätökset.....	26
7.1	Tutkimuksen tulosten pohdinta.....	26
7.2	Tutkimuksen luotettavuus.....	26
8	Pohdinta .....	28
	Lähteet.....	29

## 1 Johdanto

Tässä tutkimuksessa käyn läpi teorioita, jotka koskevat etätyötä ja koronaa, matkailua, työhyvinvointia sekä kahden maan etätyökäytäntöjä. Selvitän, kuinka trendit ovat etätyöskentelyn kannalta muuttuneet ja kuinka etätyöskentely ja matkustus on kasvattanut suosiotaan viimeisten vuosien aikana.

Tutkimuksessa avataan työhyvinvointia käsitteenä ja sitä, mitä sen tulisi sisältää ollakseen toimivaa ja kuinka työhyvinvointi ilmentyy työssä. Vastapainoksi avataan myös hieman niitä asioita, jotka voivat osaltansa vaikuttaa työhyvinvointiin negatiivisesti.

Perehdyn myös hieman Espanjan etätyökäytänteisiin ja -säännöksiin listaten asioita, joita työnantajien tulee Espanjassa noudattaa.

Tutkimuksessa käydään läpi kyselyä kohta kohdalta, jossa ennalta määritetyt kysymykset koskevat tietyn kohderyhmän etätyöskentelyä Espanjasta Suomeen.

Tavoitteena on selvittää tutkimuksen kohderyhmäläisten mielipiteitä ja asenteita koskien etätyöskentelyä Espanjasta Suomeen, ja sitä, onko korona muuttanut tilannetta niin asenteiden, kuin käytänteidenkin osalta. Tutkimus on ajankohtainen, sillä Covid-19-pandemian aikana oli suuresti keskustelua etätyöskentelystä ja työntekijöiden mahdollisuuksista tehdä töitään etänä; niin Suomesta, kuin muualta maailmasta käsin.

Peittomatriisi (taulukko 1) on havainnollistamassa tutkimuksessa näkyviä kysymyksiä ja ongelmia, niiden viitekehyksiä sekä kyselyssä kysytyjä kysymyksiä ja tuloksia, jotka liittyvät toisiinsa.

<b>Alaongelma</b>	<b>Teoreettinen viitekehys</b>	<b>Kyselyn kysymykset</b>	<b>Tulokset</b>
Etätyöskentelyn mahdollisuudet ennen ja jälkeen koronan	2, 2.1, 2.2, 2.3	6, 7	6
Parantaako Espanjassa työskentely työhyvinvointia ja tuloksia?	3, 3.1, 3.2, 3.3	11, 12, 13, 14	6

Työnantajan tuki etä- työssä	4.1, 4.2, 4.3	15, 16, 17, 18	6
---------------------------------	---------------	----------------	---

Taulukko 1. Peittomatriisi

## 2 Matkailu ja etätyöskentely

Tässä luvussa etsin teoreettista tietoperustaa aiheista, jotka sisältävät jo julkaistua tietoa koskien tämän hetken suosituimpia matkailutrendejä etätyöskentelyyn liittyen. Myös aiempaa tietoa liittyen liikkuvaan työskentelyyn tutkitaan sekä otetaan selvää luvuista, jotka koskevat etätyöskentelyä liittyen koronaan.

### 2.1 Matkailutrendit

Matkailutrendit ovat matkailualan kehityssuuntia, jotka heijastavat matkailijoiden mieltymyksiä, käyttäytymistä ja tarpeita. Ne kuvastavat matkailualan muutoksia ja uusia suuntauksia, joita matkailijat seuraavat ja joihin matkailuyritykset pyrkivät vastaamaan.

Matkailutrendit voivat kattaa erilaisia alueita, kuten matkakohteiden valinta, matkailijoiden odotukset ja tarpeet, matkailumuodot, kestävä matkailu, teknologian käyttö matkailussa, ruokailu- ja majoitusmuodot, matkailupalvelut ja -kokemukset sekä markkinointi- ja myyntitavat.

Tässä raportissa käyn läpi vain niitä matkailutrendejä, jotka ovat jollain tavalla kytköksissä matkailuun sekä etätyöskentelyyn. Tämän hetken suurimmat etätyöskentelyyn liittyvät matkailutrendit ovat:

**Työmatkat ja työvapaat:** Loma, joka yhdistää työn (*business*) ja vapaa-ajan (*leisure*), tunnetaan myös nimellä *bleisure* (Ebookers Finland 2015). Ihmiset etsivät yhä enemmän kohteita, joissa he voivat tehdä etätyötä samalla, kun he nauttivat ympäristön vaihdoksesta. Monet hotellit ja lomakohteet tarjoavat nyt työmatkapaketteja, jotka sisältävät pääsyn yhteistyötiloihin, nopean Wi-Fi-yhteyden sekä muita mukavuuksia.

Työvapaiden suosio on kasvanut erityisesti nuorten aikuisten keskuudessa, jotka ovat tottuneet digitaalisen työn mahdollisuuksiin ja ovat kiinnostuneita uusista matkailukokemuksista. Myös perheet ovat alkaneet hyödyntämään työvapaiden mahdollisuuksia yhdistämällä perhelomat työntekoon. Lisäksi yhä useammat matkailijat ovat valmiita yhdistämään työn ja vapaa-ajan, mikä on lisännyt työvapaiden suosiota (Lufkin 2022).

**Digitaalinen nomadismi:** Digitaaliset nomadit ovat ihmisiä, jotka tekevät etätyötä matkustaen ympäri maailmaa erinäisissä kohteissa. Tyypillisiä etätyöpisteitä digitaalisille nomadeille on esimerkiksi kahvilat, yhteistyötilat sekä kirjastot (Chi 2022). Etätyön yleistymisen ja nopean internetin yhä laajenevan saatavuuden myötä yhä useammat ihmiset ottavat tämän elämäntyylin käyttöön.

**Hidas matkailu:** Hitaassa matkailussa keskitytään matkustamisen henkisiin vaikutuksiin ja olemaan läsnä hetkessä (Kilroy s.a.). Tämä trendi on kasvanut suosiotaan saavuttaen

etätyöntekijöitä, jotka haluavat elää paikallisina ja uppoutua täysin kulttuuriin samalla tehden etätöitä. Hidas matkailu usein sisältää pidempiä oleskeluja yhdessä kohteessa ja antaa aikaa tutustua kohteisiin, joita ei tavallisesti löydy.

**Maaseutumatkailu:** Maaseutumatkailu tarkoittaa matkustamista syrjäisille alueille tai pieniin kaupunkeihin paikalliskulttuurin ja luonnon kokemiseksi. Etätöiden myötä ihmiset eivät enää ole sidottuja kaupunkialueiden läheisyyteen toimistonsa kannalta. Tuloksena yhä useammat ihmiset valitsevat majoittumisen maaseudulla, ja vapaa-ajallaan he matkustavat lähellä oleviin kohteisiin. Tämä trendi on synnyttänyt "työskentele mistä tahansa" -käsitteen, jossa ihmiset voivat tehdä etätöitä mistä tahansa paikasta, jossa on internetyhteys.

## 2.2 Liikkuva työskentely

Liikkuva työskentely tarkoittaa työskentelyä, joka ei ole sidottu tiettyyn työnantajan nimeämään paikkaan, vaan sitä voi tehdä missä ja milloin tahansa. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi etätöskentelyä, jossa työntekijä työskentelee kodin tai toimiston ulkopuolella, esimerkiksi kahviloissa, kirjastoissa tai julkisissa tiloissa.

Trendi on yleistynyt erityisesti viime vuosina, kun teknologia on mahdollistanut yhteydenpidon ja tiedon jakamisen etänä entistä helpommin. Tämä trendi on myös saanut lisävauhtia koronapandemiasta, kun monet ovat joutuneet siirtymään etätöskentelyyn kotitoimistoiltaan. Liikkuva työskentely voi tarjota monia etuja, kuten joustavuutta ja mahdollisuuden sovittaa työ paremmin omaan elämäntilanteeseen. Se voi myös lisätä luovuutta ja tuottavuutta, kun työntekijä pääsee vaihtamaan ympäristöä ja virkistäytymään esimerkiksi liikkumalla tai nauttimalla luonnosta.

Toisaalta liikkuva työskentely voi myös tuoda haasteita, kuten työntöön keskeytymisen ja häiriötekijöiden riskin. Työympäristön vaihtaminen saattoi myös olla rajoitettua esimerkiksi koronapandemian aikana. (vmware s.a.)

Kaiken kaikkiaan liikkuva työskentely on kuitenkin yhä suosittu työskentelytapa, joka voi tarjota monia etuja ja mahdollistaa työn tekemisen entistä joustavammin.

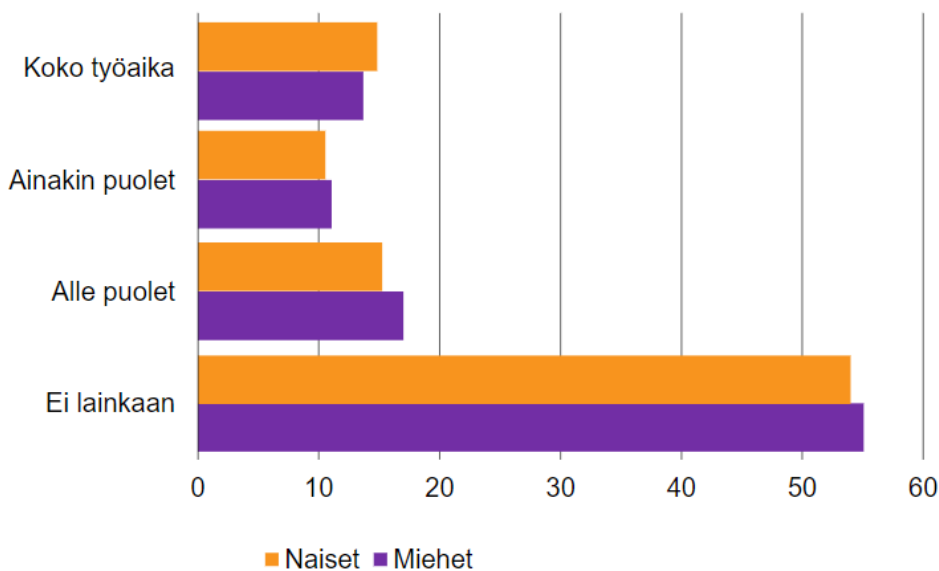
## 2.3 Korona ja etätöskentely

Koronaviruspandemia on vaikuttanut merkittävästi etätöskentelyyn sekä maailmanlaajuisesti, että Suomessa. Tässä osiossa perehdyn etätöskentelyn lukuihin Suomessa ennen, aikana ja jälkeen Covid-19-pandemian.

