

## **Etätyöskentely ja sen kehityskohteet tilitoimistoissa**

Sivian Immonen

|  |  |
|--|--|
| <b>Tekijä</b><br>Sivian Immonen  |  |
| <b>Koulutusohjelma</b><br>Liiketalouden koulutusohjelma  |  |
| <b>Raportin/Opinnäytetyön nimi</b><br>Etätyöskentely ja sen kehityskohteet tilitoimistoissa  | <b>Sivu- ja liitesivumäärä</b><br>62 + 9 |
| <p>Etätyöskentely on lisääntynyt vuosi vuodelta ja vuonna 2020 Covid-19-pandemia aiheutti maailman laajuisen etätyöharppauksen. Taloushallinnon alalla jatkuva digitaalinen kehitys on tuonut myös uusia mahdollisuuksia etätyöskentelyyn. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tarkastella etätyön tilannetta ja etätyöskentelyn kehityskohteita tilitoimistoissa. Tutkimuksen alaongelmien avulla selvitettiin, kuinka paljon tilitoimistoissa tehdään etätyötä, miten paljon etätyöskentely kiinnostaa tilitoimistojen henkilöstöä ja minkälaisia haasteita tai esteitä etätyöskentelyyn liittyen on havaittavissa tilitoimistoissa.</p> <p>Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostuu toimialan esittelystä, etätyön määritelmästä ja tilanteesta, sen hyödyistä ja haitoista sekä etätyön edellytyksistä. Ensimmäinen luku käsittelee toimialaa. Toisessa luvussa käsitellään etätyötä tarkemmin ja sen hyötyjä ja haittoja. Kolmannessa luvussa perehdytään etätyön edellytyksiin yleisesti sekä tilitoimistojen näkökulmasta.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää käyttäen. Aineisto kerättiin sähköisen kyselylomakkeen avulla marraskuussa 2020. Kyselyyn vastasi 206 Taloushallintoliiton jäsentä.</p> <p>Tutkimuksen tulokset osoittivat, että ei lainkaan etätyötä tehneitä oli tilitoimistoissa vielä melko paljon ennen Covid-19-pandemiaa ja nykyään suurin osa työskenteli etänä. Suurin osa niistä, jotka eivät olleet tehneet etätyötä olivat kiinnostuneet etätyöstä. Suurimpina etätyön haasteina tai esteinä työtehtävän kannalta havaittiin sähköisten työskentelymateriaalien saatavuus ja tarvittavien työskentelyvälineiden saaminen etätyöpaikalle. Yrityksen toimintatapojen kannalta suurimpina haasteina nousi esiin avoimen palautteen ja sen hyödyntämisen puute, vuorovaikutuksen puute sekä ennakoluuloiset asenteet. Itsensä johtamisen kannalta haasteiksi nousi työajan tauottaminen sekä työ- ja vapaa-ajan erottaminen.</p> |  |
| <b>Asiasanat</b><br>etätyö, tilitoimisto, taloushallinto, digitalisaatio   |  |

# Sisällys

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 1   | Johdanto .....   | 1  |
| 1.1 | Opinnäytetyön tavoitteet ja rajausta .....                               | 2  |
| 1.2 | Opinnäytetyön toimeksiantaja .....                                       | 3  |
| 1.3 | Opinnäytetyön rakenne .....  | 3  |
| 2   | Toimiala ja tilitoimistot .....  | 5  |
| 2.1 | Toimialan kehitys .....  | 5  |
| 2.2 | Toimiala alueellisesti .....   | 7  |
| 2.3 | Tilitoimistojen tarjoamat palvelut .....                                 | 7  |
| 2.4 | Tilitoimistojen digitalisoituminen .....                                 | 8  |
| 3   | Etätyö.....  | 11 |
| 3.1 | Etätyön määritelmä .....   | 11 |
| 3.2 | Etätyö nyt ja tulevaisuudessa.....                                       | 11 |
| 3.3 | Etätyön hyödyt .....   | 13 |
| 3.4 | Etätyön haasteet .....   | 15 |
| 4   | Etätyön edellytykset .....   | 18 |
| 4.1 | Organisatoriset edellytykset ja työntekijältä vaaditut ominaisuudet..... | 18 |
| 4.2 | Etätyöhön sopivat työtehtävät ja tekniset edellytykset.....              | 18 |
| 4.3 | Etäjohtaminen.....   | 19 |
| 4.4 | Sähköinen taloushallinto etätyön edellytyksenä tilitoimistoissa.....     | 22 |
| 5   | Tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen toteutus.....                           | 24 |
| 5.1 | Tutkimuksen kohderyhmä ja tutkimuksen tavoite .....                      | 24 |
| 5.2 | Tutkimusmenetelmä sekä valinnan perustelut.....                          | 24 |
| 5.3 | Tutkimusaineiston kerääminen.....  | 25 |
| 5.4 | Kyselylomakkeen ja saatekirjeen laatiminen .....                         | 26 |
| 5.5 | Käytetyt analysointimenetelmät.....                                      | 28 |
| 6   | Tutkimuksen tulokset.....  | 29 |
| 6.1 | Taustatiedot .....   | 29 |
| 6.2 | Etätöiden yleisyys tilitoimistoissa .....                                | 31 |
| 6.3 | Kiinnostus etätyötä kohtaan .....  | 33 |
| 6.4 | Haasteet etätyön tekemiselle etätyön edellytysten näkökulmasta .....     | 35 |
| 6.5 | Yhteenveto tutkimustuloksista.....                                       | 46 |
| 7   | Pohdinta.....  | 50 |
| 7.1 | Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset .....                          | 50 |
| 7.2 | Tutkimuksen luotettavuus ja eettisten periaatteiden noudattaminen.....   | 53 |
| 7.3 | Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi.....                   | 55 |
|     | Lähteet .....  | 58 |
|     | Liitteet.....  | 63 |

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| Liite 1. Saatekirje.....            | 63 |
| Liite 2. Kyselylomake.....          | 64 |
| Liite 3. Kruskal-Wallis-Testi ..... | 70 |
| Liite 4. Mann-Whitney U-testi ..... | 71 |

# 1 Johdanto

Etätyö on ollut vuoden 2020 yksi ajankohtaisimmista aiheista, kun Covid-19-pandemia alkoi ja suuri osa ihmisistä siirtyi etätöihin maailmanlaajuisesti. Etätötä on tutkittu paljon ja tuoreita tutkimuksia ja artikkeleita on saatavilla paljon myös viimeisen vuoden ajalta, joka kertoo aiheen ajankohtaisuudesta. Vuoden 2020 tuoreissa tutkimuksissa on käsitelty paljon etenkin etätöiden vaikutuksia ja etätöskentelyn sujuvuutta yrityksissä. Esimerkiksi vuonna 2020 Suomessa on tehty kansallinen etätöytutkimus Fast Expert Teamin (Future-remote 2020) toimesta, jossa kartoitettiin työntekijöiden kokemuksia etätöistä. Etätöiden hyötyjä on tutkittu paljon viime vuosikymmeninä, ja sillä on todettu olevan positiivinen vaikutus niin ihmisten työtyytyväisyyteen kuin työnteon tehokkuuteenkin. Myös pinnalla olevat ilmastoaiheet ovat nostaneet esiin etätöiden mahdollisuuden auttaa päästöihin liittyvissä ongelmissa. Työntekijät ovat alkaneet arvostamaan etätöiden mahdollisuutta entistä enemmän ja etenkin nuorten uraansa aloittavien työntekijöiden keskuudessa etätöiden tuoma joustavuus on noussut erittäin arvostettuun rooliin. Monissa yrityksissä tehdäänkin jo etätötä joko osittain tai työt hoidetaan täysin etänä. Mahdollisuudesta tarjota etätötä työnteon muotona on tullut myös monelle yritykselle rekrytointivaihtoehto.

Vaikka tilitoimistoalalla etätöskentelyn hyödyntämisen mahdollisuudet ovat digitalisoinnin myötä kasvaneet, hyödynnetään tätä mahdollisuutta melko vähän. Netistä löytyy kuitenkin jonkin verran tietoa myös tilitoimistoista, jotka ovat ottaneet etätöskentelyn omaksi työnteon muodoksi joko osittain tai kokonaan. Esimerkiksi tilitoimistoyrittäjä Lauri Mertaola kertoo Accountor Finagon blogissa (Similä 6.10.2015), kuinka heidän tilitoimistossaan on onnistuneesti hyödynnetty etätötä. Tällä hetkellä vallitsevien poikkeusolojen aikana etätötä on varmasti hyödynnetty enemmän myös tilitoimistoissa.

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Taloushallintoliitto Ry, joka halusi pureutua tilitoimistojen etätöskentelyn tilanteeseen sekä siihen, mitä kehityskohteita etätöskentelyssä on havaittavissa, jotta he voisivat tarjota jäsenilleen koulutuspalveluja etätöskentelyn kehittämiseen ja tiedottaa toimialaa aiheesta.

Aiemmin toteutetuissa opinnäytetöissä etätötä on tutkittu erilaisissa yrityksissä ja etätöiden mahdollisuutta taloushallinnon alalla sähköistymisen myötä on myös käsitelty monessa opinnäytetyössä. On myös tutkittu kirjanpitäjän työn muuttumista sähköistymisen myötä sekä tuoreimmissa opinnäytetöissä on myös tutkittu Covid-19-pandemian vaikutuksia esi-

merkiksi kirjanpitäjän työhön. Etätyön kehityskohteiden laajemmasta kartoittamisesta tilitoimistoissa ei kuitenkaan löytynyt vastaavanlaista tutkimusta aloittaessani opinnäytetyöprosessia.

## **1.1 Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaus**

Valitsin opinnäytetyön aiheen oman kiinnostukseni innoittamana, sillä olen suorittanut opintoihin sisältyvän harjoittelun tilitoimistossa ja olen kiinnostunut kyseisestä alasta. Olen myös laskentatoimen suuntautumisopintojeni ohella täydentänyt osaamistani HR-opintojen puolella. Minulle nykyaikaiset työskentelytavat ja -ympäristö ovat tärkeitä ja haluaisin myös olla kehittämässä näitä omalla urallani mahdollisesti juuri tilitoimistoympäristössä. Tutkimus etätyöskentelystä tilitoimistoympäristössä toi nämä aihealueet yhteen ja pääsin olemaan osana nykyaikaisten työskentelytapojen kehittämistä toimialalla.

Tutkimuksen tavoitteena on tarkastella etätyöskentelyn nykytilaa tilitoimistoissa eli missä määrin tilitoimistot tekevät etätyötä ja millaisia mahdollisia haasteita tai esteitä etätyön tekemiselle tilitoimistojen käytännön toiminnassa esiintyy. Opinnäytetyöprosessin kuvaamisella voin tuoda esille etätyön kehityskohteita alalla ja edistää nykyaikaisten työskentelytapojen kehitystä. Taloushallintoliitto hyödyntää tutkimustuloksia omassa toiminnassaan jäsenpalveluiden ja koulutusten suunnittelussa etätyöhön liittyen. Taloushallintoliitto voi jakaa tietoa aiheesta ammattikunnalle omilla viestinnän kanavillaan ja alan ammattilaiset voivat kehittää toimintaansa liiton tarjoamien koulutuspalveluiden avulla.

Opinnäytetyön pääongelmana on siis kartoittaa mikä on tilitoimistojen etätyön nykytilanne ja kehityskohteet, alan koulutus- ja ohjauspalveluiden suunnittelemiseksi. Pää tutkimusongelmalle on asetettu kolme alaongelmaa, joiden avulla on tarkoitus selvittää, miten paljon etätyötä tehdään tilitoimistoissa tällä hetkellä, kuinka paljon alalla on kiinnostusta etätyöskentelyä kohtaan ja minkälaisia haasteita tai esteitä etätyön tekemiselle on havaittu tilitoimistoissa.

Pää tutkimusongelma:

Mikä on etätyöskentelyn nykytilanne tilitoimistoissa ja minkälaisia kehityskohteita tilitoimistoilla on etätyöhön liittyen?

Alaongelmat:

1. Kuinka paljon etätyötä tehdään tilitoimistoissa?

2. Kuinka paljon ja miksi etätyötä haluttaisiin tehdä tilitoimistoissa?
3. Minkälaisia haasteita tai esteitä etätyön tekemiselle on havaittu tilitoimistoissa etätyön edellytysten näkökulmasta?

Tässä tutkimuksessa rajausta on tehty tarkastelemaan Suomessa sijaitsevia tilitoimistoja. Tutkimus toteutetaan koko Suomen alueella, jotta tutkimuksella saataisiin mahdollisimman laaja kuva populaatiosta. Toimeksiantaja halusi saada tutkimuksella mahdollisimman laajan kuvan, jotta he voivat jakaa tutkimuksen tuloksia viestinnässään kaikille toimialan toimijoille sekä hyödyntää tuloksia toimialan toimijoiden kouluttamiseen.

## **1.2 Opinnäytetyön toimeksiantaja**

Opinnäytetyö on tehty toimeksiantajana Taloushallintoliitto Ry:lle. Taloushallintoliitto Ry on taloushallinnon palveluja tarjoavien auktorisoitujen yritysten ja yhteisöjen valtakunnallinen toimialaliitto, jolla on n. 900 jäsentä. Taloushallintoliiton toiminta-alue on koko Suomi. Sen yhteydessä toimii Tili-instituuttisäätiö, joka ylläpitää taloushallintoalan asiantuntijapätevyyksiä. Taloushallintoliiton päämääränä ja tarkoituksena on kehittää toimialaa yhdessä jäsenyritystensä kanssa. Se valvoo taloushallintoalalla toimivien jäsenten ammatinharjoittamiseen liittyviä etuja ja kehittää jäsenten ammatillista osaamista sekä alan yleisiä toimintaedellytyksiä. Liitto tarjoaa alan yrityksille räätälöityjä palveluja, kuten koulutusta, neuvontaa, toimialauutisia ja tutkimuksia sekä mahdollisuuden verkostoitua. (Taloushallintoliitto s.a.a.)

## **1.3 Opinnäytetyön rakenne**

Opinnäytetyö toteutetaan yleisen opinnäytetyön rakenteen mukaisesti, jota myös Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa noudatetaan. Työn rakenne muodostuu johdannosta, viitekehyksestä, tutkimusosuudesta sekä pohdinnasta.

Johdanto käsittelee opinnäytetyön aihetta, sen taustoja sekä aiheen valintaa. Johdannossa käydään myös läpi tutkimuksen tavoitteet, tutkimusongelmat sekä tutkimuksen rajaukset. Johdannossa myös esitellään tutkimuksen tarpeellisuutta ja hyötyjä sekä opinnäytetyön toimeksiantaja.

Teoriaosuus on jaettu kolmeen eri lukuun. Teoriaosuus käsittelee ensimmäisessä luvussa toimialaa ja sen piirteitä sekä kerrotaan toimialan digitalisoitumisesta, joka on sidoksissa

etätyöskentelyyn. Teorian toisessa luvussa tarkastellaan etätyön määritelmää, tilannetta sekä sen hyötyjä ja haasteita tarkemmin. Kolmannessa luvussa käsitellään etätyöskentelyn vaatimuksia eli mitä asioita etätyön tekemisessä tulee ottaa huomioon ja minkälaisia edellytyksiä etätyöskentelylle on organisaation, johtamisen, työntekijän, työtehtävän ja työskentelyvälineiden kannalta.

Opinnäytetyön tutkimus osuudessa käydään läpi tutkimuksen toteuttamiseen valitut menetelmät, tutkimuksen toteuttamisen tavat ja vaiheet sekä tulosten analysointimenetelmät. Tutkimusmenetelmäksi valikoitui kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä ja tutkimusaineisto kerättiin sähköisen kyselylomakkeen avulla Taloushallintoliiton jäseniltä. Tutkimusmenetelmän ja tutkimusvaiheiden kuvaamisen jälkeen esitellään tutkimustulokset ja tulosten yhteenveto. Tuloksien perusteella tehdään pohdinta, jossa tarkastellaan tutkimuksen validiteettia eli luotettavuutta ja tehdään johtopäätökset tulosten pohjalta. Pohdinta osuudessa esitellään myös mahdolliset jatkotutkimusehdotukset. Pohdintaosion lopussa arvioidaan myös opinnäytetyöprosessin etenemistä ja onnistuneisuutta sekä arvioidaan omaa oppimista prosessin aikana.

Taulukossa 1 on koottu peittomatriisin muotoon tutkimuksen alaongelmien, teoreettisen viitekehyksen sekä tutkimuksen tuloksien yhteys toisiinsa.

Taulukko 1. Peittomatriisi

| Tutkimusongelma   | Teoria                      | Tulokset | Kyselylomakkeen kysymykset |
|---|-----------------------------|----------|----------------------------|
| Kuinka paljon etätyötä tehdään tilitoimistoissa?  | 3.1,<br>3.2                 | 6.2      | 5                          |
| Kuinka paljon ja miksi etätyötä haluttaisiin tehdä tilitoimistoissa?  | 3.1,<br>3.2,<br>3.3,<br>3.4 | 6.3      | 6,7                        |
| Minkälaisia haasteita tai esteitä etätyön tekemiselle on havaittu tilitoimistoissa etätyön edellytysten näkökulmasta? | 3.4,<br>4                   | 6.4      | 8,9,10,11                  |



## 2 Toimiala ja tilitoimistot

Taloushallintoala määritellään TOL 2008 toimialaluokituksen mukaisen luokan perusteella toimialaluokkaan 6920: laskentatoimi, kirjanpito, tilintarkastus ja veroneuvonta. Toimiala jakautuu myös kolmeen alaluokkaan, joita ovat kirjanpito ja tilinpäätöspalvelut, tilintarkastuspalvelut sekä muut laskentatoimen palvelut. Toimiala jakautuu taloushallinnon alalla käytännössä melko hyvin näiden tilastollisten luokitusten mukaan. Tilitoimistot tarjoavat kirjanpito- ja tilinpäätöspalveluita ja tilintarkastustoimistot ja -yritykset tarjoavat tilintarkastuspalveluita. Muuta laskentatoimen palvelua tarjoavat kuitenkin molemmat sekä myös asianajo- ja lakiasiantoimistot. Viimevuosina tapahtuneet muutokset alalla ovat kuitenkin vaikuttaneet alan yritysten tarjoamiin palveluihin ja onkin hyvin yleistä, että niin tilitoimistot kuin tilintarkastustoimistotkin tarjoavat yrityksille myös muita palveluja kuin edellä esitettyihin kuvauksiin sisältyvät kokonaisuudet. On hyvin yleistä, että alan yritykset tarjoavat asiakkailleen erilaista taloushallintoalan konsultointia ja osassa tilitoimistoissa on muutettu palveluiden suuntaa yhä enemmän perus kirjanpidon palveluista myös yrityksen taloudellisen neuvonannon palveluihin. Tässä opinnäytetyössä keskitytään nimenomaan taloushallintoalan alaluokkaan, joka tarjoaa kirjanpito ja tilinpäätöspalveluita eli tilitoimistoihin. (Metsä-Tokila 16.10.2019, 11–12)

### 2.1 Toimialan kehitys

Vuonna 2017 taloushallinnon palveluiden koko liikevaihto oli noin 1,6 miljardia euroa. Valtaosa toimialan toimipaikoista, henkilöstöstä ja liikevaihdosta on kirjanpito- ja tilinpäätöspalveluiden alla, joka voidaan nähdä taulukosta 2. (Metsä-Tokila 16.10.2019, 15)

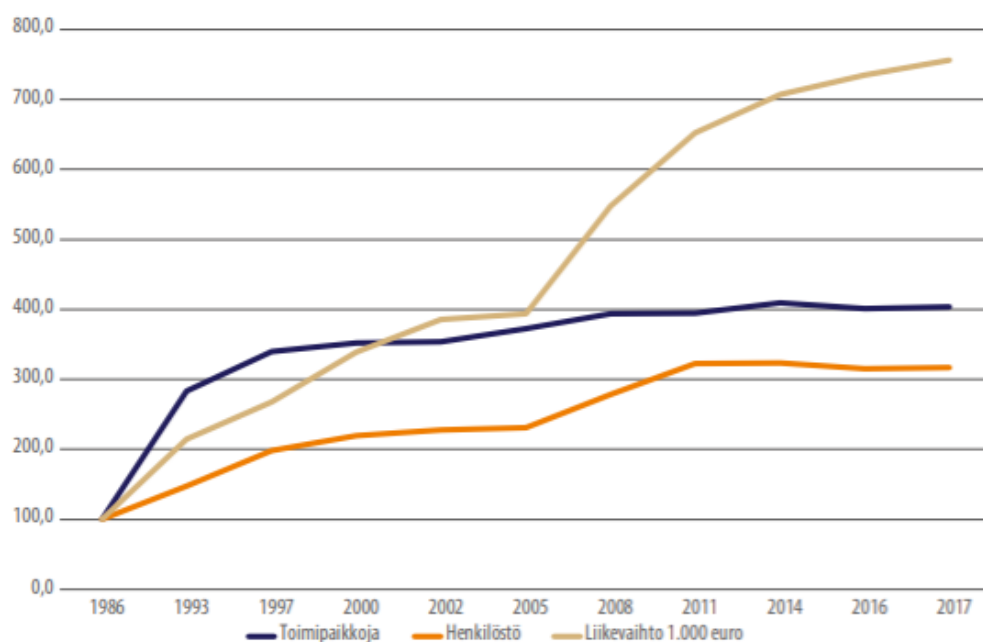
Taulukko 2. Taloushallintoalan yritysten toimipaikat, henkilöstömäärä sekä liikevaihto toimialoittain (Metsä-Tokila 16.10.2019, 15)

|   | Toimipaikkoja | Henkilöstö    | Liikevaihto<br>1 000 euro |
|---|---------------|---------------|---------------------------|
| 69201 Kirjanpito- ja tilinpäätöspalvelu | 4 479         | 12 333        | 1 032 191                 |
| 69202 Tilintarkastuspalvelu             | 568           | 3 865         | 554 122                   |
| 69209 Muu laskentatoimen palvelu        | 75            | 113           | 15 689                    |
| <b>Yhteensä</b>                         | <b>5 122</b>  | <b>16 311</b> | <b>1 602 002</b>          |

Tilitoimistoala Suomessa on ollut viimeisinä vuosikymmeninä tasaisessa kasvussa. Muutokset taloushallintoalalla tapahtuvat suhteellisen hitaasti, sillä alan asiakkaat eli toiset yritykset tarvitsevat alan palveluja riippumatta oliko kyseessä nousu- vai laskusuhdanne.

Toimialan kasvu on ollut seurausta esimerkiksi lisääntyneestä taloushallinnon ulkoistamisesta, taloushallinnon tehokkuuden lisääntymisestä sekä peruspalvelua täydentävien lisäpalveluiden myynnistä. (Pienimäki 15.1.2019)

Kuviossa 1 näkyy kirjanpito- ja tilinpäätöspalveluiden toimialaan kuuluvien toimipaikkojen, henkilöstön ja liikevaihdon kehitystä vuodesta 1986 vuoteen 2017. Kuvion tulokset ovat viitteellisiä, sillä tänä ajanjaksona on käytetty kolmea eri määritelmää kyseisestä alan alatimialasta, vaikkakin muutokset eivät ole olleet kovinkaan suuria. Kuvioista voidaan nähdä, että toimiala on kasvanut suhteellisen tasaisesti toimipaikkojen ja henkilöstö määrän kannalta. Vuodesta 2005 henkilöstön määrä on kasvanut nopeammin kuin toimipaikkojen määrä, mikä puolestaan kertoo siitä, että yritysten koko on lähtenyt henkilöstön kannalta kasvuun. Ala kuitenkin on hyvin pienyritysvoittonen ja vasta viime vuosina yritykset ovat alkaneet kasvattaa kokoaan. Myös liikevaihto tehnyt kasvua jatkuvasti ja tämä kertoo paljon tehokkuuden kasvusta alalla. (Metsä-Tokila 16.10.2019, 16–17)

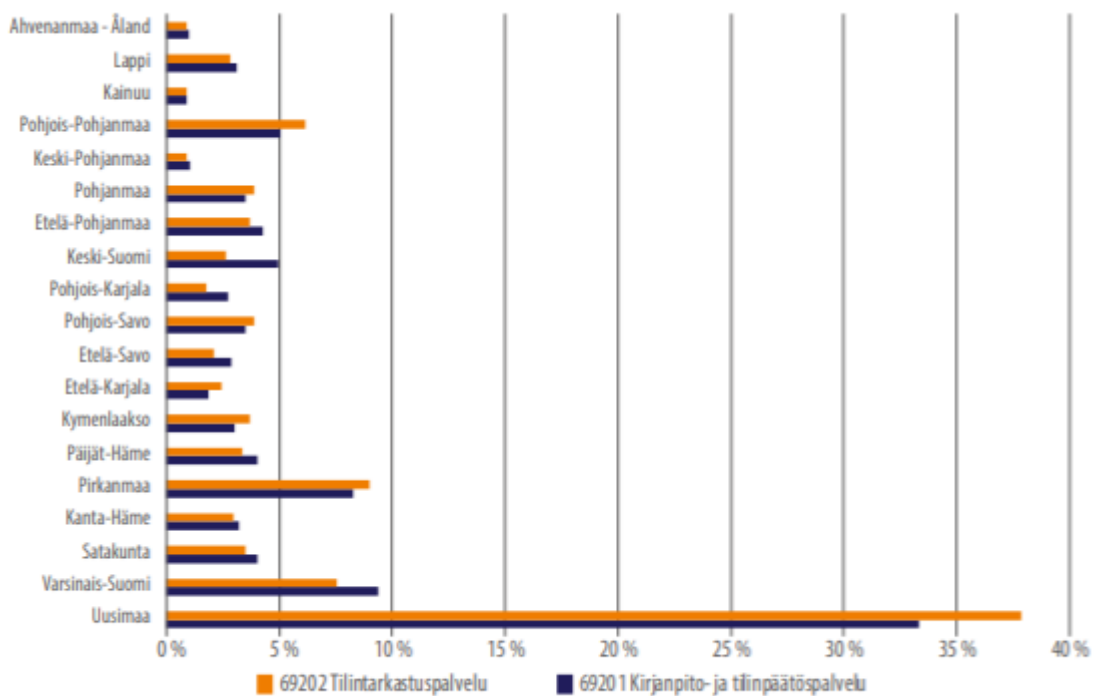


Kuvio 1. Kirjanpito ja tilinpäätöspalveluiden kehitys (Metsä-Tokila 16.10.2019, 17)

Suomessa tilitoimistoyrityksiä oli vuonna 2016 4235 kappaletta ja ala työllisti 11702 henkilöä. Tilitoimistojen koko vaihtelee muutaman henkilön toimistoista yli 50 henkilön toimistoihin. (Taloushallintoliitto s.a.b)

