

Sampo Honkakoski ja Niko Hannus LLT17SH

## **Koronavirustilanteen vaikutukset kuuden**

## **Kajaanin alueen taloushallinnon alan yrityksen toimintaan**

Tradenomi

Liiketalous

Syksy 2020



**KAMK • University  
of Applied Sciences**

## **Tiivistelmä**

**Tekijä(t):** Hannus Niko, Honkakoski Sampo

**Työn nimi:** Koronavirustilanteen vaikutukset kuuden Kajaanin alueen taloushallinnon alan yrityksen toimintaan

**Tutkintonimike:** Tradenomi (AMK), liiketalous

**Asiasanat:** COVID-19, koronavirus, laadullinen tutkimus, taloushallinto, etätyö, riskienhallinta

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää koronaviruksen vaikutuksia kuuteen Kajaanin alueen taloushallinnon alan yritykseen. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa raportti, josta on hyötyä työn toimeksiantajalle Kajaanin ammattikorkeakoululle sekä opiskelijoille.

Opinnäytetyön tutkimus oli kvalitatiivinen, eli laadullinen tutkimus. Tutkimukseen osallistui kuusi (6) erikokoista Kajaanin alueen taloushallinnon alan yritystä. Tutkimuksen osallistujien valinnassa suositettiin yrityksiä, jotka ovat olleet aiemmassa yhteistyössä toimeksiantajan kanssa. Tutkimuksen aineisto kerättiin teemahaastattelu -menetelmällä. Tutkimuksen aineisto analysoitiin sisällönanalyysin avulla.

Haastatteluissa keskityttiin riskienhallinnan, etätöiden, taloudellisten vaikutusten, henkilöstövaikutusten ja julkisen hallinnon aihepiirien ympärille. Nämä edellä mainitut asiat muodostivat myös työn teoreettisen viitekehyksen rungon. Haastattelujen avulla pyrittiin saamaan tietoa muutoksista yritysten toiminnassa koronaviruspandemian aikana ja millainen tilanne on yritysten näkökulmasta.

Tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, millä tavoin yritykset reagoivat tilanteeseen ja millaisia vaikutuksia koronaviruksen osalta on tällä hetkellä nähtävissä. Tutkimuksen tuloksista nousi esiin etenkin yritysten panostaminen etätyön mahdollistamiseen, etätyöhön liittyvien riskien kartoittaminen sekä virallisten koronavirusohjeistusten mukaan toimiminen.

Tämän opinnäytetyön aiheesta voi olla aiheellista tehdä jatkotutkimusta myöhemmässä vaiheessa koronaviruspandemiaa tai silloin, kun pandemian lopulliset vaikutukset ovat nähtävissä.

## **Abstract**

**Author(s):** Hannus Niko, Honkakoski Sampo

**Title of the Publication:** Effects of the Coronavirus Situation on the Operations of Six Financial Administration Companies in the Kajaani region

**Degree Title:** Bachelor of Business Administration, Financial Administration

**Keywords:** COVID-19, coronavirus, qualitative research, financial administration, remote work, risk management

The purpose of the thesis was to find out the effects of the coronavirus on six companies in the field of financial administration in the Kajaani region. The main aim was to produce a report that is useful for the commissioner of the thesis, Kajaani University of Applied Sciences, and for the students of the university.

The research of the thesis was qualitative. Six (6) companies of different sizes in the field of financial administration in the Kajaani region participated in the study. Companies that have previously collaborated with the commissioner of the thesis were preferred in the selection of study participants. The research material was collected using the theme interview method. The research material was analyzed using content analysis.

The interviews focused on the topics of risk management, remote work, financial and personnel impacts, as well as public administration. These abovementioned topics also formed the theoretical framework of the thesis. Interviews were used to obtain information about changes in the activities of the companies during the coronavirus pandemic and what the situation is from the companies' point of view.

The results of the study showed how the companies reacted to the situation and what effects are currently being seen regarding the coronavirus. In particular, the results of the study highlighted the companies' efforts to make remote work possible, to identify the risks associated with remote work and to follow the official coronavirus guidelines.

It may be appropriate to conduct further study on the topic of this thesis at a later stage of the coronavirus pandemic, or when the final effects of the pandemic can be seen.

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
2	Riskienhallinta.....	2
2.1	Riskienhallinnan määritelmä .....	2
2.2	Riskit .....	3
2.3	Yritysten riskienhallinta COVID-19-epidemian aikana .....	4
3	COVID-19-epidemia ja sen vaikutukset yritystoimintaan.....	6
3.1	Viralliset ohjeistukset .....	7
3.2	Taloudelliset vaikutukset.....	8
3.3	Henkilöstövaikutukset .....	9
3.3.1	Yt-neuvottelut .....	9
3.3.2	Lomauttaminen.....	10
3.3.3	Irtisanominen .....	11
4	Etätyöt .....	13
4.1	Etätyön hyödyt ja haitat työnantajalle.....	13
4.2	Etätyön hyödyt ja haitat työntekijälle .....	14
4.3	Etätyön tekeminen COVID-19-epidemian aikana.....	14
5	Haastattelututkimus .....	16
5.1	Laadullinen tutkimus .....	16
5.2	Aineistonkeruu .....	17
5.3	Aineiston analyysi.....	18
6	Koronan vaikutukset Kajaanin alueen taloushallinnon yritysten toimintaan .....	20
6.1	Riskienhallinta .....	21
6.2	Etätyö .....	22
6.3	Taloudelliset vaikutukset.....	24
6.4	Henkilöstövaikutukset .....	25
6.5	Julkinen hallinto .....	26
6.6	Korona-aika .....	27
7	Pohdinta .....	29

7.1	Tutkimuksen yhteenveto ja johtopäätökset .....	29
7.2	Jatkotutkimusmahdollisuudet ja tutkimuksen luotettavuus .....	31
7.3	Opinnäytetyön onnistumisen arviointi.....	32
	Lähteet .....	34
	Liitteet	

## 1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää koronavirustilanteen vaikutuksia Kajaanin alueen taloushallinnon toimialan yrityksiin. Opinnäytetyön alue on rajattu Kajaaniin ja toimiala taloushallintoon, koska toimeksiantajan toimesta haluttiin tietää alueen ja alan yritysten tilanteesta. Tilanne on opinnäytetyön tekijöiden näkökulmasta mielenkiintoinen taloushallinnon alalle työllistymisen kannalta. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Kajaanin ammattikorkeakoulu. Myös toimeksiantaja oli kiinnostunut erityisesti kajaanilaisten taloushallinnon alan yritysten tilanteesta, koska toimeksiantaja on tehnyt niiden kanssa paljon yhteistyötä. Opinnäytetyön aihe on hyvin ajankohtainen, koska koronavirustilanne vaikuttaa tällä hetkellä yritysten toimintaan ja useat muutokset yritysten toimintaa koskien ovat jo nähtävissä.

Opinnäytetyö tehtiin laadullisena tutkimuksena. Aineisto kerättiin teemahaastatteluna. Haastattelujen pohjalta haluttiin saada vastauksia kysymyksiin, miten taloushallinnon alan yritykset olivat valmistautuneita koronavirusepidemian aiheuttamaan poikkeustilanteeseen sekä minkälaisia toimenpiteitä ne tekivät epidemian puhjettua ja viruksen aikana. Lisäksi selvitettiin, miten koronaviruksen aiheuttama poikkeustilanne vaikutti taloudellisesti yritysten toimintaan ja miten se tulee tulevaisuudessa vaikuttamaan. Opinnäytetyön tuloksena syntyi raportti, joka kertoo koronaviruksen vaikutuksista Kajaanin alueen taloushallinnon toimialan yrityksiin.

Aluksi tutustuttiin aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen. Kirjallisuuden avulla pyrittiin selvittämään, miten eri tavoin koronavirus on vaikuttanut yrityksiin ja niiden toimintaan. Lisäksi opinnäytetyötä varten haastateltiin johtohenkilöitä kuudesta eri Kajaanin alueen taloushallinnon alan yrityksestä ja pyrittiin samaan itse yrityksiltä näkökulmaa tilanteeseen.

Teoriaosuudessa tuotiin esiin eri ajankohtaisia, yrityksiin liittyviä asioita, joihin koronavirus oli vaikuttanut. Näitä asioita ovat esimerkiksi etätyöt, riskienhallinta ja erilaiset vaikutukset talouteen ja henkilöstöön. Teoriaosuudessa huomioitiin myös poikkeustilanteen takia syntyneet valtion ohjeistukset ja säännökset yrityksille.

## 2 Riskienhallinta

Luvussa käsitellään yritysten riskienhallintaa yleisesti määritelmänä ja käydään läpi yleisimpiä riskejä yritystoiminnan kannalta. Lisäksi luvussa käsitellään myös yritysten riskienhallintaa COVID-19-epidemiatilanteen aikana ja mitä mahdollisia asioita yritysten pitäisi ottaa huomioon arvioidessaan riskejä epidemian aikana.

### 2.1 Riskienhallinnan määritelmä

Riskienhallinnalla yleensä tarkoitetaan prosessia, jonka avulla yritystä uhkaavia vaaroja pystytään estämään ja niistä aiheutuvia tappioita minimoimaan. Prosessiin liittyy monia vaiheita riskien tunnistamisesta riskienhallintaohjelman toteuttamiseen. (Suominen 2003, 27.)

Riskienhallinta on työtä henkilöstön hyvinvoinnin ja yrityksen toiminnan jatkuvuuden suojelemiseksi. Kaikkea yrityksessä toteutettavaa toimintaa riskien ja niistä aiheutuvien vahinkojen vähentämiseksi kutsutaan riskienhallinnaksi. Riskienhallinnalla tarkoitetaan tilanteiden suunnittelua, arviointia ja käytännön tekoja, johon koko henkilöstö osallistuu itse oman tehtävänsä mukaan. Hyvä riskienhallinta on tietoista, proaktiivista, järjestelmällistä ja suunnitelmallista. (Suomen Riskienhallintayhdistys n.d.)

Riskienhallinta on organisaation johdon ja muun henkilöstön suorittama organisaation johtamiseen ja toimintaan kuuluva prosessi, jota hyödynnetään strategian valinnasta lähtien jokaisessa toiminnassa organisaatiossa. Sen tavoitteena on tunnistaa ja hallinnoida organisaatioon mahdollisesti vaikuttavia tapahtumia ja pitää riskit semmoisissa rajoissa, että organisaation toiminta ei ole uhattuna ja että epävarmuutta organisaation tavoitteiden toteutumisesta voidaan vähentää. (Suomen Riskienhallintayhdistys n.d.)

Epäedullisten ja haitallisten tapahtumien välttäminen tai tapahtumien seurausten vähentäminen on riskienhallintaa. Riskienhallinta on lisäksi potentiaalisten mahdollisuuksien tunnistamista, analysointia ja hyödyntämistä. Kaikilla näillä toiminnoilla pyritään yrityksen tavoitteiden saavuttamiseen. (Suomen Riskienhallintayhdistys n.d.)

## 2.2 Riskit

Riskien tunnistamista ja hallintaa auttavat riskien erilaiset luokittelut. Riskejä jaotellaan sen mukaan, mihin yrityksen toimintoihin ne voivat vaikuttaa. Riskejä jaotellaan myös luonteen mukaan. Riskit jaetaan näin niin sanottuihin riskilajeihin. Useampi riski voi kuulua moneenkin riskilajiin. Riskiluokkia ovat strategiset riskit, operatiiviset riskit, taloudelliset riskit ja vahinkoriskit. (Suomen Riskienhallintayhdistys n.d.) Muita riskilajeja on esimerkiksi henkilöriskit ja tietoriskit (Opetushallitus 2007).

Strategisilla riskeillä tarkoitetaan organisaation strategian toteuttamista vaikeuttavia riskejä. Strategiset riskit voivat olla kytköksissä myös muihin riskikategorioihin. Strategisia riskejä voi syntyä esimerkiksi virheellisistä päätöksistä, toimintamalleista, johtamisesta, valvonnasta tai hitaasta reagoinnista yritystä koskeviin muutoksiin. (Suomen Riskienhallintayhdistys n.d.)