Tilastokeskuksen vuoden 2018 työolotutkimuksessa 28 prosenttia palkansaajista kertoi tekevänsä etätöitä. Sen lisäksi 16 prosentilla työtehtävät olisivat sallineet etätöiden teon, vaikka he eivät sitä

syystä tai toisesta tehneetkään. Noin kolme prosenttia palkansaajista kertoi, ettei työnantaja sallinut etätyötä.

Vuonna 2019 palkansaajista 14 prosenttia ilmoitti työskennelleensä koko työajan kotona. Ainakin puolet työajasta kotona työskennelleitä oli 11 prosenttia. (Kuva 1)



Kuva 1. Tilastokeskus, työvoimatutkimus 2019

Koronapandemian alettua etätyöskentelijöiden määrä kasvoi huomattavasti. Eurofondin nettikyselyyn pohjautuen selvisi, että etätöihin koronapandemian vuoksi siirtyneiden osuus oli Suomessa EU-maiden suurin. Suomessa lähes 60 prosenttia kyselyyn vastanneista oli vastannut myöntävästi kysymykseen ”Oletko alkanut tehdä töitä kotoa käsin covid-19-tilanteen vuoksi?” (Sutela 2020).

Joka seitsemäs työllinen työskenteli vuonna 2021 koko ajan kotona. Etätyön suosio on jatkunut useimmilla toimialoilla, ja niilläkin aloilla, joilla se on ollut vain osittain mahdollista, on löydetty uusia tapoja työskennellä etänä (Leskinen 2022).

Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelman julkaiseman kyselyn perusteella 67 prosenttia suurten organisaatioiden työntekijät siirtyisivät jatkossakin lähes kokonaan etätyöskentelyyn. (Kuva 2)





Kuva 2. Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma, ”Etätyön tekeminen jatkossa” 2022

Kyselyssä kerrotaan vähintään 10 henkeä työllistävien organisaatioiden näkemys siitä, kuinka etätyöstä tulisi sopia jatkossa sen henkilöstön osalta, jolle se työn luonteen puolesta on mahdollista (% organisaatioista) jaoteltuna organisaation koon mukaan. Kuvassa ovat mukana kaikki organisaatiot riippumatta siitä tehtiinkö niissä etätyötä koronapandemian aikaan vai ei (Alasoini, Hakonen & Selander 2022, 18).

### 3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, turvallisuus, terveys ja hyvinvointi. Hyvinvointi työssä vaikuttaa muun muassa työssä jaksamiseen ja sen kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa ja sairauspoissaolojen määrä laskee. (Sosiaali- ja terveysministeriö s.a.)

#### 3.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työhyvinvointi.fi on tiivistänyt tekijöitä, jotka vaikuttavat osaltaan työnhyvinvointiin. (Kuva 3) Listalla näkyvien tekijöiden lisäksi voidaan tarkentaa kohtia, jotka konkreettisesti lisäävät työnhyvinvointia, etenkin Suomessa.



Kuva 3. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Työhyvinvointi s.a.)

Suomessa on vahva työterveyshuoltojärjestelmä, joka tarjoaa työntekijöille mahdollisuuden säännöllisiin terveysneuvontaan ja terveystarkastuksiin, auttaen näin ennaltaehkäisemään sairauksia ja tukemaan työntekijöiden terveyttä.

Työhyvinvointiin kuuluu myös työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittäminen ja koulutuksen tarjoaminen, ja Suomi panostaa vahvasti koulutukseen ja ammattitaidon ylläpitämiseen. Suomessa on lait ja säädökset, jotka säätelevät työaika ja työntekijöiden oikeuksia, mikä auttaa takaamaan, että työntekijät voivat pitää kiinni kohtuullisista työajoista ja säilyttää tasapainon työn ja vapaa-ajan välillä.

Työpaikkojen turvallisuuteen kiinnitetään suurta huomiota, ja työnantajat ovat velvollisia varmistamaan turvallisen työympäristön tarjoamalla asianmukaista koulutusta turvallisuuskysymyksissä. Työhyvinvoinnin edistämiseksi korostetaan työntekijöiden osallistumista ja vaikuttamista päätöksentekoon, mikä ilmenee työpaikoilla järjestetyissä työhyvinvointikyselyissä ja muissa aloitteissa, joissa kuunnellaan työntekijöiden näkemyksiä ja tarpeita.

Työhyvinvointia tuetaan yhteistyöllä eri toimijoiden, kuten työnantajien, työntekijöiden, ammattiliittojen ja viranomaisten kesken, mikä auttaa tunnistamaan ongelmia ja kehittämään ratkaisuja.

Työuupumus ja mielenterveysongelmat ovat keskeisiä työhyvinvoinnin haasteita Suomessa, kuten monissa muissakin maissa. Suomessa on panostettu mielenterveyspalveluihin ja pyritty vähentämään työperäistä stressiä. (Työhyvinvointi s.a.)

### 3.2 Työhyvinvoinnin vaikutukset

Työhyvinvointia voidaan tarkastella niin yksilön, kuin organisaationkin kannalta. Työhyvinvointi.fi (s.a.) on listannut joitakin vaikutuksia, ja kuinka ne vaikuttavat molempien osapuolien kannalta positiivisesti. (Kuva 4)



Kuva 4. Vaikutukset yksilö- sekä organisaatiotasolla (Työhyvinvointi s.a.)

#### Yksilötasolla:

- **Psyykinen hyvinvointi:** Työhyvinvointi edistää työntekijöiden psyykkistä hyvinvointia. He voivat kokea vähemmän stressiä, ahdistusta ja masennusta.
- **Fyysinen terveys:** Hyvinvoivat työntekijät sairastavat todennäköisesti vähemmän ja ovat fyysisesti terveempiä. Heillä voi olla alhaisempi riski sairastua esimerkiksi sydän- ja verisuonitauteihin.
- **Motivaatio ja sitoutuminen:** Työntekijät, jotka kokevat työhyvinvointia, ovat yleensä motivoituneempia ja sitoutuneempia työhönsä. He kokevat tehtävänsä merkityksellisiksi ja voivat pyrkiä saavuttamaan parempia tuloksia.

#### Organisaatiotasolla:

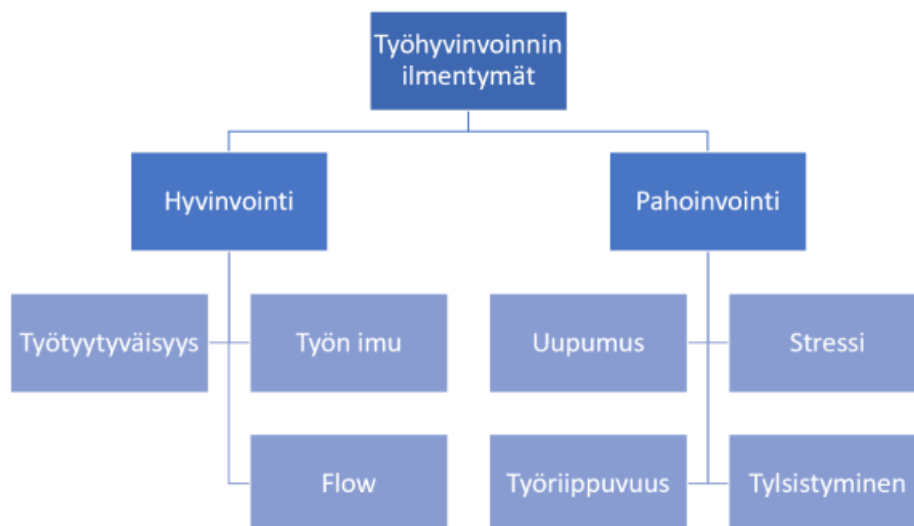
- **Työtyytyväisyys:** Hyvinvoivat työntekijät ovat yleensä tyytyväisempiä työhönsä ja organisaatioonsa. Tämä voi johtaa parempaan työilmapiiriin ja vähentää työpaikan vaihtamisen halua.

- **Tehokkuus ja tuottavuus:** Työntekijöiden hyvinvointi voi parantaa organisaation tehokkuutta ja tuottavuutta. Tyytyväiset ja motivoituneet työntekijät ovat yleensä sitoutuneempia työtehtäviinsä ja tekevät laadukkaampaa työtä.
- **Sairauspoissaolot:** Hyvä työhyvinvointi voi vähentää sairauspoissaoloja. Kun työntekijät ovat terveitä ja voivat hyvin, heidän on vähemmän tarvetta jäädä pois töistä terveydellisistä syistä.
- **Työpaikan vaihtuvuus:** Organisaatiot, jotka panostavat työntekijöidensä hyvinvointiin, voivat houkutella ja pitää kiinni osaavista työntekijöistä. Tämä voi vähentää rekrytointi- ja koulutuskustannuksia.

### 3.3 Työhyvinvoinnin ilmentymät

Työhyvinvoinnin ilmentymällä tarkoitetaan työntekijän omaa kokemusta hyvinvoinnistaan. Nämä osa-alueet ovat osa kokonaisvaltaista työhyvinvoinnin tarkastelua (Työhyvinvointi.fi s.a.).

Työntekijän omaa kokemusta työhyvinvoinnistaan mitataan esimerkiksi kyselyin. Näissä kyselyissä usein vastaan tulee kohtia kuten: työn imu, flow-tila ja työtyytyväisyys. Nämä kohdat ovat positiivisia ilmentymiä. Negatiivisia ilmentymiä ilmenee esimerkiksi tylsistymisen, stressin sekä uupumuksen osalta. (Kuva 5)



Kuva 5. Työhyvinvoinnin ilmentymät (Leppänen 2022, 11)

**Työn imulla** tarkoitetaan positiivista, innostunutta ja omistautunutta asennetta työtä kohtaan, joka saa työntekijän tuntemaan intoa ja antaumuksellisuutta työtehtäviään kohtaan. Työn imun piirteisiin liittyy: tunne innostuksesta, energisyys, uppoutuminen ja keskittyminen sekä antaumuksellisuus työtehtäviin.

**Flow-tila** kuvastaa tilaa, jossa henkilö uppoutuu täysin ja keskittyneesti johonkin tehtävään tai toimintaan niin, että hän menettää ajan tajun ja unohtaa ympäröivän maailman. Flow-tilassa olo koetaan erittäin palkitsevana ja miellyttävänä.