## 2.2 Toimiala alueellisesti

Liike-elämän palvelut ovat yleisesti suurilta osin keskittyneet Uudellemaalle ja eritoten pääkaupunkiseudulle, mutta taloushallintoalalla yritykset jakautuvat tasaisemmin ympäri maata. Myös jatkuvan sähköistymisen ja teknologian kehityksen myötä taloushallinnon työtä voidaan tehdä yhä enemmän paikasta riippumatta, mikä voi lisätä yritysten toimintapaikkojen jakautumista laajemmin. Uudenmaan osuus alan yritysten sijainnissa on kuitenkin edelleen huomattava, mikä voidaan nähdä kuviosta 2. (Metsä-Tokila 16.10.2019,18–19)



Kuvio 2. Toimipaikkojen maakunnallinen jakauma (Metsä-Tokila 16.10.2019,19)

## 2.3 Tilitoimistojen tarjoamat palvelut

Yritykset eli tilitoimistojen asiakkaat voivat ulkoistaa taloushallintonsa tilitoimistolle, joka voi hoitaa yrityksen taloushallinnon tarpeet sovitulla tasolla. Taloushallintoliitto on jakanut tilitoimistojen palvelut neljään osaan: tilinpäätös ja juokseva kirjanpito, palkanlaskenta, kokonaisvaltainen liikekirjanpidon eli ulkoisen laskennan palvelu sekä sisäinen laskenta eli johdon laskentatoimi. Palvelut osa-alueisiin liittyen voivat hieman vaihdella riippuen tilitoimistosta ja palveluiden tarve mitoitetaan aina yrityksen tarpeiden mukaan. Yritykset voivat tarvita hyvin erilaista taloushallinnon palvelua, joten asiakkaan tarpeiden määrittäminen on erityisen tärkeää, jotta tilitoimisto voi tarjota asiakkaalleen asianmukaista ja hyödyllistä palvelua. (Taloushallintoliitto s.a.c)

Tilinpäätös ja juoksevan kirjanpidon osa-alueeseen lukeutuu liiketapahtumien ja tositteiden kirjauskäsittely, sovitut päivittäiset tai viikoittaiset palvelut sekä lakisääteiset viranomaisraportit kuten alv-raportit, tilinpäätökset ja veroilmoitukset. Tilitoimisto ja yritys voivat sopia myös minkälaista raportointia yritys haluaa ja tarvitsee kirjanpidosta. (Taloushallintoliitto s.a.c)

Palkanlaskennan palvelu pitää sisällään palkkojen laskennan sekä työnantajasuoritusten laskennan. Tähän palveluun kuuluu myös palkkalaskelman lähettäminen ja viranomaisilmoitukset. Lisäksi voidaan sopia lisäpalveluista. Lisäpalveluihin voi kuulua esimerkiksi Kela-hakemukset, ulosottoasiat tai muut henkilöstöhallinnossa seurattavat asiat. (Taloushallintoliitto s.a.c)

Kokonaisvaltaiseen liikekirjanpidon eli ulkoisen laskennan palveluun kuuluu kaikki asiakkaan taloushallintoon kuuluvat asiat. Näitä ovat maksatus, palkanlaskenta, myyntien ja ostolaskujen käsittely. (Taloushallintoliitto s.a.c)

Neljäs osa-alue sisäinen laskenta eli johdon laskentatoimi tuo yritykselle apua liiketoiminnan suunnittelussa tai esimerkiksi kannattavuuslaskennassa. Nämä palvelut tarjoavat laajennusta kirjanpidon peruspalveluihin. (Taloushallintoliitto s.a.c)

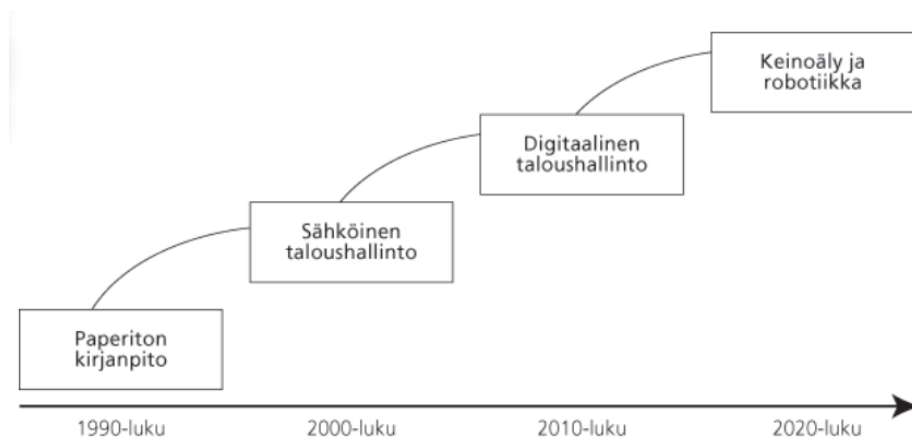
Ulkoistamalla kirjanpitoaan tilitoimistoille yritykset voivat esimerkiksi säästää aikaa, nostaa taloushallinnon tehokkuutta, välttää kirjanpidon rutiiniongelmien pohtimiselta ja saada neuvontaa oman toiminnan kehittämiseen ja yrityksen taloudellisen tilanteen hallintaan. (Taloushallintoliitto s.a.c)

## **2.4 Tilitoimistojen digitalisoituminen**

Yleisessä keskustelussa sähköisellä ja digitaalisella taloushallinnolla tarkoitetaan samaa asiaa, vaikka niillä on olemassa selkeä määritelmä ero. Tässä opinnäytetyössä ei myöskään lähdetä sen enempää näitä erottelemaan, sillä opinnäytetyössä puhutaan tilitoimistojen taloushallinnon palveluiden digitalisoitumisesta yleisellä tasolla. (Lahti & Salminen 2014, 15, 27,31)

Tilitoimistot ovat kohdanneet teknologian kehityksen ja digitaalisuuden myötä jatkuvaa kehittymisen tarvetta taloushallinnon työssä. Sähköistymisen tuomat muutokset näkyvät erityisesti taloushallinnon palvelumarkkinoilla. Sähköistymisen myötä alalle on tullut uusia palvelumalleja, toimijoita ja palvelukonsepteja. Tämä on tuonut haasteita etenkin pienem-

mille perinteisille tilitoimistoille, joiden tulee pystyä vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin sähköisestä taloushallinnon palvelusta. Tilitoimistomarkkinoilla suurimmat tilitoimistot ovat kasvussa, sillä ne ovat parhaiten pystyneet vastaamaan sähköistymisen tuomiin odotuksiin. (Lahti & Salminen 2014, 31) Kuviossa 3 havainnollistetaan taloushallinnon sähköistymisen kehitystä paperittomasta kirjanpidosta nykypäivän keinoälyn ja robotiikan hyödyntämisen vaiheeseen.



Kuvio 3. Sähköisen taloushallinnon kehitys (Lahti & Salminen 2014, 17)

Sähköisellä taloushallinnolla tarkoitetaan yrityksen taloushallinnon hoitamista nykyaikaisilla työvälineillä ja sähköisten prosessien avulla. Sähköisen taloushallinnon toteuttaminen tapahtuu selaimessa toimivan tilitoimiston ja asiakasyrityksen yhteiskäytössä olevan taloushallinnon ohjelman avulla, jossa voidaan hoitaa kaikki taloushallinnon tehtävät ja toiminnot. Näitä ovat myyntilaskutus, ostolaskujen käsittely, palkanlaskenta, matka- ja kululaskutuksen, reskontrat, kirjanpidon ja raportoinnin sekä viranomaisilmoitukset. Sähköisessä taloushallinnossa kaikki taloushallinnon ja kirjanpidon materiaalit käsitellään paperittomana sähköisesti ja mahdollisimman automaattisesti. Kun sähköisessä tilitoimistossa taloushallinto ja sen prosessit hoidetaan sähköisessä pilvipalveluna toimivassa taloushallinnon ohjelmassa, saadaan lisättyä työn tehokkuutta sekä voidaan helpottaa yhteistyötä tilitoimiston ja asiakasyrityksen välillä, sillä myös asiakkaalla on aina pääsy samoihin tietoihin. Sähköisessä taloushallinnossa voidaan myös hyödyntää yhä enemmän tekoälyä ja automaatiota, jolloin tilitoimisto voi monipuolistaa asiantuntijapalvelujaan rutiinityön vapauttaessa aikaa sekä palvella helpommin eri paikkakunnilla toimivia yrityksiä. Tämä mahdollistaa myös sen, että tilitoimiston henkilöstö voi työskennellä paikkariippumattomammin, kun kaikki materiaali on sähköisessä muodossa. (Helanto, Kaisaniemi, Kuntola & Savola 2013, 28; Siivola ym. 2015, 76)

Tilitoimistojen asiakaskunta vaikuttaa osaltaan paljon myös sähköisen taloushallinnon hyödyntämiseen. Sähköinen taloushallinto on nopea ja kätevä tapa tehdä kirjanpitoa, mutta etenkin pienet yritykset, joilla ei ole kuukausitasolla kirjoitusta materiaaleja saattavat nähdä sähköiseen järjestelmään siirtymisen turhana tai vaikeana. Tämä voisi vaatia osalta tilitoimistoja vielä perinteisen paperisen kirjanpitomateriaalin käsittelyä. Perinteistä kirjanpitoa haluavia asiakkaita onkin useammin pienten perinteisten tilitoimistojen asiakkaina ja suuret tilitoimistot toimivat usein täysin sähköisten ratkaisujen pohjalta ja tämä tuo eroja tilitoimistojen välille. Julkinen sääntely on astunut viime vuosina myös peliin taloushallinnon digitalisaation nopeuttamiseksi ja helpottamiseksi. Esimerkiksi tulorekisterin käyttöönotto toi ison harppauksen digitalisaatioon palkkaverotukselle. Myös uuden verkkolaskulain (Laki hankintayksiköiden ja elinkeinoharjoittajien sähköisestä laskutuksesta 22.2.2019 241/2019) myötä yritysten laskutus tulee siirtymään yhä enemmän vain verkkolaskutukseen. Tilitoimisto voi saada asiakkaan kiinnostumaan sähköisten ratkaisujen käytöstä kertomalla asiakkailleen sähköisen taloushallinnon hyödyntämisestä juuri heidän yritykselleen parhaalla tavalla. (Kaarlejärvi 11.3.2020; Törmänen 16.10.2019)

### **3 Etätyö**

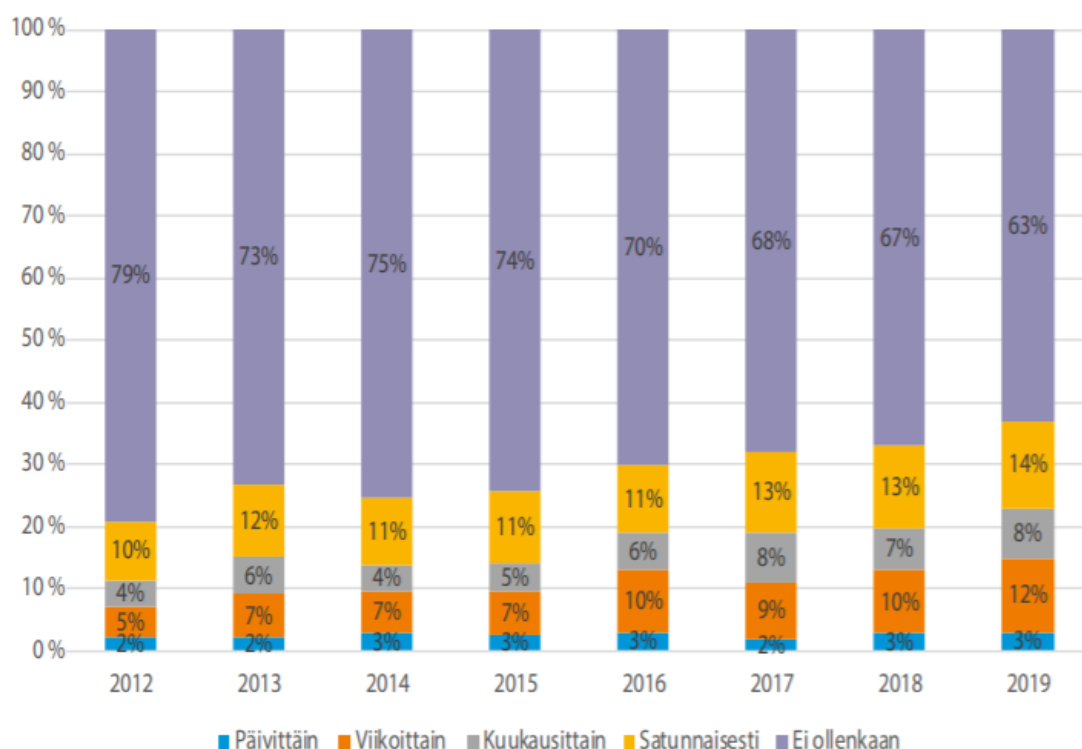
#### **3.1 Etätyön määritelmä**

Työturvallisuuskeskuksen verkkojulkaisun Etätyössä turvallisesti (TTK 2017) mukaan etätyöllä tarkoitetaan joustavaa työn tekemistä muualla kuin työnantajan tiloissa ja se perustuu vapaaehtoisuuteen, sääntöihin ja sopimukseen työnantajan kanssa. Etätyö voidaan nähdä tapana organisoida työtä ja se on ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Etätyötä voidaan tehdä esimerkiksi kotona, kesämökillä, kahvilassa tai vaikka matkoilla. Yleensä etätyön tekemisessä sähköinen tieto- ja viestintäteknikka ovat keskeisessä roolissa ja ovatkin yleisenä pidettyjä etätyön tunnusmerkkejä. Etätyö on siis työtä, jota voisi työn luonteen puolesta tehdä myös työpaikalla. Etätyötä voi olla myös osittainen etätyö eli satunnaisesti tai esimerkiksi tiettyinä päivinä viikossa tehtävä etätyö. EU-tasolla on myös solmittu puitesopimus, joka käsittelee etätyön ehtoja ja sääntöjä. Myös monessa toimialakohtaisessa työehtosopimuksessa käsitellään näitä. (Tilastokeskus s.a.; TTL s.a.; TTK 2017)

#### **3.2 Etätyö nyt ja tulevaisuudessa**

Työ- ja elinkeinoministeriön vuoden 2019 työolobarometrin mukaan vuonna 2019 23 % suomalaisista palkansaajista teki säännöllisesti etätyötä ja vajaa kuudesosa teki etätyötä satunnaisesti. Kuviosta 4 voidaan nähdä, että etätyön tekeminen Suomessa on yleistynyt vuosien varrella. (Keyriläinen 26.5.2020, 58–59)

Etätyön tekemiseen vaikuttavat monet seikat. Vuoden 2019 työolobarometrin (Keyriläinen 26.5.2020, 59–60) mukaan etätyö oli yleisempää valtiolla kuin muilla sektoreilla. Myös sosioekonomisten ryhmien väliset erot olivat huomattavat. Ylemmistä toimihenkilöistä tutkimuksen mukaan 31 % ja alemmista toimihenkilöistä 11 % oli tehnyt etätyötä viikoittain tai useammin. Työntekijöistä 92 % eivät olleet tehneet etätyötä ollenkaan viimeisen vuoden aikana. Myös Ylen Taloustutkimuksella teettämän tutkimuksen mukaan (Pantsu 5.4.2020) etätöitä tehdään etenkin toimihenkilö- ja esimiesammateissa.



Kuvio 4. Etätyö viimeisen 12 kuukauden aikana 2012–2019, % (Keyriläinen 26.5.2020, 59)

Vuosi 2020 on ollut uudenlainen harppaus etätyön tekemiseen. Keväällä 2020 alkanut maailman laajuinen Covid-19-pandemia pakotti monet siirtymään etätyön tekemiseen maailmanlaajuisesti, sellaisissa työpaikoissa, joissa se oli mahdollista. Maaliskuun 2020 alkupuolella Suomen hallitus suositteli ei-välttämättömien kontaktien välttämistä ja monet yritykset siirtyivät tekemään etätyötä niin paljon kuin mahdollista. Tämä on tarkoittanut aivan uudenlaiseen arkeen tottumista niin Suomessa kuin globaalistikin ja on saanut monet työnantajat järjestämään työntekijöilleen etätyömahdollisuuden, vaikka se olisi täysin uusi toimintatapa yrityksessä. On arvioitu, että jopa miljoona Suomalaista siirtyi keväällä 2020 etätöihin erittäin lyhyellä varoitusajalla, mikä tarkoittaa noin kolmasosaa työvoimasta. Kansallisen etätyökyselyyn (Futuremote 2020) vastanneista yli 90 % oli Covid-19-pandemian vuoksi siirtynyt etätöihin tai lisännyt etätyötä. Tämän myötä olemme nähneet sen, miten hyvin pystymme hoitamaan työmme etänä ja mahdollisesti vastaisuudessa etätyö tulee yleistymään ja arkistumaan yrityksissä yhä enemmän. Ylen Taloustutkimuksella teettämän tutkimuksen mukaan (Pantsu 5.4.2020) miljoonasta suomalaisesta noin puolet haluaisi myös jatkaa työnsä tekemistä etänä joko kokonaan tai lähes kokonaan myös jatkossa. Myös kansainvälisissä tutkimuksissa on osoitettu, että etätyötä tullaan jatkamaan ja sen määrä tulee kasvamaan normaalista pandemian jälkeen. (Castrillon 27.12.2020; Haapakoski, Niemelä & Yrjölä 2020, 18–19, 30–31)



### 3.3 Etätyön hyödyt

Etätyön hyödyistä on käyty viime vuosina paljon keskustelua ja siitä on todettu olevan hyötyä ihmisille niin henkisesti kuin fyysisestikin ja sillä on myös paljon ympäristöömme vaikuttavia hyötyjä. Kansallisen etätyötutkimuksen (Futuremote 2020) mukaan 86 % etätyöhön siirtyneistä olivat tyytyväisiä etätyöhön ja 63 % tekisivät mieluiten etätyötä. Etätyön hyödyt ovat myös yhteydessä siihen, millaisesta liiketoiminnasta, työstä ja työtehtävistä on kyse. Etätyöstä on hyötyä niin työntekijälle kuin työnantajallekin, vaikkakin etätyöhön siirtään yleisemmin työntekijän aloitteesta. (Paul 2020, 13; TTL s.a; Helle 2004, 17)

Etätyöstä saadaan taloudellista hyötyä niin työnantajan kuin työntekijänkin näkökulmasta. Työntekijä säästää rahaa esimerkiksi työmatkoissa sekä työajan ruokailuissa. Gartnerin tutkimuksen (Gartner 3.4.2020) mukaan etätyö voi antaa työnantajalle mahdollisuuden säästää muualta kuin henkilöstön karsimisesta. Työnantaja voi parhaimmillaan säästää erittäin paljon esimerkiksi toimitila kuluissa, jos työntekijät tekevät työnsä täysin etänä. Toimitilojen kustannukset voivat olla hyvinkin suuret, etenkin kaupungeissa ja työnantaja voi täten säästää suuria summia muuhun yrityksen kehittämiseen. Myös PwC:n (PwC US 12.1.2021) mukaan työnantajat saattavat tulevaisuudessa joutua pohtimaan perusteita toimitilojen pitämiselle, sillä niiden käyttö ei välttämättä ole optimaalista ja aiheuttaa tarpeettomia kustannuksia. (Paul 2020, 13–15; Fried & Heinemeier Hansson 2014, 39–40)

Etätyön on myös todettu vähentävän vaihtuvuutta työntekijöissä. Tällä hetkellä työntekijät arvostavat paljon työnantajan tarjoamaa mahdollisuutta joustavaan työn tekemiseen, mikä lisää työntekijöiden jaksamista ja pidentää työuraa. Tutkimukset ovat osoittaneet, että työntekijät ovat jopa valmiita laittamaan etätyöskentelyn mahdollisuuden suuremman palikan edelle. Hoskinsin (Hoskins 16.1.2014) mukaan mahdollisuus työskentelyyn etänä työntekijän valitsemassa paikassa voi lisätä työntekijän itsenäisyyden ja tyytyväisyyden tunnetta sekä antaa yrityksestä innovatiivisen kuvan ja nostaa yrityksen kilpailukykyä työnantajana. Uuden työntekijän palkkaamiseen ja kouluttamiseen voi upota paljon resursseja ja se voi käydä kalliiksi. Tämän vuoksi nykyään monet työnantajat maailmanlaajuisesti pyrkivät sitouttamaan työntekijöitään tarjoamalla heille mahdollisuuden etätyöhön. Näin työnantaja voi välttyä turhilta uusien työntekijöiden rekrytoinneilta ja resurssien tuhlaamiselta. (Paul 2020, 14–15; TTL s.a.; Choudhury, Larson & Froughi 14.4.2019)

Etätyön mahdollistamisella yrityksessä voidaan mahdollistaa työyhteisön entistä laajempi monimuotoisuus. Kun työnantaja tarjoaa mahdollisuuden etätyölle, avautuu ovi myös sellaisille, jotka eivät voi työskennellä toimistolla kokoaikaisesti esimerkiksi terveyteen tai henkilökohtaiseen elämäntilanteeseen liittyvistä syistä. Tämä lisää myös työn ja perhe-

elämän paremmin ja joustavammin yhteensovittamista. Nämä asiat lisäävät puolestaan tasa-arvoa työmarkkinoilla ja antavat mahdollisuuksia joustavaan työskentelyyn rajoitteista huolimatta. Tämän vuoksi etätyömahdollisuutta tarjoamalla voidaan myös lisätä työvoiman kykyvarantoa, kun kyvykkäiden työntekijöiden palkkaamisen esteenä ei ole esimerkiksi asuinpaikan sijainti. Myös muiden väliaikaisten poikkeustilanteiden tullessa eteen, voidaan työtä tehdä etänä. Esimerkiksi tänä vuonna Covid-19-pandemian aiheuttama terveydellinen vaara on aiheuttanut poikkeustilanteen, jolloin etätyöskentely on mahdollistanut työnteon jatkumisen turvallisemmin. Muita tällaisia väliaikaisia rajoitteita ja poikkeuksia voivat olla esimerkiksi liikenne-esteet tai sääolosuhteet. (TTL s.a.; Paul 2020, 15–17; Bloom 2014)

Tutkimukset ovat osoittaneet, että etätyöskentely on lisännyt työntekijöiden tyytyväisyyttä ja arvostusta työnantajaa kohtaan sen tuoman työaikojen joustavuuden ja työjärjestelyjen joustavuuden ansiosta, kun työ ei ole sidonnainen tiettyyn maantieteelliseen sijaintiin. Sen on myös koettu nostavan työnteon tehokkuutta. Tyytyväisemmät työntekijät ovat luonnollisesti motivoituneempia, sitoutuneempia ja täten myös työnteon tehokkuus nousee. Etätyö voi tuoda myös mahdollisuuden parempaan työrauhaan ja keskittymiseen, jolloin työnteko on myös tehokkaampaa, jos verrataan etätyöskentelyä esimerkiksi avokonttori työskentelyyn. Avokonttorilla työnteko saattaa keskeytyä jatkuvasti ja työpäivä pirstaloituu pieniin osiin, eikä se ole kovinkaan monelle ideaali paikka tehdä töitä silloin kun pitää todella saada töitä tehtyä. Etätyötä tehdessä voidaan parhaimmillaan saada työntekijästä itsestään riippumattomat keskeytykset minimiin. (Fried & Heinemeier Hansson 2014, 15–16; Paul 2020 17–18; Choudhury ym. 14.4.2019)

Henkinen ja fyysinen terveys myös hyötyvät etätyöskentelystä. Työmatkojen puuttuessa siitä vapautuva aika voidaan käyttää moneen muuhun terveyttä edistävään asiaan. Vapautuvaa aikaa voidaan käyttää esimerkiksi liikuntaan, muihin harrastuksiin tai läheisten kanssa ajanviettämiseen, mikä vaikuttaa kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Myös nyt vuonna 2020 on todistetusti ehkäisty tartuntatautien leviämistä siirtymällä etätyöhön, joka antaa hyvin konkreettisen esimerkin siitä, miten etätyöskentelyn avulla voidaan vaikuttaa ihmisten terveyteen. (Paul 2020, 18–19)

Työmatkat eivät rasita vain ihmisiä yksilöinä, vaan työmatkoilla on myös suuri vaikutus koko ympäristöömme. Monet käyttävät julkista liikennettä työmatkoihin, mutta edelleen erittäin moni on valinnut yksityisautoilun joko mukavuus- tai sijaitisyydestä. Kun tähän yhdistetään vielä ruuhkat, jotka pidentävät työmatkojen aikaa, niin työmatkojen aiheuttama saastuttaminen vain kasvaa. Päästöt vaikuttavat niin ympäristön kuin meidän ihmistenkin

terveyteen. Tieliikenne on suuri terveydelle haitallinen hiukkaspäästöjen lähde. Saasteet tuhoavat terveytemme ja vaikuttavat merkittävästi ilmastonmuutokseen. (Paul 2020, 13–19)

Etätyöstä hyöttyy siis niin työntekijä kuin työnantajakin ja sen avulla voidaan luoda uusia mahdollisuuksia esimerkiksi ajankäytöllisesti ja taloudellisesti. (Fried & Heinemeier Hansson 2014, 41–43)

### **3.4 Etätyön haasteet**

Monissa yrityksissä on huomattu etätyön aiheuttavan uudenlaisia pulmia ja haasteita, mutta asiantuntijoiden mukaan ne ovat onneksi ratkaistavissa. Työterveyslaitos listaa suurimmiksi haasteiksi työ- ja vapaa-ajan erottamisen, perheen sopeutumisen kotona työskentelyyn, puuttuvat ihmiskontaktit, huolen urakehityksestä sekä sopimattomat työskentelytilat. Työnantajan kannalta haasteena nähdään ennen kaikkea etäjohtamisen haasteet. (Valkama 16.2.2020; TTL s.a.)