Operatiivinen riski on seuraus tapahtumasta, joka johtuu riittämättömistä tai toimimattomista sisäisistä prosesseista, järjestelmistä tai henkilöistä. Organisaation toimintoihin liittyvät välittömät tai välilliset vahinkojen riskit tai vahingolliset seuraukset maineelle, jotka saattavat seurata virheistä tai puutteista organisaation sisäisissä prosesseissa, ovat operatiivisia riskejä. (Suomen Riskienhallintayhdistys n.d.)

Taloudellisilla riskeillä tarkoitetaan epävarmuuksia, joilla voi olla positiivisia tai negatiivisia vaikutuksia yrityksen pääomien riittävyyden, maksuvalmiuden tai kannattavuuden kannalta. Taloudelliset riskit voivat johtua esimerkiksi muutoksista pääomien saatavuudessa ja rakenteessa, valuuttakursseissa ja koroissa. (Suomen Riskienhallintayhdistys n.d.)

Vahinkoriskejä ovat keskeytysriskit, paloriskit, rikosriskit ja ympäristöriskit. Toiminnan häiriintyminen ja varmuuden turvaaminen ovat keskeytysriskejä. Paloriskit ja niiden hallinta liittyvät tulipalojen ehkäisemiseen esimerkiksi paloturvallisella rakentamisella, riskien tunnistamisella ja omatoimisella palonehkäisyllä. Rikosriskejä voidaan hallita ennaltaehkäisevän kartoituksen ja toimintasuunnitelman avulla. Rikosten ennaltaehkäisy on aina parempi vaihtoehto jo tapahtuneiden vahinkojen selvittelylle. Useat rikokset vaikuttavat suoraan yrityksen tulokseen ja tuottavuuteen. Ympäristöriskien tunnistaminen ja ympäristönsuojelu on tärkeä osa yritysten toimintaa. Hyvin hoidettu ympäristönsuojelu vaikuttaa asiakkaiden, kuntalaisten ja muiden sidosryhmien mielikuvaan yrityksestä ja se vaikuttaa omalta osaltaan yrityksen toiminnan hyväksyttävyyteen. (Suomen Riskienhallintayhdistys n.d.)



Tietoriskillä tarkoitetaan tiedon menetystä tai sen joutumista väärin käsiin. Työntekijän ilkivalta, tietokonevirukset, osaamattomuus, koulutuksen puute, hakkerit, taloudellisen edun saamiseksi tehdyt varkaudet ja varmuuskopioinnin laiminlyöminen ovat tietoriskien aiheuttajia. (Opetushallitus 2007.)

### 2.3 Yritysten riskienhallinta COVID-19-epidemian aikana

Työnantajalla on vastuu selvittää työssä esiintyvät haitta- ja vaaratekijät niin työpaikalla kuin myös etätöissä. Työnantajan on myös arvioitava haitta- ja vaaratekijöiden merkitys työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle ja järjestettävä tarpeelliset torjuntatoimet tämän saavuttamiseksi. Työnantaja arvioi, onko työpaikalle saapuminen tarpeellista työntekijöiden terveyden kannalta. Työnantajan salliessa tai velvoittaessa työntekijöitä saapumaan työpaikalle, on heille annettava ohjeet, miten työ pystytään tekemään niin, ettei tartuntariskiä ole. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020.)

Olosuhteiden muuttuessa työpaikalla työnantajan on päivitettävä laatimansa riskien arviointi ja arvioitava muutosten merkitystä työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen etenkin COVID-19-tartunnoille altistumiset huomioon ottaen. Työsuojelun ja työterveyshuollon asiantuntijat voivat olla avuksi riskien arvioinnissa. Työpaikan ohjeet ja menettelytavat täydennetään riskienarvioinnin perusteella, jonka pohjalta päätetään myös torjuntatoimista. (Työterveyslaitos 2020b.)

Työpaikoilla, jossa työskennellään työkavereiden kanssa lähekkäin ja käytetään samoja työvälineitä, on syytä huolehtia hyvästä hygieniasta ja yleisestä puhtaudesta. Tartunnan pystyy saamaan esimerkiksi likaisilta pinnoilta, joten työpaikan pitäminen puhtaana ja hygieenisenä on tärkeää. Siivous-, käsienpesu- ja yskimishygienian ohjeet yrityksille löytyvät Työterveyslaitoksen verkkosivuilta. (Työterveyslaitos 2020b.)

Työterveyslaitoksen mukaan on suositeltavaa perustaa työpaikalle ryhmä, joka ottaa vastuun koronavirustartuntojen torjuntatoimista ja pandemian aiheuttamien muutosten hallinnasta. Ryhmä pitää huolta varautumisesta ja viestinnästä työntekijöille. Ryhmän vastuulla on myös varautumissuunnitelman ajan tasalla pitäminen ja tarpeen mukaan ohjeistaa henkilöstöä esimerkiksi työjärjestelyistä, siivouksesta, suojautumisesta, sairaustapauksista ja yhteiskunnan rajoitustoimenpiteiden vaikutuksista. Ryhmän kannattaa seurata valtakunnallista tilannetta, ministeriöiden ohjeita sekä AVIn, THL:n ja Työterveyslaitoksen ohjeita. Lisäksi ryhmän on

hyödyllistä arvioida monien eri skenaarioiden vaikutusta yrityksen toimintaan ja toimitusketjuihin. (Työterveyslaitos 2020b.)

### 3 COVID-19-epidemia ja sen vaikutukset yritystoimintaan

Joulukuussa 2019 Kiinassa todettiin keuhkokuumeetapauksia, joiden aiheuttajaksi vahvistui uusi koronavirus SARS-CoV-2. Sukulaisvirus, SARS-koronavirus antoi uudelle koronavirukselle nimensä. COVID-19 on uuden koronaviruksen aiheuttaman taudin nimi, joka koostuu sanoista corona, virus, disease. Koronavirukset ovat iso joukko viruksia, jotka aiheuttavat tavallisesti lievän hengitystieinfektion, joita on todettu niin ihmisillä kuin eläimilläkin. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020a.)

COVID-19 aiheuttaa äkillisen hengitystieinfektion. Monella sairastuneella oireet ovat olleet lieviä, mutta joukossa on ollut myös vakavasti sairastuneita. Vakavampia oireita saaneilla on monesti ollut lisäksi jokin perussairaus, kuten sydänsairaus. Uuden koronaviruksen oireita voivat olla kuume, yskä, hengenahdistus, kurkkukipu, lihaskivut, väsymys, pahoinvointi, ripuli ja voi olla myös maku- ja hajuaistin häiriöitä. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020a.)

Virus tarttuu ennen kaikkea pisaratartuntana, kun sairastunut henkilö aivastaa tai yskii. Korona voi tarttua myös kosketuksella, jos sairastunut henkilö on esimerkiksi yskinyt käsiinsä ja tämän jälkeen on koskenut toista henkilöä. Virus voi tarttua myös kosketuksen kautta pinnoilta, joille sairastuneen hengitystie-eritteitä on juuri jäänyt. Itämisaika on aika tartunnasta ensioireiden alkamiseen. Viruksen itämisaikaksi on arvioitu 1-14 päivää, keskimäärin noin 4-5 päivää. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020a.)

Koronaviruksen tarttumista voi arkielämässä ehkäistä omalla toiminnallaan. Hyviä ehkäisemistapoja ovat käsi- ja yskimishygieniasta huolehtiminen, lähikontaktin välttäminen ja kasvomaskin käyttäminen, jos lähikontaktia ei voi välttää (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020a).

Suomessa tiistaina 13.10.2020 annettiin koronavirustartunnoista seuraavaa tilastotietoa. Ilmoitettuja tapauksia oli yhteensä 12 499, testattuja näytteitä yhteensä yli 1 213 000. Raportoituja kuolemia tautiin liittyen oli 346 ja sairaalahoidossa Suomessa oli 46, joista tehohoidossa on 10. Päivän virustestauksen kapasiteetti oli noin 20 000 testiä. Kokonaisilmaantuvuus koko Suomen väestöön suhteutettuna oli 225 tapausta 100 000 asukasta kohden. Terveityneiden määrä arvioitiin olevan noin 8 500, noin 75 prosenttia todetuista tapauksista. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020a.) Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen

mukaan Kainuun sairaanhoitopiirissä oli ollut 120 koronatartuntaa 14.11.2020 mennessä (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2020b).

Paitsi yksityisten kansalaisten terveyteen COVID-19-pandemia vaikuttaa myös voimakkaasti kansainväliseen ja kansalliseen yritystoimintaan. COVID-19-kriisi levisi nopeasti ympäri maailmaa ja meillä on edessämme aivan uusi kriisityyppi. Kyseessä on maailmanlaajuinen shokki, kun maailma on paljon integroituneempi kuin aiemmin. Korot ovat historiallisen matalina ja nykyinen kriisi aiheuttaa myös heijastusvaikutuksia koko toimitusketjuihin. Maailmanlaajuinen taantuma näyttää nyt väistämättömältä. (Fernandes 2020, 27.)

### 3.1 Viralliset ohjeistukset

Tartuntatautien torjunnan asiantuntijoina toimivat omilla alueillaan sairaanhoitopiirit. Sairaanhoitopiirien verkkosivuilta löytyvät aluetta koskevat ajantasaiset suositukset ja rajoitukset. Terveydenhuollon ja oman alueensa tartuntatautien torjunnasta vastaavat kunnat. Kunkin alueen aluehallintovirasto valvoo tartuntatautien torjuntaa omalla alueellaan. Aluehallintoviraston tehtävänä on varmistaa, että sairaanhoitopiirien kuntayhtymät ovat varautuneet alueellisesti terveydenhuollon häiriötilanteisiin. Sosiaali- ja terveysministeriön vastuulla on tartuntatautien torjunnan yleinen suunnittelu, ohjaus ja valvonta. (Aluehallintovirasto 2020.)

Hallitus vastaa linjauksista ja suosituksista koskien epidemiatilanteen hoitoa. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen tehtävänä on muun muassa ohjata ja tukea kuntien, sairaanhoitopiirien ja aluehallintovirastojen työtä tartuntatautien torjunnassa. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos jakaa väestölle ohjeita tartuntojen välttämiseksi ja leviämisen ehkäisemiseksi. Työhön liittyvien tartuntojen riskien arvioinnin asiantuntijalaitoksena toimii Työterveyslaitos. Lisäksi Työterveyslaitos antaa asiantuntevuutta torjuntatoimien suunnittelusta ja toteutuksesta etenkin työterveyshuollon osalta. (Aluehallintovirasto 2020.)

Tartuntatautilain mukaiset määräykset yleisötilaisuuksien ja yleisten kokousten järjestämisestä antaa aluehallintovirastot. Marraskuussa valtaosassa Suomea oli luvallista järjestää yli 50 henkilön yleisötilaisuuksia ja yleisiä kokouksia rajatuissa ulkotiloissa ja sisätiloissa, kunhan tilaisuudessa noudatetaan Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen ja opetus- ja kulttuuriministeriön ohjetta turvaetäisyyksistä ja hygieniäkäytännöistä. (Aluehallintovirasto 2020.)

Hallitus linjasi 15.10.2020 valtakunnallisista ja alueellisista etätyösuosituksista. Koronavirusepidemian laajan kasvun vuoksi valtioneuvosto on antanut suosituksen julkisen sektorin työntekijöiden siirtymisestä etätöihin, jos työtehtävät sen mahdollistavat. Vastaavanlainen laaja etätyösuositus on tullut myös yksityisille työnantajille. Etätyösovittelujen arviointi hoidetaan työpaikoilla. Etätyösuosituksen lisäksi työpaikoilla tulee edistää työjärjestelyitä siten, että lähikontaktit ja muut riskitekijät vähentyisivät. Valtakunnallinen etätyösuositus on toistaiseksi voimassa. Etätyösuosituksen voimassaolo otetaan tarkasteluun 31.12.2020. (Valtioneuvosto 2020a.) Etätyösuosituksen mukaan tilanteessa, jossa COVID-19 on todettu terveysviranomaisten toimesta olevan alueellisesti kasvussa, hallitus suosittelee kyseisen alueen työpaikoilla siirryttävän etätöihin työtehtävien salliessa (Valtioneuvosto 2020b).