**Työtyytyväisyys** tarkoittaa koettua sopeutumisen astetta työssä. Se on positiivinen tunnetila, joka saadaan työn tekemisestä. Tähän vaikuttavat motivaatiotekijät, kuten tunnustuksen saaminen, menestyminen työssä ja työn mielenkiintoisuus. Myös ympäristöön liittyvät tekijät, kuten palkitseminen, sosiaaliset suhteet, työn organisointi ja työsuhteturva ovat osa työtyytyväisyyttä (Työhyvinvointi s.a.).

Negatiivisiin puoliin kuuluva **tylsistyminen** tarkoittaa tunnetilaa, jossa työntekijä ei koe työtään merkitykselliseksi. Työ ei saa innostumaan, eikä työntekijän ole mahdollista hyödyntää työssään kaikkia omaamia taitoja ja osaamisiaan.

**Stressi** voi olla seurausta monista eri tekijöistä, kuten työtehtävien vaativuudesta, aikapaineista, epävarmuudesta tai henkilökohtaisista haasteista. Kun stressi ei hallinnassa, se voi aiheuttaa haitallisia vaikutuksia työntekijöiden psyykkiselle ja fyysiselle terveydelle ja hyvinvoinnille.

## 4 Etätyö ulkomailla

Ulkomailla etätyötä tekevä ei automaattisesti kuulu Suomen sosiaaliturvaan. EU-maissa työskentelevät etätyöntekijät voivat kuitenkin hakea A1-todistusta Eläketurvakeskukselta (ETK) osoittaakseen kuulumisensa Suomen sosiaaliturvaan. A1-todistuksen myötä he saavat myös eurooppalaisen sairaanhoitokortin. (Eläketurvakeskus s.a.)

Jos todistusta ei haeta tai voida myöntää, työntekijä kuuluu EU-lainsäädännön mukaan työntekomaan sosiaaliturvaan, ja työnantajan on maksettava lakisääteiset sosiaalivakuutusmaksut kyseiseen maahan.

A1-todistuksen avulla etätyöskentely ulkomailla vakuutetaan Suomessa. Säännöt ovat samat kuin lähetetyillä työntekijöillä: Etätyö ulkomailla on tilapäistä (enintään 2 vuotta). Työntekijä kuuluu Suomen sosiaaliturvaan lähtiessään. Työ tehdään suomalaisen työnantajan lukuun. Myös yrittäjät ja apurahansaajat voivat kuulua Suomen sosiaaliturvaan ulkomailla tehtävän etätyön aikana. Kaksi tai useamman kerran vuodessa etätyötä ulkomailla tekevät vakuutetaan yleensä siinä maassa, jossa he asuvat.

### 4.1 Etätyöskentely Espanjassa

Kuten monessa muussa maassa, myös Espanjassa etätyö on yhä edelleen kasvava ilmiö, erityisesti suurimmissa kaupungeissa ja teknologia-alan yrityksissä. Monet yritykset tarjosivat etätyömahdollisuuksia työntekijöilleen, ja etenkin COVID-19-pandemian myötä etätyön suosio lisääntyi entisestään. Pandemian aikana monissa organisaatioissa oli väliaikaisia etätyöjärjestelyjä terveys- ja turvallisuussyistä.

### 4.2 Etätyökäytäntö

Espanjan työlainsäädännössä oli ennen pandemiaa säännöksiä etätyöstä, mutta ne eivät olleet yhtä laajoja kuin joissakin muissa maissa. Työnantajien tuli noudattaa tiettyjä määräyksiä, kuten tarjota asianmukaiset työolosuhteet etätyöskentelyä varten ja sopia selkeästi etätyöjärjestelyistä työntekijän kanssa. (Rivero s.a.)

Espanjan etätyökäytänteet saattoivat vaihdella suuresti eri alojen, yritysten ja organisaatioiden välillä. Joissakin yrityksissä etätyö saattoi olla osa normaalia työskentelykulttuuria, kun taas toisissa se oli vähemmän yleistä. Tärkeää on myös huomioida, että Espanjan hallitus ja viranomaiset saattoivat muuttaa etätyökäytänteitä ja -sääntöjä tarpeen mukaan, erityisesti pandemian kaltaisten tilanteiden yhteydessä.

### 4.3 Etätyön säännökset

Työnantajan on tarjottava etätyötä tekeville työntekijöille asianmukaiset työolosuhteet, mukaan lukien tarvittavat työvälineet ja -materiaalit. Lisäksi työnantajan on huolehdittava etätyöntekijöiden työterveydestä ja -turvallisuudesta, tarjottava tarvittava koulutus ja ohjeistus turvalliseen etätyöskentelyyn.

Mahdolliset etätyöstä aiheutuvat ylimääräiset kustannukset, kuten tietoliikennekustannukset, tulee korvata työntekijälle. Työaika ja lepoaikoja koskevat säännökset ovat voimassa myös etätyöskentelyn aikana, ja työntekijällä on oikeus pitää taukoja noudattaen työaikalainsäädäntöä. Lisäksi työnantajan on huolehdittava riittävästä tietoturvasta etätyöskentelyn aikana (CMS s.a.).

## 5 Tutkimuksen toteutus

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, ovatko vastaajat päätyneet Espanjaan oma-aloitteisesti vai onko kenties koronapandemia vaikuttanut ihmisten tapaan suhtautua etätyöskentelyyn, ja siihen, että sitä voi suorittaa lähestulkoon mistä vain. Selvityksessä on myös se, kokevatko vastaajat, että juuri Espanjassa olo parantaisi heidän suoritustaan työn suhteen, vai olisiko lopputulos sama esimerkiksi Suomesta tehtynä.

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena eli määrällisenä tutkimuksena. Määrällinen tutkimus on tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntaus, joka perustuu kohteen kuvaamiseen ja tulkitsemiseen tilastojen ja numeroiden avulla (koppa.jyu.fi 2015). Tutkimus haluttiin toteuttaa kvantitatiivisena, sillä tutkimuksen aiheeseen pyrittiin saamaan useampi kanta, sen sijaan, että vain kourallinen vastaajia kertoisi kokemuksistaan ja mietteistään. Vastauksia pystyttiinkin analysoimaan suoraan numeroin ja prosentein.

Tutkimuksen kohderyhmässä oli henkilöitä, jotka työskentelevät tai ovat joskus työskennelleet etänä Espanjasta Suomeen. Tutkimus aloitettiin tavanomaisilla kysymyksillä, kuten vastaajan sukupuoli, iällä ja tutkimuksen kannalta tärkeimmällä asialla, tekeekö tai onko vastaaja joskus tehnyt etätöitä Espanjasta Suomeen (kysymykset 1–3). Tutkimuksen kysymykset 4 ja 5 koskee aikaa, jonka vastaaja on yhteensä työskennellyt Espanjasta Suomeen ja millä alalla vastaaja työskentelee. Tutkimuksen kysymyksissä 6 ja 7 haluttiin selvittää, ovatko vastaajat siirtyneet Espanjaan etätyöskentelyyn koronan aikana ja jälkeen, vai ovatko he tehneet sitä jo ennen pandemian puhkeamista.

Kyselyn kysymyksissä 8 ja 9 otettiin selvää ovatko vastaajat tehneet etätöitä myös Suomesta käsin, ja mikäli he ovat, kokevatko he eroja etätyöskentelyn suhteen Suomessa tai Espanjassa. Kysymyksissä 13 ja 14 kysyttiin kokevatko vastaajat mitään negatiivista Espanjassa etätyöskentelystä ja jos voisivat, niin muuttaisivatko he mitään, jotta etätyöskentelystä Espanjassa tulisi mielekkäämpää.

Kyselyssä kysyttiin myös muutama kysymys koskien vastaajien työnantajia; onko työnantaja tukenut vastaajien etätyöskentelyä Espanjasta, ja jos ovat, niin miten. Selvityksessä oli myös se, onko työnantaja tukenut etätyöskentelyä Espanjasta ennen koronapandemian alkua.

Tutkimus suoritettiin Webropol-nettikyselyn avulla. Webropol on työkalu online-kyselytutkimusten tekemiseen ja raportointiin. Sen käyttökohteisiin kuuluu esimerkiksi markkina- ja asiakastytyväisyystutkimukset, kutsut ja ilmoittautumiset sekä työtyytyväisyystutkimukset. Kysymykset luotiin kaksi viikkoa etukäteen, jotta saatiin varmistettua testin toimivuus. Kysely lähetettiin kahdelle



koehenkilölle, jotta saatiin selville, että kysely on johdonmukainen ja etenee järkevästi. Mikäli vastaan tuli epäjohdonmukaisuutta, tai koehenkilö koki, että kysymys ei ole helposti ymmärrettävissä, kysymyksiä muutettiin. Tällaisia testikierroksia suoritettiin kolmesti, ennen kuin koettiin, että kysely on valmis julkiseen jakoon.

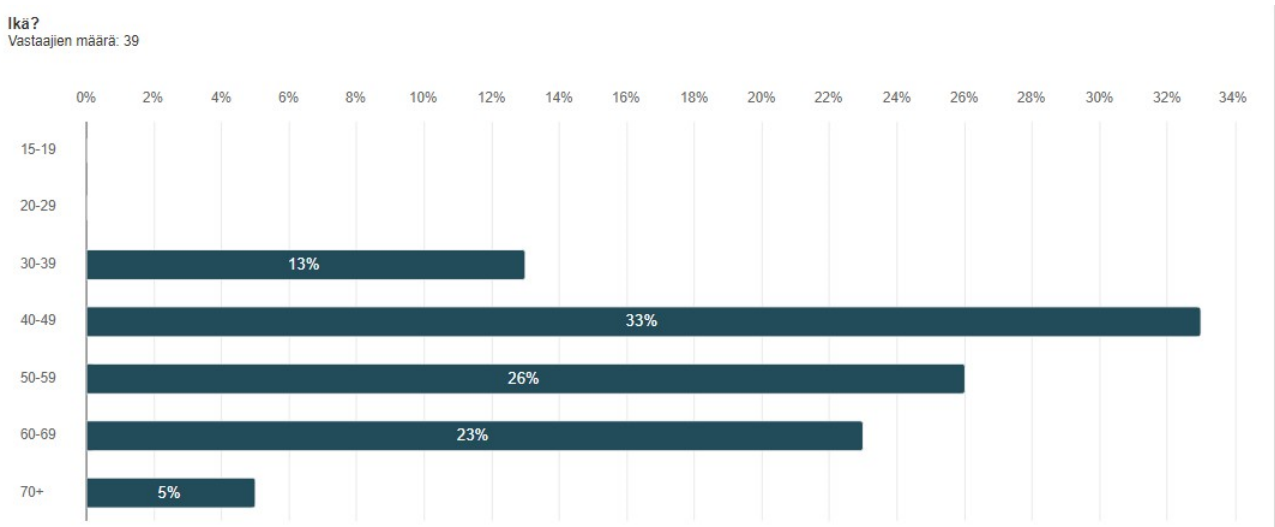
Nettilinkkiä kyselyyn jaettiin Facebookissa eri Espanja-aiheisiin ryhmiin, kuten "Aurinkorannikon Suomalaiset", "Costan Suomalaiset" sekä "Torrevieja.fi – keskustelut". Kyselyä jaettiin myös henkilökohtaisesti sellaisille ihmisille, joiden tiedettiin olevan kyselyn kohderyhmää, tai heidän tuttavapiiristään löytyy tällaisia henkilöitä.