Haasteeksi voi muodostua se, että monelle voi olla vaikeaa irtaantua töistä ja työmäärä saattaa huomaamatta kasvaa. Varsinkin niillä, joilla ei ole lapsia tai lemmikkejä, jotka loisivat työstä irtaannuttavia rutiineja, tämä voi muodostua haasteeksi. Etätyöntekijän on hyvä luoda itselleen rutiineja työpäivän lopettamiseen, jotta työn ja vapaa-ajan erottaminen onnistuu ja työnantajan tulisi myös tukea työntekijää vapaa-ajan erottamisessa työajasta. (Valkama 16.2.2020; Sull, Sull & Bersin 3.6.2020)

Puuttuvat ihmiskontaktit ja me-hengen puuttuminen voi aiheuttaa työyhteisössä yhteisöllisyyden rapistumista. Kuten kansallisessa etätyötutkimuksessakin (Futuremote 2020) todettiin 60 % vastaajista koki sosiaalista eristäytyneisyyttä etätöissä. Etenkin ekstrovertille työntekijälle voi tulla etätyöskentelyn myötä eristäytynyt olo. Etäviestinnän välineiden tulee olla hyviä ja ahkerasti käytössä. Lakerin (Laker 24.6.2020) mukaan perehdyttäminen etätyössä voidaan nähdä haasteellisena ilman ihmiskontakteja ja yrityskulttuuriin tutustumista. Tämä vaatii toimintatapojen kehittämistä, jotta perehdyttäminen olisi yhtä laadukasta kuin paikan päällä toimistolla. Etätyössä yhteistyö ja kommunikointi olisi hyvä tehdä etäviestintävälineillä esimerkiksi erilaisten keskustelualustojen ja -sovellusten avulla, niin että kaikki tiimiläiset pääsevät samaan aikaan paikalle. Näin kaikki saavat saman informaation, tietävät mistä puhutaan ja voivat osallistua keskusteluun. (Valkama 16.2.2020; Larson, Vroman & Makarius 18.3.2020; Lund, Madgavkar, Manyika & Smit 23.11.2020)

Etätyö voi asettaa haasteita uralla etenemiseen silloin, jos työntekijät joutuvat eriarvoiseen asemaan. Tällaista voi tapahtua, jos vain osa työntekijöistä on kasvokkain tekemisissä työpaikalla henkilöiden kanssa, jotka vaikuttavat ja tekevät päätöksiä työntekijöiden urapoluista. Tällöin etänä työskentelevät jäävät heikompaan asemaan. Uralla eteneminen tulisi tapahtua työn kautta tehtyjen näyttöjen kautta, mutta todellisuudessa myös sosiaalisilla taidoilla on paljon merkitystä näissä tilanteissa. Covid-19-pandemia on tasoittanut tilannetta, koska suuri osa ihmisistä tekee etätöitä. Kun palataan normaaliin, työnantajien tulisi ottaa huomioon se, että yrityksessä etätyöskentely on järjestetty niin, että se ei laita ihmisiä eriarvoiseen asemaan. Tämä huomioon ottamalla voidaan työntekoa ohjata niin, että kaikilla on samanlainen mahdollisuus vaikuttaa oman uran etenemiseen. (Rajala 15.7.2020)

Työskentelytilojen sopimattomuus ja työergonomia tulevat usein mieleen vasta kun siitä on aiheutunut ongelmia. Usein työnantaja ei ole huomionnut, että kaikilla ei välttämättä ole tarvittavia työskentelyvälineitä tai ergonomista työpistettä kotona. Työnantajan tulisi varmistaa, että kotona on sopiva työskentelytila ja hyvät työskentelyvälineet. Kun työergonomia otetaan huomioon jo siinä vaiheessa, kun etätyötä suunnitellaan, voidaan välttyä turhilta sairastumisilta ja työ sujuu tehokkaasti. Jo yksinkertaisilla asioilla päästään pitkälle, kuten sopivalla valaistuksella, rauhallisella työtilalla sekä vaihtelevalla työskentelyasennolla. (Juopperi 18.4.2018; Sull ym. 3.6.2020)

Työnantajan ja esimiesten näkökulmasta haasteena voi olla luottamuksen puute ja puutteelliset keinot työn suorituksen mittaamiseen. Työnantajat saattavat pelätä, että työntekijä tekee omia henkilökohtaisia asioita työajalla tai työskentelee vähemmän kuin toimistolla. Monet saattavat nähdä tähän ainoana ratkaisuna kontrollon lisäämisen, mutta todellisuudessa parempi vaihtoehto olisi keskustelun kautta tehdä työntekijöille selkeäksi heidän työnkuvansa ja työnantajan odotukset, jotta työstä suoriudutaan työnantajan odottamalla tasolla. Tällaisten haasteiden selättämiseksi tulee työpaikalla olla avoin keskustelukulttuuri, selkeät keinot työntöön seuraamiseen sekä selvät tavoitteet ja aikataulut. Näin saadaan nostettua luottamusta työnantajan ja työntekijän välillä. On myös hyvä päivittää työntekijän osaamisen tilaa ja näin työnantaja voi myös varmistua työntekijän hyvästä itsenäisestä suoriutumisesta. (Vilkman 2016 luku 3; Choudhury ym. 14.4.2019)

Monimuotoisuuden lisääntyessä työpaikalla voi työnantaja ja esimiehet kohdata haasteita työyhteisön sopeuttamisessa yhteen. Monimuotoisuudella voidaan tarkoittaa esimerkiksi eri kansallisuuksia, kulttuuritaustoja tai ikä- ja sukupuolitekijöitä. Työnantajan ja esimiesten tulee siis kiinnittää huomiota siihen, että työntekijät tuntevat toisensa tarpeeksi hyvin.

Näin työntekijät hyväksyvät paremmin erilaisuudet ja osaavat toimia niiden vaatimalla tavalla. (Vilkman 2016, luku 3)

Etätyössä myös viestinnän toimivuuden merkitys korostuu, sillä usein etätyössä huolettaa vähentyvä kommunikaatio ja yhteistyö työntekijöiden välillä. Etätyössä piilevät ongelmat, kuten ongelmat työntekijöiden välillä tai työntekijöiden henkilökohtaiset ongelmat elämässä, voivat olla vaikeita havaita etäyhteyksien välillä. Myös tiedonkulku voi olla puutteellista, jos kaikkia ei saada samaan keskusteluun samanaikaisesti ja työn lomassa oppiminen voi vähentyä. Työntekijät voivat kokea, että he eivät saa tarpeeksi tukea esimieheltä puutteellisen kommunikaation vuoksi. Kuten myös PwC:n tekemän tutkimuksen (PwC US 12.1.2021) mukaan etenkin uudet työntekijät voivat kokea tehottomuutta työssään, sillä he eivät välttämättä koe saavansa tarpeeksi tukea etätöissä ja tämän takia eivät välttämättä halua tehdä etätöitä. Siksi toimivilla viestinnän välineillä ja niiden käyttämisellä on tärkeä merkitys työpaikan viestinnässä. Näiden ongelmien kannalta on myös tärkeää, että esimies on helposti tavoitettavissa sekä tiedonjakaminen on tehty suunnitellusti ja fiksusti. (Vilkman 2016, luku 3; Choudhury ym. 14.4.2019; Larson ym. 18.3.2020)

Haasteet tietotekniikan ja tietoyhteyksien kanssa voivat haitata etätyön tekoa. Työntekijä sekä työnantaja kärsivät, jos näissä ilmenee ongelmia. Etätyön mahdollistamiseksi tarvittavien teknologisten ratkaisujen ja työskentelyvälineiden tulee toimia ja niitä on osattava käyttää. Työnantajan tulee järjestää tarvittaessa opastusta ja koulutusta näiden asioiden hallitsemiseen sekä jatkuvaa tukea ongelmatilanteisiin. Haasteita voi syntyä myös tietoturvan hallitsemisessa. Työnantajan on huolehdittava, että yrityksessä annetaan tarvittavaa opastusta ja oikeat välineet tietoturva asioiden hallitsemiseen, jotta voidaan ehkäistä tietoturvaloukkauksia. (Vilkman 2016, luku 8)

## **4 Etätyön edellytykset**

Etätyön tekemiselle ei ole varsinaisesti esteitä, jos työtehtävä on sellainen, että työskentely ei vaadi läsnäoloa tietyssä paikassa. Etätyöhön on nykyään tarjolla riittävästi teknisiä ratkaisuja niin tietoturvallisuuden kuin yhteydenpidonkin kannalta. Etätyöskentely aloitetaan usein työntekijän aloitteesta tai koska se on tehokkain ja joustavin tapa suorittaa kyseisiä työtehtäviä. Työturvallisuuskeskuksen Etätyössä turvallisesti verkkojulkaisun (TTK 2017) mukaan etätyön aloittaminen edellyttää sopimista työnantajan ja työntekijän välillä ja tällöin tulisi määritellä milloin etätyötä tehdään sekä etätyön käytännön järjestelyt. Etätyön tekeminen tuo aina omat edellytyksensä riippuen alasta. Nämä edellytykset liittyvät organisaatioon ja johtamiseen sekä työntekijöiden ominaisuuksiin, tehtävään työhön ja tekniikkaan. Tässä luvussa käydään tarkemmin läpi etätyöhön siirtymisen edellytyksiä. (Helle 2004, 89–90)

### **4.1 Organisatoriset edellytykset ja työntekijältä vaaditut ominaisuudet**

Etätyöhön siirtyminen vaatii organisaatiolta ennakoluulotonta suhtautumista uusiin tapoihin organisoida työtä sekä tietysti luottamusta työntekijöiden ja työnantajan välillä. Jos etätyötä halutaan käyttää laajemmin yhtenä työnteon organisoinnin muotona, tulee organisaatiossa tehdä analyysiä siitä, miten työ on kaikista tehokkainta suorittaa organisaation kannalta. Organisaatiolta edellytetään ainakin työn seuranta ja arvioimista uudella tavalla, avointa ja toimivaa viestintää, riittävää tietoteknistä valmiutta, tarvittavien työskentelyvälineiden hankkimista, hyviä tiedonhallintajärjestelmiä sekä läpinäkyviä henkilöstöjohtamisen ja etätyöskentelyn periaatteita. (Helle 2004, 91; TTK 2017; Sull ym. 3.6.2020)

Etätyöntekijöiltä vaaditaan monia henkilökohtaisia ominaisuuksia ja taitoja, joita tarvitaan myös työpaikalla tehtävässä työssä, mutta etätyössä nämä ominaisuudet korostuvat. Työntekijältä vaaditaan hyvää ajanhallintaa, priorisointia, organisointi- ja ongelmanratkaisukykyä, vastuuntuntoisuutta, motivaatiota sekä tiettyä kurinalaisuutta. Työntekijän tulee pystyä työskentelemään pääosin itsenäisesti, sillä tukea ei ole jatkuvasti saatavilla. Myös tietotekninen osaaminen sekä työvälineiden hallinta on tärkeää. (Helle 2004, 94–96)

### **4.2 Etätyöhön sopivat työtehtävät ja tekniset edellytykset**

Etätyötä voidaan tehdä sellaisessa työssä, joka ei vaadi työn tekemistä työnantajan tiloissa. Tällaista työtä on tyypillisimmin tietotyö, mutta nykyään on myös erilaisia ratkaisuja tietynlaisille työtehtäville, jotka perinteisesti ovat vaatineet ihmisten välistä kohtaamista. Osaltaan

myös Covid-19-pandemia on tehnyt joidenkin työtehtävien kehittämisestä etätöihin soveltuva pakollista, kuten esimerkiksi opettajien työstä. Jotta etätöitä voidaan tehdä, on tärkeää, että kaikki työhön tarvittava materiaali on helposti otettavissa mukaan eikä vaadi erikoisvälineitä tai materiaaleja, joita ei voida viedä työpaikan ulkopuolelle. Etätöitä tehdessä on tärkeää, että työtehtäville voidaan asettaa selkeät tavoitteet ja aikataulut sekä se, että työtä voidaan seurata ja arvioida tuloksien perusteella. Myös jatkuvan opastuksen ja ohjaamisen tarve voi tehdä etätöistä hankalaa. On myös tärkeää, että työn vaatiman yhteydenpidon voi toteuttaa tietoliikenneyhteyksien avulla. (Helle 2004, 93–94)

Jotta, etätöitä voitaisiin tehdä, tulee sen tekemiseen olla toimiva tietotekniikka sekä tietoliikenneyhteydet työpaikalle. Työnantajan tulisikin tarjota työntekijälle tarvittavat välineet kotiin, jotta etätöskentely sujuisi mahdollisimman tehokkaasti ja helposti. Yleisimmin etätöitä tehdessä tärkeimmät työskentelyvälineet ovat tietokone, tarvittavat ohjelmistot sekä usein puhelin. Työn asettamat vaatimukset määrittelevät pääosin minkälaisia työvälineitä työhön tarvitaan. Nykyään yksi yleisimmistä tavoista on se, että työpaikalla annetaan työntekijälle oma työtietokone, jonka avulla työntekijä pääsee työpaikan verkkoon myös kotoa käsin. Näin työntekijä tarvitsee vain yhden tietokoneen, jota pystyy kuljettamaan tarvittaessa toimistollekin. Etätöiden lisääntyessä tietoturva on noussut yhä tärkeämpään rooliin yrityksissä. Tietoturvan kannalta olisi tärkeää, että työhön liittyvää materiaalia voitaisiin käsitellä kokonaan suojatulla työtietokoneella ja materiaali olisi sähköistä. (Helle 2004, 96–98, 197; Castrillon 27.12.2020; Sull ym. 3.6.2020)

### **4.3 Etäjohtaminen**

Etätöiden yleistyttyä etäjohtaminen on tullut vähitellen osaksi arkea monessa yrityksessä. Etäjohtaja ei näe työntekijöitään päivittäin tai välttämättä edes viikoittain. Joissain yrityksissä kasvotusten saatetaan tavata vain muutaman kerran vuodessa. Etätöihin siirryttäessä työn ja työntekijöiden johtaminen eroaa jonkin verran perinteisestä johtamisesta ja muutamiin asioihin tuleekin kiinnittää tietoisesti huomiota. Monessa yrityksessä saatetaan etätöihin siirryttäessä toimia täysin kuten ennenkin ja sen vuoksi etätöiden mahdollisuuksista ei saada kaikkea irti, yhteistyö kärsii ja työyhteisön johtaminen voi olla erittäin haasteellista. Etätöiden johtaminen vaatii aivan uudenlaista lähestymistapaa ja osaamista sekä muuttuvaan toimintaympäristöön sopeutuvia toimintamalleja. (Humala 2007, 7–11; Vilkinen 2016, luku 1)

Etätöihin siirryttäessä yritykseltä, johtajilta ja esimiehiltä vaaditaan kriittisyyttä omia toimintatapoja kohtaan ja kykyä muuttaa niitä sopivammiksi olosuhteisiin nähden. Organi-

saatioiden hajauttaminen tuo johtamiseen, viestintään, ihmisten sitouttamiseen ja osaamisen ylläpitoon haasteita, joihin nykyään organisaatioiden tulee pystyä vastaamaan. Organisaatioissa tulisikin määritellä esimiehen tarvitsema osaaminen etäjohtajana, sillä esimiehen on osattava joustaa tilanteiden ja uuden ympäristön mukaan sekä kehittää osaamistaan vaadittuun suuntaan. Etäjohtamisen taitoja voidaan pitää nykyään sellaisena ydinosaamisena, jota esimiehiltä vaaditaan tulevaisuudessa yhä enemmän. Esimiehen etäjohtaminen ja sen taitaminen voi vaikuttaa koko organisaation menestykseen, joten siksi yrityksissä tulisi kiinnittää tähän erityistä huomiota. Organisaatiossa tulisi tunnistaa etätyöskentelyn laatu, jotta johtaminen vastaisi sen tarpeita. (Humala 2007, 7–11; Vilkmán 2016, luku 1; Mattiske 2020, 27)

Organisaatioiden työskentelymuotojen muuttumisen myötä tarvitaan monimuotoisuutta ja vuorovaikutustaitoja sekä uudenlaisia palautteen antamisen, vastaanottamisen ja hyödyntämisen muotoja. Etätyöhön siirryttäessä yrityksessä tulee ottaa huomioon, miten työskentelyä voidaan johtaa parhaalla mahdollisella tavalla etänä sekä miten yrityksessä voidaan seurata työnteon tavoitteiden toteutumista. (Haapakoski ym. 2020, 66)

Vilkmán (Vilkmán 2016, luku 2) on kiteyttänyt, että hyvä etäjohtaminen rakentuu luottamukseen, arvostukseen, avoimuuteen, pelisääntöihin, jatkuvaan dialogiin sekä yhteisöllisyyteen ja nämä kulmakivet linkittyvät myös vahvasti toisiinsa. Myös Työturvallisuuskeskus on Etätyössä turvallisesti verkkojulkaisussaan (TTK 2017) tuonut esiin samoja vaatimuksia etäjohtamiselle. Etäjohtamisen kulmakivet voidaan nähdä kuvassa 1 havainnollistettuna.



Kuva 1. Etäjohtamisen kulmakivet (Vilkmán 2016, luku 2)



Yksi suurimmista haasteista etätyöskentelyssä on luottamus. Luottamuksen puutteen vuoksi monissa yrityksissä suhtaudutaankin etätööhön vielä epäilevästi. Yleensä luottamuksen puutteessa on kyse kontrollin menettämisen pelosta eli siitä, että ei voida valvoa työntekijän työntekoa. Esimies voi luoda luottamuksen ilmapiiriä antamalla luottamusta työntekijöille, jolloin he myös haluavat olla luottamuksen arvoisia. Luottamuksen luominen vaatii avointa ja vahvaa kommunikointia. Myös etätyökokeiluilla esimiehet voivat tarkastella etätöön tuloksia ja saada tietoa ja varmuutta etätöön sujuvuudesta ennen kuin yrityksessä siirrytään tekemään etätöitä pysyvästi. (Vilkman 2016, luku 2; Bloom 2014)

Kun johdetaan virtuaalista työyhteisöä, tulee kiinnittää erityisesti huomiota avoimeen ja toimivaan viestintään ja kommunikaatioon työyhteisössä. Tiimiläisten ollessa eri paikoissa fyysisesti näiden merkitys korostuu, jotta työtehtävät ja tavoitteet ovat selkeitä ja informaatio kulkee mahdollisimman muuttumattomana työyhteisössä. Säännölliset etätapaamiset ovat erittäin tärkeässä roolissa kommunikaation kannalta varsinkin paljon yhteistyötä vaativassa työssä. Etäjohtamisen kannalta avoimuus on tärkeässä roolissa, sillä sen myötä myös yhteisöllisyys ja sitoutuminen rakentuvat. Avoimella kommunikoinnilla ja viestinnällä on siis vaikutusta työntekijöiden viihtymiseen sekä työnteon sujuvuuteen. (Haapakoski ym. 2020, 57; Vilkman 2016, luku 2; Larson ym. 18.3.2020)

Yhteisöllisyyden synnyttäminen ja säilyttäminen vaatii etätöissä erityistä panostusta. Ihmisten kohdatessa päivittäin yhteisöllisyyden ylläpito on huomattavasti helpompaa kuin etätyöskentelyssä, jossa sitä voi olla vaikeampi luoda ja ylläpitää, kun luontainen vuorovaikutus vähenee. Myös yhteisöllisyyden vähentyessä vuorovaikutus vähenee, joten nämä kaksi kulmakiveä ovat erittäin linkittyneitä myös toisiinsa. Yhteisöllisyyden kannalta erittäin tärkeää on siis juuri säännöllinen ja tiheä yhteydenpito sekä toisiin tutustuminen. Etäjohtajan kannalta tämä tarkoittaa yhteydenpidon ylläpitämistä riittävällä tasolla. Tämä myös edellyttää esimieheltä sekä tiimin jäseniltä hyvää työvälineiden hallintaa, halua ja kykyä vuorovaikutukseen sekä taitoa rakentaa tiimin yhteishenkeä virtuaalisten työvälineiden avulla. (Vilkman 2016, luku 2; Sull ym. 3.6.2020)

Yhteiset pelisäännöt ja selkeät toimintatavat ovat tärkeitä ottaa huomioon etäjohtamisessa, sillä niillä helpotetaan koko tiimin yhteistyötä. Jos työpaikalla on jo määritelty nämä, on ne usein tarpeen määritellä uudelleen etätööhön siirryttäessä. Esimies ei voi kuitenkaan päättää yhteisistä toimivista pelisäännöistä yksin vaan hänen tulee ottaa tähän keskusteluun mukaan kaikki työyhteisön jäsenet. Näin esimies voi varmistaa, että yhteisiä sääntöjä ei vain tiedetä työyhteisössä, vaan niillä on myös merkitystä ja työntekijät ym-

märtävät mitä niillä tarkoitetaan. Kun pelisääntöjen määrittely tehdään yhdessä, työntekijöille syntyy myös tunne siitä, että he saavat myös osaltaan vaikuttaa niihin. (Vilkman 2016, luku 2)

Jatkuva vuorovaikutus ja dialogi on se, mikä sitoo kaikki edellä mainitut kulmakivet yhteen. Vuorovaikutusta tarvitaan kaikkien näiden kulmakivien toteutumisessa. Vuorovaikutus tapahtuu aina vähintään kahden ihmisen välillä ja siinä on kyse vuorottaisesta jakamisesta ajatuksien, tiedon, kokemusten ja tunteiden osalta. (Vilkman 2016, luku 2)

Esimiehen johtaminen etätyössä on erittäin tärkeää, mutta myös työntekijän itsensä johtaminen korostuu vielä enemmän kuin silloin, kun tiimi työskentelee fyysisesti yhdessä. Työntekijä tarvitsee kuitenkin selkeät tavoitteet ja reunaehdot, jotta itsensä johtaminen onnistuu. Tällöin esimiehen rooli etätyöntekijän tukena on tärkeä. Etätyössä työntekijöiden tulee kiinnittää huomioita itsensä johtamisen taitoihin ja esimiesten tulee keskittyä tukemiseen etätyössä sekä tarjoamaan rohkaisua työntekijälle. Itsensä johtamisen taidot kuten ajanhallinta sekä organisointi ja priorisointi ovat myös etäjohtajan yksiä tärkeimpiä taitoja ja etäjohtajan tulee hallita itsensä johtaminen, jotta hän voi johtaa muitakin. (Haapakoski ym. 2020, 102, 118; Larson ym. 18.3.2020; Mattiske 2020, 37; Castrillon 6.12.2020)

#### **4.4 Sähköinen taloushallinto etätyön edellytyksenä tilitoimistoissa**

Taloushallinnon työssä on myös omat edellytyksensä, jotta työtä voidaan hoitaa etänä mielekkäästi ja turvallisesti. Etätyö on nykyään mahdollista tilitoimistoissa työskenteleville taloushallinnon asiantuntijoille taloushallinnon sähköistymisen, nykyaikaisten taloushallinnon järjestelmien sekä teknologian kehityksen ansiosta. Kehittynyt tietotekniikka mahdollistaa nyt jo lähes kokonaan paikasta riippumattoman työskentelyn taloushallinnon parissa ja taloushallinnon työ on luonteeltaan sellaista, joka voidaan hoitaa jopa täysin sähköisesti. Alalla etätyön tekeminen jakaa vielä toimijoita ja tilanne vaihtelee yritysten välillä paljonkin. Vaikka mahdollisuudet sähköiseen työskentelyyn ja digitalisoitumiseen ovat olemassa, silti vain osa yrityksistä toimii täysin sähköisten järjestelmien avulla ja paikasta riippumattomasti, kun taas toiset vielä pohtivat tätä ja jatkavat työskentelyä vanhojen mallien mukaan. (Vainio 13.1.2020; Kaarlejärvi 18.4.2019)

Sähköisen taloushallinnon myötä etätyö voidaan mahdollistaa myös tilitoimistoissa. Eri-alaisten taloushallinnon ohjelmien käyttö ei ole sidottu tiettyyn paikkaan, vaan ne ovat käytettävissä kaikkialla. Sähköisen taloushallinnon myötä kirjanpidon materiaalit voidaan arkistoida sähköisesti, jolloin etätyö tilitoimiston kannalta onnistuu paremmin, kun materiaalit

ovat saatavilla kaikkialla eivätkä vain mapeissa toimistoilla. Tämä myös avaa mahdollisuuden toimitilojen vähentämiselle, kun kirjanpidon materiaaleja ei tarvitse säilyttää fyysisesti missään tilassa ja ainoa työväline minkä tilitoimiston työntekijä tarvitsee, on tietokone. Verkossa toimivien sähköisen taloushallinnon ohjelmien avulla myös tilitoimiston asiakasyritykset pääsevät käsiksi samoihin tietoihin ja näin yhteistyö tilitoimiston kanssa syvenee ja helpottuu, vaikka työtä tehtäisiin etänä. Verkossa toimiva ohjelmisto antaa mahdollisuuden tehdä työtä paikka riippumattomasti ja myös vähentää matkustamisen tarvetta asiakkaan ja tilitoimiston välillä, jolloin etätyö helpottuu. Sähköinen materiaalien käsittely mahdollistaa myös niiden säilyttämisen tietoturvallisesti suojatulla tietokoneella. (Helanto ym. 2013, 15–17)

## **5 Tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen toteutus**

Opinnäytetyön tutkimus tehtiin määrällisenä eli kvantitatiivisena tutkimuksena ja tutkimusaineiston keräyksessä käytettiin sähköistä kyselylomaketta, joka lähetettiin tutkimuksen toimeksiantajan eli Taloushallintoliiton jäsenille sähköpostitse. Tässä luvussa kuvaillaan tarkemmin tutkimuksen toteutusta, tutkimuksessa käytettyjä menetelmiä ja niiden valintaa sekä tulosten analysointia ja siihen käytettyjä menetelmiä.

### **5.1 Tutkimuksen kohderyhmä ja tutkimuksen tavoite**

Tutkimuksessa oli tarkoitus perehtyä etätyöskentelyn nykytilanteeseen tilitoimistoissa. Tämän tutkimuksen pääongelmana oli kartoittaa sitä, mikä on etätyöskentelyn tilanne tällä hetkellä tilitoimistoissa ja minkälaisia kehityskohteita tilitoimistoilla on etätyöskentelyyn liittyen, jotta Taloushallintoliitto voisi tarjota alan toimijoille sopivia koulutuspalveluita siihen liittyen. Tutkimukselle asetettiin myös 3 alaongelmaa, joiden avulla saatiin selvitettyä etätyön yleisyyttä tilitoimistoissa tällä hetkellä, tilitoimistojen henkilöstön halukkuutta etätyön tekemiseen sekä mahdollisia haasteita tai esteitä etätyön tekemisessä tilitoimistoissa.

Tutkimuksen perusjoukko eli kohderyhmä on se joukko, josta tietoa halutaan kerätä. (Heikkilä 2014, 32) Tämä tutkimuksen perusjoukkona oli Suomessa sijaitsevat tilitoimistot. Kokonaistutkimus tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa tutkitaan kaikki perusjoukon jäsenet. (Kananen 2015, 269) Tutkimuksen perusjoukko olisi ollut kuitenkin liian iso kokonaistutkimuksen toteuttamiseen. Tällöin tutkimuksen perusjoukosta tulee ottaa mahdollisimman edustava otos. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 175) Tässä tutkimuksessa tutkimuskohteet valittiin harkinnan varaisella otannalla ja vastaajajoukoksi määriteltiin toimeksiantajan eli Taloushallintoliiton jäsenet, sillä kyselylomake voitiin jakaa jäsenille helposti toimeksiannon myötä ja heidän nähtiin edustavan riittävän laajasti tutkimuksen perusjoukkoa.