Työpaikoilla on syytä laatia ohjeistus matkustamisesta, etteivät työntekijät altista itseään turhaan tartunnalle. Työpaikalla pitää edellyttää, että matkustusohjeita noudatetaan. Rajavartiolaitoksen, ulkoministeriön ja THL:n ohjeisiin ja tiedotteisiin kannattaa perehtyä ohjeistusta tehdessä työpaikalla. Hallitus suosittelee välttämään matkustamista maihin, joissa rajavalvonta on vielä voimassa. Omaehtoista karanteenia suositellaan Suomeen saapuville, jotka saapuvat maista, joihin kohdistuu vieläkin sisä- tai ulkorajavalvonta. Näistä maista saapuvat voidaan määrätä jatkossa pakolliseen koronatestiin ja karanteeniin. (Työterveyslaitos 2020b.)

Suomen viranomaisten tekemien koronavirusta koskevien päätösten tavoitteena on koronavirustartuntojen leviämisen ehkäisy Suomeen riskialueilta tulevien henkilöiden mukana. Jos matkustajan epäillään perustellusti altistuneen koronavirukselle, matkustaja on mahdollista asettaa henkilökohtaiseen karanteeniin 14 vrk:n ajaksi. Tämä menettely on voimassa esimerkiksi silloin, kun koneessa on todetusti ollut oireisia henkilöitä. (Valtioneuvosto 2020b.)

### 3.2 Taloudelliset vaikutukset

Valtiovarainministeriö ennusti 16. huhtikuuta 2020 julkaistussa taloudellisessa katsauksessa, että talous supistuu 5,5 prosenttia vuonna 2020. Koronaviruksen leviämistä torjuvat sulkutoimet rajoittavat liiketoimintaa ja liikkumista Suomessa ja tällä on suuria vaikutuksia talouskasvulle. (Valtiovarainministeriö 2020.)

Valtiovarainministeriön ennustuksen mukaan tavaroiden ja erityisesti palveluiden kulutus vähenee seurauksena kansainvälisestä kysynnän ja viennin supistumisesta sekä Suomen omista rajoitustoimista koronaa koskien. Nämä käyttöön otetut rajoitustoimet vähentävät yksityistä

kulutusta. Työllisten määrä vähenee, kun epidemia sulkee liiketoimintoja ja maidenvälisiä rajoja. Vuonna 2020 työllisyysaste laskee 71 prosenttiin, samalla työttömien määrä kasvaa huomattavasti ja työttömyysaste kohoaa 8 prosenttiin. Vuosina 2021-2022 talous palautuu erikoistilannetta edeltävälle kasvu-uralle. Vaikka lyhytkestoisen kriisin ei oleteta heikentävän talouden tuotantopotentiaalia suuresti, talouden heikentymisen aikana menetetyn tuotannon umpeen kurominen vie aikaa. (Valtiovarainministeriö 2020.)

Koronakriisin aikana yritykset pystyivät hakemaan tukia yritystoimintaan. Yksinyrittäjille tuen myönsi kunta, haku päättyi 30.9.2020. 1-5 henkeä työllistäville tuen myönsi ELY-keskus, tuen haku päättyi 8.6.2020. Business Finland myönsi tilapäistä tutkimus-, kehitys- ja innovaatiolainaa. Tilapäinen rahoitus oli tarkoitettu vähintään kuusi henkilöä työllistäville, osakeyhtiömuotoisille pk- ja midcap-yrityksille. (Yrittäjät 2020.) Pk-yritykset ovat alle 250 työntekijän yrityksiä, joiden liikevaihto on enintään 50 miljoonaa euroa ja taseen loppusumma enintään 43 miljoonaa euroa. Midcap-yritykset ovat suuria yrityksiä, joiden liikevaihto on enintään 300 miljoonaa euroa. (Business Finland n.d.) Yritykset hakivat kehittämisen avulla keinoja koronaviruksen aiheuttaman liiketoimintansa häiriötilanteen ratkaisuun. Yritysten kustannustuen haku päättyi 31.8.2020. Toista hakukierrosta kustannustuelle valmistellaan. Hallitus pyrkii saamaan lakimuutokset voimaan joulukuuhun 2020 mennessä, ja haku pyritään avaamaan joulukuun lopussa. (Yrittäjät 2020.)

### 3.3 Henkilöstövaikutukset

Tässä luvussa käsitellään yritysten mahdollisia koronaviruspandemiasta johtuvia henkilöstövaikutuksia. Näitä yrityksen henkilöstöön vaikuttavia toimenpiteitä, joita yrityksen johto voi joutua tekemään pandemian aikana, ovat muun muassa yt-neuvottelut, lomautukset ja irtisanomiset.

#### 3.3.1 Yt-neuvottelut

Yt-neuvotteluihin osallistuvat osapuolet ovat työnantaja ja henkilöstö. Pääosin neuvottelut käydään edustajien välityksellä. Kummatkin osapuolet voivat valita neuvotteluihin omat edustajansa. Työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies tai työsopimuslain mukainen luottamusvaltuutettu ovat lähtökohtaisesti neuvotteluissa toimivia työntekijöiden edustajia.

Työsuojeluvaltuutettu, erityinen yhteistoimintaedustaja tai muu henkilöstön neuvottelukohteisesti valitsema edustaja voi myös toimia neuvottelijana. Osapuolet voivat myös sopia, että yhteistoiminta-asiat hoidetaan erityisessä yt-neuvottelukunnassa. Erityisesti isommissa yrityksissä on monesti sovittu neuvottelukunnista. (Erityisalojen Toimihenkilöiden työttömyyskassa n.d.)

Yhteistoimintalain mukaan työnantaja on velvollinen aloittamaan yhteistoimintaneuvottelut, jos työnantaja harkitsee toiminnan laajentamista tai supistamista, siirtämistä toiselle paikkakunnalle tai töiden järjestelyjä ja toimenpiteellä saattaa olla henkilöstövaikutuksia. Yhteistoimintaneuvottelut on aloitettava aina, kun harkinnassa on työvoiman käytön vähentäminen, kuten lomautukset ja irtisanomiset. (Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTY n.d.)

### 3.3.2 Lomauttaminen

Lomautus on työnantajan suorittama toimenpide, jolla väliaikaisesti keskeytetään työnteko ja palkanmaksu työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Lomautus on aina tarkoitettu väliaikaiseksi toimenpiteeksi. Lomautuksesta on tärkeää tiedostaa, että työnantajalla on aikomuksena päättää lomautus ja kutsua työntekijä takaisin töihin, vaikka lomautus tehtäisiinkin toistaiseksi voimassa olevana. (Wassman 2020.)

Lomautuksen toteuttamiseen on olemassa kolme erilaista perustetta, joiden käyttö riippuu halutusta toteutustavasta. Lomautuksen pystyy toteuttamaan yksipuolisen työnantajan lomautusilmoituksella tai sopimuslomautuksella. Työnantaja pystyy toteuttamaan yksipuolisen lomautuksen taloudellisella ja tuotannollisella irtisanomisperusteella tai sitten työn tai työn tarjoamisedellytysten tilapäisen vähentymisen perusteella. Sopimuslomautukseen ei tarvita erillistä perustetta, vaan riittää, että lomautuksesta sopiminen on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan kannalta. Sopimuslomautus vaatii työnantajan ja työntekijän pääsyä yhteisymmärrykseen lomautuksesta. (Wassman 2020.)

Työnantaja saa lomauttaa määräaikaisen työntekijän vain silloin, kun tämä työskentelee vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa kyseinen työntekijä. Koronavirusepidemian seurauksena myös määräaikaisen työntekijän voi lomauttaa toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevan tapaan, muutos on määräaikainen ja voimassa

31.12.2020 saakka. Työntekijä ja työnantaja voivat keskenään sopia lomautuksesta ainoastaan määräajaksi ja työnantajan toiminnan ja taloudellisen tilan perusteella. (TE-palvelut n.d.)

Työnantajan täytyy antaa lomautusilmoitus työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos tämä ei ole mahdollista, ilmoituksen voi toimittaa myös sähköisesti tai kirjeitse. Ilmoitus on annettava viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkua. Ilmoitusaika voi olla myös pidempi, riippuen työehtosopimuksesta. Koronavirusepidemian takia ilmoitus on mahdollista antaa viimeistään viisi päivää ennen lomautuksen alkua, muutos on määräaikainen ja voimassa 31.12.2020 saakka. Lomautusilmoituksessa on oltava lomautuksen peruste, alkamisaika sekä sen kesto tai arvioitu kesto. Määräaikaisen lomautuksen kestoaika on ilmoitettava täsmällisesti. Lomautusilmoitus on annettava myös lomautettavien työntekijöiden edustajille tiedoksi. (TE-palvelut n.d.)

Lomautuksesta on käytävä yt-neuvottelut. Lomautustilanteessa tulee noudattaa yhteistoimintalain säännöksiä, jos yrityksessä työskentelee vähintään 20 työntekijää säännöllisesti. Yt-neuvottelut on käytävä, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän lomauttamiseen, osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla. Yt-neuvottelut on myös käytävä ennen kuin työnantaja päättää lomautuksesta. Koronavirusepidemiasta johtuen neuvottelujen kesto lasketaan viiteen päivään, mikäli vain lomautuksista neuvotellaan. Muutos on määräaikainen ja voimassa 31.12.2020 saakka. (TE-palvelut n.d.)

Koronan aikana lomautuksia on ollut paljon, huhtikuun lopulla lomautuksia Suomessa oli yli 160 000, mutta elokuun lopulla luku oli jo laskenut paljonkin, ja tässä vaiheessa lomautettuja oli 65 007. Kainuussa lomautettuja oli huhtikuun lopussa 1 603 ja elokuun lopussa 359. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020.)

### 3.3.3 Irtisanominen

Irtisanominen on toistaiseksi voimassa olevalle työsopimukselle säännönmukainen päättämistapa. Työsopimuksen irtisanomisella työsopimuksen osapuoli ilmaisee vastapuolelle aikomuksensa saattaa sopimussuhde päätymään sovitun tai säädetyn irtisanomisajan kuluttua. Irtisanominen ei ole yksipuolisesti peruutettavissa ja se sitoo sitä osapuolta, joka sen toimitti. (Parnila 2017, 11.)



Työsopimuslain mukaan työnantaja on velvollinen tarjoamaan työtä irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä yhdeksän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Työtä on tarjottava samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli aiemmin tehnyt. (L 55/2001.)

Normaalisti työnantajan takaisinottovelvollisuus on työsopimuslain mukaan 4 kuukautta, tai 6 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut yli 12 kuukautta. Koronatilanteen vuoksi tätä takaisinottovelvollisuutta on kuitenkin pidennetty 9 kuukauteen työsopimuslain tilapäisessä muutoksessa. Tilapäinen pidennetty 9 kuukauden takaisinottovelvollisuus koskee vain lain voimassaoloaikana 1.4.2020-31.12.2020 irtisanottuja työsopimuksia. (Työsuojeluhallinto n.d.)

## 4 Etätyöt

Etätyö on työtä, joka ei ole riippuvainen kiinteästä työpaikasta tai työajasta. Etätyö vaatii tekniset laitteet, jolla työtä voi tehdä, kommunikoida muiden työntekijöiden kanssa ja päästä turvallisesti kytkeytymään yrityksen tietoihin. Etätyötä käytetään yleensä tilanteissa, joissa tarvitaan työajan ja työpaikan joustamista, esimerkiksi erikoistilanteet, kuten sairastumiset, joiden tapauksessa työn teon voi jaksottaa ja sopia työnantajan kanssa järjestelyistä. (Työterveyslaitos n.d.)

### 4.1 Etätyön hyödyt ja haitat työnantajalle

Työnantajan näkökulmasta etätyössä on myös riskejä. Tekniset ongelmat ja tietoturvallisuusriskit lisääntyvät. Työjärjestelyjen ja organisaation hallinnassa pitäminen voi olla hankalaa. Työntekijöiden valvonta, tiedonhallinta ja hiljaisen tiedon välittyminen on myös vaikeampaa. Suurin osa näistä ongelmista on kuitenkin hallittavissa hyvän ennakkosuunnittelun avulla. Kustannukset myös nousevat etätyötapauksissa, jossa tarvitsee esimerkiksi kahdet työvälineet. (Helle 2004, 25.)

Etätyön etuihin työnantajalle sisältyy muun muassa työn tuottavuuden ja työtehon paraneminen. Työnantajan oma työura voi kestää pitempään paremman jaksamisen myötä etätöiden avulla. Etätyöllä katsotaan olevan työnantajalle myös huomattavia säästöjä toimitilakustannuksissa. Etätyö lisää työpaikan houkuttelevuutta ja on etu rekrytoinnissa. Etätöiden avulla myös työmatkaliikenne vähenee, työnantajien ympäristövastuullisuus paranee ja se edistää ilmastopolitiikan tavoitteiden toteutumista. (Työterveyslaitos n.d.)