Kyselyn annettiin olla avoinna vastauksille kuukauden (1.6.–1.7.) ajan. Kuukauden jälkeen se suljettiin, jonka jälkeen aloin analysoimaan saamia vastauksia.

## 6 Kyselyn tulokset

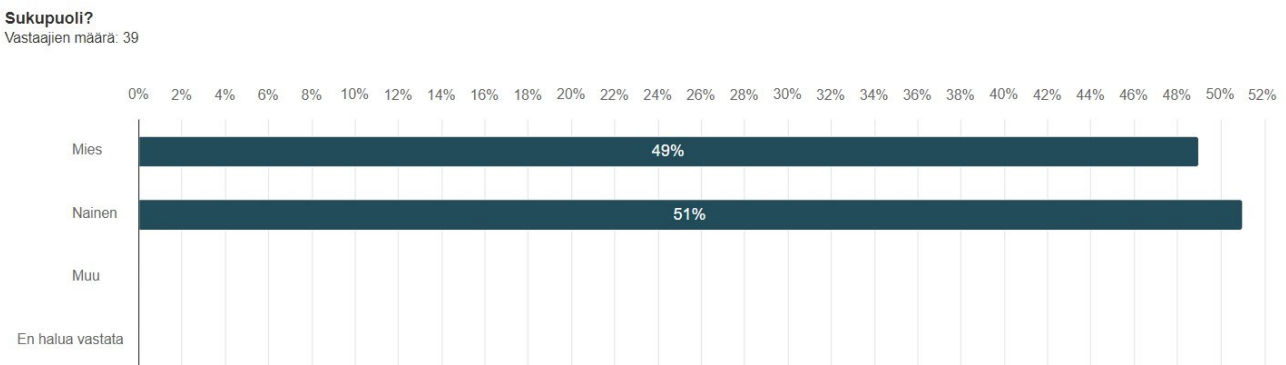
Tässä osiossa selitetään kyselyn kysymykset, sekä kerrotaan, kuinka kyselyyn osallistuneet ovat vastanneet. Vastauksia kyselyyn tuli yhteensä 39 kappaletta.

Ensimmäiseksi selvitettiin vastaajien ikäjakauma. Vastaajia oli eniten ikäryhmästä 40–49-vuotiaat, 33 prosenttia kaikista vastaajista. Toiseksi eniten vastaajia oli ikäryhmästä 50–59-vuotiaat 26 prosentilla. (Kuva 6)



Kuva 6. Ikäjakauma, Webropol-kysely 2023

Seuraavaksi kyselyssä kysyttiin vastaajan sukupuolta. Vastausvaihtoehtoina oli mahdollista vastata miehen tai naisen lisäksi muu, tai jättää kokonaan kertomatta. Vastaukset jakautuivat kuitenkin hyvin tasaisesti. Naisia ollen vain 2 prosenttia enemmän miehiä kaikista vastaajista. (Kuva 7)



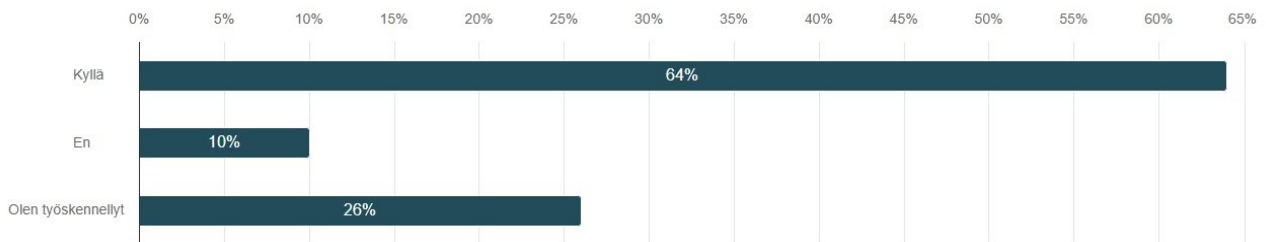
Kuva 7. Sukupuoli, Webropol-kysely 2023

Kolmas kysymys koski itse tutkimuksen aihetta, ja karsi pois ne vastaajat, jotka eivät kohderyhmään kuuluneet. Kysymyksessä kysyttiin, työskenteleekö vastaaja etänä Espanjasta Suomeen. Vastausvaihtoehtojen kyllä ja ei lisäksi oli mahdollista vastata ”olen työskennellyt”, jolloin vastaaja

pystyi edelleen suorittamaan kyselyn loppuun. 10 prosenttia vastaajista vastasi ”en”, jolloin kysely päättyi heidän osaltaan. (Kuva 8) Näin ollen lopullinen määrä vastaajia oli 35 kappaletta. Vastaajista 64 prosenttia kertoi työskentelevänsä etänä Espanjasta Suomeen, kun taas 26 prosenttia kertoi joskus työskennelleensä.

Työskenteletkö etänä Espanjasta Suomeen?

Vastaajien määrä: 39

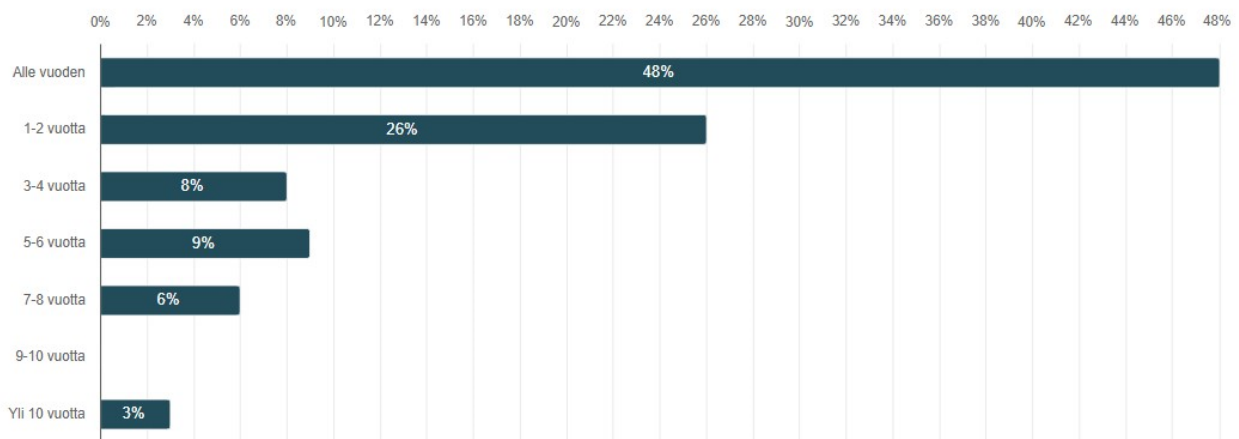


Kuva 8. Etätyöskentelijöiden määrä, Webropol-kysely 2023

Kyselyn neljännessä kysymyksessä kysyttiin, kuinka kauan vastaaja on yhteensä työskennellyt etänä Espanjasta Suomeen. Vastausvaihtoehdot olivat alle vuodesta yli kymmeneen vuoteen vaihtuen aina vuoden välein. Suurin osa vastaajista, 48 prosentilla kertoi työskennelleensä alle vuoden. Vastaajista 26 prosenttia kertoi työskennelleensä 1–2 vuotta ja loput vastaajista olivat työskennelleet enemmän. (Kuva 9)

Kuinka kauan olet yhteensä työskennellyt etänä Espanjasta Suomeen?

Vastaajien määrä: 35



Kuva 9. Aika yhteensä, jonka vastaajat ovat tehneet etätöitä Espanjasta Suomeen, Webropol-kysely 2023

Kyselyn viides kysymys kuului ”Millä alalla työskentelet”, johon vastaajat saivat antaa avoimen vastauksen. Kolmestakymmenestäviidestä vastauksesta 11 vastaajaa kertoi työskentelevänsä IT- tai ICT-alalla eli tietotekniikka-alalla. Tämä on 31 prosentilla selkeästi suurin ryhmä vastaajista.