### **5.2 Tutkimusmenetelmä sekä valinnan perustelut**

Tutkimusmenetelmät jaetaan kahteen eri tyyppiin: määrälliseen eli kvantitatiiviseen ja laadulliseen eli kvalitatiiviseen. Tutkimus päätettiin toteuttaa kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Tutkimusmenetelmän valintaan vaikuttavat tutkimuksen tehtävä, tarkoitus eli se millaista tietoa tutkimuksella tavoitellaan ja resurssit, jotka ovat käytettävissä tutkimuksen tekemiseen. Tutkimusmenetelmän tulee tuottaa siis oikeanlaista tietoa tutkimuksessa käsitellyn ongelman ratkaisun kannalta. (Vilka 2015, 63–70; Kananen 2015, 63)

Määrällinen tutkimusmenetelmä pyrkii saavuttamaan numeraalista tietoa ja se soveltuu tutkimuksiin, joissa halutaan kuvata missä määrin jokin asia vaikuttaa toiseen. Määrällisessä tutkimuksessa etsitään syy-seuraus-suhteita eli asioiden välisiä riippuvuuksia tai muutoksia ilmiöissä ja pyritään kartoittamaan olemassa oleva tilanne. Määrällisessä tutkimuksessa aineistot perustuvat yleensä kyselylomakkeisiin ja tilastoihin. (Vilkkä 2015, 15, 66–67; Kanala 2015, 65) Tutkimus toteutettiin määrällisen tutkimusmenetelmän avulla, sillä tutkimuksessa haluttiin saada tietoa etätyöskentelyn määrästä ja etätyöskentelyn ha lukkaiden määrästä tilitoimistoissa. Tutkimuksessa haluttiin myös kartoittaa tilitoimistojen havaitsemia haasteita tai esteitä, joita on ilmennyt etätyöskentelyyn liittyen, jotta voitaisiin tunnistaa kehityskohteita etätyöskentelyn kannalta. Tutkimuksessa haluttiin lisäksi tehdä taustamuuttuja vertailua ja tarkastella tilitoimistojen henkilöstön roolin, iän ja tilitoimiston koon yhteyttä etätyön tekemiseen ja siinä havaittuihin haasteisiin. Määrällinen kyselytutkimus oli tähän parhaiten sopiva menetelmä, jotta näitä asioita voitiin mitata. Tutkimus tehtiin laajalle joukolle, jolloin myös määrällinen tutkimusmenetelmä oli toimiva tähän tarkoitukseen. (Heikkilä 2014, 15)

Tutkimusmenetelmäksi ei valikoitunut kvalitatiivinen tutkimus, sillä se sopii paremmin tilanteisiin, joissa pyritään ymmärtämään tutkimuskohdetta syvällisemmin. (Kananen 2015, 71) Laadullisessa tutkimuksessa ei myöskään pyritä tilastollisiin yleistyksiin, toisin kuin määrällisessä. (Heikkilä 2014, 15) Jos tutkimus olisi toteutettu esimerkiksi yksittäisessä yrityksessä, olisi laadullinen tutkimusmenetelmä voinut sopia siihen paremmin, kun perusjoukko olisi ollut pienempi. Laadullista tutkimusmenetelmää käytetään myös yleensä silloin, kun ilmiöstä ei ole aiempaa tietoa, teorioita tai tutkimuksia. (Kananen 2015, 70–71) Tässä tutkimuksessa oli tarkoituksena tiedossa olevan teorian perusteella, asioiden todentaminen sekä yhdenmukaisuuksien löytäminen, joten kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä soveltui tähän tutkimukseen parhaiten.

### **5.3 Tutkimusaineiston kerääminen**

Tutkimusaineisto koottiin vuoden 2020 marraskuussa sähköisellä kyselylomakkeella opinäytetyön toimeksiantajan Taloushallintoliiton jäseniltä. Kyselytutkimuksen jakelun toteutti Taloushallintoliitto, joka lähetti kyselytutkimuksen jäsenilleen sähköpostitse sekä tiedotti siitä omilla viestinnän kanavillaan. Kyselyn vastausaika oli noin kaksi viikkoa. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa aineisto kerätään usein joko itse tai valmiista aineistoista. (Heikkilä 2014, 16) Tässä tutkimuksessa päädyttiin keräämään aineisto itse sähköisen kyselylomakkeen avulla. Tutkimus toteutettiin sähköisen kyselylomakkeen avulla, sillä tutkimuksessa haluttiin kerätä mahdollisimman kattava aineisto rajatussa aikataulussa ja rajatuilla resursseilla. Kyselylomakkeen etuna on juuri se, että sen avulla voidaan tavoittaa laaja

kohderyhmä sekä kysyä paljon kysymyksiä, aikaa ja resursseja säästään. (Hirsjärvi ym. 2009, 190) Sähköisen kyselylomakkeen etuna on myös se, että voidaan tavoittaa helpommin maantieteellisesti laajalla alueella oleva tutkimusjoukko, kuten tässä tutkimuksessa. (Kananen 2015, 211) Kyselylomakkeen hyvänä puolena voidaan myös pitää sitä, että sen avulla vastaaja voi vastata anonyymisti, jolloin kyselyyn vastaajat saattavat vastata kyselyyn myös rehellisemmin. Kyselylomakkeen huonona puolena voidaan taas nähdä riski alhaisesta vastaaja määrästä. (Vilkkä 2015, 94) Tämän vuoksi tutkimuksesta tiedotettiin sähköpostin lisäksi myös toimeksiantajan viestinnän kanavissa, jotta tutkimukselle saataisiin näkyvyyttä ja vastaajajoukon kiinnostusta saataisiin lisättyä.

#### **5.4 Kyselylomakkeen ja saatekirjeen laatiminen**

Kyselylomakkeen laatimisen tulisi perustua tutkimussuunnitelmaan, sillä kyselylomakkeessa tulisi kysyä niitä asioita, joita tutkimussuunnitelmassa halutaan mitata (Vilkkä 2015, 105). Kyselylomakkeen laatiminen tehtiin huolellisesti teoriaan tukeutuen, jotta saatiin määriteltyä tarvittavat kysymykset tutkimusongelmiin vastaamiseksi. Peittomatriisin (Taulukko 1) laatimisen avulla voitiin varmistaa se, että lomakkeen kysymykset vastasivat tutkimuksen alaongelmien kysymyksiin ja täten myös tutkimuksen päätutkimusongelmaan.

Kyselylomaketta luodessa kysymysten suunnittelu on tärkeässä roolissa, sillä huonosti suunnitellut kysymykset ovat yksi suurimmista syistä virheiden tapahtumiselle kyselyssä. Kysymysten huolellisella suunnittelulla on vaikutusta tutkimuksen luotettavuuteen ja laatuun. (Kananen 2015, 230) Tutkimuskysymykset koostuivat pääosin strukturoiduista kysymyksistä sekä muutamasta monivalintakysymyksestä. Strukturoiduissa kysymyksissä vastaaja voi valita valmiiksi annetuista vaihtoehdoista ja niiden hyvänä puolena voidaan myös pitää niiden helppoa käsittelyä ja vertailtavuutta. (Kananen 2015, 235; Hirsjärvi ym. 2007, 196) Avoimilla kysymyksillä haluttiin saada vastaajien omia havaintoja etätyön mahdollisuuksista työtehtävässä sekä havaintoja haasteista tai esteistä etätyöhön liittyen. Kyselyssä kysyttiin myös vastaajan ikää avoimen kysymyksen avulla, jotta iän saisi luokiteltua analysointivaiheessa järkevästi. Likertin asteikkoa käyttämällä selvitettiin vastaajien mieliteitä sekä voitiin vertailla eroavaisuuksia vastaajien välillä.

Kyselylomakkeen tyypillisimpänä riskinä voidaan pitää sitä, että vastausprosentti jää alhaiseksi. Tällöin puhutaan tutkimusaineiston kadosta. (Vilkkä 2015, 94) Jotta kyselyyn vastaajia saatiin mahdollisimman paljon, suunnitelmassa kyselyä kiinnitettiin paljon huomiota kyselyn rakenteeseen ja kyselyn pituuteen. Kysely (liite 2) jakautui viidelle sivulle, joihin oli laitettu joko yksi isompi kysymyskokonaisuus tai muutama pieni kysymys. Kyselyn alkuun sijoitettiin helppoja taustatietoja kartoittavia kysymyksiä, joiden avulla saatiin

vastaaja sitoutumaan ja etenemään kyselyssä. Kyselyn toisella sivulla vastaajille tuli eri määrä kysymyksiä riippuen siitä, oliko hän tehnyt etätöitä vai ei. Jos vastaaja ei ollut tehnyt etätöitä, häneltä kysyttiin vielä kaksi tarkentavaa lisäkysymystä kiinnostuneisuudesta tehdä etätöitä. Tämän jälkeen vastaajille tuli samat kysymykset etätöiden edellytysten toteutumisesta, jonka jälkeen vastaaja sai vielä kertoa oman mielipiteensä asiasta avoimen kysymyksen avulla. Tämän jälkeen kysely loppui.

Kyselyä muokattiin sen laatimisen jälkeen vielä menetelmäohjaajan kanssa vastaajalle toimivammaksi sekä sujuvammaksi kysymysten analysoinnin kannalta. Kyselyn visuaalinen ilme mietittiin myös huolella, sillä visuaalisesti mielekkäällä kyselyllä voidaan vaikuttaa osaltaan kyselyn kiinnostavuuteen ja siihen osallistumiseen. Ulkoasun muotoilussa voidaan myös tuoda esille tutkimuksen toimeksiantaja. (Vilkkä 2015, 190, 193) Kyselyssä käytettiin toimeksiantajan logoa sekä toimeksiantajan logosta löytyvää värimaailmaa, jotta kyselystä saatiin visuaalisesti yhtenäinen. Kyselyn etenemistä pystyi myös seuraamaan etenemispalkin avulla, jotta vastaaja näkisi paljonko kyselyä on vielä jäljellä ja jaksaisi tehdä kyselyn loppuun asti. Lopullinen kysely lähetettiin vielä menetelmäohjaajan tarkastettavaksi sekä opinnäytetyön ohjaajalle ja toimeksiantajan yhteyshenkilölle kommentoitavaksi. Kyselyä myös testattiin muutamalla alalla työskentelevällä henkilöllä. Näiden toimien avulla voitiin varmistua kyselyn kysymysten ymmärrettävyydestä sekä kyselyn teknisestä toimivuudesta.

Kyselylomakkeen lisäksi olennainen onnistumisen kannalta tärkeä asia on kyselylomakkeen saatekirje, jonka perusteella vastaaja arvioi kyselyyn osallistumisestaan. Saatekirjeen tehtävänä on motivoida mahdollista vastaajaa ja vakuuttaa hänet tutkimuksen tärkeydestä. Saatekirjeessä on tärkeää huomioida sen visuaalinen ilme ja sen sisältö. (Vilkkä 2015, 190) Koska kysymyksen linkki lähetettiin sähköpostilla kohderyhmälle, saatekirjeen rooli oli tärkeä ja sen avulla piti herättää kiinnostusta kyselyä kohtaan sekä herättää luottamusta vastausten saamiseksi. Saatekirjeessä ei käytetty erillistä motivointikeinoa, kuten esimerkiksi arvontaa, sillä toimeksiantaja uskoi kyselyn herättävän kiinnostusta kohderyhmässä ja siitä tiedotettiin myös toimeksiantajan muissa viestinnän kanavissa.

Visuaalisesti saatekirjeestä (liite 1) pyrittiin tekemään selkeä ja ytimekäs, jotta kohderyhmä voisi tehdä päätöksen osallistumisestaan vaivattomasti. Saatekirjeessä pyrittiin tuomaan selkeästi esille kyselyn tarkoitus ja tutkimuksen osapuolet. Luottamuksen lisäämiseksi saatekirjeessä mainittiin tutkimuksen toteuttaja sekä tutkimustulosten käyttäjä eli toimeksiantaja. Myös se, että saatekirje lähetettiin toimeksiantajan uutiskirjeessä, nosti

luottamusta ja toi esiin konkreettisen tahon, joka hyödyntää tutkimusta. (Vilkka 2015, 191–192)

## 5.5 Käytetyt analysointimenetelmät

Tutkimuksen tulosten esittely osuudessa analysoidaan 206:n tilitoimistossa työskentelevän henkilön vastauksia kyselyllä kerätyn aineiston perusteella. Ensin luvussa käydään läpi vastaajien taustatiedot, jonka jälkeen tulokset tutkimukselle määriteltyjen alaongelmien mukaisesti. Aineisto on analysoitu käyttäen Webropolin ja Excelin raportointityökaluja sekä tehden merkittävyystestejä SPSS-ohjelman avulla. Ensin vastaukset on käyty läpi yleisellä tasolla ja sen jälkeen jokaisesta kysymyksestä on esitelty vielä kohdat, joissa havaittiin merkittäviä eroja roolien, iän tai yrityskokojen välillä.

SPSS-ohjelman avulla tehtiin Mann-Whitney U-testi sekä Kruskal-Wallis-testi, jotta voitiin analysoida merkittäviä eroja vastauksissa vastaajan roolin sekä tilitoimiston koon perusteella. Iän korrelaation testaamiseen käytettiin Spearmanin järjestyskorrelaatiota. Testeillä selvitettiin siis, onko ryhmien välillä merkityksellisiä eroja. Testauksella selvitetään todennäköisyyttä satunnaisvirheille, kun vastaajia on vain osa perusjoukosta. Testeissä on käytetty merkitsevyys rajana viittä prosenttia, sillä alle viiden prosentin p-lukua voidaan vakiintuneen tavan mukaan pitää riittävänä näyttönä perusjoukossa esiintyvistä korrelaatiosta. Mann-Whitney U-testi sopii parhaiten kahden ryhmän vertailuun kuten tässä tutkimuksessa vertailtiin ylempien ja alempien toimihenkilöiden vastauksia. Kruskal-Wallis-testi sopii useamman ryhmän vertailuun, kuten tässä tutkimuksessa vertailtiin neljää eri yrityskokoa. Molemmat testeistä sopivat hyvin mielipideasteikolla tehtyyn tutkimukseen, kuten tässä tutkimuksessa. Spearmanin järjestyskorrelaatio sopii analysointiin silloin, kun muutujat ovat sijalukuja. Liitteinä (liite 3; liite 4) ovat taulukot, joista löytyvät testitulokset niiden kysymysten osalta, joista löytyi tilastollisesti merkitseviä eroja. Myös iän korrelaatiota testattiin Likertin-asteikoilla mitattuihin väitteisiin ja korrelaatiota ei löytynyt kuin yhdestä kysymyksestä, joten taulukossa olleet tiedot esitetään vain tekstissä tutkimustulosten osiossa. (Taanila 26.9.2020 a,b; Taanila 19.4.2020; Heikkilä 2014, 181)

Tuloksissa Likertin-asteikoilla mitatut vastaukset on yhdistetty niin, että eri mieltä ja jokseenkin eri mieltä olevat on yhdistetty eri mieltä oleviksi ja samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä olevat on yhdistetty samaa mieltä oleviksi. Tämä tehtiin sen vuoksi, että tulosten analysointi olisi selkeämpää ja tulokset voitaisiin esittää järkevämmiin.



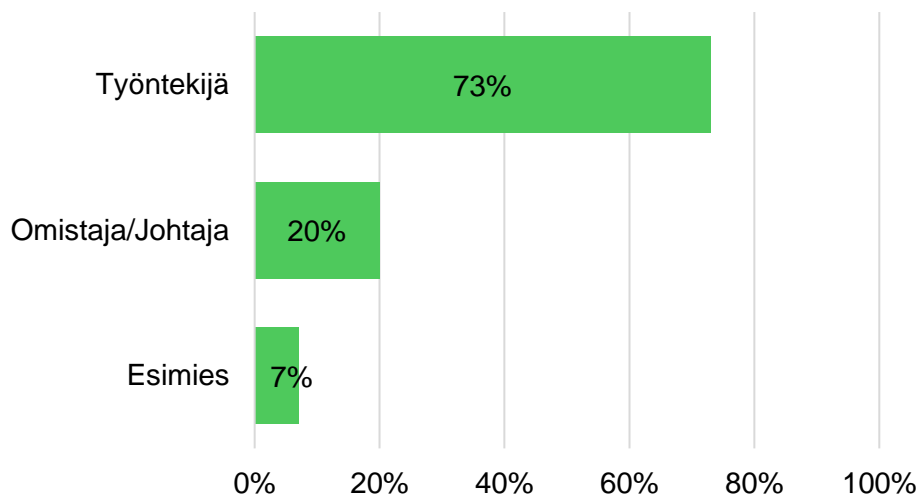
## 6 Tutkimuksen tulokset

Kyselyyn vastasi 206 kohderyhmän henkilöä, joille jaettiin linkki kyselyyn sähköpostitse. Tässä luvussa esittelen tutkimuksen tulokset, jotka on havainnollistettu myös kuvioin.

### 6.1 Taustatiedot

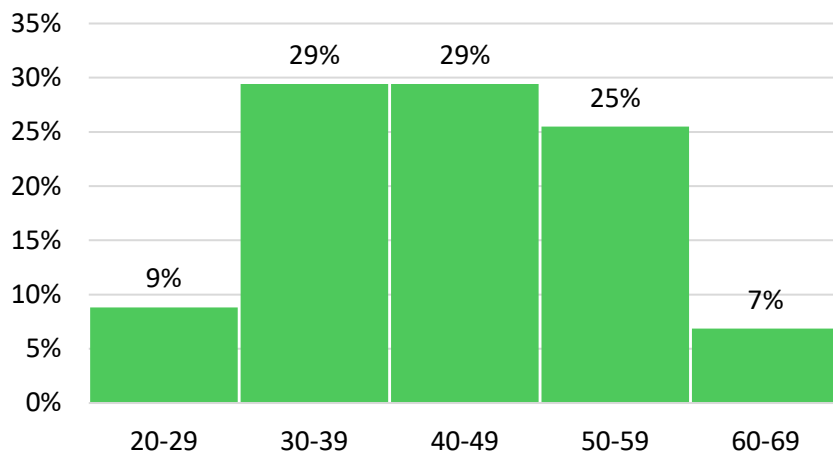
Tässä osiossa esitellään vastaajien taustatiedot. Kyselyssä neljä ensimmäistä kysymystä koskivat vastaajan taustatietoja. Kysymyksessä 1 kysyttiin vastaajan roolia tilitoimistossa, kysymyksessä 2 ikää, kysymyksessä 3 tilitoimiston sijaintia sekä kysymyksessä 4 tilitoimiston kokoa.

Ensimmäisen kysymyksen avulla selvitettiin, millainen on vastaajien roolijakauma. Tutkimuksessa haluttiin selvittää vastaajien roolit, jotta voitaisiin nähdä, onko vastaajan roolilla vaikutusta vastauksiin. Suurin osa vastaajista eli 73 % oli työntekijöitä. Muuten vastaajista 20 % oli omistajia tai johtajia ja loput 7 % olivat esimiehiä.



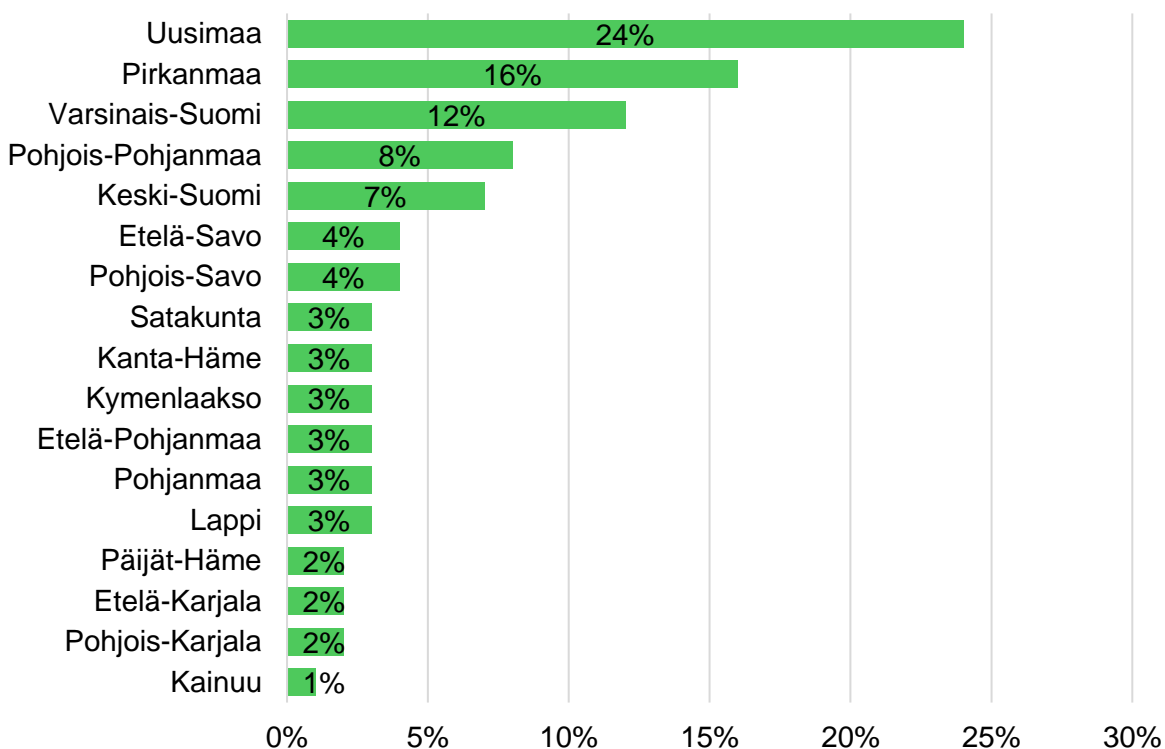
Kuvio 5. Vastaajien roolijakauma (n = 206)

Toisessa kysymyksessä selvitettiin vastaajien ikää. Ikä selvitettiin, jotta nähtäisiin, onko vastaajan iällä vaikutusta vastauksiin. Kaksi heikoiten edustettua ikäluokkaa olivat 20–29-vuotiaat ja 60–69-vuotiaat ja kolme keskimmäistä ikäluokkaa olivat tasaisesti edustettuina. Vastaajista nuorin oli 23-vuotias ja vanhin 63-vuotias. Vastaajien keski-ikä oli 43,5 vuotta.



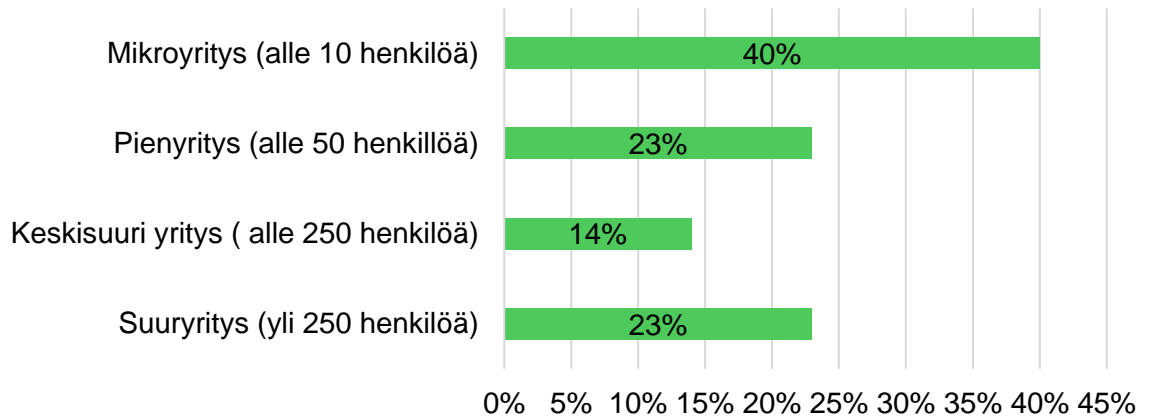
Kuvio 6. Vastaajien ikäjakauma (n = 204)

Kysymyksessä 3 kartoitettiin missä päin Suomea vastanneet työskentelivät. Suurin osa eli 24 % vastanneista työskentelivät tilitoimistossa, joka sijaitsi Uudellamaalla. Toiseksi eniten eli 16 % vastaajista työskenteli Pirkanmaalla ja kolmanneksi eniten eli 12 % Varsinais-Suomessa. Muiden maakuntien edustus jäi alle 10 %:iin. Ahvenanmaan ja Keski-Pohjanmaan maakunnista ei saatu yhtäkään vastausta.



Kuvio 7. Vastaajien sijainti (n = 201)

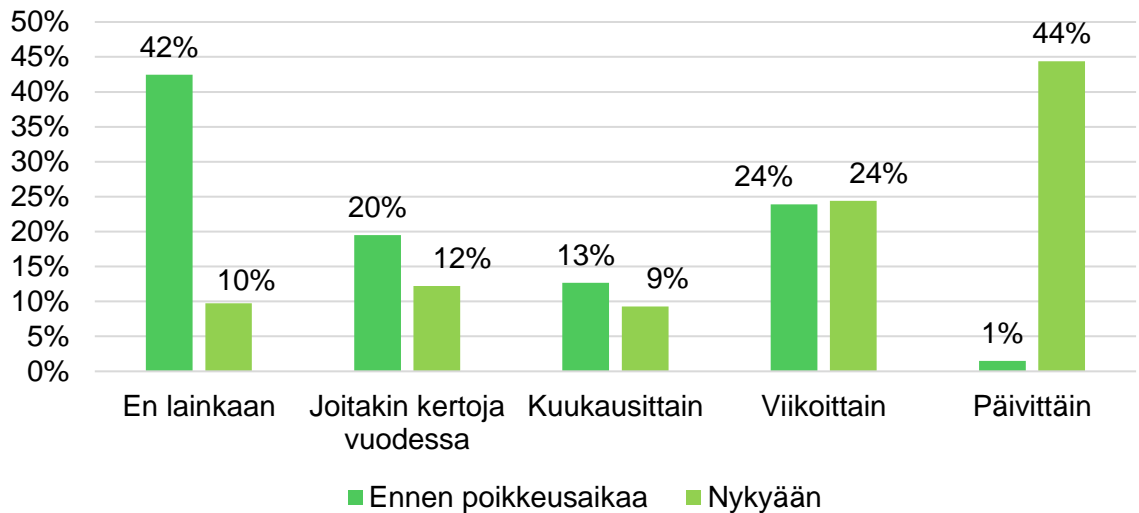
Kysymyksessä 4 kartoitettiin tilitoimiston kokoa, jossa vastaajat työskentelivät. Suurin osa vastanneista eli 40 % työskenteli mikroyrityksessä. Vähiten edustettuina olivat keskisuuret tilitoimistot, joissa työskenteli 14 % vastanneista. Pien- ja suuryritykset olivat molemmat saman verran edustettuina. Tilitoimiston kokoa kysyttiin, jotta vastauksia voitaisiin vertailla tilitoimiston koon perusteella.