Etätyön edut ja haitat riippuvat usein siitä, minkälaisesta liiketoiminnasta, työstä ja työtehtävistä on kyse. Tekijät, jotka houkuttelevat etätyöhön, ovat lähinnä työn hallintaan, luovuuteen ja työhön keskittymiseen liittyviä. Suomessa etätyötä tekevät lähinnä ylemmät toimihenkilöryhmät, joiden työmarkkina-asema on keskimääräistä parempi. Etätyö merkitsee heille lisääntynyttä työelämän joustavuutta. (Työterveyslaitos n.d.)

#### 4.2 Etätyön hyödyt ja haitat työntekijälle

Työterveyslaitos on selvittänyt etätyön hyötyjä, etuja ja haittoja niin työntekijälle kuin työnantajallekin. Etätyön hyötyjä työntekijän kannalta on esimerkiksi työajan joustavuus ja rytmittäminen omien tarpeiden mukaisesti, työrauhan ja keskittymisen lisääntyminen, työtyytyväisyyden ja työtehon paraneminen, työmatkoissa säästetty raha ja aika. Lisäksi etätyöt mahdollistavat työskentelyn poikkeustilanteissa (huono keli, liikenne-este) ja vajaakuntoiset voivat osallistua työelämään. Etätöiden avulla asuinpaikan voi valita muilla perusteilla kuin työn sijaintipaikan perusteella. Sen avulla voi valita työnteolle tarkoituksenmukaisen paikan ja sovittaa työn ja perhe-elämän joustavammin yhteen. (Työterveyslaitos n.d.)

Työterveyslaitoksen mukaan etätyössä piilee kuitenkin myös riskejä ja huonoja puolia. Yksi etätyön huono puoli on, että työaika venyy helposti ja se sekoittuu myös työntekijän vapaa-aikaan. Etätöissä ei ole välttämättä määritettyä kellonaikaa työajan loppumiselle ja tästä johtuen työntekijöillä voi olla vaikeaa irrottautua työstä ja siirtyä vapaalle. Tekemällä töitä liian pitkään yhtämittaa ja karsimalla omaa vapaa-aikaansa työntekijä voi ylikuormittaa itsensä. Toisena huonona puolena on se, että etätyön järjestäminen voi olla työntekijälle haastavaa. Kotona työskentely vaatii sopeutumista työntekijän perheeltä ja sopivat työtilat. Kolmantena etätyön huonona puolena mainittakoon työntekijän eristäytyminen työyhteisöstä ja yksinäisyys. Etätyön aikana yhteydenpito työkavereihin ei onnistu samalla tavalla ja tästä syystä työntekijä voi etätöissä tuntea itsensä yksinäiseksi. Lisäksi etätyössä piilee hankaluuksia myös johtamisessa. Etäjohtajuuden haastavuuden vuoksi työntekijä ei välttämättä saa saman tasoista johtamista etätyön aikana kuin normaalisti työpaikalla. (Työterveyslaitos n.d.)

Isoimpia etätyöhön liitettyjä huolenaiheita ovat tutkimusten mukaan työajan, paikan ja työn ja muun elämänpiirin rajojen haalistuminen, vähäiset mahdollisuudet päästä osallistumaan ja vaikuttamaan työpaikan asioihin ja sosiaalisen vuorovaikutuksen ja tuen niukkuus. (Työterveyslaitos n.d.)

#### 4.3 Etätyön tekeminen COVID-19-epidemian aikana

Valtioneuvoston mukaan etätyön tekemisellä on ollut huomattava vaikutus COVID-19-epidemian leviämisen estämiseksi Suomessa. Etätyön avulla vähennetään työntekijän altistumista, koska

työntekijät välttyvät fyysisiltä lähikontakteilta työpaikoilla ja työmatkoihin liittyviltä altistumisilta julkisissa liikennevälineissä. (Valtioneuvosto 2020c.)

Viruksen leviämiskeskiä pienentämiseksi etätöitä on syytä tehdä kotona ja yhteiskäyttöisiä tiloja kannattaa välttää koronavirusepidemian aikana. Työruutiininen uudelleen muotoilu ja järjestely voi aiheuttaa kuormitusta etätöihin tottumattomalle. Myös aiemmin etätöitä tehneelle voi koitua uusia haasteita esimerkiksi perhetilanteen ja liikkumisvapauden rajoitusten vuoksi. Etätöihin perinteisesti liitetyt edut, kuten häiriöttömyys, työrauha ja keskittyminen sekä työssä kuormittumisen väheneminen, eivät välttämättä täysin toteudu koronavirusepidemian aikana. Myös koronatilanteessa etätöiden tekeminen perustuu työntekijän, esimiehen ja työnantajan väliseen luottamukseen. Luottamuksen lisäksi etätö vaatii yhteistä suunnittelua, asioiden sopimista ja itseohjautuvuutta. (Työterveyslaitos 2020a.)

Koronavirus on pakottanut miljoonat ihmiset ympäri maailmaa etätöihin, ja tämän seurauksena on tapahtunut suuri digiloikka. Etäkokoontumista helpottavien ohjelmien ja työkalujen käyttäjämäärät ovat kasvamassa hyvin nopeasti. (Semuels 2020, 42-47.) Microsoft Teamsin käyttäjämäärä on esimerkiksi noussut 2019 marraskuun 20 miljoonasta käyttäjästä 2020 lokakuun 115 miljoonaan käyttäjään (Venturebeat 2020). Pikaviestintäsovellus Slackin myynti myös kasvoi tavallisesta yli 40 prosentilla helmi-maaliskuussa 2020. Videopalveluohjelmia tarjoavan Zoomin arvo melkein kaksinkertaistui jo maaliskuun huhtikuun välisenä aikana, ja on vain jatkanut kasvua edelleen koko vuoden ajan. (Semuels 2020, 42-47.)

Lähikontaktia on vältettävä tartuntojen ehkäisemiseksi. Etätö on tehokas tapa pienentää tartuntojen määrää. Hallitus suosittelee, että tilanteessa, jossa terveysviranomaiset toteavat koronavirusepidemian olevan alueellisesti kasvussa, alueen työpaikat siirtyvät etätöihin työtehtävien salliessa ja edistetään työjärjestelyitä, joilla voi vähentää lähikontakteja ja muita riskitekijöitä työpaikoilla. Johtamiselle voi koitua haasteita etätöistä. Töiden sujuminen, työntekijöiden motivaatio ja työn mielekkäisyys on pystyttävä varmistamaan. (Työterveyslaitos 2020b.)

## 5 Haastattelututkimus

Tämä opinnäytetyö on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Opinnäytetyön aineisto kerättiin käyttämällä haastattelua. Haastattelu valikoitui menetelmäksi siitä syystä, että sen avulla on mahdollista saada syvällisempi kuva tilanteesta kuin muilla aineiston keruumenetelmillä olisi saavutettavissa.

Haastattelujen tarkoituksena oli kuulla yritysten tilanteesta koronaviruksen luoman poikkeustilan aikana. Haastattelun avulla pyrittiin saamaan aineistoa yritysten toimista eri vaiheissa virustilannetta. Haastattelut kohdistuivat Kajaanin alueen erikokoisiin taloushallinnontoimialan yrityksiin ja niiden johtohenkilöihin. Haastattelujen pohjalta luotiin raportti, josta tulee ilmi yritysten reaktioita poikkeustilanteeseen ja millaisia toimia alan yritykset ovat joutuneet tekemään toimintansa parantamiseen, esimerkiksi etätöiden osalta.

### 5.1 Laadullinen tutkimus

Laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan mitä tahansa tutkimusta, jonka avulla pyritään saamaan vastauksia tutkimusongelmaan käyttämättä tilastollisia menetelmiä tai muita määrällisiä keinoja. Laadullinen tutkimus pohjautuu sanoihin ja lauseisiin, kun taas määrällinen tutkimus lukuihin. Kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on kuvata, ymmärtää ja tulkita tutkittavaa ilmiötä, jonka pohjalta pyritään ilmiön syvälliseen ymmärtämiseen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa keskitytään merkityksiin eli siihen, kuinka ihmiset kokevat ja näkevät reaali maailman. Laadullisessa tutkimuksessa tarkastellaan yksittäistä tapausta sen sijaan, että tarkasteltaisiin tapausten joukkoa kuten määrällisessä tutkimuksessa. Laadullisessa tutkimuksessa tapaus käsitellään perusteellisesti, eli yhdestä havaintoyksiköstä pyritään saamaan irti mahdollisimman paljon. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tuloksia ei pyritä yleistämään samaan tapaan, kuten määrällisessä tutkimuksessa. Laadullisen tutkimuksen tutkimustulokset pätevät vain tutkimuskohteeseen, eivätkä ne ole yleistettävissä muihin kohteisiin. (Kananen 2017, 35-36.)

Perustana kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa on todellisen elämän kuvaaminen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa yritetään tutkia kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Yleisesti todetaan, että kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena on enemmänkin löytää tai paljastaa tosiasioita kuin todentaa jo olemassa olevia väittämiä. (Hirsjärvi ym. 2009, 161.)

## 5.2 Aineistonkeruu

Laadullisessa tutkimuksessa tutkija kerää tutkimusongelmaan liittyvää aineistoa erilaisilla aineistonkeruumenetelmillä, kuten havainnoimalla, haastattelemalla, audiovisuaalisilla menetelmillä tai käyttämällä lähteenään dokumentteja (Kananen 2017, 131).

Haastattelu on yksi käytetyimmistä aineistonkeruumuodoista. Haastattelu on ennalta suunniteltua päämäärähakuista toimintaa, jolla tähdätään informaation keräämiseen. Haastattelu on siitä omalaatuinen tiedonkeruumuoto, että siinä ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa. Haastattelutilanne luo mahdollisuuden suunnata tiedonhankintaa haluamaansa suuntaan itse tilanteessa. Sen avulla on myös mahdollista saada esille saatujen vastausten taustalla olevia motiiveja. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 35.)

Haastattelun isoimpana etuna pidetään monesti joustavuutta aineistoa kerätessä. Muihin tiedonkeruumuotoihin verrattaessa haastattelun eduksi muodostuu mahdollisuus säädellä aineiston keruuta tilanteen mukaan. Haastattelun etuna on myös esimerkiksi kyselyyn verrattuna se, että haastattelun vastauksia voi tulkita syvemmin. Haastattelun luotettavuutta voi heikentää se, että haastattelussa voi olla taipumus antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia. Haastateltava voi myös antaa tietyistä aiheista tietoa, vaikka haastattelija ei niistä kysykään. Haastateltava voi myös haluta esiintyä esimerkiksi hyvänä kansalaisena, paljon tietävänä ja kulttuuripersonana. Haastateltava mielellään vaikenee esimerkiksi norminvastaisesta käyttäytymisestä ja taloudellisesta tilanteesta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 204-207.)

Teemahaastattelu on puolistrukturoitu aineistonkeruumenetelmä, mutta on kuitenkin lähempänä strukturoimatonta kuin strukturoitua haastattelua. Puolistrukturoidun teemahaastattelusta tekee sen yksi haastattelun aspekti, se että haastattelun aihepiirit ja teema-alueet ovat kaikille haastateltaville samat. Teemahaastattelussa ei ole tiedossa kysymysten tarkkaa muotoa ja järjestystä, mikä taas on luonteenomaista strukturoiduille lomakehaastatteluille. Teemahaastattelussa on nimensä mukaisesti kaikkein oleellisinta se, että haastattelu etenee tiettyjen keskeisten teemojen varassa yksityiskohtaisten kysymysten sijaan. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 48.)

### 5.3 Aineiston analyysi

Aineiston analyysi on koko tutkimusprosessin eri vaiheissa mukana oleva toiminta, eikä pelkkä laadullisen tutkimuksen viimeinen vaihe. Analyysi ohjaa itsessään tutkimusprosessia ja tiedonkeruuta. Aineiston analysoiminen määrittää sen, milloin aineiston keruuvaiheessa on kerätty riittävä määrä aineistoa. On suorastaan väärin aloittaa aineiston analysoiminen vasta siinä vaiheessa, kun koko aineisto on kerätty. Riittävää aineiston määrää ei pystytä määrittelemään etukäteen laadullisessa tutkimuksessa, vaan aineistoa kerätään niin paljon, että tutkimusongelmaan saadaan ratkaisu ja tutkija ymmärtää ilmiön. (Kananen 2017, 35.)