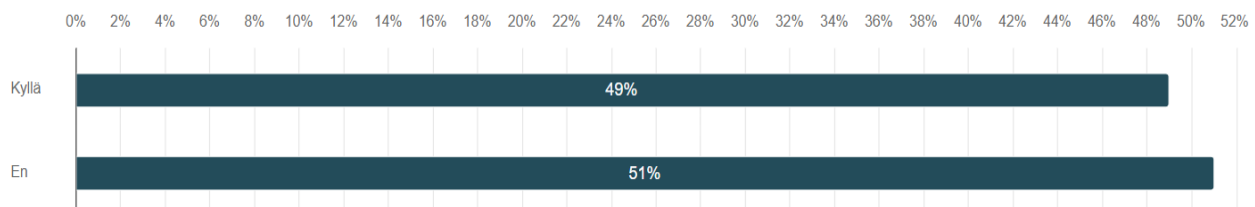
Koulutus, telemarkkinointi sekä terveydenhuolto ovat myös mainittuna useammin, kuin kerran. Muita aloja kuten esimerkiksi: kääntäjä, freelancer sekä psykoterapeutti ovat mainittuna vain kerran. (Kuva 10)

Vastaukset	
▼ Kääntäminen (kielten)	▼ ICT
▼ Toimittaja, freelance	▼ Koulutus
▼ IT-ala	▼ Asiantuntija liikenne
▼ IT-ala	▼ Taloushallinto
▼ IT	▼ Markkinointi, koulutus,
▼ Puhelinmyynti	▼ Asiakaspalvelu
▼ IT	▼ Terveydenhuolto
▼ Vähittäiskaupan- ja tukkukaupan alalla johtotehtävissä.	▼ IT
▼ Olen psykoterapeutti.	▼ Opetusala
▼ Telemarkkinointia	▼ Design
▼ Markkinointiviestintä	▼ ICT-palvelut
▼ IT	▼ Telemarkkinointi
▼ Hankinta	▼ It-ala
▼ Isännöinti	▼ Tekninen tukkukauppa
▼ IT-asiantuntija	▼ Terveydenhuolto
▼ Metsäteollisuus	▼ Taloushallinto
	▼ Vakuutusala
	▼ IT
	▼ sijoitus

Kuva 10. Alat, joilla vastaajat kertoivat työskentelevänsä, Webropol-kysely 2023

Tässä vaiheessa kyselyä haluttiin selvittää, kuinka korona- eli covid-19 pandemia on vaikuttanut vastaajien etätyöskentelyyn Espanjasta. Kysymyksessä kysyttiin ”Työskentelitkö etänä Espanjasta ennen Covid-19 pandemiaa?” 49 prosenttia vastaajista ilmoitti työskennelleensä etänä Espanjasta ennen Covid-19 pandemiaa, kun taas 51 prosenttia vastaajista kertoi, etteivät he olleet tehneet etätyötä kyseisestä paikasta ennen pandemian alkamista. (Kuva 11)

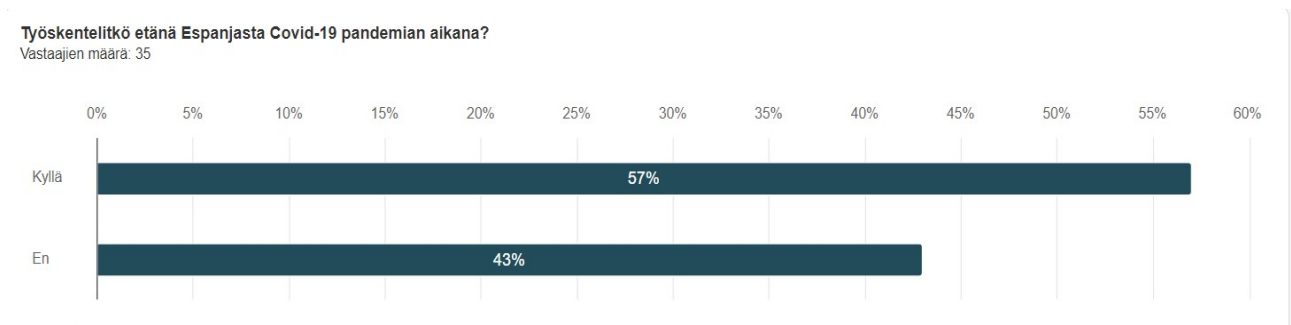
Työskentelitkö etänä Espanjasta ennen Covid-19 pandemiaa?  
Vastaajien määrä: 35



Kuva 11. Etätyöskentelijöiden määrä ennen pandemiaa, Webropol-kysely 2023

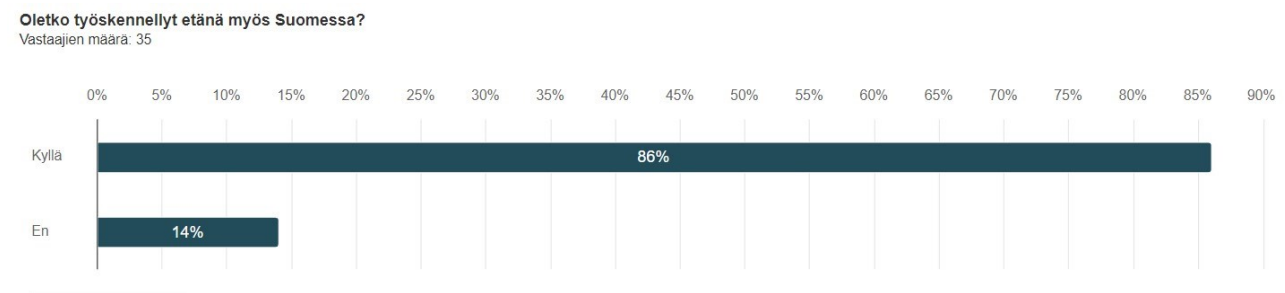
Seuraava kysymys koski etätyöskentelyä Covid-19 pandemian aikana. Kysymyksessä kysyttiin, työskentelivätkö vastaajat etänä Espanjasta koronapandemian ollessa käynnissä. Vastaajista 57

prosenttia kertoi työskennelleensä etänä Espanjasta, kun taas 43 prosenttia vastasi, että ei työskennellyt. (Kuva 12)



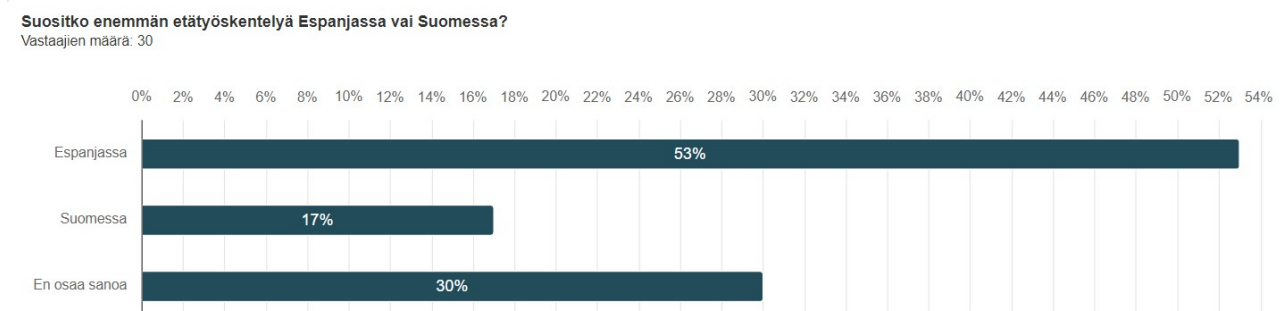
Kuva 12. Etätyöskentelijöiden määrä pandemian aikana, Webropol-kysely 2023

Kyselyssä tiedusteltiin, ovatko vastaajat koskaan työskennelleet etänä Suomessa. Vastaukset jakautuivat seuraavasti: 86 prosenttia vastaajista ilmoitti työskennelleensä etänä myös Suomessa, kun taas 14 prosenttia ilmoitti, etteivät he ole tehneet töitä etänä Suomessa. (Kuva 13)



Kuva 13. Myös Suomessa etänä työskennelleet, Webropol-kysely 2023

Seuraavaksi kyselyssä haluttiin selvittää, onko vastaajilla preferenssejä maan suhteen, mitä etätyöskentelyyn tulee. Kyselyssä tiedusteltiin vastaajien mieltymystä etätyöskentelyyn Espanjassa verrattuna Suomeen. Vastausten jakauma oli seuraava: 53 prosenttia vastaajista suosi enemmän etätyöskentelyä Espanjassa, kun taas 17 prosenttia ilmoitti suosivansa etätyötä Suomessa. Lisäksi 30 prosenttia vastaajista ei osannut sanoa kumpaa vaihtoehtoa he suosisivat enemmän. (Kuva 14)



Kuva 14. Etätyöskentelijöiden preferenssi maasta, jossa he työskentelevät, Webropol-kysely 2023

Vastaajilta kysyttiin miksi he suosivat enemmän Espanjaa tai Suomea maana etätyöskentelyssä. Vastausten perusteella korostuvat tekijät kuten ilmasto, rentous, säätila, mahdollisuus työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen sekä alhaisemmat elinkustannukset, jotka houkuttelevat vastaajia suosiamaan etätyöskentelyä Espanjassa. Monet näistä tekijöistä liittyvät parempaan elämänlaatuun, valoon ja aurinkoon, jotka ovat osa Espanjaa houkuttelevana vaihtoehtona etätyöpaikkana.

Kyselyssä he, jotka vastasivat suosivansa Suomea etätyöskentelyssä, kertoivat he syiksi esimerkiksi sidokset Suomeen, tekemiset sekä syyt liittyen työnantajaan. (Kuva 15)

Miksi?	
Vastaajien määrä: 21	
Vastauksia yhteensä 21, joista 21 näkyvillä. Näytä vain 10 vastausta tai lue kaikki avoimet vastaukset <a href="#">Word</a> tai <a href="#">PDF</a> -dokumentissa	
Vastaukset	
Ympäristö	
Ilmasto, hinnat, rentous	
Säätila töiden jälkeen.	
Työnantaja ei anna työskennellä Espanjasta käsin kuin kuukauden vuodessa.	
Ilmasto, yleinen ilmapiiri ja hintataso.	
Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen onnistuu Espanjassa paremmin.	
Molemmissa tilanteen mukaan. Toistaiseksi vielä Suomessa enemmän ajastani.	
Parempi sää yms. Työpäivän jälkeen.	
Aurinko ja stressitön elämäntapa Työnteko on kannattavampaa kun eläminen on halvempaa	
Aikaero Suomeen ja Suomen työaikoihin	
Suomessa enemmän sidoksia ja tekemistä	
Lämmintä	
Aurinkoisessa säässä työn teko mukavampaa	
Valoa riittää myös työpäivän jälkeen, Suomessa kun aloitat työpäivän ja lopetat sen niin talvella on pimeää.	
Työhyvinvointi paranee. Talven pimeyden sijaan espanjassa voi työpäivän jälkeen vielä ulkoilla.	
Suurin syy on valo ja etätyö mahdollisti talviaikana tämän. Etätyö itsessään ei tuntunut niin yksinäiseltä Espanjassa kuin Suomessa, koska töiden jälkeen pääsi latautumaan aurinkoon ja muutenkin oli vain parempi fiilis	
Espanjalainen elämäntyyli viehättää minua. Samoin alhaisemmat elinkustannukset	
Haluan asua ulkomailla ja espanjassa ja etätyö mahdollistaa sen	
Osittain molemmissa	
50/50 suomi espanja. Syksy/talvi, kiva sää ja hyvät urheilumahdollisuudet	
parempi sää, edullisemmat elinkustannukset	

Kuva 15. Syitä, miksi suositaan Suomea tai Espanjaa etätyömaana enemmän, Webropol-kysely 2023

Vastaajilta kysyttiin heidän mielipidettään etätyöskentelyn mielekkyydestä liukukytkimen avulla. Kytkimen toisessa päässä oli vaihtoehto ”ei yhtään mielekästä”, joka oli arvoltaan nolla ja toisessa päässä ”hyvin mielekästä”, joka sen sijaan oli arvoltaan kymmenen. Kytkimen puolella välissä oli myös kohta ”jonkin verran mielekästä”, jonka arvo puolestaan oli viisi. Vastaajat saivat itse liikuttaa kytkintä siihen kohtaan, mitä itse kokevat etätyöskentelyn mielekkyyden heille olevan.