Kuvio 8. Tilitoimiston koko (n = 206)

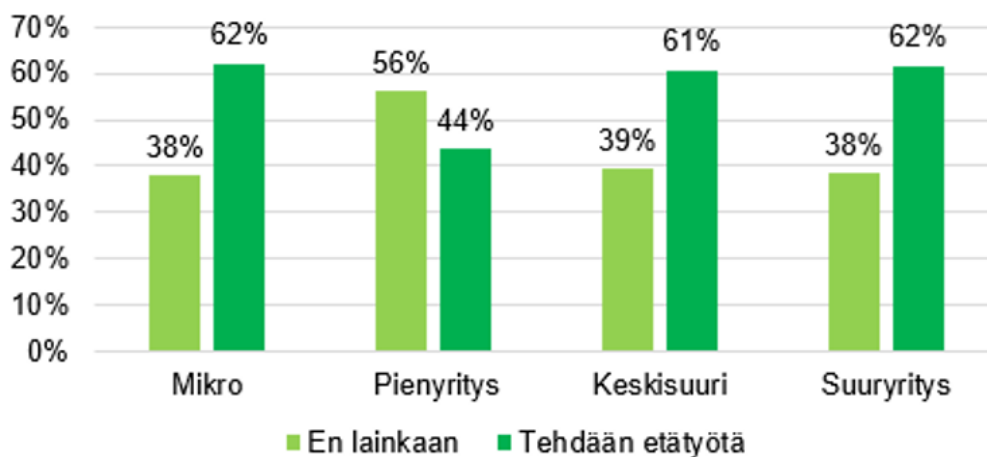
## 6.2 Etätöiden yleisyys tilitoimistoissa

Kysymyksellä 5 haluttiin kartoittaa etätöiden yleisyyttä tilitoimistoissa. Tilannetta kartoitettiin ennen Covid-19-pandemian aiheuttamaa poikkeusaikaa, jolloin astui voimaan etätöiden suositus ja nykyään eli poikkeusaikana. Ennen poikkeusaikaa 42 % vastaajista ei tehnyt ollenkaan etätöitä. Muuten etätöitä teki ennen poikkeusaikaa joitakin kertoja vuodessa 20 %, kuukausittain 13 % ja viikoittain 24 %. Päivittäistä etätöitä ennen poikkeusaikaa teki vain 1 %. Kun tarkastellaan vastauksia nykyhetkessä, voidaan huomata lukujen muuttuneen huomattavasti. Vastanneista suurin osa teki viikoittain tai päivittäin etätöitä. Vastanneista 44 % vastasi tekevänsä nykyään päivittäin etätöitä ja viikoittaista etätöitä 24 %. Vastanneista 9 % vastasi tekevänsä nykyään kuukausittain etätöitä ja 12 % joitakin kertoja vuodessa. Ei lainkaan etätöitä tekevien osuus laski huomattavasti ja se oli 10 %.

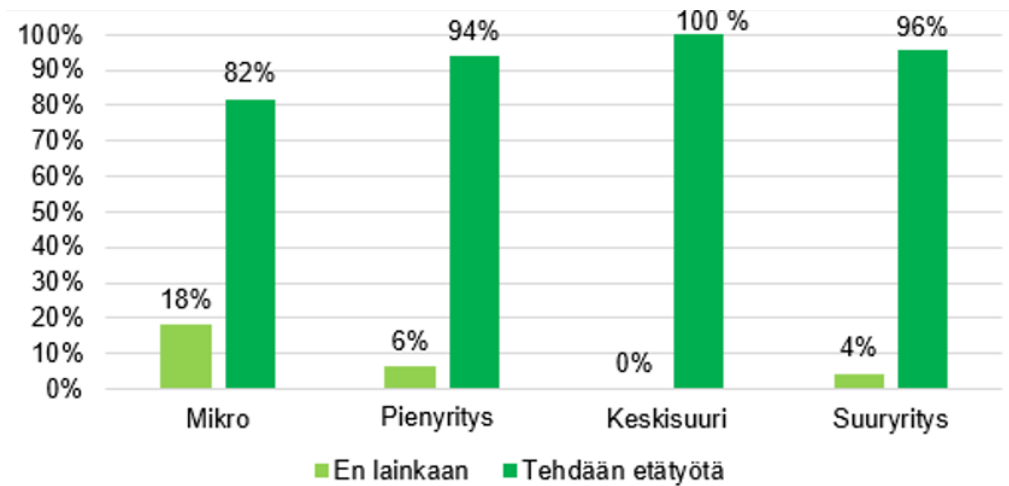


Kuvio 9. Etätyön yleisyys tilitoimistoissa (n = 205)

Etätyön yleisyydessä oli myös eroavaisuuksia yrityskokojen välillä kysymyksen 5 vastauksissa. ( $p=0,00$ ; liite 3) Kuviosta 10 voidaan nähdä, että ennen poikkeusaikaa etätyötä on tehnyt yli 50 % vastaajista mikroyrityksissä, keskisuurissa yrityksissä sekä suuryrityksissä. Pienyrityksissä suurin osa ei tehnyt etätyötä, sillä 56 % vastaajista vastasi, että ei tehnyt ollenkaan etätyötä. Suurin muutos poikkeusajan alkamisen jälkeen voidaan nähdä pienyritysten kohdalla, sillä pienyrityksissä työskentelevistä vastaajista tekee nykyään etätyötä jopa 94 %. Nykyään suurin osa vastanneista tekee etätyötä. Kuviosta 11 voidaan nähdä, että keskisuurissa sekä suuryrityksissä melkein kaikki vastanneista tekevät etätyötä nykyään. Mikroyrityksissä voidaan nähdä olevan eniten vastanneita, jotka eivät tee etätyötä ollenkaan nykyään.

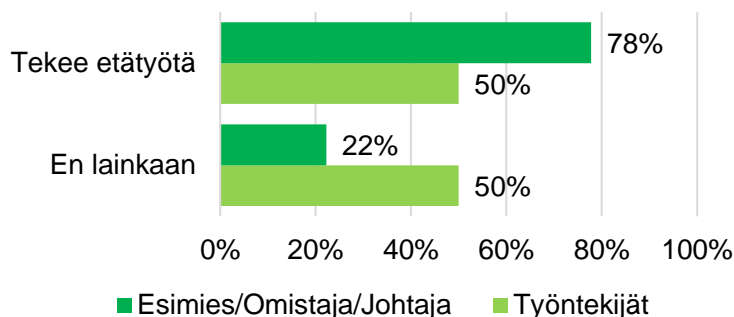


Kuvio 10. Etätyön tekemisen yleisyys ennen poikkeusaikaa eri kokoisissa tilitoimistoissa (n = 205)



Kuvio 11. Etätyön yleisyys nykyään eri kokoisissa tilitoimistoissa (n = 205)

Etätyön yleisyyttä tarkasteltiin myös roolien välillä kysymyksen 5 vastauksista, sillä roolien välillä löydettiin merkittäviä eroja ennen poikkeusaikaa koskevaa etätyötä. ( $p=0,002$ ; liite 4) Roolit on tässä jaoteltu työntekijöihin ja esimiehiin/johtajiin/omistajiin, sillä työntekijöiden työn oletetaan olevan erilaisempaa kuin ylempien toimihenkilöiden. Vastausvaihtoehdot on myös ryhmitelty ei lainkaan etätyötä tekeviin ja etätyötä tekeviin. Tuloksista selviää, että ennen poikkeusaikaa suurin osa ylemmistä toimihenkilöistä teki etätyötä eli 78 % kun taas työntekijöiden vastauksissa puolet teki etätyötä ennen poikkeusaikaa ja puolet eivät ollenkaan. Nykyään eli poikkeusaikana erot olivat hieman tasaantuneet ja 89 % työntekijöistä sekä 95 % ylemmistä toimihenkilöistä teki etätyötä.

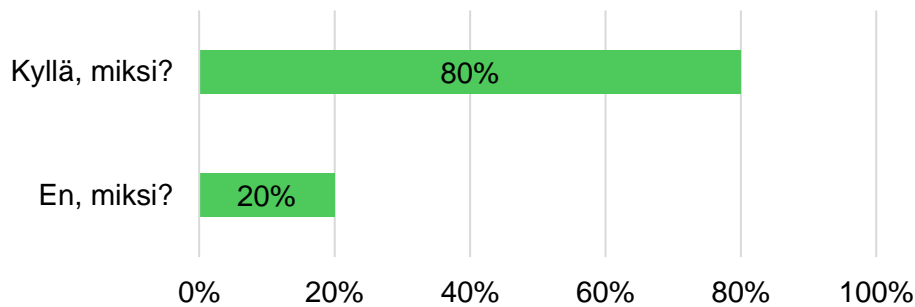


Kuvio 12. Etätyön yleisyys rooleittain ennen poikkeusaikaa (n = 205)

### 6.3 Kiinnostus etätyötä kohtaan

Kysymyksellä 6 haluttiin kartoittaa kiinnostuneisuutta etätyön tekemiseen niiden osalta, jotka vastasivat, että eivät ole tehneet etätyötä ollenkaan. Vastaajista, jotka eivät olleet tehneet etätyötä lainkaan 80 % vastasi, että olisivat kiinnostuneita tekemään etätyötä ja

20 % ei ollut kiinnostunut tekemään etätöitä. Kysymykseen vastasi yhteensä 20 vastaajaa.



Kuvio 13. Kiinnostuneisuus etätöitä kohtaan (n = 20)

Kysymyksessä 6 oli lisäksi kenttä avoimelle vastaukselle, jos vastaaja halusi perustella vastauksensa. Etätöistä kiinnostuneiden vastauksissa nousi esille oletettavasti nykyhetkessä vaikuttavan Covid-19-pandemian aiheuttama riski, jonka vuoksi etätöitä haluttiin tehdä. Myös toinen merkittävä tekijä, miksi etätö kiinnosti vastanneita, oli työmatkan poistuminen kokonaan ja sen vapauttama aika sekä tämän ohella etätöiden tuoma vaihtelevuus.

”Haluaisin mahdollisuuden tehdä töitä toiselta paikkakunnalta.”

”Vaihtelevuus ja suositus.”

”Työmatka-aika putoaisi n. 13 h/vko.”

”Koronariskin takia, myös muuten voisin työskennellä kotona.”

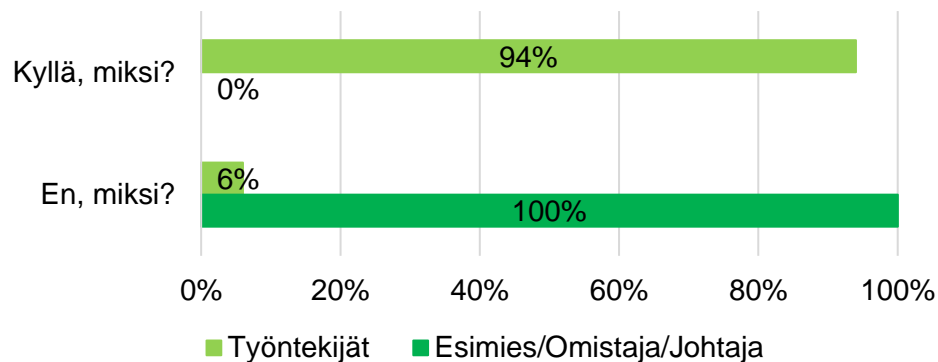
Vastaajat, jotka eivät olleet kiinnostuneita tekemään etätöitä kertoivat työn ja vapaa-ajan erottamisen olevan haasteellista etätöissä sekä työskentelyvälineiden olevan huonommat etätöitä tehdessä.

”Kotona ei ole niin hyvät välineet ja kalusteet.”

”En halua sekoittaa vapaa-aikaa ja työtä keskenään.”

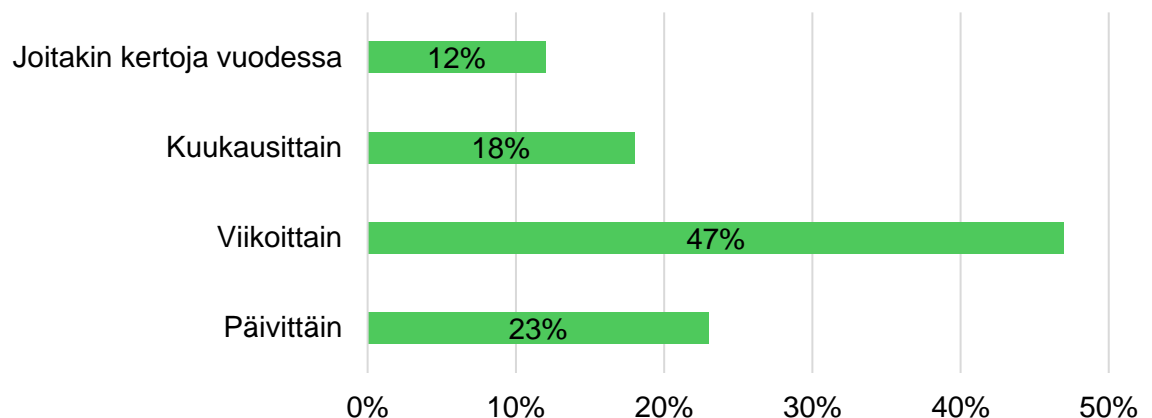
”Työn ja vapaa-ajan jaksottaminen vielä haastavampaa.”

Kaikki vastaajat, jotka olivat kiinnostuneita etätyöstä, olivat työntekijöitä. Työntekijöistä vain 6 % vastasi, että ei ole kiinnostunut tekemään etätyötä. Kaikki vastanneet esimiehet/johtajat/omistajat vastasivat, että eivät ole kiinnostuneet tekemään etätyötä.



Kuvio 14. Etätyöstä kiinnostuneisuus rooleittain (n = 20)

Kysymyksessä 7 kartoitettiin, kuinka usein etätyöstä kiinnostuneet haluaisivat tehdä etätyötä. Suurin osa vastanneista eli 47 % vastasi, että haluaisi tehdä etätyötä viikoittain. Päivittäistä etätyötä halusivat tehdä 23 % vastaajista. Vastaajista 18 % halusi tehdä etätöitä kuukausittain ja 12 % joitakin kertoja vuodessa.



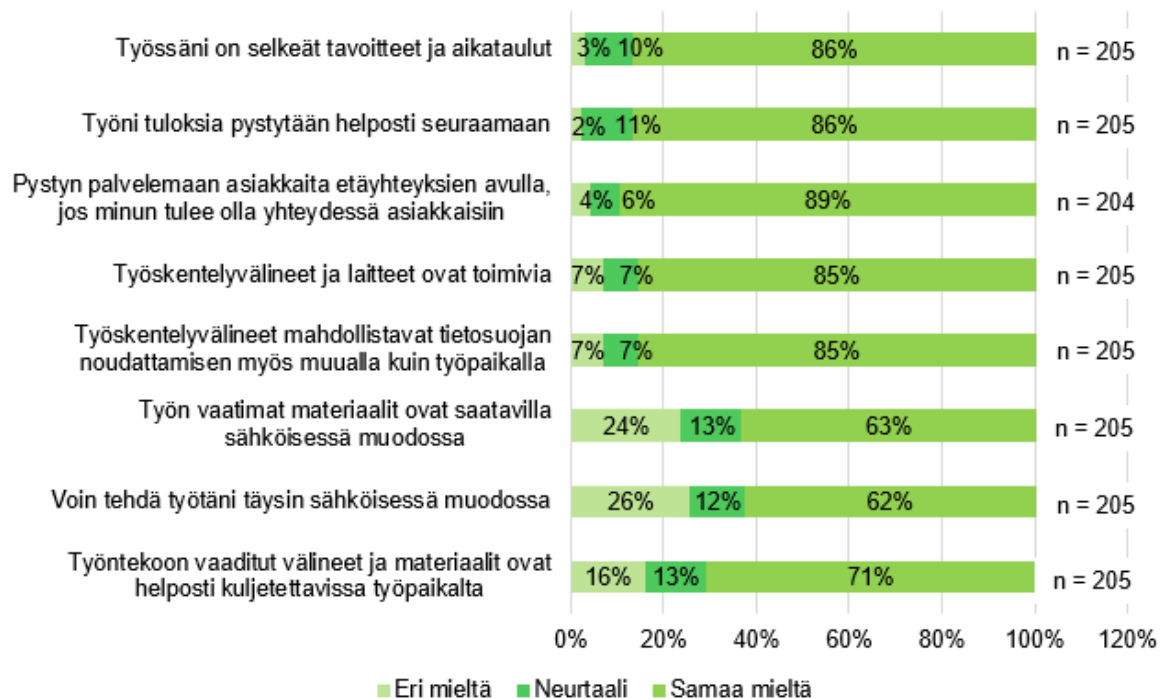
Kuvio 15. Kuinka usein etätyöstä kiinnostuneet haluaisivat tehdä etätöitä (n = 17)

#### 6.4 Haasteet etätyön tekemiselle etätyön edellytysten näkökulmasta

Kysymyksessä 8 selvitettiin, miten tilitoimistolaiset arvioivat etätyön edellytysten toteutumista oman työtehtävänsä näkökulmasta. Vastaukset täysin eri mieltä ja jokseenkin eri mieltä sekä vastaukset täysin samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä on tiivistetty analysointi vaiheessa eri mieltä ja samaa mieltä oleviin.

Vastaajista 86 % koki omassa työssään olevan selkeät tavoitteet ja aikataulut, 10 % antoi neutraalin vastauksen ja 3 % oli eri mieltä. Vastaajista 89 % koki työnsä tulosten olevan helposti seurattavissa, 11 % antoi neutraalin vastauksen ja 2 % oli eri mieltä. Vastaajista 89 % koki myös pystyvänsä palvelemaan asiakkaitaan tarvittaessa etäyhteyksien avulla, 6 % antoi neutraalin vastauksen ja 4 % oli eri mieltä. Vastaajista 85 % koki työskentelyvälineidensä olevan toimivia, 7 % antoi neutraalin vastauksen ja 7 % oli eri mieltä. Vastaajista 85 % koki tietosuojan noudattamisen olevan mahdollista myös etätyössä, 7 % antoi neutraalin vastauksen ja 7 % oli eri mieltä. Vastaajista 63 % oli samaa mieltä siitä, että työn vaatimat materiaalit ovat saatavilla sähköisessä muodossa, mutta jopa 24 % oli eri mieltä ja 13 % antoi neutraalin vastauksen. Vastaajista 62 % koki, että he pystyvät tekemään työnsä täysin sähköisessä muodossa, mutta jopa 26 % oli tästä eri mieltä ja 12 % antoi neutraalin vastauksen. Vastaajista 71 % vastasi, että työskentelyyn tarvittavat välineet ovat helposti kuljetettavissa työpaikalta, 16 % oli eri mieltä ja 13 % antoi neutraalin vastauksen.

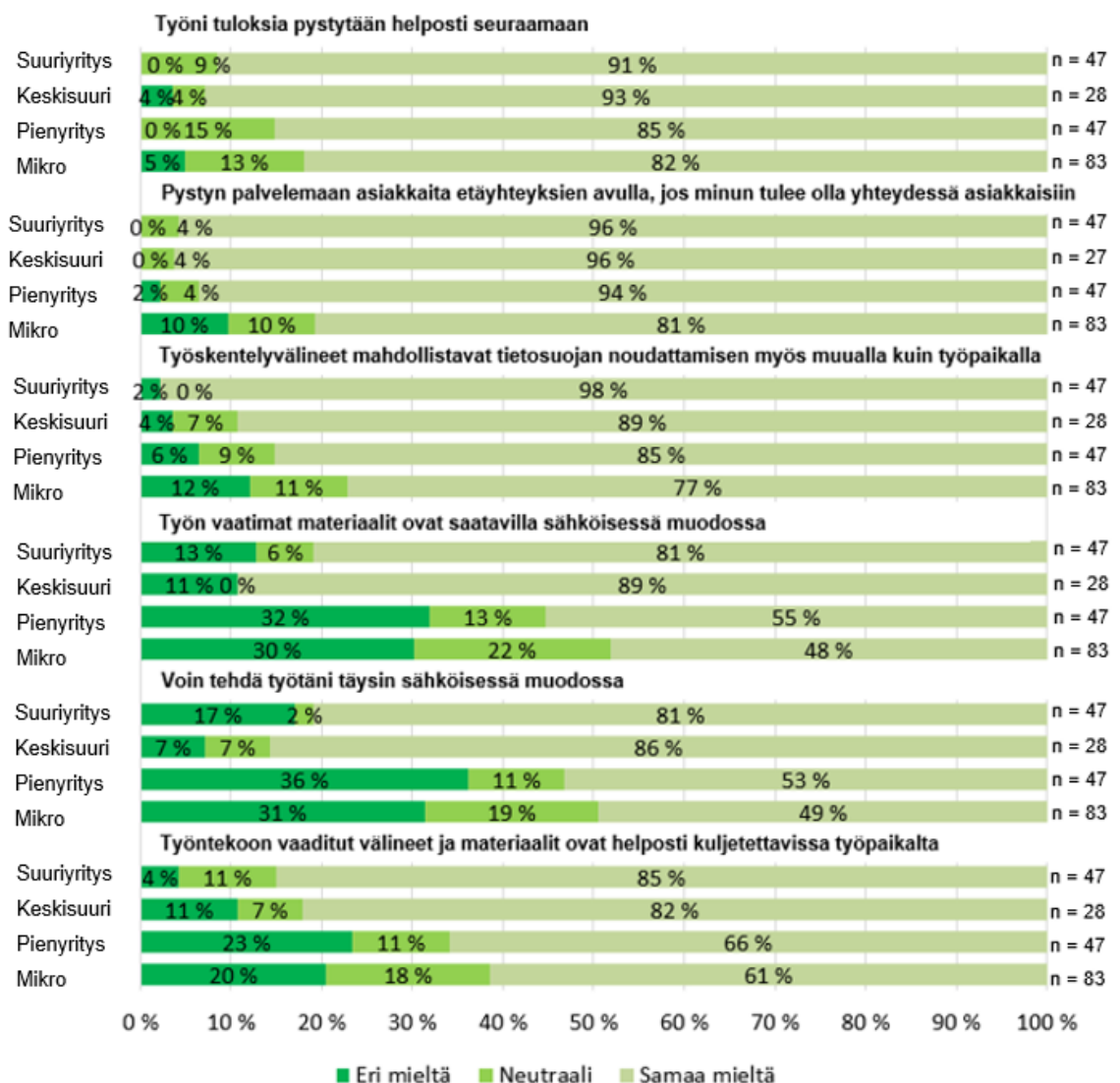
Eniten eri mieltä olevia vastaajia oli kohdissa, joissa kysyttiin mahdollisuudesta työskennellä täysin sähköisesti, työskentely materiaalien saatavuudesta sähköisessä muodossa sekä mahdollisuudesta kuljettaa työskentelymateriaalit ja -välineet etätöihin.



Kuvio 16. Etätyön edellytysten toteutuminen työtehtävässä



SPSS-ohjelman avulla tehdyn Kruskal-Wallis-testin avulla löydettiin myös merkittäviä eroja vastauksissa eri kokoisissa tilitoimistoissa kysymyksen 8 kohdalla. Alla olevasta kuvista 17 voidaan nähdä, että väitteissä ”Työn vaatimat materiaalit ovat saatavilla sähköisessä muodossa” ( $p=0,01$ ; liite 3), ”Voin tehdä työni täysin sähköisessä muodossa” ( $p=0,00$ ; liite 3) ja ” Työntekoon vaaditut välineet ja materiaalit ovat helposti kuljetettavissa työpaikalta” ( $p=0,01$ ; liite3) pien- ja mikroyrityksissä työskentelevät olivat eniten eri mieltä. Suuryrityksissä ja keskisuurissa yrityksissä on huomattavasti enemmän samaa mieltä olevia. Myös muissa väitteissä voidaan nähdä sama ero pien- ja mikroyritysten sekä suuryritysten ja keskisuurien yritysten välillä, mutta erot eivät ole yhtä isoja.