Ennen analyysin tekemistä tallennettu laadullinen aineisto useimmiten litteroidaan. Litteroinnissa aineisto pyritään kirjoittamaan mahdollisimman puhtaaseen muotoon sananasaisesti. Litterointi voidaan kohdistaa koko kerättyyn aineistoon tai valikoituihin pienempiin osiin, esimerkiksi teema-alueiden mukaisesti. Aineiston litterointi on yleisempää kuin päätelmien tekeminen suoraan nauhoista. (Hirsjärvi ym. 2009, 222.)

Litteroinnilla tarkoitetaan laadullisen aineiston, kuten äänitteiden, kuvien ja videoiden, kirjoittamista kirjalliseen muotoon, jotta aineistoa pystytään käsittelemään manuaalisesti tai ohjelmallisesti erilaisilla analyysimenetelmillä. Teemahaastattelulla kerätty aineisto on tarkoitus kirjoittaa tekstimuotoiseksi mahdollisimman sanatarkasti. Litterointivaiheessa tutkija joutuu itse päättämään, mitä kaikkea hän päättää litteroida työvaiheen hitauden vuoksi. Litterointia on myös mahdollista tehdä eri tarkkuuksilla. Jos aineisto on videon muodossa, tarkimmassa litterointitasossa huomioidaan puheen lisäksi myös tutkittavan eleet ja äänenpainot taukoineen, joiden merkinnässä käytetään erikoismerkkejä. Litteroinnin tarkimmassa tasossa pyritään kuvaamaan aineistoa mahdollisimman autenttisesti. Useimmiten litteroinnille riittää kuitenkin melko karkea taso, jossa huomioidaan vain lauseen sanoma tiivistetyssä muodossa, eikä tuoda esille tutkittavan antavaa koko ilmaisu. Hankalin asia litteroinnissa on se, ettei etukäteen voi tietää, mitä osaa aineistosta lopulta tarvitaankaan. (Kananen 2017, 134.)

Opinnäytetyön aineisto analysoidaan käyttäen sisällönanalyysin menetelmää. Sisällönanalyysillä dokumentteja pystytään analysoimaan systemaattisesti ja objektiivisesti. Sisällönanalyysin menetelmällä pyritään saamaan kuvaus tutkittavasta ilmiöstä tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. Tätä menetelmää käyttäen kerätty aineisto saadaan kuitenkin vain järjestetyksi johtopäätösten tekoa varten. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117.) Milesin ja Hubermanin (1994) mukaan aineistolähtöinen sisällönanalyysi on jaettavissa karkeasti kolmeen eri vaiheeseen. Ensimmäinen vaihe on aineiston pelkistäminen, toinen vaihe on aineiston ryhmittely ja kolmas vaihe

teoreettisten käsitteiden luominen. Aineiston pelkistämässä analysoitava aineisto voi olla auki kirjoitettu haastattelu, havainnointi tai jollakin muulla tapaa kerätty aineisto, kuten asiakirja tai dokumentti. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122-123.)



## 6 Koronan vaikutukset Kajaanin alueen taloushallinnon yritysten toimintaan

Opinnäytetyön toteutus tapahtui laadullisena tutkimuksena. Aineisto kerättiin teemahaastattelun avulla. Haastattelut kohdistuivat kuuteen (6) kajaanilaisen taloushallinnon alan yritykseen. Yritykset pyrittiin valitsemaan haastatteluun kokoluokan mukaan, niin että aineistoa saataisiin erikokoisista yrityksistä. Lisäksi opinnäytetyössä suositettiin yrityksiä, jotka ovat olleet aiemmassa yhteistyössä opinnäytetyön toimeksiantajan Kajaanin ammattikorkeakoulun kanssa. Yhden yrityksen johtohenkilöä haastateltiin kasvotusten ja muita viiden yrityksen johtohenkilöitä Microsoft Teamsin välityksellä. Haastattelut toteutettiin loka-marraskuun 2020 välisenä aikana. Haastattelujen kesto vaihteli vastausten laajuuden mukaan 15 minuutista 30 minuuttiin. Haastattelujen pohjalta litteroitua aineistoa syntyi yhteensä noin 17 A4-sivua. Haastattelujen aineisto säilytetään kirjallisessa muodossa ja myös äänitettynä tallenteena opinnäytetyön tekijöiden OneDrive-kansiossa.

Litteroinnin jälkeen aineistoa luettiin tarkasti ja sieltä nostettiin esiin kysymysten kannalta tärkeitä yksityiskohtia. Seuraava vaihe oli näiden yksityiskohtien taulukointi ja luokittelu ensimmäisen ja toisen asteen luokkiin. Ensimmäisen asteen luokittelussa pyrittiin tiivistämään esiin nostettuja yksityiskohtia vielä entisestään kysymysten kannalta tärkeisiin luokkiin. Toisen asteen luokittelussa pyrittiin luomaan yleisempiä luokkia ensimmäisen asteen luokittelun pohjalta, jonka avulla pyrittiin etsimään vastauksien välillä olevia yhteneväisyyksiä.

Tutkimukseen osallistuneita yrityksiä oli kuusi ja yrityksille luvattiin anonymiteetti. Kullekin yritykselle annettiin tämän vuoksi oma koodi, jota analyysissa ja raportoinnissa käytetään. Koodi koostuu yrityksen kokoluokan määritelmän lyhenteestä ja numerointi on toteutettu sattumanvaraisessa järjestyksessä. Yritysten kokoluokat määriteltiin yrityksen paikallisen henkilöstömäärän mukaan. Yritykset koodattiin seuraavanlaisesti:

Yritys	Määritelmä	Koko
PY1	Pieni yritys	1-4 työntekijää
KSY1	Keskisuuri yritys	5-49 työntekijää
KSY2	Keskisuuri yritys	5-49 työntekijää
KSY3	Keskisuuri yritys	5-49 työntekijää
SY1	Suuri yritys	50+ työntekijää
SY2	Suuri yritys	50+ työntekijää

Taulukko 1. Tutkimuksen koodauksen määrittely

## 6.1 Riskienhallinta

Riskienhallinnan osalta tutkimukseen osallistuneille kajaanilaisille taloushallinnon yrityksille esitettiin seuraavat kysymykset:

Millaisia vaikutuksia koronaviruspandemialla on ollut yrityksenne riskienhallintaan ja sen suunnitteluun?

Miten yrityksessä on varauduttu ajatellen uusia tulevia virusaaltoja?

Onko tämä tilanne auttanut teitä valmistautumaan paremmin tulevaisuudessa tapahtuviin muihin erikoistilanteisiin? Miten?

Kaikki kuusi yritystä olivat tehneet uudelleen riskienarviointia koronaviruspandemian aikana. Viiden yrityksen vastauksissa todettiin pandemialla olevan jonkunlainen vaikutus yrityksen riskienhallintaan etätöiden osalta. Yhdessä yrityksessä koettiin, ettei pandemialla ole vaikutusta yrityksen riskienhallinnan suunnitteluun etätöiden osalta, koska yrityksen henkilöstö työskentelee jo valmiiksi erillään toisistaan.

*“No tuota etätöitä on kehitetty, kun ei tämä maailma silti pysähdy, vaikka joku tämmönen pöpö on, että jotakin asioita pakko hoitaa niin ne sitten hoijetaan etänä.” (KSY2)*

Kolmen yrityksen vastauksissa mainittiin yrityksen varautuneen erityisesti etätöiden aiheuttamiin tietoturvariskeihin. Varautuminen tapahtui antamalla etätöihin osallistuville työntekijöille ohjeet tietoturvan säilyttämiseen etätöiden ajan. Lisäksi yrityksissä oli panostettu palomuurien ja etäyhteyksien testaamiseen.

Neljä yritystä oli tehnyt toimenpiteitä toimiston hygienian parantamiseksi pandemian aikana. Hygienian parantaminen esiintyi toimiston siivouksen tehostamisena, rajoittamalla asiakkaiden liikkumista yrityksen tiloissa ja hankkimalla kasvomaskeja työntekijöille.

Kahdessa yrityksessä nähtiin pandemiaan liittyvän taloudellisia riskejä, joilla olisi vaikutusta yrityksen toimintaan. Yhdessä yrityksessä koettiin taloudellisen riskin johtuvan siitä, että asiakkaiden liikevaihdon laskulla on suoran yhteys heidän yrityksensä liikevaihdon koostumiseen. Toinen yrityksistä taas koki voivansa varautua taloudelliseen riskiin, mikä näkyi yrittäjän eläkevakuutuksen nostamisena. Kahdessa yrityksessä oli hankittu yritykselle lisää kannettavia tietokoneita työntekijöiden etätöihin siirtymisen varalle.

Kaksi yritystä näki yrityksen tilatarpeen kasvaneen koronaviruspandemian vuoksi. Yhdessä yrityksessä yrityksen johto oli jakanut yrityksen henkilöstön kahtia ja sijoittanut puolet henkilöstöstä työskentelemään eri toimitiloihin. Toisessa yrityksessä tilatarpeeseen oli vastattu väljentämällä henkilöstön työskentelytiloja.

## 6.2 Etätyö

Etätöihin liittyen haastateltavilta kysyttiin seuraavat kysymykset:

Vaikuttiko tai vaikuttaako koronaepidemia etätyön yleistymiseen yrityksessänne?

Kuinka suurta osaa työntekijöistä ja mitä työtehtäviä etätyö kosketti/koskettaa?

Miten koet etätyön tekemisen onnistuneen? Miten henkilöstö suhtautui etätyön tekemiseen, oliko teknisiä haasteita sen järjestämisessä?

Jääkö etätyön tekeminen ehkä pysyväksi käytänteeksi yrityksessä?

Haastattelussa puhuttiin paljon etätöistä joka osiossa, ja se näkyikin tässä ensimmäisen kysymyksen vastauksissa. Neljässä yrityksessä kuudesta etätyö katsottiin yleistyneen pandemian aikana. Kahdessa yrityksessä taas pandemialla ei ollut vaikutusta etätyön yleistymiselle yrityksessä. Toisessa yrityksessä kukaan henkilöstöstä ei halunnut siirtyä etätyöhön ja toisessa yrityksessä henkilöstö työskenteli jo valmiiksi erillään toisistaan.

*“Etätyö tulee muuttamaan varmasti koko alaa, mutta pitää muistaa, että harjoittelijat ei esimerkiksi pysty olemaan etänä, koska jonkun täytyy opastaa, niin silloin se tarkoittaa, että joku muu ei myöskään voi olla etänä.” (KSY1)*

Yritys	Etätyö kosketti kaikkia työntekijöitä	Etätyö kosketti osaa työntekijöistä	Ei etätyötä
PY1			x
KSY1	x		
KSY2		x	
KSY3			x
SY1	x		
SY2	x		

Taulukko 2. Etätyöt yrityksissä korona-aikana

Kuten taulukosta 2 näkyy, kolmessa yrityksessä etätyö kosketti yrityksen koko henkilöstöä, eli kaikilla työntekijöillä oli mahdollisuus siirtyä etätöihin tilanteen vaatiessa. Molemmat suuren kokoluokan yrityksistä olivat mahdollistaneet etätöiden tekemisen koko henkilöstölle. Kahdessa yrityksessä todettiin, että kaikki työntekijät eivät kuitenkaan pysty olemaan etätöissä samanaikaisesti, koska heillä on työtehtäviä, jotka vaativat henkilöiden olevan paikan päällä yrityksessä. Molemmissa yrityksissä mainittiin tämän johtuvan pääasiassa asiakkaista, jotka lähettävät paperista materiaalia yritykselle.

Yhdessä yrityksessä etätyöt koskettivat vain puolta henkilöstöstä, lähinnä kirjanpitäjiä. Tässä yrityksessä koettiin etätöiden aloittamiselle muodostuneen käytännön pakko, kun koulut suljettiin ja työntekijöiden lapset joutuisivat olemaan muuten yksin kotona.