Vastausten keskiarvoksi syntyi lopulta 9,4, mediaanin ollessa kuitenkin 10. Pienimmäksi arvoksi kyselyssä annettiin 6 ja suurimmaksi arvoksi 10. (Taulukko 2)

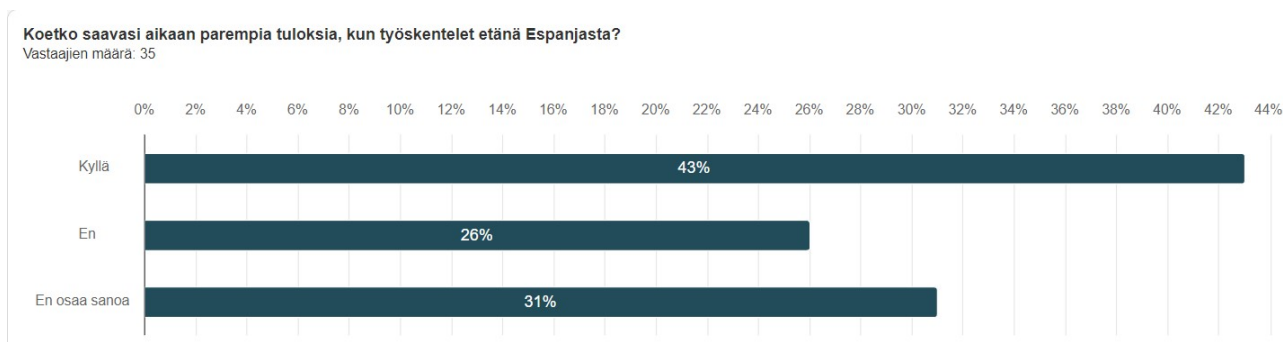
## Kuinka mielekkäänä pidät etätyöskentelyä?

Vastaajien määrä: 35

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
6,0	10,0	9,4	10,0	328,0	0,9

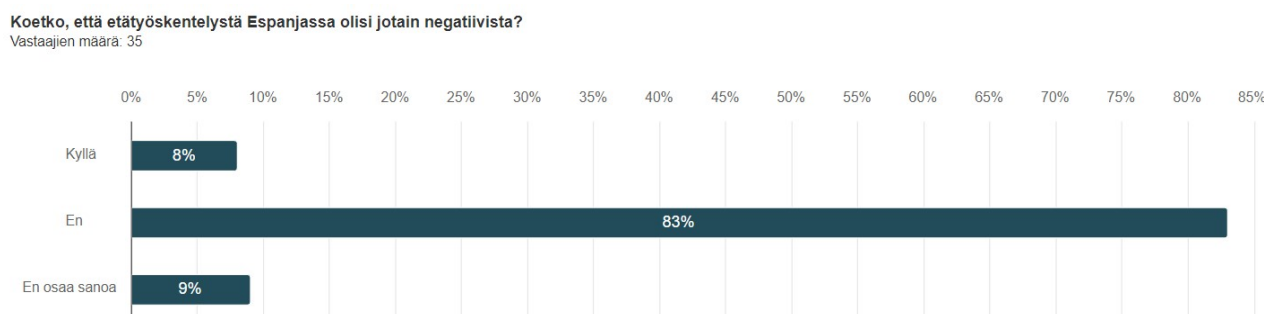
Taulukko 2. Etätyöskentelyn mielekkyys arvoissa, Webropol-kysely 2023

Seuraavaksi kyselyssä selvitettiin vastaajien mielipide etätyöskentelyn vaikutuksista työsuorituksiin Espanjasta käsin. Vastaajista 43 prosenttia oli sitä mieltä, että heidän työtuloksensa paranevat, kun he työskentelevät etänä Espanjasta. Sen sijaan 26 prosenttia oli sitä mieltä, ettei työtulos parane. Vastaajista 31 prosenttia ei osannut vastata paraneeko heidän työtuloksensa vai ei. (Kuva 16)



Kuva 16. Työtulosten parantuminen etätyön vuoksi, Webropol-kysely 2023

Tämän jälkeen selvitettiin, kokevatko vastaajat mitään negatiivista etätyöskentelystä Espanjasta. Vastaajista 83 prosenttia oli sitä mieltä, että siinä ei ole mitään negatiivista, 9 prosenttia vastaajista ei osannut vastata kysymykseen ja 8 prosenttia oli sitä mieltä, että etätyöskentelystä Espanjasta löytyisi jotain negatiivista. (Kuva 1)



Kuva 157. Espanjasta etätyöskentelyn negatiivisuus, Webropol-kysely 2023

Edellisen kysymyksen jälkeen haluttiin selvittää, mitkä ne negatiiviset asiat ovat heille, jotka kyselyyn vastasi ”kyllä”. Syiksi tuli muun muassa Espanjan valoisuus ja sitä kautta motivaation puute, Espanjan hitaammat nettiyhteydet sekä laitteiden huoltoon saamisen vaikeus Espanjasta käsin. (Kuva 18)

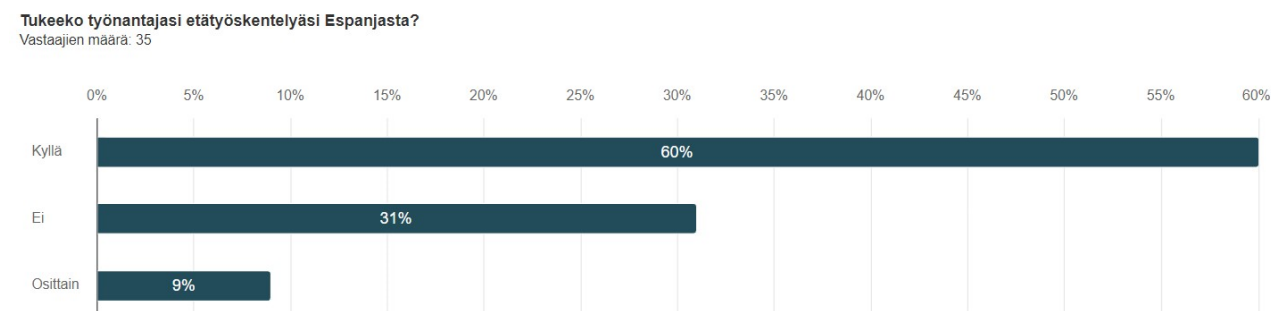
**Mitä?**  
Vastaajien määrä: 3

Vastauksia yhteensä 3, joista 3 näkyvillä. Näytä vain 10 vastausta tai lue kaikki avoimet vastaukset [Word](#) tai [PDF](#) -dokumentissa

Vastaukset	
▼	Espanjassa on valoisaa ja aurinkoista, henkisesti ei ole niin motivoitunut työskentelyyn kun tekisi mieli olla ulkona. Mutta se on motivaatiojuttu eikä sinällään vaikuta varsinaiseen työn suorittamiseen.
▼	Netti yhteydet saisi olla nopeammat
▼	Työpaikan ollessa Suomessa laitteiden huolto, saaminen yms. on haastavaa.

Kuva 18. Syitä siihen, miksi etätyöskentely Espanjassa on negatiivista, Webropol-kysely 2023

Kyselyssä haluttiin myös selvittää se, tukevatko vastaajien työnantajat työntekijöidensä etätyöskentelyä Espanjasta. Kysymykseen ”tukeeko työnantajasi etätyöskentelyä Espanjasta?” vastasi myöntävästi 60 prosenttia, kun taas kielteisen vastauksen antoi 31 prosenttia vastaajista. Yhdeksän prosenttia vastasi, että työnantaja tukee Espanjasta etätyöskentelyä osittain. (Kuva 19)



Kuva 19. Työnantajien tuki etätyöskentelylle, Webropol-kysely 2023

Edellisen kysymyksen jälkeen haluttiin selvittää millä tavoin vastaajien työnantajat tukevat heidän etätyöskentelyään Espanjasta. Ne 60 prosenttia, jotka vastasivat myönteisesti kysymykseen, kertoivat, että työnantaja tukee etätyöskentelyä esimerkiksi antamalla mahdollisuuden kuukauden mittaisiin etätöihin Espanjasta käsin vuoden aikana. Toinen vastaajista kertoi, että työnantaja mahdollistaa laitteiden viennin Espanjaan. (Kuva 20) Suuri osa vastaajista kertoi myös olevansa yrittäjiä, jolloin heillä on vapaus itse päättää työpaikkansa sijainti.