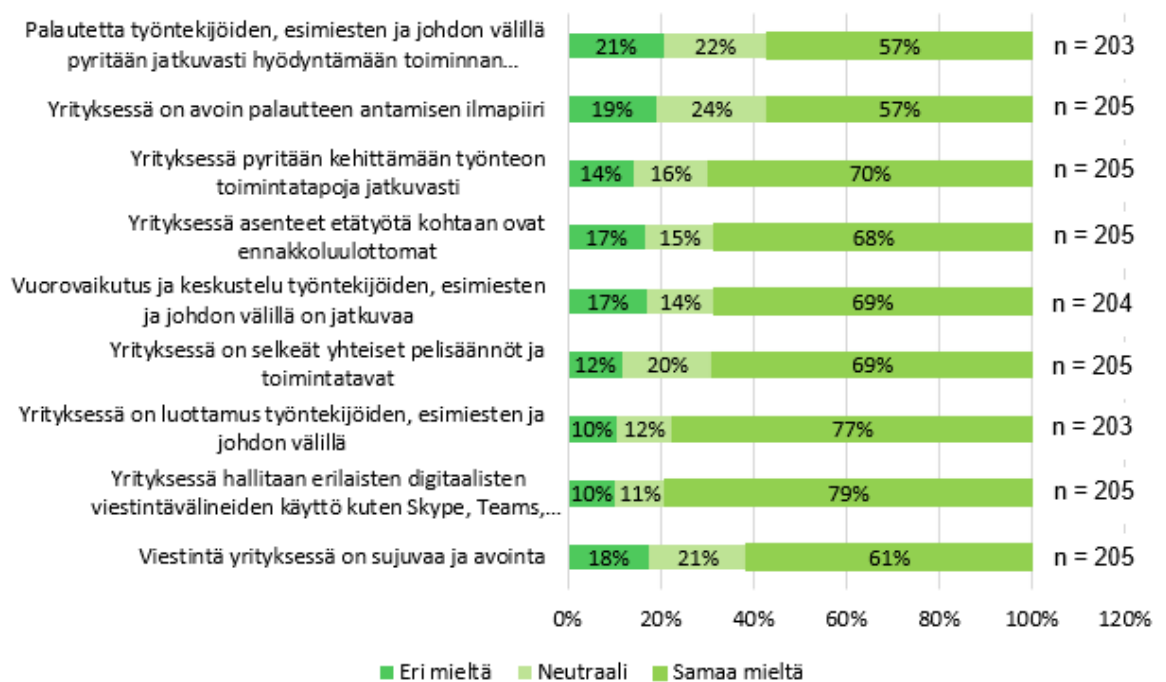


Kuvio 17. Etätöön edellytysten toteutuminen työtehtävässä eri kokoisissa tilitoimistoissa

Kysymyksessä 9 kartoitettiin etätöön edellytysten toteutumista yrityksen toimintatapojen kannalta. Vastaajista 57 % koki, että palautetta pyritään jatkuvasti hyödyntämään toiminnan kehittämiseksi, 22 % antoi neutraalin vastauksen ja 21 % oli eri mieltä. Vastaajista 57

% koki myös, että yrityksessä on avoimen palautteen antamisen ilmapiiri, 24 % antoi neutraalin vastauksen ja 19 % oli eri mieltä. Vastaajista 70 % koki, että yrityksessä pyritään kehittämään työnteon toimintatapoja jatkuvasti, 16 % antoi neutraalin vastauksen ja 14 % oli eri mieltä. Vastaajista 68 % koki, että yrityksessä asenteet etätyötä kohtaan ovat ennakkoluulottomat, 15 % antoi neutraalin vastauksen ja 17 % oli eri mieltä. Vastaajista 69 % koki, että vuorovaikutus yrityksessä on jatkuvaa, 14 % antoi neutraalin vastauksen ja 17 % oli eri mieltä. Vastaajista 69 % koki myös, että yrityksessä on selkeät yhteiset pelisäännöt ja toimintatavat, 20 % antoi neutraalin vastauksen ja 12 % oli eri mieltä. Vastaajista 77 % koki, että yrityksessä on luottamus henkilöstön välillä, 12 % antoi neutraalin vastauksen ja 10 % oli eri mieltä. Vastaajista 79 % koki, että yrityksessä hallitaan erilaisten digitaalisten viestintävälineiden käyttö, 11 % antoi neutraalin vastauksen ja 10 % oli eri mieltä. Vastaajista 61 % koki, että viestintä yrityksessä on sujuvaa ja avointa, 21 % vastaajista antoi neutraalin vastauksen ja 18 % oli eri mieltä.

Yrityksen toimintatapojen osalta eniten eri mieltä oltiin palautteen antamisen avoimuudesta ja palautteen hyödyntämisestä toiminnan kehittämiseksi. Myös viestinnän sujuvuudesta ja avoimuudesta oltiin jonkin verran enemmän eri mieltä, kuten myös vuorovaikutuksen jatkuvuudesta henkilöstön välillä ja ennakkoluulottomasta suhtautumisesta etätyöhön.

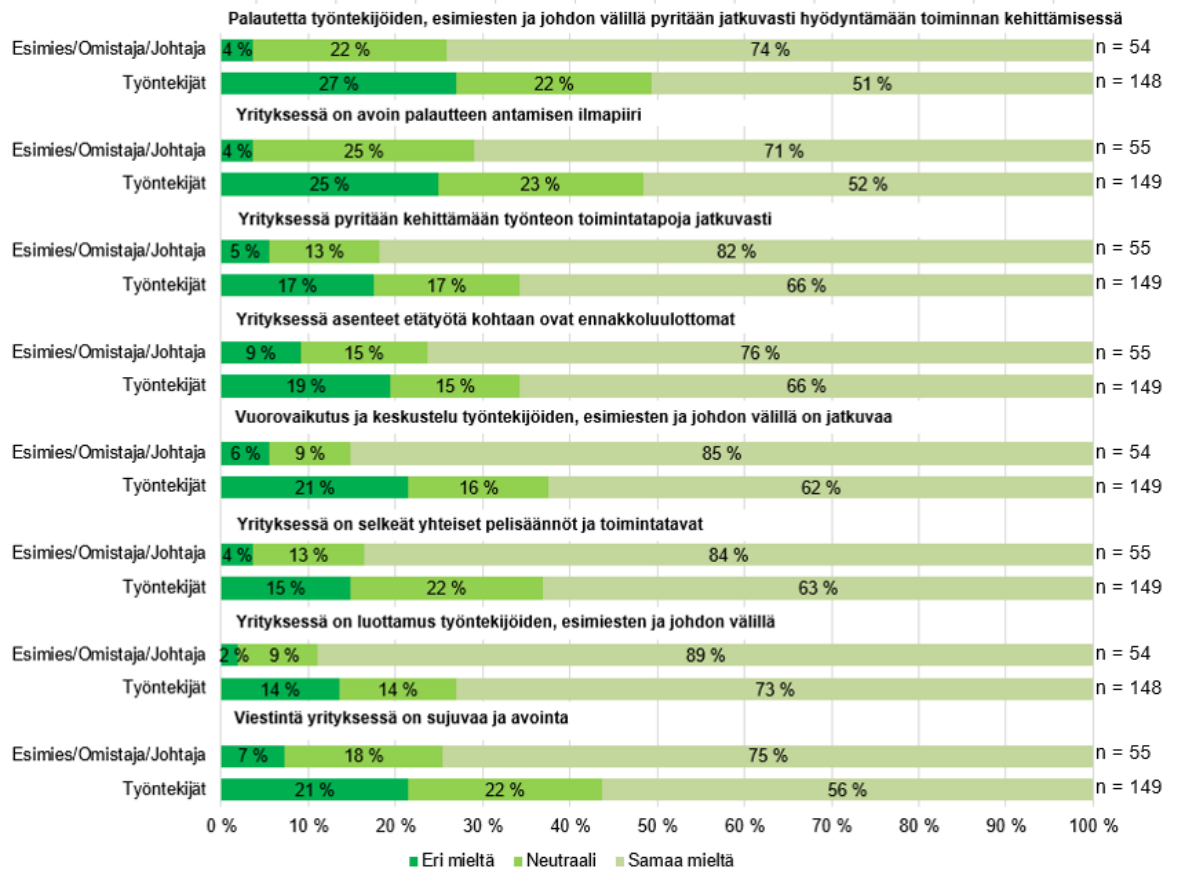


Kuvio 18. Etätyön edellytysten toteutuminen yrityksen toimintatavoissa

SSPS – ohjelman avulla tehtiin myös Mann-Whitney U-testi, jonka avulla etsittiin merkitseviä eroja vastauksista rooleittain. Testin perusteella merkitsevyiksi etätyön edellytyksiä

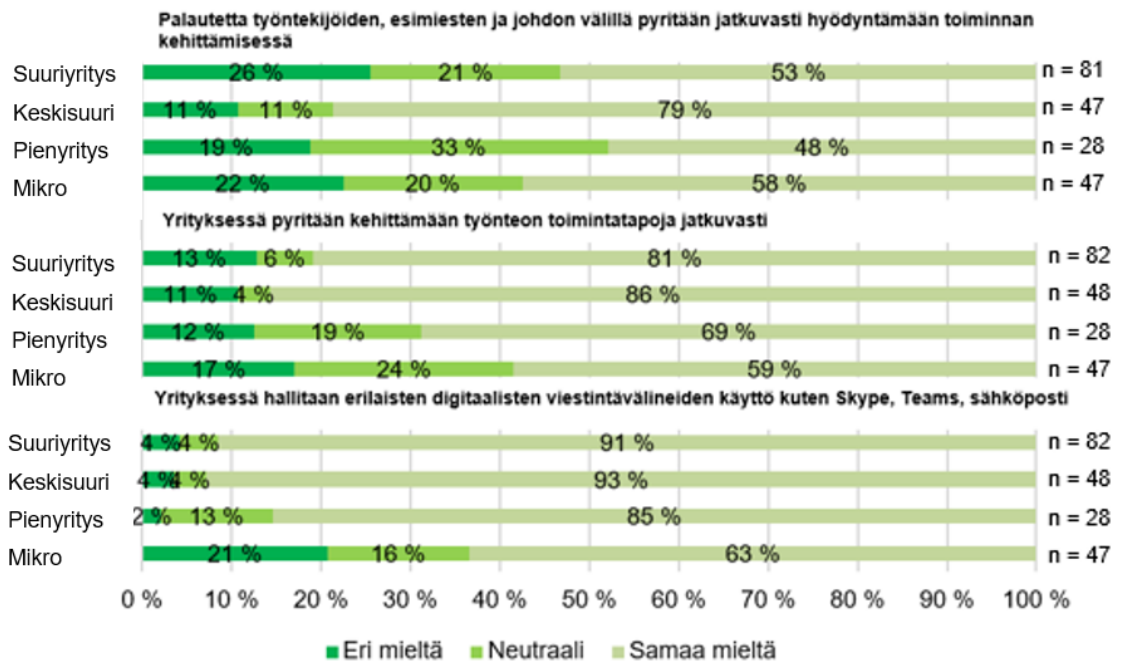
koskevilla kysymyksissä löytyi vain yrityksen toimintatapoja kartoittavissa väitteissä eli kysymyksessä 9. Näissä kysymyksissä kuviosta 19 voidaan nähdä, että kaikissa kysymyksissä työntekijät ovat enemmän eri mieltä kuin esimiehet/omistajat/johtajat.

Väitteestä ”Palautetta työntekijöiden, esimiesten ja johdon välillä pyritään jatkuvasti hyödyntämään toiminnan kehittämisessä” ( $p=0,00$ ; liite 4) vain 4 % esimiehistä/omistajista/johtajista oli eri mieltä, kun taas työntekijöistä 27 % oli eri mieltä. Väitteestä ”Yrityksessä on avoin palautteen antamisen ilmapiiri” ( $p=0,00$ ; liite 4) 4 % esimiehistä/omistajista/johtajista oli eri mieltä, kun taas 25 % työntekijöistä oli eri mieltä. Väitteestä ”yrityksessä pyritään kehittämään työnteon toimintatapoja jatkuvasti ” ( $p=0,008$ ; liite 4) 5 % esimiehistä/omistajista/johtajista oli eri mieltä, kun taas 17 % työntekijöistä oli eri mieltä. Väitteestä ”Yrityksessä asenteet etätyötä kohtaan ovat ennakkoluulottomat” ( $p=0,03$ ; liite 4) 9 % esimiehistä/omistajista/johtajista oli eri mieltä, kun taas 19 % työntekijöistä oli eri mieltä. Väitteestä ”vuorovaikutus ja keskustelu työntekijöiden, esimiesten ja johdon välillä on jatkuvaa” ( $p=0,001$ ; liite 4) esimiehistä/omistajista/johtajista 6 % oli eri mieltä, kun taas 21 % työntekijöistä oli eri mieltä. Väitteestä ” Yrityksessä on selkeät yhteiset pelisäännöt ja toimintatavat” ( $P00,003$ ; liite 4) esimiehistä/omistajista/johtajista 4 % oli eri mieltä, kun taas työntekijöistä 15 % oli eri mieltä. Väitteestä ” Yrityksessä on luottamus työntekijöiden, esimiesten ja johdon välillä” ( $p=0,023$ ; liite 4) esimiehistä/omistajista/johtajista 2 % oli eri mieltä, kun taas työntekijöistä 14 % oli eri mieltä. Väitteestä ” Viestintä yrityksessä on sujuvaa ja avointa” ( $p=0,002$ ; liite 4) esimiehistä/omistajista/johtajista 7 % oli eri mieltä, kun taas työntekijöistä 21 % oli eri mieltä.



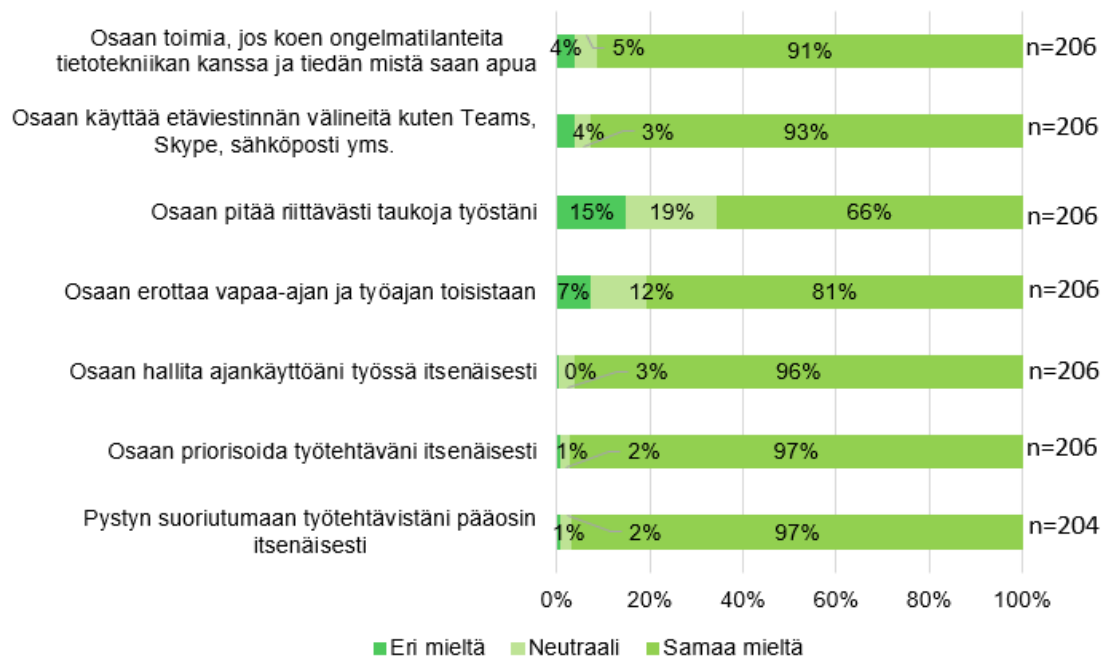
Kuvio 19. Etätöön edellytysten toteutuminen yrityksen toimintatavoissa rooleittain

SPSS-ohjelmalla tehdyn Kruskal-Wallis-testin avulla löytyi myös merkittäviä eroja eri kokoisten tilitoimistojen välillä kysymyksessä 9. Kuviosta 20 voidaan nähdä, että väitteen ”Palautetta työntekijöiden, esimiesten ja johdon välillä pyritään jatkuvasti hyödyntämään toiminnan kehittämisessä” ( $p=0,044$ ; liite 3) keskisuurissa tilitoimistoissa työskentelevät ovat eniten samaa mieltä, mutta muun kokoisissa tilitoimistoissa työskentelevien vastaukset jakautuvat melko samalla tavalla. Väitteen ”yrityksessä pyritään kehittämään toimintatapoja jatkuvasti” ( $p=0,005$ ; liite 3) kohdalla mikro- ja pienyrityksissä oli vähiten samaa mieltä olevia vastaajia. Suuryrityksissä ja keskisuurissa yrityksissä vastaukset jakautuivat melko samalla tavalla. Väitteen ”Yrityksessä hallitaan erilaisten digitaalisten viestintävälineiden käyttö” ( $p=0,00$ ; liite 3) mikroyrityksissä oli selkeä ero muihin yrityskokoihin. Mikroyrityksissä eri mieltä olevia oli jopa 21 %, kun taas muun kokoisissa yrityksissä erimieltä olevia oli vain 2–4 % vastaajista.



Kuvio 20. Merkittävät erot etätyön edellytysten toteutumisessa yrityksen toimintatavoissa eri kokoisissa tilitoimistoissa

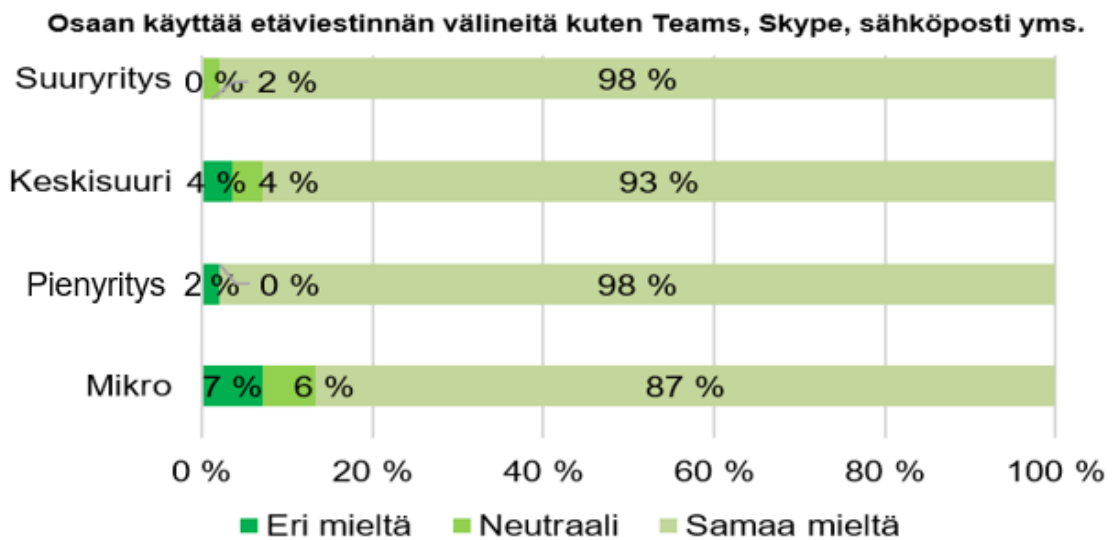
Kysymyksessä 10 selvitettiin, miten etätyön edellytykset toteutuvat liittyen vastaajan omaan osaamiseen ja itsensä johtamisen taitoihin. Kuviosta 21 voidaan nähdä, että suurin osa vastaajista koki melkein kaikissa kohdissa olevansa samaa mieltä omaan työskenteleensä liittyvissä väitteissä. Eniten eri mieltä olevia oli kuitenkin väitteiden ”osaan pitää riittävästi taukoja työstäni” ja ”osaan erottaa vapaa-ajan ja työajan toisistaan” kohdalla. Näissä eri mieltä olivat 15 % ja 7 % vastanneista. Myös pieni osuus vastaajista oli eri mieltä, siitä että he osaisivat käyttää etäviestinnän välineitä tai toimia ongelma tilanteissa tietotekniikan kanssa.



Kuvio 21. Etätyön edellytysten toteutuminen omassa osaamisessa ja itsensä johtamisessa

Kysymyksessä 10 väitteen ” Osaan käyttää etäviestinnän välineitä kuten Teams, Skype, sähköposti yms.” osalta löydettiin käänteinen riippuvuus vastaajan iän kanssa. ( $r=-0,261$ ;  $p=0,00$ ) Testin perusteella voidaan nähdä, että mitä vanhempi vastaaja oli, sitä enemmän hän oli eri mieltä tästä väitteestä eli iällä voidaan nähdä olevan negatiivinen vaikutus osaamiseen etäviestinnän välineiden käytössä tilitoimistoissa.

Kruskal-Wallis-testin avulla kysymyksessä 10 löytyi vain yhdestä väitteestä merkittäviä eroja. ( $p=0,00$ ; liite 3) Kuviosta 22 voidaan nähdä, että väitteen ”Osaan käyttää etäviestinnän välineitä kuten Teams, Skype, sähköposti yms.” kohdalla mikroyrityksissä oli eniten eri mieltä olevia. Muun kokoisissa yrityksissä vastaukset jakautuivat melko tasaisesti.



Kuvio 22. Merkittävät erot etätyön edellytysten toteutumisessa omassa osaamisessa ja itsensä johtamisessa eri kokoisissa yrityksissä (n=206)

Kysymyksessä 11 kartoitettiin vastaajien mielipiteitä siitä, mitkä asiat he kokevat haasteelliseksi etätyössä ja miten he kokevat etätyön tekemisen olevan mahdollista työpaikallaan. Vastauksia saatiin yhteensä 105 kappaletta. Kysymyksen tulokset analysoitiin Excelin avulla ryhmitellen saman aihealueen vastaukset yhteen. Monissa vastauksissa vastaajat uskoivat etätyön olevan mahdollista omassa työssään, mutta haasteiden tai esteiden takia se on hankalaa tai mahdotonta tällä hetkellä. Vastanneet kertoivat haasteita etätyöskentelyn osalta olevan työskentelymateriaalien saatavuudessa sähköisenä, työergonomian ja työskentelyvälineiden järjestämisessä, työpaikan yhteisöllisyyden ylläpidossa, yrityksen henkilöstön suhtautumisessa etätyöhön, etäjohtamisessa, atk-taidoissa sekä työajan ja vapaa-ajan tasapainottamisessa.

Suurimpana teemana voidaan nostaa esille työskentelymateriaalien saatavuus sähköisenä, sillä 32 % vastaajista kertoi sähköisten työskentelymateriaalien puutteen olevan haasteena tai esteenä etätyölle omalla työpaikallaan.

”Tällä hetkellä etätyö ei onnistu, työskentelyyn tarvittavia välineitä puuttuu ja työtä tehdään paperiasiakkaille ja sekamuodoille eli esim. osa ostolaskuista sähköisinä muu materiaali paperilla. Tehokas työskentely hankalaa koska osa asiakkaiden materiaaleista paperisena niin joutuisin kuljettamaan kansi-oita kotiin. Jos joskus saadaan enemmän asiakkaita sähköistymään, voisi työskentely onnistua paikasta riippumattomasti.”

”Kaikkea ei vain ole vielä mahdollista tehdä kokonaan sähköisesti. Se osuus minkä voi tehdä sähköisesti, on hyvin helposti toteutettavissa etätyönä.”

”Kaikkea ei vain ole vielä mahdollista tehdä kokonaan sähköisesti. Se osuus minkä voi tehdä sähköisesti, on hyvin helposti toteutettavissa etätyönä.”

”Etätyö on helppoa toteuttaa koska suurin osa tarvittavasta tiedosta ja aineistosta on sähköisessä muodossa. Haasteita tuottavat asiakkaat, jotka haluavat pitäytyä paperisessa kirjanpidossa ja heidän asenteensa.”

”Kaikki asiakkaat eivät halua vielä täysin sähköistä kirjanpitoa, vaan haluavat tuoda paperipinon joka kuukausi. Tämä hankaloittaa etätyön tekemistä, kun papereita ja mappeja pitää kuljettaa toimistolta etätyöpaikkaan. Kokonaan etänä työn tekeminen ei vielä tästä syystä onnistu.”

Toiseksi eniten vastauksia tuli liittyen työergonomian ja työskentelyvälineiden järjestämiseen. Vastaajista 26 % kertoi omalla työpaikallaan etätyön haasteena olevan ergonomisen työskentelypisteen ja tarvittavien työskentelyvälineiden saaminen kotiin.

”Etätyön tekeminen on hitaampaa, koska puuttuu työssäni kipeästi tarvitsemi kaks näyttöä ja numeronäppäimistö. On vaan pieni kannettava.”

”Ei ole kannettavia tietokoneita, joten joutuisin käyttämään omia työskentelyvälineitä.”

”Työnantaja puolesta etätyö on mahdollista parina päivänä viikossa, mutta kotona ei ole kunnon pöytää ja tuolia, jotta etätyötä pystyisi tekemään ja se olisi mielekästä. Mieluummin tulen työpaikalle töihin.”

”Laitteiden irrottaminen työpisteestä ja kuljettaminen on vaivalloista. Toivon, että yritys hankkisi meille kannettavat tietokoneet.”

”Haaste on, että työnantaja ei tarjoa ergonomia välineitä eikä samoja etuja kotiin.”



Kolmanneksi eniten haasteita havaittiin työpaikan yhteisöllisyyden ylläpidossa ja kommunikoinnissa etänä. Vastaajista 15 % vastasi työpaikallaan etätöön haasteiden liittyvän yhteisöllisyyden ylläpitoon ja kommunikointiin työyhteisön kanssa.

”Haasteena yksinäisyys, kun työyhteisö puuttuu ympäriltä.”

”Etätö onnistuu hyvin, teoriassa vaikka 100 %:sti. Haasteena lähinnä sosiaalisten kontaktien vähyys ja ns. liika tehokkuus.”

”On hyvin mahdollista. Haasteet ovat siinä, että olet kuitenkin yksin, vaikka voitkin aina soittaa tai laittaa viestiä. Välillä olisi kiva päästä juttelemaan ja vaihtamaan ajatuksia saman pöydän äärellä koko porukan kanssa.”

”Kaikki toimii hyvin sähköisesti. Ei ole mitään syytä olla paikalla toimistolla mutta toki työn sosiaalinen aspekti jää pois.”

Vastanneet mainitsivat muiksi havaituiksi haasteiksi atk-taitojen puutteellisuuden, yrityksen henkilöstön ja etenkin johdon ennakkoluuloisen suhtautumisen etätööhön, etäjohtamisen haasteet sekä työajan ja vapaa-ajan tasapainon ylläpitämisen. Näiden vastausten määrä oli alle 10 % kaikista vastauksista.

”Atk ja IT taidot henkilökunnalla heikommat kuin omistajalla ja esimiehillä.”

”Etätöön toteutus on onnistunut mielestäni hyvin. Haasteita on etäpalaverien yhteyksien saamisessa (en ehkä osaa käyttää kunnolla) ja kokoukseen liittymisessä (Teams).”

”Etätö hyvin toteutettavissa omilla koneilla. Työnantaja ei ole etätöön kannalla, nyt poikkeusaikana etätöskentely onnistuu hyvin, muutoin vähän nihkeästi.”

”Johtajana huomaa jonkin verran haasteita etätöön ohjaamisessa, mutta kehitämme yrityksessämme näitä käytäntöjä parhaillaan.”

”Johtoasemassa olevana pitää hallita myös yrityksen tunne ilmapiiriä ja se on etänä hankalahkoa ja toiseksi vaarana on myös että, työntekijät kokevat liian kylmäksi suhtautumisen, jos ei nähdä kasvotusten.

Tekniset yhteydenpito tavat voivat toisinaan viedä myös ylimääräistä aikaa, jos jotakin ongelmaa yhteyksissä tms. tulee.”

”Haasteena ovat taukojen pitäminen, kun sosiaalinen tilanne puuttuu. Lisäksi työt ovat paljon enemmän mielessä myös vapaa-ajalla. Tekniset ja työn järjestämiseen liittyvät asiat ovat kunnossa.”

”Aineisto tulee sähköisenä/suunnattuna, työajan ja vapaa-ajan erottaminen hankaloitunut.”