Kahdessa yrityksessä todettiin, ettei etätyö koskettanut ketään yrityksessä. Yhdessä yrityksessä etätyöhön siirtymistä ei koettu tarpeelliseksi, koska yrityksen henkilöstö on kooltaan pieni ja henkilöstö työskentelee jo valmiiksi erillään eri paikkakunnilla pienissä porukoissa. Toisessa yrityksessä etätyöt eivät taas koskettaneet ketään, vaikka etätyön tekemiseen hankittiin tarvittavat laitteet ja mahdollistettiin sen tekeminen. Yrityksessä kukaan ei halunnut siirtyä etätyöhön, vaikka yrityksessä oli etätyön mahdollisuus työntekijöille.

*“Kukaan ei halunnut tehdä etätöitä tai kukaan ei kysynytäkään saako tehdä etätöitä.” (KSY3)*

Neljässä yrityksessä uskottiin etätyön tekemisen jäävän todennäköisesti pysyväksi käytänteeksi yrityksissä tulevaisuudessakin. Koko henkilöstö ei välttämättä pysty samanaikaisesti olemaan etätöissä, mutta jos haluaa tehdä etänä tietyn päivän, niin tämä todennäköisesti järjestyy.

Kahdessa yrityksessä, joissa koettiin etätyön järjestämisen onnistuneen hyvin, myös henkilöstö oli suhtautunut etätöiden tekemiseen positiivisesti ja osa henkilöstöstä jopa pitänyt etätöitä parempana vaihtoehtona verrattuna toimistotöihin. Yhdessä yrityksessä mainittiin, että etätyöt eivät sovi osalle henkilöstöstä, koska he haluavat nähdä työkavereitaan, mutta se ei ole vaikuttanut kuitenkaan heidän työn tekemiseensä etätyön aikana.

Osassa (4 kpl) yrityksistä koettiin etätyön järjestämisessä olleen pieniä teknisiä ongelmia etätöiden tekemisen alussa. Tekniset ongelmat koskettivat pääasiassa etäyhteyksien muodostamista ja etäkokouksiin osallistumista.

### 6.3 Taloudelliset vaikutukset

Taloudellisten vaikutusten osalta yrityksille esitettiin seuraavat kysymykset:

Millaisia taloudellisia vaikutuksia koronaepidemiolla on teidän yrityksellenne (esim. liikevaihdon muutokset)?

Onko yrityksen työmäärässä ollut havaittavissa muutosta viimeisen 8 kk:n aikana? Onko työmäärä vähentynyt tai kasvanut pandemian aikana?

Jos muutosta on havaittu, mistä ajattelette muutoksen johtuvan?

Miten koronavirus on vaikuttanut yrityksen asiakasmääriin ja/tai toimeksiantoihin?

Kahdessa yrityksessä koettiin koronapandemiolla olleen tähän mennessä positiivinen vaikutus yrityksen liikevaihtoon. Yhdessä yrityksessä nähtiin liikevaihdon kasvun johtuneen sähköisten palveluiden lisäämisestä, mikä houkutteli kesän aikana uusia asiakkaita. Kolmessa yrityksessä ei ollut havaittu muutoksia yrityksen liikevaihdossa. Yhdessä yrityksessä nähtiin koronapandemiolla olleen suora yhteys yrityksen liikevaihdon laskemiseen. Liikevaihdon lasku johtui asiakasmäärien ja transaktioiden määrän tilapäisestä laskusta, kun matkailu- ja ravitsemisalan yritykset jouduttiin sulkemaan.

Yritys	Työmäärä kasvoi	Työmäärä laski	Työmäärässä ei muutosta
PY1	x		
KSY1	x		
KSY2	x		
KSY3	x		
SY1		x	
SY2			x

Taulukko 3. Työmäärän muutokset koronaviruspandemian aikana

Kuten taulukosta 3 on huomattavissa, neljässä yrityksessä katsottiin työmäärän kasvaneen pandemian aikana. Kolmessa näistä yrityksistä työmäärän kasvu nähtiin johtuvan yksinomaan koronaviruspandemiasta ja pandemian vuoksi tehtävistä lisäselvityksistä sekä avustusten hakemisesta asiakasyrityksille. Yhdessä yrityksessä taas työmäärän kasvu katsottiin johtuneen pandemian sijaan yrityksen sähköisten palveluiden tarjoamisen lisäämisestä. Samassa yrityksessä katsottiin työmäärän lisääntyneen kirjanpitohenkilöstön lisäksi myös yrityksen palkkahallinnon työntekijöillä. Yhdessä yrityksessä mainittiin myös erikseen asiakkaan lomautusasioiden lisännen heidän yrityksensä työmäärää. Yhdessä yrityksessä katsottiin työmäärän laskeneen

pandemian aikana, vaikka joissain työtehtävissä pandemia oli lisännytkin työmäärää. Yrityksessä todettiin työmäärän laskun johtuneen koronaviruspandemiasta. Yhdessä yrityksistä koettiin työmäärän pysyneen ennallaan pandemiasta riippumatta.

*“Sähköiset palvelut kiinnostavat enemmän ja kajaanilaisen tilitoimiston on yhtä helppo saada asiakas Helsingistä, Rovaniemeltä tai mistä tahansa kaupungista.” (KSY3)*

Yhdessä yrityksessä nähtiin asiakasmäärien ja toimeksiantojen lisääntyneen pandemian aikana. Asiakasmäärien katsottiin lisääntyneen sähköisten palveluiden lisäämisen myötä. Neljässä yrityksessä todettiin asiakasmäärien ja toimeksiantojen pysyneen samana koronaviruspandemian aikana. Yhdessä yrityksessä katsottiin yrityksen toimeksiantojen vähentyneen tilapäisesti, mutta todettiin asiakasmäärän kuitenkin pysyneen samana.

Yhdessä yrityksessä nähtiin, ettei pandemialla ollut mitään vaikutuksia yrityksen talouteen sekä työ- ja asiakasmääriin. Viidessä yrityksessä katsottiin pandemialla olleen jonkinlainen vaikutus yrityksen talouteen sekä työ- ja asiakasmääriin.

#### 6.4 Henkilöstövaikutukset

Yrityksille esitettiin seuraavia kysymyksiä henkilöstövaikutuksiin liittyen:

Millaisia henkilöstövaikutuksia koronaepidemia on aiheuttanut yrityksessänne?

Onko tämä poikkeustilanne tuonut minkäänlaista uuden osaamisen tarvetta yrityksessä?

Onko yritys rekrytoinut uutta henkilöstöä viimeisen 8 kuukauden aikana? Kuinka paljon ja mihin työtehtäviin työvoimaa on rekrytoitu?

Onko yrityksellä tarvetta rekrytoida lisää henkilöstöä tulevan 12 kuukauden aikana? Miten paljon ja mihin työtehtäviin yrityksellä on tarve rekrytoida?

Viidellä yrityksellä korona ei tuonut minkäänlaisia henkilöstövaikutuksia. Yhdessä suuressa yrityksessä oli jouduttu tekemään lomautuksia ja muita sopeuttamistoimenpiteitä. Lomarahoja oli vaihdettu vapaaksi ja osa työntekijöistä lähti koronaepidemian aiheuttaman lomautuksen takia. Lomautus oli yrityksessä koskettanut koko henkilöstöä, ja lomautukset olivat eripituisia, lomautusajankohta huhtikuusta elokuun loppuun.

*“Ei ole aiheuttanut muutoksia meidän tilitoimistoon, että työt pyörii samalla tapaa, ylitöitä ei tehdä, lomina pidetään ihan samaan malliin. On pysynyt samana nämä työkuviot meillä.” (KSY3)*

Kolmella yrityksellä oli tullut uuden osaamisen tarvetta, kuten palaverien järjestäminen Microsoft Teams-sovelluksen välityksellä, kun ne oli aiemmin pidetty paikan päällä. Uutta osaamista yrityksissä oli myös korona-avustusten teko ja etäjohtaminen.

Yritys	Yritys rekrytoi uutta henkilöstöä viim. 8 kk aikana	Yritys ei rekrytoinut uutta henkilöstöä viim. 8 kk aikana	Rekrytoidun työvoiman määrä
PY1		x	
KSY1		x	
KSY2	x		1 työntekijä
KSY3	x		1 työntekijä
SY1	x		20-30 työntekijää
SY2	x		5-10 työntekijää

Taulukko 4. Yritysten rekrytointi koronaviruspandemian aikana

Kuten taulukosta 4 näkyy, neljä yritystä oli rekrytoinut uutta henkilöstöä koronan aikana, eli viimeisen 8 kuukauden aikana. Kahdessa yrityksessä oli rekrytoitu yksi uusi henkilö. Yhdessä yrityksessä oli rekrytoitu henkilö kirjanpidon tehtäviin. Toisessa yrityksessä vakinaistettiin määräaikaistyöntekijän työsuhde. Kahdessa yrityksessä rekrytoitiin henkilöstöä hieman mittavammin. Yhdessä yrityksessä oli rekrytoitu 20-30 uutta työntekijää viimeisen 8 kuukauden aikana. Työntekijöitä oli sijoitettu yrityksessä moniin eri taloushallinnon työtehtäviin. Toisessa yrityksessä taas rekrytoitiin noin viidestä kymmeneen uutta työntekijää, jotka sijoittuvat taloushallinnon tehtäviin, tarkemmin ottaen ulkoistuspalveluihin.

Tarvetta rekrytoida seuraavan 12 kuukauden aikana oli vielä kolmella yrityksellä. Yhdellä yrityksellä on tarkoitus rekrytoida yksi henkilö kirjanpidon tehtäviin, ja toisella tarkoituksena tehdä harjoittelijalle työsopimus tulevaisuudessa. Kolmannella yrityksellä on tarvetta vielä rekrytoida lisää henkilöstöä taloushallinnon ulkoistuspalveluihin asiakkuuksien niin vaatiessa, vaikka jo rekrytoivatkin henkilöstöä näihin tehtäviin.

## 6.5 Julkinen hallinto

Yrityksille esitettiin seuraavanlaisia kysymyksiä koskien julkisen hallinnon tarjoamia tukia ja ohjeistuksia:

Onko yritys hyödyntänyt julkisen hallinnon tukipalveluja (esim. rahoituksia) korona-aikana?

Millaista muuta tukea yritys olisi kaivannut koronan vuoksi (tarkempia ohjeita, rahoitusta, maksuaikaa laskuille, vertaistukea tms.)?

Minkälaisia vaikutuksia julkisen hallinnon koronaohjeistukset ovat tuoneet yrityksenne toimintaan?

Vain yksi yritys hyödynsi koronatukipalveluita koronan aikana. Tämä keskisuuri yritys hyödynsi Business Finlandin kehittämisrahaa. Kahdessa yrityksessä ei ollut tietoa, onko yritys hyödyntänyt minkäänlaisia tukia, koska yritykset ovat osa isompaa konsernia, eikä päätöstä yrityksen tuista tehdä täällä Kajaanissa. Muussa kolmessa yrityksessä koettiin, etteivät tuet ole heille tarpeellisia, joten he eivät niitä hyödyntäneet.

Kahdessa yrityksessä koettiin, että he olisivat tarvinneet jotain muuta tukea pandemian aikana. Yhdessä yrityksessä olisi kaivattu korona-avustusten hakuun ja myöntämiseen selkeämmät ohjeet. Toisessa yrityksessä mainittiin, että asiakkaille olisi kaivattu pankeilta tukea lainamuodossa. Tässä yrityksessä koettiin tärkeäksi myös asiakkaille vertaistuen tarjonnan ja auttamisen mahdollisin keinoin. Korona-ajan koettiin lisäävän yrityksen asiakasuskollisuutta.

*“Jos muistatte, että Lintilä sano aikoinaan, että Finnvera takaa ja pankit jakaa, niin tämä ei kyllä toteutunut yhtään, ja jos toteutu niin se oli todella kallista.” (KSY3)*

Yhdessä yrityksessä oltiin sitä mieltä, että koronaohjeistukset eivät vaikuta heidän toimintaansa, koska yritys on kooltaan pieni ja he eivät ole yhteydessä suuriin asiakasjoukkoihin. Viidessä yrityksessä koettiin koronaohjeistuksilla olevan vaikutusta heidän yritystoimintaansa. Kaikissa näissä viidessä yrityksessä koettiin hygieniaan liittyvien ohjeiden vaikuttavan yrityksen toimintaan. Yrityksistä neljä mainitsi etätyöohjeistukset yhdeksi vaikuttavaksi tekijäksi koronaohjeistusten osalta. Yhdessä yrityksessä nähtiin myös kokoontumisrajoitusten olevan vaikuttava tekijä yrityksentoiminnan kannalta. Yrityksessä kaikki kokoukset jouduttiin siirtämään kokoontumisrajoitusten vuoksi etäkokouksiksi.