### Miten?

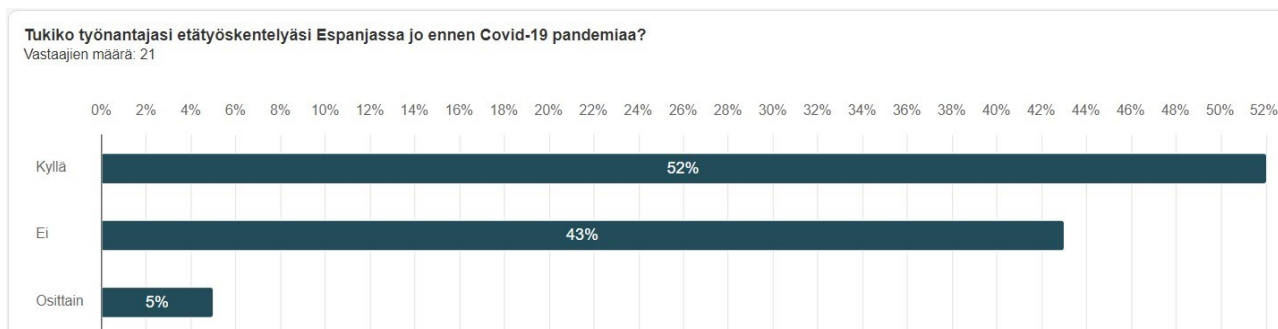
Vastaajien määrä: 24

Vastauksia yhteensä 24, joista 24 näkyvillä. Näytä vain 10 vastausta tai lue kaikki avoimet vastaukset Word tai PDF -dokumentissa

	Vastaukset
▼	Hyväksyy
▼	Ei ole koskaan pistänyt vastaan ja on sopeutunut hieman erilaisiin aikatauluihini
▼	Saamme tehdä yhden kuukauden etätöitä vuodessa Espanjassa / ulkomailla
▼	Tarjoamalla mahdollisuuden pelkkään etätyöskentelyyn ja päivittäiset Teams palaverit antaa tukea työskentelyyn
▼	Maksaa pientä etätyökorvausta
▼	Omistan itse yrityksen, joten voin päättää miten hoidan työni. Yrityksessä myös muille etätyö on mahdollista.
▼	Olen itse oma työnantajani.
▼	Olen yksinyrittäjä.
▼	Yrittäjä
▼	Antaa mahdollisuuden alle 1 kk etätyöjaksoille.
▼	Eivät vaadi minkäänlaista läsnäoloa suomessa
▼	Antaa luvan tehdä etätöitä Espanjasta
▼	Pysyvästi en voi etänä Espanjasta tehdä, mutta sovittaessa ja jos ei ole fyysisiä tapaamisia on ok
▼	Voi tilanteen mukaan itse päättää misä tekee työt
▼	Vapaus
▼	Olen yrittäjä
▼	Saan työskennellä etänä, kaikki työnantajat ei salli sitä
▼	Mahdollistaa sen.
▼	Työsopimusta tehdessäni kerroin, että tulisin opettamaan Suomessa asuvia opiskelijoita Espanjasta
▼	Täysi vapaus tehdä työtä täältä
▼	Suhtautui alusta asti vain positiivisesti.
▼	Antaa luvan tehdä niin
▼	Saa viedä laitteet espanjaan
▼	sparraa, olen yrittäjä, mutta siis toinen vanhempi osakas, ei esimies

Kuva 20. Vastauksia, miten työnantaja tukee vastaajien etätyöskentelyä, Webropol-kysely 2023

Kyselyssä haluttiin myös selvittää, ovatko vastaajien työnantajat tukeneet heidän etätyöskentelyään Espanjasta jo ennen kuin koronapandemia syntyi. Vastaajista 52 prosenttia vastasi ”kyllä”, kun taas 43 prosenttia vastasi ”ei”. Viisi prosenttia vastaajista vastasi työnantajan tukeneen etätyöskentelyä osittain. (Kuva 21) Tämä kysymys oli osoitettu heille, jotka vastasivat myöntävästi aiempaan kysymykseen koskien työnantajien tukea etätyölle Espanjasta.



Kuva 21. Työnantajien tuki etätyölle ennen koronapandemiaa, Webropol-kysely 2023

Kuten aiemmin, myös tässä vaiheessa haluttiin selvittää, kuinka työnantajat ovat tukeneet heitä, jotka aiempaan kysymykseen ovat vastanneet ”kyllä”. Moni vastaajista kertoo, että työnantaja antaa luvan työskennellä etänä mistä vain. Yksi vastaaja kertoo työnantajan maksaneen esimerkiksi nettiyhteydet, joita työntekoon tarvitaan. (Kuva 22)

#### Miten?

Vastaajien määrä: 11

Vastauksia yhteensä 11, joista 11 näkyvillä. [Näytä vain 10 vastausta](#) tai lue kaikki avoimet vastaukset [Word](#) tai [PDF](#) -dokumentissa

Vastaukset	
🔻	ks. 16
🔻	Heille on aivan sama missä kirjoitan
🔻	Meidän firmassa on ollut mahdollisuus työskennellä etänä jo monia vuosia
🔻	Yritys maksaa luonnollisesti nettiyhteydet jne, joita tarvitsen työntekoon. Olen järjestänyt asiat niin, että kuulun sosiaaliturvani ja veroni myös Espanjaan.
🔻	ks. edellinen
🔻	Yrittäjänä itse päätän
🔻	Antoi luvan tehdä etätyötä mistä vain
🔻	Vapaus
🔻	Sai lähteä, ei ongelmia luvan saamisessa.
🔻	Etätyö oli ok jo vuosia ennen covidia
🔻	samoin kuin nyt

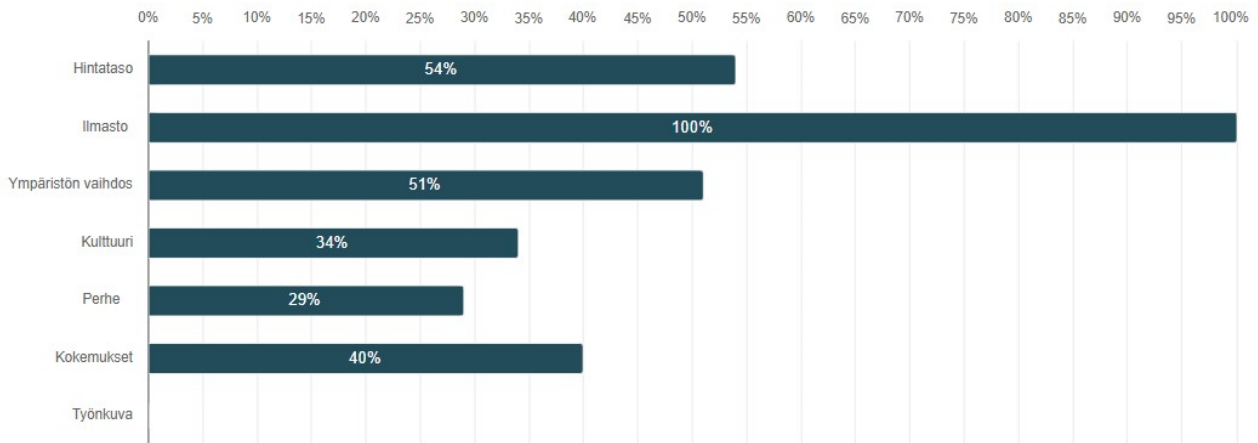
Kuva 22. Työnantajien tuki etätyölle ennen koronapandemiaa, Webropol-kysely 2023

Kyselyn lähestyessä loppua haluttiin myös selvittää monivaihtoehtokysymyksellä syitä siihen, miksi vastaajat ovat päätyneet juuri Espanjaan tekemään etätöitä. Kysymys esitettiin niin, että vastaajien tuli valita ne vaihtoehdot, jotka he kokevat olevan lähimpänä syiksi siihen, miksi he ovat Espanjaan päätyneet etätöihin. Valintojen määrällä ei ollut ylärajaa, mutta vähintään yksi vaihtoehtoista oli valittava. Vastausvaihtoehdoiksi annettiin: hintataso, ilmasto, ympäristön vaihdos, kulttuuri, perhe, kokemukset ja työnkuva.

Vastaajista 54 prosenttia vastasi syynä olleen Espanjan hintataso. Ilmaston valitsi jokainen vastaajista, eli 100 prosenttia. Ympäristön vaihdoksen valitsi 51 prosenttia, kun taas kulttuurin valitsi 34

prosenttia vastaajista. Vaihtoehdon ”perhe” valitsi 29 prosenttia vastaajista ja 40 prosenttia kertoi syynä olevan kokemukset. Kukaan vastaajista ei valinnut vaihtoehtoa ”työnkuva”. (Kuva 23)

Valitse ne vaihtoehdot, jotka koet olevan lähimpänä syiksi siihen, miksi olet päätnyt Espanjaan tekemään etätöitä  
Vastaajien määrä: 35, valittujen vastausten lukumäärä: 108



Kuva 23. Syitä Espanjaan etätöihin lähdölle, Webropol-kysely 2023

Kyselyn viimeisenä kysymyksenä kysyttiin avoin kysymys: ”Jos voisit, niin mitä asioita muuttaisit etätöskentelyssäsi, jotta siitä tulisi mielekkäämpää?” Kysymys ei ollut pakollinen, joten vastaukseen ei ollut välttämätöntä vastata mitään. (Kuva 24)

Jos voisit, niin mitä asioita muuttaisit etätöskentelyssäsi, jotta siitä tulisi mielekkäämpää?

Vastaajien määrä: 20

Vastauksia yhteensä 20, joista 20 näkyvillä. Näytä vain 10 vastausta tai lue kaikki avoimet vastaukset [Word](#) tai [PDF](#) -dokumentissa

Vastaukset
⌵ Aikataulutus
⌵ Ei tule mitään mieleen
⌵ Hankkisin paremmat kalusteet työn tekemiseen.
⌵ Espanjan asunotomme on pieni, ylimääräinen työhuone eli suurempi asunto olisi parempi jotta työn voisi helpommin ”jättää taakse” työpäivän jälkeen
⌵ Ei ole tällä hetkellä tarvetta muuttaa mitään :)
⌵ En mitään.
⌵ Jatkossa enemmän ja pidempiä aikoja Espanjassa
⌵ En mitään. Parasta elämässäni mitä tiedän tai voisin kuvitella
⌵ täysi vapaus tehdä töitä mistä vaan . Poistaisi sen pienen stressin siitä, että käsky käy konttorille ja oletkin Espanjassa.
⌵ Saisin perheen lähemmäksi
⌵ Enemmän yhteisiä teams palaverieita.
⌵ Ei tarvetta muutoksille
⌵ Ergonomia voisi olla parempi.
⌵ Mahdollisuus vaikuttaa enemmän loma- ja työaikoihini
⌵ Etätöy on mitä on, toki välillä olisi kiva tavata enemmän kasvojen kautta, mutta koen silti olevani pussan puolella kun saan asua espanjassa ja työskennellä taältä
⌵ Ergonomisempi työpiste.
⌵ En muuttaisi mitään.
⌵ Työyhteisö olisi ajoittain ihana
⌵ Parempi työpiste, ergonomia kuntoon
⌵ Olin pidempiä jaksoja kerrallaan. Ei johdu työnantajasta vaan perhetilanteesta.

Kuva 24. Kuinka tehdä työstä mielekkäämpää, Webropol-kysely 2023

Vastauksia tuli 20 kappaletta ja kuusi niistä oli vastaukseltaan ”en mitään”. Muita syitä, joita vastaajat kertoivat, oli muun muassa: aikataulut, ergonomia, pidemmät ajanjaksot Espanjassa, työyhteisö sekä mahdollisuus vaikuttaa enemmän omiin työ- ja loma-aikoihin.