”Etätyöhön on tarjolla hyvät mahdollisuudet - mutta olen huomannut, että oman hyvin voinnin kannalta työskentelen mieluummin toimitalolla, jolloin työn ja arjen pystyy helpommin erottamaan toisistaan”

## **6.5 Yhteenveto tutkimustuloksista**

Etätyön yleisyys ennen poikkeusaikaa oli huomattavasti vähäisempää kuin poikkeusai- kana eli nykyään. Ennen poikkeusaikaa ei lainkaan etätyötä tehneitä oli 42 % vastaajista, kun taas poikkeusai- kana heitä oli vain 10 %. Vastaajan roolilla nähtiin olevan vaikutusta etätyön tekemiseen, sillä ennen poikkeusaikaa 50 % työntekijöistä teki etätyötä ja 78 % ylemmistä toimihenkilöistä teki etätyötä. Nykyään eli poikkeusai- kana erot kaventuivat, mutta olivat silti havaittavissa. Niistä vastaajista, jotka eivät olleet tehneet koskaan etä- työtä 80 % oli kiinnostunut tekemään etätyötä. Vastaajan roolilla nähtiin myös olevan vai- kutusta kiinnostuneisuuteen tehdä etätyötä, sillä kaikki kiinnostuneet olivat työntekijöitä. Suurin osa vastaajista oli kiinnostunut tekemään etätyötä viikoittain.

Näkyvimmin etätyön haasteena työtehtävässä nousi esille työn tekeminen ja työskentely- materiaalien saatavuus sähköisesti sekä tarvittavien ja hyvän ergonomian takaavien työ- kentelyvälineiden saatavuus etätyöskentelypaikalle. Yrityskoolla nähtiin olevan myös vai- kutusta näihin, sillä näitä haasteita havaittiin enemmän pien- ja mikroyrityksissä työsken- televien vastaajien kohdalla.

Yrityksen toimintatapojen kannalta näkyvimmin oltiin eri mieltä siitä, että palautetta hyö- dynnettäisiin jatkuvasti toiminnan kehittämiseksi, palautetta annettaisiin avoimesti ja yri- tyksen viestintä olisi avointa ja sujuvaa. Noin 20 % vastaajista ilmaisivat olevansa eri mieltä näiden väitteiden kohdalla. Vastaajat näkivät myös puutteita avoimessa vuorovai- kutuksessa sekä ennakkoluulottomuudessa etätyötä kohtaan. Vastaajan roolilla oli myös

merkitystä näiden kysymyksien kohdalla, sillä työntekijät havaitsivat merkittävästi enemmän puutteita yrityksen toimintatavoissa kuin ylemmät toimihenkilöt. Myös tilitoimiston koolla nähtiin olevan vaikutusta vastauksiin, sillä etenkin pien- ja mikroyrityksissä havaittiin haasteita digitaalisten viestintävälineiden käytössä sekä yrityksen toimintatapojen kehittämisesä.

Omassa osaamisessa ja itsensä johtamisessa selkeästi suurimmiksi haasteiksi koettiin työ- ja vapaa-ajan erottaminen sekä työpäivän tauottaminen. Myös pieni osa vastaajista koki haasteita tietoteknisissä taidoissa ja etäviestinnän välineiden hallinnassa. Yrityskoolla nähtiin olevan vaikutusta etäviestinnän välineiden hallintaan, sillä suurin osa vastaajista, jotka kokivat haasteita niiden hallinnassa, työskentelivät mikroyrityksissä. Myös korkeammalla iällä nähtiin olevan negatiivinen vaikutus etäviestinnän välineiden hallintaan.

Taulukko 3. Yhteenveto tutkimustuloksista

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| Vastaajien taustamuuttujat          | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vastaajista 73 % oli työntekijöitä ja 27 % oli esimiehiä/omistajia/johtajia.</li> <li>○ Vastaajista 84 % oli 30–59-vuotiaita.</li> <li>○ Vastaajista 24 % työskenteli Uudellamaalla, 16 % Pirkanmaalla ja 12 % Varsinais-Suomessa. Muiden maakuntien edustus oli alle 10 %.</li> <li>○ Vastaajista 40 % työskenteli mikroyrityksessä, 23 % pienyrityksessä sekä 23 % suuryrityksessä ja 14 % keskisuurissa yrityksissä.</li> </ul>   |
| Etätöiden yleisyys tilitoimistoissa | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ennen poikkeusaikaa ei lainkaan etätöitä tekevien osuus vastanneista oli 42 % ja nykyään 10 %.</li> <li>○ Etätöitä tekevien osuus oli ennen poikkeusaikaa 58 % ja nykyään 90 %.</li> <li>○ Vähiten etätöitä ennen poikkeusaikaa tehtiin pienyrityksissä.</li> <li>○ Vähiten etätöitä tehdään nykyään mikroyrityksissä.</li> <li>○ Ennen poikkeusaikaa 50 % työntekijöistä teki etätöitä ja 78 % ylemmistä toimihenkilöistä teki etätöitä.</li> <li>○ Nykyään eli poikkeusajana 89 % työntekijöistä sekä 95 % ylemmistä toimihenkilöistä tekee etätöitä.</li> </ul> |
| Kiinnostus etätöitä kohtaan         | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vastaajista, jotka eivät olleet tehneet ollenkaan etätöitä 80 % oli kiinnostunut ja 20 % ei ollut kiinnostunut tekemään etätöitä.</li> <li>○ Kaikki vastaajat, jotka olivat kiinnostuneita etätöistä, olivat työntekijöitä.</li> <li>○ 47 % vastaajista oli kiinnostunut tekemään etätöitä viikoittain, 23 % päivittäin ja 30 % kuukausittain tai harvemmin.</li> <li>○ Kiinnostuneet pitivät työmatkojen vapauttamaa aikaa ja etätöiden tuomaa vaihtelua tärkeänä, sekä Covid-19 aiheuttama riski vaikutti myös halukkuuteen.</li> </ul>                          |

|  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ne, jotka eivät olleet kiinnostuneita kertoivat syyksi työskentelyvälineiden puutteellisuuden sekä työn ja vapaa-ajan erottamisen haasteellisuuden.</li> </ul>  |
| Haasteet etätyölle työtehtävässä                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Työskentelymateriaalien saatavuudessa sähköisesti sekä työskentelyvälineiden siirrettävyys etätööhön oli näkyvimät haasteet etätyölle. Muut edellytykset näyttivät toteutuvan melko hyvällä tasolla.</li> <li>○ Vastaajista 24 % oli eri mieltä siitä, että työn vaatimat materiaalit ovat saatavilla sähköisesti, 26 % oli eri mieltä siitä, että he pystyisivät tekemään työtään täysin sähköisessä muodossa ja 16 % olivat eri mieltä siitä, että työskentelyvälineet ja materiaalit ovat helposti kuljetettavissa etätöihin.</li> <li>○ Etenkin pien ja mikroyrityksissä havaittiin haasteita työn tekemisessä sähköisesti, työskentelymateriaalien saatavuudessa sähköisenä sekä työskentelyvälineiden saatavuudessa etätööhön.</li> </ul>   |
| Haasteet etätyössä yrityksen toimintatapojen osalta            | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Eniten eri mieltä oltiin palautteen hyödyntämisestä toiminnan kehittämiseksi, avoimen palautteen antamisen ilmapööristä sekä sujuvasta ja avoimesta viestinnästä yrityksessä. Näissä eri mieltä olevien osuudet olivat 20 %, 19 % ja 18 %.</li> <li>○ Myös jatkuvasta vuorovaikutuksesta sekä ennakoluulottomista asenteista etätöitäkohtaan 17 % vastaajista oli eri mieltä. Muissa kysymyksissä eri mieltä olevien osuus jäi alle 15 %:iin.</li> <li>○ Suurimmassa osassa yrityksen toimintatapoihin liittyvissä kysymyksissä työntekijät olivat merkittävästi enemmän eri mieltä kuin ylemmät toimihenkilöt.</li> <li>○ Palautteen hyödyntämisestä toiminnan kehittämisessä keskiuurissa yrityksissä oltiin eniten samaa mieltä eli 79 % vastaajista, muissa yrityksissä samaa mieltä olevia oli noin puolet vastaajista.</li> <li>○ Yrityksen toimintatapojen kehittämisestä jatkuvasti oltiin vähiten samaa mieltä pienyrityksissä sekä mikroyrityksissä.</li> <li>○ Erilaisten digitaalisten viestintävälineiden käytön hallinnasta oltiin merkittävästi enemmän eri mieltä mikroyrityksissä kuin muun kokoisissa yrityksissä.</li> </ul> |
| Haasteet etätyössä oman osaamisen ja itsensä johtamisen osalta | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vastaajat nostivat etätöön suurimmaksi haasteeksi oman osaamisen ja itsensä johtamisen näkökulmasta taukojen pitämisen sekä työ- ja vapaa-ajan erottamisen.</li> <li>○ Vastaajista 15 % oli eri mieltä siitä, että he osaisivat pitää riittävästi taukoja työpäivän aikana ja 7 % oli eri mieltä siitä, että he osaavat erottaa vapaa-ajan ja työajan toisistaan etätyössä.</li> <li>○ Pieni osa vastaajista oli myös eri mieltä siitä, että he osaisivat toimia tietoteknisissä ongelmatilanteissa ja käyttää etäviestinnän välineitä.</li> <li>○ Mikroyrityksissä oltiin merkittävästi enemmän eri mieltä väitteestä ”Osaan käyttää etäviestinnän välineitä” kuin muun kokoisissa yrityksissä.</li> <li>○ Lällä nähtiin olevan negatiivinen vaikutus etäviestinnän välineiden hallintaan.</li> </ul>  |

|  |   |
|--|---|
| Avoimet vastaukset<br>etätyön haasteista | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Suurimpana haasteena nousi esille se, että työskentelyyn vaadittava aineisto ei ole saatavilla sähköisenä.</li> <li>○ Toiseksi eniten haasteita oli työergonomian järjestämisessä sekä työskentelyvälineiden saatavuudessa etätyöpaikalle.</li> <li>○ Kolmanneksi eniten haasteita havaittiin yhteisöllisyyden ylläpidossa sekä kommunikoinnissa.</li> <li>○ Muutoin vastauksissa nousi esille atk-taitojen puutteellisuus, johdon ennakkoluuloinen suhtautuminen etätyöhön, etäjohtamisen haasteet ja haasteet työ- ja vapaa-ajan erottamisessa.</li> </ul> |
|--|---|

## 7 Pohdinta

Tässä opinnäytetyön luvussa käydään läpi johtopäätökset perustuen tutkimuksen tuloksiin sekä pohditaan jatkotutkimusehdotuksia tutkimuksen aiheeseen liittyen. Tämän lisäksi luvussa arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta sekä eettisten periaatteiden toteutumista. Lopuksi arvioidaan vielä opinnäytetyön prosessia kokonaisuudessaan ja omaa oppimista.

### 7.1 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, mikä on etätyöskentelyn nykytilanne tilitoimistoissa ja minkälaisia kehityskohteita tilitoimistoilla on etätyöhön liittyen. Alatavoitteiden avulla pyrittiin selvittämään, kuinka paljon tilitoimistoissa tehdään etätyötä, kuinka paljon sitä on kiinnostuttu tekemään ja mitä haasteita tai esteitä etätyöhön liittyen on havaittu. Näiden alatavoitteiden avulla pyrittiin saamaan vastaus tutkimuksen päätutkimusongelmaan.

Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan nähdä, että tilitoimistoissa etätyöskentely on melko yleistä, mutta kuitenkin huomattava osa eli 42 % vastaajista ei ollut tehnyt lainkaan etätyötä ennen poikkeusaikaa. Kuten vuoden 2019 Työolobarometri tutkimuksessa (Keyriläinen 26.5.2020, 58–59) havaittiin ei lainkaan etätyötä tekeviä olevan myös huomattava osa vastaajista, niin tässäkin tutkimuksessa voitiin myös havaita samanlainen tulos. Vastaajista kuitenkin enemmistö oli tehnyt etätöitä edes jonkin verran ennen poikkeusaikaa, mikä poikkesi hieman vuoden 2019 Työolobarometrin tuloksista. Tämän voidaan olettaa johtuvan kyseisen työn luonteesta, joka on päätetyötä eli käytännössä toteutettavissa sähköisesti. Nykyään etätyötä tekeviä oli huomattavasti enemmän ja tämän voidaan nähdä johtuvan nykyään vallitsevasta Covid-19-pandemian aiheuttamasta etätyösuosituksesta. Samanlainen etätyön lisääntyminen havaittiin myös kansallisessa etätyötutkimuksessa, joka tehtiin pandemian aikaan. (Futuremote 2020) Vastaajan rooli vaikutti myös etätyön tekemiseen ja tulosten perusteella voidaan nähdä, että ylemmät toimihenkilöt tekivät enemmän etätyötä, kuten havaittiin myös 2019 Työolobarometri tutkimuksessa. (Keyriläinen 26.5.2020, 59–60)

Suurin osa vastaajista, jotka eivät olleet tehneet ollenkaan etätyötä olivat kiinnostuneet tekemään etätyötä. Kuten Helle (Helle 2004, 17) kertoo etätyöskentelyn alkavan yleensä työntekijän aloitteesta, niin tässäkin tutkimuksessa työntekijät olivat enemmän kiinnostuneita etätyöskentelystä kuin esimiehet, johtajat tai omistajat. Myös PwC:n (PwC US 12.1.2021) tekemän tutkimuksen mukaan työntekijät olivat halukkaampia tekemään etätyötä, mikä puoltaa myös tämän tutkimuksen tulosta. Etätyö kiinnostuneisuuteen vaikutti myös Covid-19-pandemian aiheuttaman riskin minimointi, mutta se ei ollut ainoa syy,

miksi vastaajat olivat kiinnostuneita etätyöstä. Kuten Ylen Taloustutkimuksella teettämän tutkimuksenkin mukaan (Pantsu 5.4.2020) myös tässä tutkimuksessa monet olivat kiinnostuneet tekemään etätyötä suosituksesta huolimatta muista syistä esimerkiksi sen vapauttaman ajan ja vaihtelevuuden vuoksi. Tulosten perusteella noin puolet olivat kiinnostuneita tekemään etätyötä melko usein eli viikoittain. Saman kaltaisia tuloksia saatiin myös Ylen (Pantsu 5.4.2020) tutkimuksessa sekä kansallisessa etätyötutkimuksessa (Futurremote 2020).

Työtehtävän kannalta etätyön suurimpia haasteita olivat tutkimuksen perusteella työskentelymateriaalien saatavuus sähköisenä, työn tekeminen täysin sähköisessä muodossa ja sopivien työskentelyvälineiden saaminen etätyöpaikalle. Näitä haasteita havaittiin etenkin pien- ja mikroyrityksissä. Tämän voidaan nähdä aiheutuvan siitä, että pienemmissä tilitoimistoissa asiakaskunta saattaa olla erilaista ja haluta vielä perinteisempää taloushallinnon palvelua, toisin kuin isoissa tilitoimistoissa. Myös asiantuntijoiden mukaan alan hidas digitalisoitumiseen siirtyminen varmasti vaikuttaa tähän, joka on näkynyt Lahden ja Salmisen (Lahti & Salminen 2014, 31) mukaan etenkin alan pienempien toimijoiden kohdalla. Juopperin (Juopperi 18.4.2018) mukaan myös tarvittavien ja ergonomisten työskentelyvälineiden järjestäminen etätyöpaikalle usein unohtuu ja siihen kiinnitetään huomiota vasta kun siitä aiheutuu ongelmia. Usein ylemmät johtajat saattavat myös pitää sitä itsestäänselvyysnä, että työntekijöillä olisi hyvä työskentelypiste ja toimistotarvikkeet kotonaan. (Törmänen 16.10.2019; Kaarlejärvi 18.4.2020; Sull ym. 3.6.2020)

Tulosten perusteella yrityksen toimintatapojen osalta etätyön suurimmiksi haasteiksi nousivat palautteen antaminen ja sen hyödyntäminen toiminnan kehittämiseksi sekä viestintä yrityksen sisällä. Tulosten perusteella haasteita havaittiin myös vuorovaikutuksessa sekä asenteissa etätyötä kohtaan. Tulosta puoltaa se, että Vilkmänin (Vilkman 2016. luku 2) mukaan ennakkoluuloiset asenteet etätyötä kohtaan voivat johtua luottamuksen puutteesta, joka yleensä kumpuaa puutteellisesta viestinnästä ja kommunikaatiosta. Tutkimuksen tulosten mukaan ylemmillä toimihenkilöillä eli esimiehillä, johtajilla ja omistajilla oli myönteisempi kuva yrityksen toimintatapojen toimivuudesta kuin työntekijöillä. Haapakosken ym. mukaan (Haapakoski ym. 2020, 66) avoimen palautteen antaminen on tärkeässä roolissa, kun yrityksessä siirrytään uuteen työskentelytapaan ja sen puuttumisen voidaan nähdä myös vaikuttavan näkemysten eroihin roolien välillä erityisesti silloin, jos työntekijät eivät ole kokeneet pystyvänsä antamaan palautetta ja kehittämään siten yrityksen toimintatapoja.

Oman osaamisen ja itsensä johtamisen kannalta suurimmiksi haasteiksi tutkimuksen tulosten perusteella voidaan nähdä työ- ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan sekä riittävä työn tauottaminen, mikä on myös Valkaman mukaan (Valkama 16.2.2020) yksi yleisimmistä etätyön tuomista haasteista työntekijän oman itsensä johtamisen kannalta. Aiemmissa suomalaisissa tutkimuksissa on myös tunnistettu etätyön haasteiksi työn ja vapaa-ajan sekoittuminen. (Ruohomäki 2020, 24)

Tutkimuksen päätavoitteena oli selvittää mikä on etätyöskentelyn nykytilanne tilitoimistoissa ja minkälaisia kehityskohteita tilitoimistoilla on etätyöhön liittyen. Alatutkimusongelmiin saatujen vastausten myötä myös päätutkimusongelmaan saatiin vastaus. Etätyöskentelyä hyödynnetään tilitoimistoissa nykyään eli poikkeusaikana paljon. Ennen poikkeusaikaa eli ns. normaalioloissa etätyöskentelyä hyödynnettiin vähemmän, mutta halukkaita etätyön tekemiseen olisi etenkin työntekijöiden joukossa. Haasteita etätyöskentelylle tilitoimistoissa aiheuttaa se, että työskentely ei välttämättä kaikilla ole mahdollista täysin sähköisessä muodossa, sillä työskentelyn vaatimien työskentelymateriaalien saaminen täysin sähköisenä saattaa olla haasteellista. Myös työskentelyyn vaadittujen välineiden saaminen etätöiden mahdollistamiseksi ja ergonomian varmistamiseksi koettiin haasteena. Etätyöskentelyssä haasteena koettiin myös puutteellinen palautteen antaminen, kommunikaatio sekä viestintä työyhteisössä, joka aiheuttaa myös luottamuksen puutetta ja ennakoasenteita etätyötä kohtaan. Haasteita koettiin myös työajan tauottamisessa sekä työ- ja vapaa-ajan erottamisessa. Etätyöskentelyn määrä tulee todennäköisesti olemaan poikkeusajan jälkeen suurempi kuin ennen poikkeusaikaa, sillä etätyöhön on pysytty siirtymään suuressa osassa yrityksiä ja etätyön tekemisestä ollaan kiinnostuneita.

Myöhemmin olisi varmasti mielenkiintoista toteuttaa vastaavanlainen tutkimus poikkeusajan jälkeen ja selvittää kuinka paljon Covid-19-pandemian aiheuttama etätyösuositus on vaikuttanut etätyön yleisyyteen ja kiinnostuneisuuteen tehdä etätyötä. Olisi mielenkiintoista nähdä laskeeko vai nouseeko etätyöskentelyn määrä pidemmällä aikavälillä olojen normalisoituessa ja etätyösuosituksen loppuessa. Toimeksiantajan hyödynnettyä tuloksia omien koulutuspalveluidensa tarjoamisessa, voitaisiin kartoittaa sen vaikutuksia etätyöskentelyyn tilitoimistoissa, siinä havaittuihin haasteisiin ja onko samoja haasteita vielä havaittavissa. Digitalisaation kehittyessä ja lisääntyessä voitaisiin myös kartoittaa sen vaikutuksia tilitoimistojen työskentelymalleihin ja sitä, onko paikkariippumaton työskentely lisääntynyt tilitoimistoissa digitalisoitumisen myötä. Tutkimuksen tulosten perusteella jatkotutkimuksena voitaisiin myös selvittää tilitoimistojen johtajien ja omistajien tarkempaa suh-



tautumista etätyöskentelyyn, sillä työntekijät olivat tutkimuksen perusteella enemmän kiinnostuneita tekemään etätyötä ja vastauksissa nousi esille se, että työnantaja ei välttämättä tue tarpeeksi etätyöskentelyyn siirtymistä.

## **7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisten periaatteiden noudattaminen**

Tutkimusta tehdessä pyritään välttämään virheiden syntymistä sekä tuottamaan tarkkaa ja pätevää tietoa. Tämän vuoksi tutkimuksen luotettavuutta tulee aina arvioida. Tutkimuksen luotettavuutta mitataan validiteetilla ja reliabiliteetilla. Tutkimuksen validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen pätevyyttä eli käytetyn tutkimusmenetelmän tai mittarin kykyä mitata sitä asiaa, mitä tutkimuksessa on tarkoitus mitata. Tutkimuksen reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen luotettavuutta eli sen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia ja tulosten toistettavuutta, eli toistamalla tutkimus saataisiin samankaltaiset tulokset kuin ensimmäisellä kerralla. (Hirsjärvi ym. 2007, 226; Vilka 2015, 193–194)

Heikkilän (Heikkilä 2014, 27) mukaan tutkimuksen validiuden varmistamiseksi tulee kiinnittää huomiota huolelliseen suunnitteluun ja harkittuun tiedonkeruuseen. Näin voidaan varmistaa, että mittaustulokset ovat mahdollisimman valideja. Validiuden varmistamiseksi opinnäytetyön tutkimuksen suunnittelemiseen pyrittiin käyttämään tarpeeksi aikaa ja suunnittelu pyrittiin tekemään mahdollisimman tarkasti alusta asti. Tutkimuksen suunnittelussa panostettiin etenkin pää tutkimusongelman ja alaongelmien asettamiseen, jotta tutkimuksen rajaus olisi selvä ja olisi alusta asti selkeää mihin kysymyksiin kyselyllä pyrittiin saamaan vastauksia.

Tutkimuslomakkeen kysymysten tulee mitata oikeita asioita ja kattaa koko tutkimusongelma. Pätevyyden kannalta on tärkeää, että vastaajat ymmärtävät kysymyslomakkeella esitetyt kysymykset kuten tutkija on oletanut. (Heikkilä 2014, 27; Vilka 2015, 193) Kysymysten suunnitteluvaiheessa pyrittiin kysymykset tekemään niin, että kaikkiin tutkimusongelmiin tulisi vastattua. Tähän käytettiin myös apuna peittomatriisia (Taulukko 1). Tässä tutkimuksessa tutkittiin etätyöskentelyä, joka on käsitteenä yleisesti tunnettu ja ajankohtainen. Kysymysten muotoiluun kiinnitettiin myös huomiota niin, että ne ovat mahdollisimman yksiselitteisesti ymmärrettävissä. Kysely lähetettiin opinnäytetyön ohjaajalle sekä toimeksiantajan yhteyshenkilölle kommentoitavaksi ja kysymyksiä muotoiltiin menetelmäohjaajan kanssa, jotta voitiin varmistaa kysymysten pätevyys. Kysymysten yksiselitteisyyttä ja kyselyn toimivuutta testattiin vielä muutamalla alalla työskentelevällä henkilöllä ja testauksessa ei ilmennyt enää korjausehdotuksia.

Pätevyyttä tarkasteltaessa tulee tarkastella myös ulkoista validiteettia. Ulkoisella validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen tulosten yleistettävyyttä populaatioon ja miten ne pitävät paikkansa käytännössä. (Kananen 2015, 347) Tutkimuksen kohderyhmänä eli perusjoukko oli Suomessa sijaitsevat tilitoimistot. Vastanneiden antamien taustatietojen perusteella voidaan nähdä, että kyselyn toteutunut otanta vastaa melko hyvin tutkimuksen populaatiota. Vastanneita oli ympäri Suomea, mutta suurin osa vastanneista oli kuitenkin Uudeltamaalta, Pirkanmaalta ja Varsinais-Suomesta mikä vastaa tilitoimistojen sijoittumista myös alalla yleisesti. (Metsä-Tokila 16.10.2019, 19) Toteutuneen otoksen monipuolisuudesta kertoo myös se, että vastaajia oli melko tasaisesti kaiken kokoisista yrityksistä ja ikäryhmistä. Ala on pienyritysvoittoinen ja suurin osa vastaajista oli pien- tai mikroyrityksistä, joten tämä vastaa myös yritysten kokojakaumaa populaatiossa. (Metsä-Tokila 16.10.2019, 16–17) Alle 30-vuotiaat ja yli 60-vuotiaat olivat vähiten edustettuina, mikä on ymmärrettävää ottaen huomioon eläkeiän sekä sen, että alalla työskentelevät usein opiskelevat vielä 20–30-vuotiaina. Enemmistö vastaajista oli myös työntekijöitä, minkä voidaan olettaa edustavan populaatiota suhteellisen hyvin, sillä yleensä yrityksissä on vähemmän ylempiä toimihenkilöitä kuin työntekijöitä. Tutkimuksen havaintojoukolla oli yhtäläinen mahdollisuus vastata kyselyyn ja mitään havaintojoukon ryhmää ei ole systemaattisesti suosittu tai suljettu ulkopuolelle.

Tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä tarkasteltaessa tulee myös kiinnittää huomiota tutkimuksen vastausmäärään. Jos vastauksia ei saada tarpeeksi, syntyy sen seurauksena katoa ja tulokset ovat sattumanvaraisia. (Heikkilä 2014, 27–28) Kysely lähetettiin taloushallintoliiton 895 jäsenelle uutiskirjeessä. Vastauksia kyselyyn saatiin yhteensä 206 kappaletta. Tämä tarkoittaa, että otokseen valitusta vastaajajoukosta edustettuna oli noin 23 %. Tämän perusteella voidaan sanoa, että tutkimuksessa populaatio oli edustettuna kohtalaisella tasolla. Myös Heikkilän (Heikkilä 2014, 43) mukaan 200–300 vastausta olisi riittävä määrä, jos tutkimuksen perusjoukossa on ryhmiä, joiden välisiin vertailuihin tutkimus keskittyy ja jokaisessa ryhmässä tulisi olla ainakin 30 tilastoyksikköä. Myöskään minkään yksittäisen kysymyksen kohdalla ei havaittu erityisesti katoa, vaan vastaajat vastasivat melko tasaisesti kaikkiin kysymyksiin. Ainoa kysymys, johon saatiin vähemmän vastauksia, oli viimeinen avoin kysymys. Vaikka vastauksia tuli riittävästi, niitä olisi voitu mahdollisesti saada lisää esimerkiksi lisäämällä kyselyn yhteyteen arvonta, joka olisi voinut motivoita mahdollisia vastaajia lisää.