## 6.6 Korona-aika

Yritysten korona-aikaa koskien yrityksille esitettiin seuraava kysymys:



Millä kolmella sanalla kuvailisit yrityksen korona-aikaa?

Kun tutkimukseen osallistuneita henkilöiltä pyydettiin kuvailemaan yrityksen korona-aikaa kolmella termillä, kolme yleisintä esiin nousutta termiä olivat haastava, yllättävä ja yksinäinen. Muita esiin nousseita termejä, jotka eivät olleet niin yleisiä olivat esimerkiksi kiire, sekava, menestyksekkäs ja rankka.

## 7 Pohdinta

Tässä luvussa käsitellemme tutkimuksen tulosten yhteenvedon ja esittelemme tulosten pohjalta tehtyjä johtopäätöksiä. Seuraavaksi esitämme ehdotuksia tutkimuksen jatkotutkimusmahdollisuuksista sekä pohdimme tutkimuksen luotettavuutta.

### 7.1 Tutkimuksen yhteenveto ja johtopäätökset

Koronaviruspandemia vaikutti kaikkien kuuden (6) taloushallinnon yrityksen riskienhallintaan ainakin siltä osin, että pandemia sai yritykset arvioimaan yrityksen riskejä uudelleen. Yritysten riskienhallinnassa oli suurimmaksi osaksi keskitytty samoihin asioihin eli etätyön suunnitteluun ja etätyön mukana tuleviin riskeihin. Yritykset pyrkivät myös pitämään huolta henkilöstön terveydestä tehostamalla työpaikan siivousta, rajoittamalla asiakkaiden liikkumista yrityksen tiloissa ja hankkimalla kasvomaskeja työntekijöille. Yritysten toimista riskienhallinnan osalta sai kuvan, että monet yrityksistä ovat kokeilemassa yrityksessä etätyön sujuvuutta ensimmäistä kertaa ainakin näin laajassa mittakaavassa. Osa yrityksistä tiedosti pandemiaan liittyvän myös taloudellisia riskejä ja vastausten perusteella asiakkaiden menestys peilaa suoraan myös heidän menestykseensä. Mielestämme pandemialla on ollut vahvistava vaikutus yritysten riskienhallintaan ja tämänhetkiset panostukset riskienhallintaan maksavat itsensä takaisin tulevaisuudessa.

Etätyöt pysyivät keskeisenä asiana haastatteluissa etätyöosioista muihinkin osioihin. Tämä näkyikin siinä, että suurin osa yrityksistä hankki etätyölaitteet henkilöstölle ja mahdollisti etätöiden tekemisen, edes osa-aikaisesti. Kuten yksi haastateltavista totesikin, että etätyö tulee varmasti muuttamaan koko alaa, mutta pitää muistaa, että kaikki eivät pysty työskentelemään etänä, varsinkaan samanaikaisesti. Etätöihin siirtymisestä ja sen nopeudesta myös keskusteltiin haastattelujen aikana, joillakin etätöihin siirtyminen vei vain päivän, joillakin viikon ja toiset taas eivät pysty kokonaan siirtymäänkään etätöihin asiakkaiden paperisen postin hoidon myötä. Suurimmassa osassa yrityksistä etätyö tulee jäämään pysyväksi käytänteeksi. Etätyö yleistyi koronan johdosta yrityksissä ja on selvästikin tullut osaksi alan toimintaa pysyvästi. Tulevaisuudessa ala tulee muuttamaan yhä enemmän työpaikasta ja -ajasta riippumattommaksi ja uskomme etätyön teon yleistyvän entisestään.

Koronaviruspandemiolla ei ollut suurta vaikutusta haastateltujen yritysten talouteen tai ainakaan sitä ei ollut vielä nähtävissä tutkimusta tehdessä. Liikevaihto laski vain yhdessä tutkittavista yrityksistä, muissa yrityksissä liikevaihto pysyi ennallaan tai jopa nousi. Vastausten mukaan koronaviruspandemiolla on vaikutusta yritysten työmäärään ja tämä nähtiinkin työmäärän kasvuna suurimmassa osassa yrityksistä. Asiakasmäärät olivat suurimmassa osassa yrityksistä pysyneet pandemian ajan ennallaan, eikä yhdenkään yrityksen asiakas ollut vielä tutkimusta tehdessä joutunut konkurssiin. Tutkimukseen osallistuneilla yrityksillä ei siis ollut tutkimusta tehdessä vielä suuria taloudellisia huolia ja näemme tämän hyvänä asiana toimialan kannalta. Uskomme kuitenkin asiakasyritysten toimialalla olevan suuri vaikutus siihen, miten taloushallinnon alan yrityksillä tällä hetkellä menee. Yrityksillä, joilla on asiakkaana paljon matkailu- ja ravitsemisalan yrityksiä, vaikutukset näkyivät selvästi negatiivisena alan yritysten toiminnan ollessa lakkautettuna.

Koronalla ei juurikaan ollut henkilöstövaikutuksia yrityksille ja vain yksi yritys oli joutunut tekemään lomautuksia ja muita sopeuttamistoimenpiteitä. Suurin osa yrityksistä oli rekrytoinut henkilöstöä koronan aikana. Osa rekrytoi vain yhden henkilön ja toiset rekrytoivat viidestä kolmeenkymmeneen uutta työntekijää. Rekrytointitarve tuntui riippuvan asiakkuuksien määrästä ja niiden vaihtelevuudesta koronan takia. Tarvetta rekrytoida vielä tulevaisuudessakin oli puolilla yrityksistä. Henkilöstövaikutukset ovat pysyneet alan yrityksissä koronaviruspandemian aikana pieninä ja tästä kertoo hyvin, että vain yksi yritys oli joutunut lomauttamaan henkilöstöä, ja nekin lomautukset kohdistuivat määräaikaisiin työntekijöihin. Yritykset ovat rekrytoineet pandemian aikana lisää uutta henkilöstöä normaaliin malliin tarpeidensa mukaan ja tulevaisuudessakin aiotaan palkata lisää henkilöstöä, kun sille tarve syntyy.

Suurin osa yrityksistä ei kokenut julkisen hallinnon koronatukia tarpeelliseksi yrityksen toiminnan kannalta, joten he jättivät ne hyödyntämättä. Vain yksi yrityksistä hyödynsi Business Finlandin kehitysrahaa ja tämä kertoo sen, että tutkittavat yritykset olivat taloudellisesti vakaassa asemassa. Yritysten toiminnasta pandemian aikana paistoi vastuullisuus, ja yritykset kertoivat seuraavansa hygieniää ja etätyötä koskevia ohjeistuksia tarkasti.

Yritysten korona-ajan kuvailusta kolmella sanalla saimme seuraavia johtopäätöksiä. Korona-aika tuntui olevan monelle yritykselle haastava tuoden ylimääräistä työtä ja vaatien lisää huomion kiinnittämistä myös asiakkaiden pärjäämiseen. Koronaviruspandemia tuli yrityksille yllätyksenä ja yrityksissä ei ollut osattu varautua etukäteen tällaista tilannetta varten. Yrityksissä korona-aika koettiin yksinäiseksi suurimmaksi osaksi siitä syystä, että etätyö lisäsi aikaa erossa työkavereista.

Tutkimukseen osallistuvat yritykset tekevät töitä asiakasyrityksille ja vasta analyysivaiheessa mieleemme tuli, että meillä olisi voinut olla myös asiakasyrityksiin liittyen kysymyksiä. Muun muassa, miten yritysten välinen yhteydenpito on koronaviruspandemian aikana sujunut ja millaista tukea asiakasyrityksille on tänä aikana tarjottu.

Koronavirustilanteen päävaikutukset näiden kuuden kajaanilaisen taloushallinnon alan yrityksen toimintaan mielestämme olivat etätyöhön siirtyminen ja etätyötä koskevien riskien kartoittaminen. Koronavirustilanteella ei ollut taloudellisia vaikutuksia suurimpaan osaan yrityksistä. Niissä yrityksissä, joissa oli jonkinlaisia taloudellisia vaikutuksia, ne johtuivat asiakasmäärän lisääntymisestä tai asiakasyritysten toiminnan rajoituksista korona-aikana. Koronavirustilanteella oli hyvin pienet henkilöstövaikutukset näihin kuuteen yritykseen ja ainoastaan yhdessä yrityksessä oli jouduttu koronan vuoksi suorittamaan sopeuttamistoimenpiteitä.

## 7.2 Jatkotutkimusmahdollisuudet ja tutkimuksen luotettavuus

Tässä tutkimuksessa tavoitteenamme oli tutkia, millä tavalla koronaviruspandemia on tällä hetkellä vaikuttanut kajaanilaisiin taloushallinnon alan yrityksiin. Mielestämme tämänkaltaiset tutkimukset ovat aiheellisia myös myöhemmässä vaiheessa pandemiaa, koska koronaviruspandemia jatkuu edelleen ja vain osa sen tuomista vaikutuksista on nähtävissä tällä hetkellä. Myös osa tutkimukseen osallistuneista yrityksistä mainitsi, että vaikutukset ovat tarkemmin nähtävissä vasta siinä vaiheessa, kun pandemia on ohi. Ajattelemme tästä asiasta yritysten kanssa samoin ja uskomme suurimpien vaikutusten näkyvän yrityksissä vasta pienellä viiveellä johtuen toimialasta. Vaikutukset taloushallinnon toimialan yrityksissä ovat mielestämme suorassa kytköksessä asiakasyritysten selviämiseen ja ennen kuin se on täysin selvää, on vaikea vetää johtopäätöksiä pandemian vaikutuksista kokonaisuudessaan. Joten mielestämme samankaltaisia opinnäytetöitä voi olla aiheellista toteuttaa, kun koronaviruspandemiasta on päästy eroon.

Etätöistä puhuttiin tutkimuksen varrella niin paljon, että mielestämme etätöistä koronapandemian aikana pystyisi tekemään oman tutkimuksensa. Tutkimuksessa voisi olla eri alojen yrityksiä, eikä tarvitsisi keskittyä vain yhden toimialan yrityksiin. Etätyö on niin keskeinen asia tällä hetkellä, että tästä aiheesta todennäköisesti pitäisi löytyä paljon materiaalia ja haastateltavia.

Tutkimuksen luotettavuuden osalta on mielestämme syytä huomioida, että yritykset saattoivat taipua antamaan haastattelussa sosiaalisesti suotavia vastauksia. Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa myös aineiston käsitteleminen meidän osaltamme. Pyrimme itse vaikuttamaan tutkimuksen luotettavuuteen panostamalla aineistoon ja litteroimalla nauhoitetut haastattelut mahdollisimman tarkasti. Pyrimme tuomaan analyysissä esille haastatteluista selvinneet ydinasiat ja olemme viitanneet tutkimuksessa käytettyihin lähteisiin asianmukaisesti.

### 7.3 Opinnäytetyön onnistumisen arviointi

Opinnäytetyöprosessimme lähti käyntiin toukokuussa 2020. Opinnäytetyömme aihe tuli alun perin projektina Asiakasprojektit-opintojakson kautta. Siihen aikaan meillä ei ollut vielä opinnäytetyön aihetta ja saimme idean, josko projektin pystyisi laajentamaan opinnäytetyöksi. Aihe oli erittäin uusi ja opinnäytetyön aloitusvaiheessa aiheeseen liittyen oli kirjoitettu vasta muutamia opinnäytetöitä. Myös aiheen ajankohtaisuus sekä mielenkiintoisuus oman työllistymisen kannalta alan yrityksiin lisäsivät kiinnostusta opinnäytetyön tekemiseen.

Opinnäytetyön alkuvaiheilla haasteena oli aihetta käsittelevän teoriakirjallisuuden löytäminen. Suunnitelluista teoriaosioden aiheista ei löytynyt paljoa käyttökelpoista teoriakirjallisuutta käsitellen korona-aikaa. Opinnäytetyön aikana aihetta koskeva teoriakirjallisuus kuitenkin lisääntyi ja teoria osuus laajeni jopa suunniteltua laajemmaksi. Opinnäytetyön teoriaosuuteen tuli opinnäytetyön edetessä sellaisia uusia osia, mitä alkuun ei voinut osata suunnitella, kuten valtion viralliset ohjeistukset yritystoimintaa koskien.