## 7 Johtopäätökset

### 7.1 Tutkimuksen tulosten pohdinta

Tutkimustulosten pohjalta voidaan tehdä johtopäätöksiä. Tässä tapauksessa tutkimuksessa kävi ilmi, että suuri osa vastaajista ei ole tehnyt etätöitä Espanjasta vuotta pidempään, joten etätöskentely Espanjasta Suomeen on kasvanut koronavuosien aikana. Kysymyksistä ja vastauksista ei se ilmene, ovatko vastaajat tehneet töitä yhtenäisesti alle vuoden verran vai ovatko he tehneet töitä Espanjasta osissa.

Hieman alle puolet vastaajista kertoi, että he eivät työskennelleet etänä Espanjasta ennen koronapandemiaa, mutta kun kysyttiin työskentelystä koronapandemian aikana, oli myöntäviä vastauksia jo yli 50 prosenttia. Näin ollen pystytään päättelemään, että suosio todella on kasvanut.

Lähes jokainen vastaaja kertoi työskennelleensä myös Suomessa joskus etänä, mutta kun heiltä kysyttiin kumpaa maata, Suomea vai Espanjaa he enemmän suosivat etätöskentelymaana, vastasi yli puolet suosivansa Espanjaa. Kysyttäessä, onko Espanjassa etätöskentelyssä jotain negatiivista, saaden kolme myöntävää vastausta ja heiltä kysyttäessä ”mitä?”, oli vastauksena esimerkiksi ”liian valoisaa ja aurinkoista”. Tästä pystyykin päättelemään, että negatiivisuus ei välttämättä olekaan työskentelyn kannalta kovin kriittistä.

Kysymyksistä pystyy päättelemään myös sen, että koronapandemian alettua, on vastaajien työnantajien suhtautuminenkin etätöskentelyyn Espanjasta muuttunut. Ennen koronapandemiaa vastaajien työnantajilla oli vain hieman yli puolella tuki vastaajien etätöitä kohtaan, kun taas kysyttäessä tilannetta koronan jälkeen, kertoi vastaajista 60 prosenttia, että heidän työnantajansa tukee etätöskentelyä Espanjasta. Tästä voimme päätellä, että koronapandemian aikana on asenteet etätöitä ja sitä, mistä sen suorittaa, muuttuneet työnantajien osalta positiivisemmaksi.

Kun haluttiin selvittää, miksi vastaajat ovat juuri Espanjaan päätyneet, olivat vastaukset valmiiksi annettujen vaihtoehtojen perusteella enemmän henkilökohtaiset, kuin työhön liittyvät. Tätä tukee se, että yksikään vastaajista ei kertonut syyksi lähteä Espanjaan etätöihin olevan työnkuva.

### 7.2 Tutkimuksen luotettavuus

Määrällisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida määrällisen tutkimuksen luotettavuustarkastelussa tyyppillisten validiteetin ja reliabiliteetin käsitteiden avulla. Validiteetilla tarkoitetaan sitä, miten hyvin tutkimuksessa käytetty mittausmenetelmä mittaa juuri sitä tutkittavan ilmiön ominaisuutta, mitä on tarkoituskin mitata (Tilastokeskus s.a.). Tässä tapauksessa tutkimus on validi, sillä kysely on luotu mittaamaan nimenomaan kohderyhmäläisten mielipiteitä ja henkilökohtaisia

tilanteita koskien etätyöskentelyä Espanjasta Suomeen. He, jotka tämän mittarin ulkopuolelle kuuluivat, jäivät pois kyselystä heti ensimmäisten kysymysten jälkeen.

Reliabiliteetilla sen sijaan tarkoitetaan sitä, miten luotettavasti ja toistettavasti käytetty mittari mittaa haluttua ilmiötä (Tilastokeskus s.a.). Tässä tapauksessa tutkimus on myös reliabeeli, sillä vaikka vastaajien vastauksien luotettavuudesta ei voi sanoa, on kuitenkin mittari, joka tässä tapauksessa on nettikysely, luotu juuri kohderyhmää varten. Kyselyä on testattu koehenkilöillä ja todettu ymmärrettäväksi ja johdonmukaiseksi.

## 8 Pohdinta

Työssä käytiin läpi erilaisia teorioita liittyen matkailuun sekä etätyöskentelyyn ja siihen, kuinka ne voivat toisiinsa vaikuttaa esimerkiksi trendien osalta. Kävin myös hieman läpi sitä, kuinka korona on yleisesti vaikuttanut etätyöskentelyyn ja siihen, kuinka se on lisännyt etätöiden mahdollisuuksia.

Tutkimus käsitteli myös osaltansa työhyvinvointia; mitä se tarkoittaa ja kuinka sen tulisi ilmetä. Kävin läpi eri tekijöitä ja niiden ilmentymiä. Kuinka esimerkiksi hyvinvoiva työntekijä vaikuttaa yksilöettä organisaatiotasolla.

Kävin läpi hieman etätyöskentelyä ulkomailla ja mitä se suomalaiselta vaatii. Paneuduin myös tarkemmin etätyöskentelyyn nimenomaan Espanjassa. Millaisia käytänteitä ja säännöksiä siellä on, ja mitä työnantajan on tarjottava työntekijöilleen, niin etä- kuin lähityössäkin.

Raportissa suoritettu tutkimus tehtiin kvantitatiivisena nettikyselyn muodossa. Kysely suoritettiin Webropol-kyselysovelluksen avulla. Kyselyä jaettiin sosiaalisessa mediassa ennalta tuntemattomille henkilöille.

Työssä paneuduttiinkin eniten itse tutkimukseen ja sen osalta suoritettuun kyselyyn. Avasin, mitä kysymyksillä halutaan selvittää, ja kuinka vastaajat ovat niihin vastanneet. Lopuksi tehtiin johtopäätöksiä saaduista vastauksista. Näistä ilmenikin, että korona on osaltansa vaikuttanut etätyöskentelyyn niin työntekijöiden, kuin työnantajienkin osalta. Nykyään on hieman vapaampaa yksilöiden valita mahdollisuuksien mukaan sen, tekeekö töitä etänä vai ei. Myös se, että työntekijöiden ei välttämättä ole pakko jäädä juuri Suomeen tekemään etätöitä on muuttunut.

Prosessina tämän opinnäytetyön tekeminen sujui osaltani hyvin vaihtelevasti. Motivaatio muuttui monta kertaa matkan aikana; välillä kirjoittaminen sujui antoisasti ja helposti, kun taas välillä motivaatiota ei ollut juuri ollenkaan. Aikataulullisesti kirjoittaminen kesti kauemmin, kuin olin suunnitellut ja toivonut. Koen, että mikäli olisin panostanut opinnäytetyöhön alusta alkaen 100 prosenttia, olisi sisältö ollut kattavampaa.

Työtä pystyy hyödyntämään, mikäli haluaa tietoa pienestä osasta suomalaisista, jotka Espanjassa työskentelee etänä. Työ myös tarjoaa ehkä pintapuolisesti tietoa siitä, miten nämä kohderyhmäläiset suhtautuvat etätyöhön Espanjasta, ja millaista heidän työnsä on.

## Lähteet

Alasoini, T., Hakonen, N. & Selander, K. 2022. Työnantajien näkemyksiä etätyöstä: Kuinka etätyöstä päätetään koronapandemian jälkeen? Luettavissa: [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/144341/TTL\\_978-952-391-024-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/144341/TTL_978-952-391-024-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Luettu: 25.5.2023

Chi, C. 2022 What Is a Digital Nomad and How Do You Become One? Luettavissa: <https://blog.hubspot.com/marketing/digital-nomad> Luettu: 10.5.2023

CMS.law s.a. Remote working legislation, laws and regulations in Spain Luettavissa: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-remote-working/spain> Luettu: 7.9.2023

Ebookers Finland 2015. Yhä useampi yhdistää työmatkan ja vapaa-ajanmatkan. Luettavissa: <https://www.epressi.com/tiedotteet/perhe/yha-useampi-yhdistaa-tyomatkan-ja-vapaa-ajanmatkan.html> Luettu: 10.5.2023

Eläketurvakeskus s.a. Etätyö ja ulkomaantyö. Luettavissa: <https://www.etk.fi/tyo-ja-elakkeet-ulkomailla/ulkomaantyon-vakuuttaminen/etatyo-ja-ulkomaantyo/> Luettu: 15.9.2023

Kilroy s.a. Opas hitaaseen matkailuun. Luettavissa: <https://www.kilroy.fi/blogi/hitaan-matkustamisen-salat> Luettu: 10.5.2023

Koppa.jyu.fi 2015. Määrällinen tutkimus. Luettavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus> Luettu: 17.7.2023

Leppänen, J. 2022. Henkilöstön työhyvinvoinnin tila. Luettavissa: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/755996/Leppanen\\_Joonas.pdf?sequence=2](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/755996/Leppanen_Joonas.pdf?sequence=2) Luettu: 15.9.2023

Leskinen, T. 2022. Etätyö lisääntyi useimmilla toimialoilla, maakunnissa palattiin lähityöhön. Luettavissa: <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2022/etatyo-lisaantyi-useimmilla-toimialoilla-maakunnissa-palattiin-lahityohon/> Luettu: 17.5.2023

Lufkin, B. 2022. Workcations: The travel trend mixing work and play. Luettavissa: <https://www.bbc.com/worklife/article/20220309-workcations-the-travel-trend-mixing-work-and-play> Luettu: 10.5.2023

Rivero, C. s.a. Critical points of the remote working in Spain. Luettavissa: <https://www.mariscal-abogados.com/critical-points-of-the-remote-working-in-spain/> Luettu: 7.9.2023



Sutela, H. 2020. Kun mahdoton kävi mahdolliseksi – tietotyön yleisyys mahdollisti etätöiden läpimurron Suomessa. Luettavissa: <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2020/kun-mahdoton-kavi-mahdolliseksi-tietotyon-yleisyys-mahdollisti-etatyon-lapimurron-suomessa/> Luettu: 17.5.2023

Tilastokeskus s.a. Reliabiliteetti. Luettavissa: <https://www.stat.fi/meta/kas/reliabiliteetti.html> Luettu: 9.10.2023

Tilastokeskus s.a. Validiteetti. Luettavissa: <https://www.stat.fi/meta/kas/validiteetti.html> Luettu: 9.10.2023

Työhyvinvointi.fi s.a. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Luettavissa: <https://www.tyohyvinvointi.fi/> Luettu: 15.9.2023

Vmware s.a. Remote Work. Luettavissa: <https://www.vmware.com/topics/glossary/content/remote-work.html> Luettu: 10.5.2023