Yhtenä haasteena esiin nousi haastattelujen sopimisvaiheessa se, että kaikki aluksi suunnitelluista yrityksistä eivät päässeet osallistumaan haastatteluihin, joten aikataulu oli vaarassa venyä suunnitelmasta. Haaste kuitenkin ratkaistiin nopeasti ottamalla yhteyttä uusiin yrityksiin haastatteluun osallistumista varten ja onneksemme saimme vastauksen yrityksiltä hyvinkin pian ja pysyimme haastattelujen osalta aikataulussa.

Opinnäytetyön tutkimusprosessi tuli meille uutena asiana ja meillä ei ollut aiempaa kokemusta haastattelujen pitämisestä yrityksille. Haastattelurungon suunnitteluun ja kokoamiseen käytimme apuna teoriakirjallisuutta ja saimme apua myös opinnäytetyön ohjaajalta. Valmista haastattelurunkoa (kts. liite 1) käytettiin testattavana taloushallinnon alan toimijalla ennen sen soveltamista yrityksiin. Haastattelutilanteet sujuivat mielestämme erittäin hyvin, josta kertoo se, että saimme vastauksen kaikkiin esittämiimme kysymyksiin jokaiselta haastatteluun

osallistuneelta. Haastateltavat antoivat eripituisia vastauksia ja selvästikin jotkut haastateltavista olivat varautuneet muita paremmin haastattelua varten. Huomasimme opinnäytetyöhön keräämämme teorian kattavan hyvin pitkälti samoja asioita, joiden kanssa yritykset olivat olleet haastattelujen vastausten perusteella tekemisissä. Tästä syystä koemme myös opinnäytetyön teoriaosuuden onnistuneen hyvin.

Opimme käyttämään uusia tutkimus- ja analyysintekomenetelmiä, joiden osaamisesta on varmasti hyötyä tulevaisuudessakin. Aiempi kokemuksemme analyysin kirjoittamisesta oli vähäistä, mutta analysointitaitomme kehittivät kuitenkin opinnäytetyötä tehdessä ja suoriuduimme analyysin teosta ennakko-oletuksiimme nähden mielestämme hyvin.

## Lähteet

- Aluehallintovirasto. (2020). Usein kysytyt kysymykset. Viitattu 10.11.2020. <http://www.avi.fi/web/avi/usein-kysytyt-kysymykset>
- Business Finland. (N.d.). Palvelut pk- ja midcap-yrityksille. Viitattu 17.11.2020. <https://www.businessfinland.fi/suomalaisille-asiakkaille/palvelut/pk-yritys/pk-yritys>
- Erityisalojen Toimihenkilöiden työttömyyskassa. (N.d.). Yt-laki ja neuvotteluelvoite. Viitattu 26.8.2020. <https://www.erto.fi/tyosuhdeopas/yhteistoiminta-eli-yt-neuvottelut/yt-laki-ja-neuvotteluelvoite>
- Fernandes, N. (2020). Economic effects of coronavirus outbreak (COVID-19) on the world economy. IESE Business School Working Paper. Viitattu 14.11.2020. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3557504](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3557504)
- Helle, M. (2004). Etätyö. Helsinki: Edita.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2001). Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. (2013). Tutki ja kirjoita. Porvoo: Bookwell Oy.
- Kananen, J. (2017). Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. [Jyväskylä]: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- L 55/2001. Työsopimuslaki. Viitattu 20.10.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>
- Opetushallitus. (2007). Turvallisuusalan oppimateriaali. Riskienhallinnan teoriaa. Viitattu 7.11.2020. <http://www03.edu.fi/oppimateriaalit/turvallisuus/teoriaa3.html>
- Parnila, K. (2017). Työsuhteen päättäminen käytännönläheisesti (2., uudistettu painos.). Helsinki: Helsingin kamari Oy.
- Samuels, A. (2020). Does remote work actually work? Viitattu 9.11.2020. TIME Magazine. 4/6/2020, Vol. 195 Issue 12/13, s. 42-47.

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2020). Etätyöt koronavirustilanteessa. Viitattu 9.11.2020. <https://stm.fi/etatyot-koronavirustilanteessa>

Suomen riskienhallintayhdistys. (N.d.). PK-RH-riskienhallinta. Viitattu 25.10.2020. <https://pk-rh.fi/riskienhallinta.html>

Suominen, A. (2002). Riskienhallinta (3. uud. p., 2003.). Porvoo ; Helsinki ; Juva: WSOY.

TE-palvelut. (N.d.). Lomauttaminen. Viitattu 6.10.2020. [https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/henkiloston\\_kehittaminen/lomauttaminen/index.html](https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/henkiloston_kehittaminen/lomauttaminen/index.html)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2020a). Koronavirus COVID-19. Viitattu 14.10.2020. <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/taudit-ja-torjunta/taudit-ja-taudinaiheuttajat-a-o/koronavirus-covid-19>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2020b). Tartuntarekisterin COVID-19-tapaukset. Viitattu 14.11.2020.

[https://sampo.thl.fi/pivot/prod/fi/epirapo/covid19case/fact\\_epirapo\\_covid19case?row=hcdmunicipality2020-445101&column=dateweek2020010120201231-443686](https://sampo.thl.fi/pivot/prod/fi/epirapo/covid19case/fact_epirapo_covid19case?row=hcdmunicipality2020-445101&column=dateweek2020010120201231-443686)

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Uudistettu laitos.). Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2020). Korona tilannekuva. Viitattu 14.11.2020. [https://valtioneuvosto.fi/documents/1410877/16402203/Korona\\_tilannekuva\\_TEM\\_1.9.2020-final.pdf/38cb4dae-0e83-db97-7c37-3cbb77086acd/Korona\\_tilannekuva\\_TEM\\_1.9.2020-final.pdf?t=1599040943409](https://valtioneuvosto.fi/documents/1410877/16402203/Korona_tilannekuva_TEM_1.9.2020-final.pdf/38cb4dae-0e83-db97-7c37-3cbb77086acd/Korona_tilannekuva_TEM_1.9.2020-final.pdf?t=1599040943409)

Työsuojeluhallinto. (N.d.). Kysymyksiä ja vastauksia koronasta ja työsuojelusta. Viitattu 20.10.2020. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/biologiset-tekijat/korona>

Työterveyslaitos. (2020a). Ohje etätyön tekemisen tueksi. Viitattu 22.8.2020. <https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-etatyohon>

Työterveyslaitos. (2020b). Työterveyslaitoksen toimintaohje työnantajille koronavirusepidemiaan varautumiseksi. Viitattu 22.8.2020. <https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-yrityksille>



Työterveyslaitos. (N.d.). Joustava työaika. Viitattu 22.9.2020.  
<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/joustava-tyoaika/>

Valtioneuvosto. (2020a). Hallitus linjasi valtakunnallisista ja alueellisista suosituksista koronaepidemian leviämisen estämiseksi. Viitattu 9.11.2020. <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallitus-linjasi-valtakunnallisista-ja-alueellisista-suosituksista-koronaepidemian-leviamisen-estamiseksi>

Valtioneuvosto. (2020b). Hallitus teki periaatepäätökset maskisuosituksesta ja etätyöstä. Viitattu 9.11.2020. <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallitus-teki-periaatepaatokset-maskisuosituksesta-ja-etatyosta>

Valtioneuvosto. (2020c). Valtioneuvoston periaatepäätös VNK/2020/100. Viitattu 9.11.2020. <https://valtioneuvosto.fi/paatokset/paatos?decisionId=0900908f806d1ec2>

Valtiovarainministeriö. (2020). Koronavirus iskee lujaa Suomen talouteen. Viitattu 26.8.2020. <https://vm.fi/-/koronavirus-iskee-lujaa-suomen-talouteen>

Venturebeat. (2020). Microsoft Teams passes 115 million daily active users. Viitattu 9.11.2020. <https://venturebeat.com/2020/10/27/microsoft-teams-passes-115-million-daily-active-users/>

Wassman, A. (2020). Koronavirus ja sen vaikutus työsuhteisiin. [Video. Ladattu 30.3.2020.]. Saatavilla 26.8.2020. <https://www.rantalainen.fi/koronan-vaikutukset-tyosuhteissa-webinaaritalenne/>

Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTY. (N.d.). Yhteistoiminta. Viitattu 26.8.2020. <https://www.yty.fi/tyosuhdeasiat/yhteistoimintalaki.html>

Yrittäjät. (2020). Koronatuett yrityksille. Viitattu 10.11.2020. <https://www.yrittajat.fi/yrityksen-sopimukset-talous-ja-korvaukset/korona-ja-yrityksen-rahoitus/koronatuett-yrityksille-626133>

Liitteet

Liite 1. Haastattelurunko

### **1. Riskienhallinta**

Millaisia vaikutuksia koronaviruspandemialla on ollut yrityksenne riskienhallintaan ja sen suunnitteluun?

Miten yrityksessä on varauduttu ajatellen uusia tulevia virusaaltoja?

Onko tämä tilanne auttanut teitä valmistautumaan paremmin tulevaisuudessa tapahtuviin muihin erikoistilanteisiin? Miten?

### **2. Etätyöt**

Vaikuttiko tai vaikuttaako koronaepidemia etätyön yleistymiseen yrityksessänne?

Kuinka suurta osaa työntekijöistä ja mitä työtehtäviä etätyö kosketti/koskettaa?

Miten koet etätyön tekemisen onnistuneen (esim. miten henkilöstö suhtautui etätyön tekemiseen, oliko teknisiä haasteita)?

Jääkö etätyön tekeminen ehkä pysyväksi käytänteeksi yrityksessä?

### **3. Taloudelliset vaikutukset**

Millaisia taloudellisia vaikutuksia koronaepidemialla on teidän yrityksellenne (esim. liikevaihdon muutokset)?

Onko yrityksen työmäärässä ollut havaittavissa muutosta viimeisen 8 kk:n aikana? Onko työmäärä vähentynyt tai kasvanut pandemian aikana?

Jos muutosta on havaittu, mistä ajattelette muutoksen johtuvan?

Miten koronavirus on vaikuttanut yrityksen asiakasmääriin ja/tai toimeksiantoihin?

### **4. Henkilöstövaikutukset**

Millaisia henkilöstövaikutuksia koronaepidemia on aiheuttanut yrityksessänne?

Onko yrityksessä jouduttu järjestämään yt-neuvotteluita viimeisen 8 kk:n aikana? Kuinka suurta osaa henkilöstöstä yt-neuvottelut ovat koskeneet?

Onko yrityksessä jouduttu lomauttamaan henkilöstöä viimeisen 8 kk:n aikana? Kuinka suurta osaa henkilöstöstä lomautukset ovat koskeneet? Kuinka pitkään lomautukset ovat kestäneet tai tulevat kestämaan?

Onko yrityksessä jouduttu irtisanomaan henkilöstöä viimeisen 8 kk:n aikana? Kuinka suurta osaa henkilöstöstä irtisanomiset ovat koskeneet?

Onko tämä poikkeustilanne tuonut minkäänlaista uuden osaamisen tarvetta yrityksessä?

Onko yritys rekrytoinut uutta henkilöstöä viimeisen 8 kk:n aikana? Kuinka paljon ja mihin työtehtäviin työvoimaa on rekrytoitu?

Onko yrityksellä tarvetta rekrytoida lisää henkilöstöä tulevan 12 kk:n aikana? Miten paljon ja mihin työtehtäviin yrityksellä on tarve rekrytoida?

## **5. Julkinen hallinto**

Onko yritys hyödyntänyt julkisen hallinnon tukipalveluja (esim. rahoituksia) korona-aikana?

Millaista muuta tukea yritys olisi kaivannut koronan vuoksi (tarkempia ohjeita, rahoitusta, maksuaikaa laskuille, vertaistukea tms.)?

Minkälaisia vaikutuksia julkisen hallinnon koronaohjeistukset ovat tuoneet yrityksenne toimintaan?

## **6. Yrityksen korona-aika**

Millä kolmella sanalla kuvailisit yrityksen korona-aikaa?

## **7. Vapaasana**