Luotettavuuden kannalta mittaustulosten toistettavuus on tärkeää. (Vilkkä 2015, 194) Tutkimuksen toistaminen samanlaisena olisi mahdollista ja olisi todennäköistä, että vastauk-

set olisivat samankaltaisia, sillä tutkimuksen vastaajat vastasivat perusjoukkoa melko hyvällä tasolla ja vastauksissa esiintyi melko selkeitä painopisteitä sekä korrelaatioita. Tuloksien yleistettävyyteen tulee kuitenkin suhtautua kriittisesti, sillä tulokset perustuvat toteutuneeseen otantaan. Tutkimuksen tulosten voidaan todeta antavan suhteellisen hyvän kuvan etätyöskentelyn tilanteesta ja kehityskohteista tilitoimistoissa.

Tämä opinnäytetyö on tehty hyvän tieteellisen käytännön edellytykset huomioiden ja noudattaen tutkimuseettisen neuvottelukunnan esittämiä tutkimuksen eettisiä periaatteita, joita tutkijoiden tulee noudattaa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan asettamia hyvän tieteellisen käytännön lähtökohtia ovat muun muassa tiedeyhteisön tunnustamien toimintatapojen noudattaminen kuten rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus tutkimuksen kaikissa vaiheissa. Lähtökohdiksi on myös listattu eettisesti kestävien tutkimusmenetelmien sekä tieteellisen tiedon luonteeseen kuuluvan avoimuuden ja vastuullisen viestinnän toteuttaminen tuloksia julkaistaessa. Näiden lisäksi keskeisiksi lähtökodiksi on asetettu myös muiden tutkijoiden työn ja saavutusten huomioon ottaminen asianmukaisella tavalla. Käytännön mukaan myös tutkimuksen suunnittelu, toteutus ja siitä raportointi sekä siinä syntyneiden tietoa-aineistojen tallennus tehdään tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaisesti. (TENK 2012)

Tämä tutkimuksessa pyrittiin noudattamaan hyvän tieteellisen käytännön ohjeistusta kaikissa tutkimuksen tekemisen vaiheissa. Tutkimuksen toteuttaminen, sen eri vaiheet ja siinä käytetyt menetelmät kuvailtiin mahdollisimman avoimesti ja huolellisesti. Tutkimus toteutettiin ja tutkimusaineisto käsiteltiin täysin anonymisti ja tutkimuksen tulokset esitettiin totuudenmukaisesti niitä muuntelematta tai vääristelemättä. Opinnäytetyössä on pyritty kunnioittamaan muiden tutkijoiden tekemää työtä asianmukaisesti käyttäen oikeanlaisia tekstiviittauksia.

### **7.3 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi**

Aloitin opinnäytetyöprosessin pohtimalla aihetta jo keväällä 2020. Aiheen valinta tuntui aluksi hankalalta, mutta lähdin pohtimaan aiheen valintaa ajankohtaisuuden kautta. Aiheen valintaan vaikutti paljon vallitsevat poikkeukselliset olot Covid-19-pandemian vuoksi ja sen tuomat ajankohtaiset teemat. Etätyöskentelyä on tutkittu paljon ja tuoreita tutkimuksia on myös paljon lisääntyneen etätyöskentelyn vuoksi. Tutustuin ensin aiempiin tutkimuksiin, jotta saisin käsityksen siitä, minkälaisista näkökulmista aihetta on jo tutkittu ja minkälaista tietoa niiden perusteella etätyöskentelystä on saatu. Toimeksiantajan löydyttyä loppukesästä 2020 aiheeksi valikoitui lopulta etätyöskentelyn tutkiminen tilitoimis-

toissa. Tämä oli itselleni kiinnostava näkökulma sen vuoksi, että olen itse työskennellyt tilitoimistossa ja ala kiinnostaa minua. Myös nykyaikaiset työskentelytavat ja niiden kehittäminen kiinnostavat minua todella paljon, joten etätyö tilitoimistoissa tuntui mielenkiintoiselta aiheelta. Aihevalinta oli mielestäni erittäin ajankohtainen ja vastasi mielenkiinnonkohteitani, joten se tuntui myös itselleni merkitykselliseltä. Oman ajankäytön merkityksellisyttä ja tutkimuksen hyödyllisyyttä lisäsi myös se, että toimeksiantaja pystyy hyödyntämään tutkimuksen tuloksia omassa toiminnassaan. Merkityksellisyyden ja ajankohtaisuuden vuoksi oma motivaationi pysyi yllä koko opinnäytetyöprosessin ajan.

Aiheen määrittämisen jälkeen lähdimme toimeksiantajan kanssa asettamaan tutkimukselle tutkimusongelmat. Toimeksiantaja halusi kartoittaa tarkemmin etätyöskentelyn tilannetta tilitoimistoissa sekä siinä esiintyneitä haasteita tai esteitä, jotta he pystyisivät tarjoamaan jäsenilleen jäsen- ja koulutuspalveluita aiheeseen liittyen sekä tiedottaa alan toimijoita aiheesta. Tutkimusongelmien määrittämisessä oli aluksi hieman vaikeuksia, jotta niistä saatiin tarpeeksi selkeitä ja, että päätutkimusongelmalle löytyi selkeä näkökulma. Saimme kuitenkin lopulta määriteltyä päätutkimusongelman, joka vastasi toimeksiantajan tarpeisiin.

Tutkimusongelmien myötä lähdin suunnittelemaan tutkimuksen toteuttamista sekä teoreettista viitekehystä. Pyrin hyödyntämään työssäni niin kirjallisuuslähteitä kuin verkosta löytyviä lähteitä sekä kotimaisia että kansainvälisiä lähteitä ja näitä löytyikin melko helposti. Pyrin myös käyttämään lähteiden etsimiseen ja kartoittamiseen mahdollisimman paljon aikaa, jotta löytäisin luotettavia ja laadukkaita lähteitä. Olisin kuitenkin voinut aloittaa tutkimuksen teoreettisten lähteiden läpikäymisen jo aiemmin, sillä tiesin jo melko pitkään, että haluan tehdä opinnäytetyön tutkimuksena ja tällöin tutkimuksen tekemisen aloittaminen olisi ollut varmasti helpompaa. Ehdin kuitenkin mielestäni tutustua hyvin lähteisiin ennen tutkimuksen aloittamista. Koen, että teoreettisen viitekehysten suunnittelu ja kirjoittaminen kehitti omaa kykyäni arvioida lähteiden luotettavuutta. Pyrin vertailemaan erilaisten lähteiden tietoja sekä yhdistämään ja tiivistämään tietoa niistä. Lähteitä oli saatavilla paljon ja niiden valikoiminen oli välillä hankalaa, mutta mielestäni onnistuin valikoimaan ajankohtaisia, luotettavia sekä hyödyllisiä lähteitä ja pääsin niiden avulla myös syventämään omaa osaamistani aiheesta.

Laadin opinnäytetyön suunnitelmassa suunnitelman myös työn aikataululle. Aikataulutin työn tekemisen niin, että se olisi valmis tammikuun 2021 lopussa, mutta aikataulussa oli pientä joustoa, sillä työllä ei ollut mitään ehdotonta valmistumispäivää. Halusin kuitenkin määrittää tavoitteeksi tammikuun lopun, jotta minulla olisi jokin aikamääre mihin tähtäisin

ja ilmoitin tämän myös toimeksiantajalle. Tein työni aikataulutuksen viikkotasolla ja suunnittelin viikoille melko karkeasti sen, mitä osaa työstä tulisin tekemään. Otin aikataulussa myös huomioon mahdolliset viivästykset ja haasteet. Työn tekemisen puolivälissä aikataulun kanssa tuli pieniä muutoksia ja tein joitakin osoita pidempään ja joitakin hieman lyhyemmän ajan, mutta sain kuitenkin työn tehtyä suunnitellussa aikataulussa. Tein opinnäytetyön päivätyön ohella, jonka aloitin samoihin aikoihin kuin opinnäytetyön tekemisen. Lisäksi viimeistelin vielä opintojani. Opinnäytetyön tekeminen oli välillä hieman stressaavaa työn ja viimeisten kurssien ohella, mutta sain kuitenkin tehtyä opinnäytetyötä näiden ohella mielestäni hyvin ja motivaationi pysyi yllä. Työpaikkani puolesta myös tuettiin opinnäytetyön tekemisessä, joka helpotti myös prosessin aikana. Mielestäni olisin voinut aikatauluttaa opinnäytetyön valmistumisen hieman pidemmällekin, sillä sen valmistumisella ei ollut kiirettä. Halusin kuitenkin pysyä asettamassani aikataulutavoitteessa ja mielestäni onnistuin kuitenkin aikatauluttamaan prosessin realistisesti ja työ valmistui ajallaan.

Opinnäytetyöprosessi oli kokonaisuudessaan erittäin opettavainen kokemus, jossa pääsin yhdistämään osaamistani niin laskentatoimen opinnoista kuin HR-opinnoistakin. Koen, että opinnäytetyöstä hyötyi niin toimeksiantaja kuin minä itsekkin. Toimeksiantaja koki myös tutkimuksesta olevan hyötyä erittäin paljon ja toimeksiantaja aikoo käyttää tutkimuksen tuloksia koulutuspalveluiden suunnittelussa ja aikoo julkaista tutkimuksen tulokset omassa viestinnässään. Koen kehittyneeni etenkin kirjoittajana sekä opin hankkimaan tietoa ja analysoimaan sitä kriittisesti. Opinnäytetyöprosessi opetti itselleni myös ajanhallintaa sekä taitoja hallita ja suunnitella isoa projektia. Tutkimusta tehdessäni opin käyttämään Webropol-ohjelmaa sekä SPSS-ohjelmaa kyselyn laatimisessa ja aineiston analysoinnissa ja taitoni kehittyivät niin tutkimuksen toteuttamisessa kuin analysoinnissakin. Lisäsin myös tuntemustani itseäni kiinnostavasta alasta ja aihealueesta. Opinnäytetyön toteuttaminen vahvisti omia ajatuksiani siitä, että haluan itse olla alalla töissä ja päästä kehittämään myös työskentelytapoja alalla entistä nykyaikaisempaan suuntaan. Opinnäytetyöprosessi oli lopulta erittäin palkitseva ja inspiroiva.

## Lähteet

Bloom, N. 2014. To raise productivity, Let More Employees Work from Home. Harvard Business Review. Luettavissa: <https://hbr.org/2014/01/to-raise-productivity-let-more-employees-work-from-home> Luettu: 11.10.2020

Castrillon, C. 27.12.2020. This Is The Future Of Remote Work In 2021. Forbes. Luettavissa: <https://www.forbes.com/sites/carolinecastrillon/2021/12/27/this-is-the-future-of-remote-work-in-2021/?sh=6a82f1df1e1d> Luettu: 2.1.2021

Castrillon, C. 6.12.2020. 5 Time Management Tips When Working From Home. Forbes. Luettavissa: <https://www.forbes.com/sites/carolinecastrillon/2020/12/06/5-time-management-tips-when-working-from-home/?sh=b41af7487467> Luettu: 18.12.2020

Choudhury, P., Larson, B.Z. & Foroughi, C. 14.4.2019. Is it Time to Let Employees Work from Anywhere? Harvard Business Review. Luettavissa: <https://hbr.org/2019/08/is-it-time-to-let-employees-work-from-anywhere>. Luettu: 10.10.2020

Fried, J. & Heinemeier Hansson, D. 2014. Etänä – toimistoa ei tarvita. Kauppakamari.

Futuremote 2020. Remote work in Finland during the Covid-19 pandemic. Futuremote. Luettavissa: <https://futuremote.fi/wp-content/uploads/2020/12/Remote-work-in-Finland-during-the-Covid-19-pandemic.pdf> Luettu: 7.10.2020

Gartner 3.4.2020. Gartner CFO Survey Reveals 74 % Intend to Shift Some Employees to Remote Work Permanently. Gartner Newsroom – Press Releases. Luettavissa: <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2020-04-03-gartner-cfo-surey-reveals-74-percent-of-organizations-to-shift-some-employees-to-remote-work-permanently2> Luettu: 11.10.2020

Haapakoski, K., Niemelä, A. & Yrjölä, E. 2020. Läsnä etänä – Seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. Alma Talent. Helsinki.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Helanto, L., Kaisaniemi, T., Koskinen K., Kuntola K. & Siivola, M. 2013. Taloushallinto. Nyt. Tilitoimistolaisen opas sähköiseen taloushallintoon. ProCountor International Oy.

Helle, M. 2004. Etätyö. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Hoskins, D. 16.1.2014. Employees perform better when they can control their space? Harvard Business Review. Luettavissa: <https://hbr.org/2014/01/employees-perform-better-when-they-can-control-their-space?registration=success> Luettu: 11.10.2020

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tammi. Helsinki.

Humala, I. 2007. Johda verkossa – Virtuaalijohtamisen monet ulottuvuudet. WS Bookwell Oy. Juva.

Juopperi, H. 18.4.2018. Yle. Etätyöläisten ergonomia nousee puheeksi vasta sitten, kun alkaa kolottaa – lue asiantuntijan vinkit kotikonttoriin. Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-10162379> Luettu: 15.10.2020

Kaarlejärvi, S. 11.3.2020. Muutos ajaa talouspäättäjät koneen äärestä ihmisten pariin – Viisi taloushallinnon megatrendiä 2020-luvulla. Efima blogi. Luettavissa: <https://www.efima.com/blogi/viisi-taloushallinnon-megatrendia-2020-luvulla/> Luettu: 19.10.2020

Kaarlejärvi, S. 18.4.2019. Pilveä, älyä ja robotteja – kohti digitaalista taloushallintoa ja sen yli. Efima blogi. Luettavissa: <https://www.efima.com/blogi/pilvea-alya-ja-robotteja-kohti-digitaalista-taloushallintoa-ja-sen-yli/> Luettu: 19.10.2020

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print. Tampere.

Keyriläinen, M. 26.5.2020. Työolobarometri 2019 – ennakkotiedot. Työ- ja elinkeinoministeriö. Luettavissa: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162254/TEM\\_2020\\_29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162254/TEM_2020_29.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Luettu: 10.10.2020

Lahti, S. & Salminen, T. 2014. Digitaalinen taloushallinto. Talentum. Helsinki. Luettavissa: <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/HADBFXJTFF#/kohta:11/piste:b777> Luettu: 15.10.2020

Laker, B. 24.6.2020. Here's Why Leaders Don't Want To Support Remote Working. Forbes. Luettavissa: <https://www.forbes.com/sites/benjaminlaker/2020/06/24/heres-why-leaders-dont-want-to-support-remote-working/?sh=7f1411ae1bbd> Luettu: 13.10.2020

Laki hankintayksiköiden ja elinkeinoharjoittajien sähköisestä laskutuksesta 22.2.2019  
241/2019

Larson B.Z., Vroman S.R. & Makarius E.E. 18.3.2020. A Guide to Managing Your (Newly) Remote Workers. Harvard Business Review. Luettavissa: <https://hbr.org/2020/03/a-guide-to-managing-your-newly-remote-workers> Luettu: 10.10.2020

Lund, S., Madgavkar, A., Manyika, J. & Smit, S. 23.11.2020. What's next for remote work: An analysis of 2000 tasks, 800 jobs and nine countries. McKinsey & Company. Luettavissa: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/whats-next-for-remote-work-an-analysis-of-2000-tasks-800-jobs-and-nine-countries#> Luettu: 2.12.2020

Mattiske, C. 2020. Leading virtual teams. TPC. Sydney.

Metsä-Tokila, T. 16.10.2019. Taloushallintoalan toimialaraportti 2019. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. Luettavissa: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161842/TEM\\_2019\\_50\\_R.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161842/TEM_2019_50_R.pdf) Luettu: 8.10.2020

Pantsu, P. 5.4.2020.Yle. Ylen kysely: Yli miljoona suomalaista siirtynyt etätöihin koronakriisin aikana – heistä noin puolet haluaa jatkaa etätöissä koronana jälkeinkin. Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-11291865> Luettu: 7.10.2020

Paul, G. 2020. Etätökirja. Kustannusosakeyhtiö Aula & Co. Helsinki.

Pienimäki, E. 15.1.2019. Tilisanomat. Miltä tilitoimistoala näyttää sijoittajan näkökulmasta? Luettavissa: <https://tilisanomat.fi/kirjanpito/tilitoimistoala-sijoittajan> Luettu: 5.10.2020

PwC US. 12.1.2021. It's time to reimagine where and how work will get done - PwC's US Remote Work Survey. Luettavissa: <https://www.pwc.com/us/en/library/covid-19/us-remote-work-survey.html> Luettu: 15.1.2021.

Rajala, S. 15.7.2020. Kauppalehti. Työelämäprofessori: Etätö hidastaa uralla etenemistä – näin urasta voi huolehtia poikkeusoloissa. Luettavissa: [https://www.kauppalehti.fi/uutiset/tyoelamaprofessori-etatyo-hidastaa-uralla-etenemista-nain-urasta-voi-huolehtia-poikkeusoloissa/47f45f95-daa6-4470-85a4-0ad1b663cdfa?utm\\_source=marmai&utm\\_medium=almainternal&utm\\_campaign=mm\\_redirect](https://www.kauppalehti.fi/uutiset/tyoelamaprofessori-etatyo-hidastaa-uralla-etenemista-nain-urasta-voi-huolehtia-poikkeusoloissa/47f45f95-daa6-4470-85a4-0ad1b663cdfa?utm_source=marmai&utm_medium=almainternal&utm_campaign=mm_redirect) Luettu: 12.10.2020



Ruohomäki, V. 2/2020. Etätyöoloikka ja hyvinvointi koronakriisin alussa. Teoksessa Räisänen, H., Keyriläinen, M. & Kukkala, S. Työpoliittinen aikakauskirja, s. 21–28. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. Luettavissa: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162254/TEM\\_2020\\_29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162254/TEM_2020_29.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Luettu: 7.10.2020

Siivola, M., Yli-Heikkuri, A., Helanto, L., Kaisaniemi, T., Koskinen, K., Kuntola, K., Helistö, B., Kinnarinen, S., ja Ignatius-Partanen, H., 2015. Ystävällinen taloushallinto. Procountor Oy.

Similä, P. 6.10.2015. Tilitoimistoyrittäjä tiimeineen tekee etätyötä. Accountor Finagon blogi. Luettavissa: <https://blog.finago.com/fi/tilitoimistoyrittaja-tiimeineen-tekee-etatyota> Luettu: 2.10.2020

Sull, D., Sull, C. & Bersin, J. 3.6.2020. Five Ways Leaders Can Support Remote Work. MIT Sloan Management Review 2020. Luettavissa: <https://learning.oreilly.com/library/view/five-ways-leaders/53863MIT61426/chapter001.html> Luettu: 11.10.2020

Taanila, A. 19.4.2019. Spearmanin järjestyskorrelaatio. Akin menetelmäblogi. Luettavissa: <https://tilastoapu.wordpress.com/2015/03/07/spearmanin-jarjestyskorrelaatio/> Luettu: 2.1.2021

Taanila, A. 26.9.2020a. Mann-Whitney U -testi. Akin menetelmäblogi. Luettavissa: <https://tilastoapu.wordpress.com/2012/03/08/mann-whitney-u-testi/>. Luettu: 2.1.2021

Taanila, A. 26.9.2020b. Kruskal-Wallis-testi. Akin menetelmäblogi. Luettavissa: <https://tilastoapu.wordpress.com/2012/04/14/kruskal-wallis-testi/>. Luettu: 2.1.2021

Taloushallintoliitto s.a.a. Tietoa taloushallintoliitosta. Luettavissa: <https://taloushallintoliitto.fi/tietoa-meista/organisaatio> Luettu: 5.10.2020

Taloushallintoliitto s.a.b. Taloushallintoala Suomessa. Luettavissa: <https://taloushallintoliitto.fi/tietoa-meista/tutkimuksia-ja-tietoa-alasta/tilitoimistoala-suomessa> Luettu: 8.10.2020

Taloushallintoliitto s.a.c. Tilitoimiston palvelut. Luettavissa: <https://taloushallintoliitto.fi/tilitoimistoasointi/tilitoimiston-palvelut> Luettu: 10.10.2020

TENK 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Luettavissa: [https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf) Luettu: 2.11.2020

Tilastokeskus s.a. Käsiteet – Etätyö. Luettavissa: <https://www.stat.fi/meta/kas/etaty.html> Luettu: 7.10.2020

TTK 2017. Digijulkaisut: Etätyössä turvallisesti. Luettavissa: [https://ttk.fi/oppaat\\_ja\\_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa\\_turvallisesti#etatyon\\_tustaa\\_maaritelma\\_ja\\_muodot\\_1](https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti#etatyon_tustaa_maaritelma_ja_muodot_1) Luettu: 10.10.2020

TTL s.a. Joustava työaika. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/joustava-tyoaika/> Luettu: 10.10.2020

Törmänen, J. 16.10.2019. Sähköinen taloushallinto vastaan perinteinen taloushallinto – kumpi sopii sooloyrittäjälle? Luettavissa: <https://www.isolta.fi/sooloyrittajan-kirjanpito-sahkoisesti> Luettu: 4.12.2020

Vainio V. 13.1.2020. Nykyaikaista tietotyötä joustavasti ja tehokkaasti. Tilitoimistossa. Luettavissa: <https://tilitoimistossa.taloushallintoliitto.fi/teknologia-ja-ohjelmistot/nykyaikaista-tietotyota-joustavasti> Luettu: 19.10.2020

Valkama, H. 16.2.2020. Yle. Ei, etätöissä ei laiskotella! Etänä ihmiset tekevät enemmän töitä kuin työpaikalla. Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-11211532> Luettu: 15.10.2020

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. PS-kustannus. Jyväskylä.

Vilman, U. 2016. Etäjohtaminen: tulosta joustavalla työllä. Talentum Pro. Helsinki. Luettavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/DAEBIXC-TEB#/kohta:2\(\(20\)Hyv\(\(e4\)n\(\(20\)et\(\(e4\)johtamisen\(\(20\)kulmakivet\(\(20\)\(:Yhteis\(\(f6\)llisyyden\(\(20\)kokemukset\(\(20\)lis\(\(e4\)\(\(e4\)v\(\(e4\)t\(\(20\)vuorovaikutusta\(\(20\)/piste:b313](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.haaga-helia.fi/teos/DAEBIXC-TEB#/kohta:2((20)Hyv((e4)n((20)et((e4)johtamisen((20)kulmakivet((20)(:Yhteis((f6)llisyyden((20)kokemukset((20)lis((e4)((e4)v((e4)t((20)vuorovaikutusta((20)/piste:b313) Luettu: 5.10.2020

## Liitteet

### Liite 1. Saatekirje



**Taloushallintoliitto**

#### **Vastaa kyselyyn etätyöstä tilitoimistoissa 30.11.2020 mennessä**

Vastaa kyselyyn, jonka tarkoitus on kartoittaa etätyön tekemisen tilannetta tilitoimistoissa. Kysely toimii aineistona Haaga-Helia ammattikorkeakoulun opinnäytetyölle, joka toteutetaan toimeksiantona Taloushallintoliitolle. Liitto tiedottaa toimialaa kyselyn tuloksista ja hyödyntää niitä jäsenpalveluiden ja koulutusten suunnittelussa.

Kyselyyn vastaaminen kestää noin 5 minuuttia ja vastaaminen tapahtuu anonyymisti. Vastaattehan kyselyyn viimeistään **maanantaina 30.11.2020**.

Kiitos jo etukäteen vastauksistanne!

Sivian Immonen  
Haaga-Helian tradenomiopiskelija  
[sivian.immonen@myy.haaga-helia.fi](mailto:sivian.immonen@myy.haaga-helia.fi)

Vastaa kyselyyn ►

## Liite 2. Kyselylomake



**Taloushallintoliitto**

### **Etätyö tilitoimistoissa**

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn! Tämän kyselyn tarkoituksena on kartoittaa etätyöskentelyn tilannetta tilitoimistoissa.

Taustatiedot

#### **1. Mikä on roolisi tilitoimistossa?**

- ☐ Omistaja/Johtaja
- ☐ Esimies
- ☐ Työntekijä

#### **2. Ikä?**

|  |        |
|--|--------|
|  | vuotta |
|--|--------|

**3. Missä tilitoimisto, jossa työskentelet, sijaitsee?**

- ☐ Uusimaa
- ☐ Varsinais-Suomi
- ☐ Satakunta
- ☐ Kanta-Häme
- ☐ Pirkanmaa
- ☐ Päijät-Häme
- ☐ Kymenlaakso
- ☐ Etelä-Karjala
- ☐ Etelä-Savo
- ☐ Pohjois-Savo
- ☐ Pohjois-Karjala
- ☐ Keski-Suomi
- ☐ Etelä-Pohjanmaa
- ☐ Pohjanmaa
- ☐ Keski-Pohjanmaa
- ☐ Pohjois-Pohjanmaa
- ☐ Kainuu
- ☐ Lappi
- ☐ Ahvenanmaa

**4. Minkä kokoisessa tilitoimistossa työskentelet? (jaoteltu henkilöstömäärän mukaan)**

- ☐ Mikro yritys (alle 10 henkilöä)
- ☐ Pienyritys (alle 50 henkilöä)
- ☐ Keskisuuri yritys (alle 250 henkilöä)
- ☐ Suuryritys (yli 250 henkilöä)

### 5. Kuinka usein teet etätyötä?

|                     | En<br>lainkaan        | Joitakin<br>kertoja<br>vuodessa | Kuukausittain         | Viikoittain           | Päivittäin            |
|---------------------|-----------------------|---------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Ennen poikkeusaikaa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Nykyään             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/>           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

### 6. Olisitko kuitenkin kiinnostunut tekemään etätyötä?

- ☐ Kyllä, miksi?
- ☐ En, miksi?

### 7. Kuinka usein olisit kiinnostunut tekemään etätyötä?

- ☐ Joitakin kertoja vuodessa
- ☐ Kuukausittain
- ☐ Viikoittain
- ☐ Päivittäin

**8. Miten arvioisit seuraavien asioiden toteutuvan omassa työtehtävässsi tällä hetkellä?**

**(1= täysin eri mieltä, 2= joihinkin eri mieltä, 3= ei eri eikä samaa mieltä, 4= joihinkin samaa mieltä ja 5= täysin samaa mieltä)**

|  | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Työntekoon vaaditut välineet ja materiaalit ovat helposti kuljetettavissa työpaikalta            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Voin tehdä työtäni täysin sähköisessä muodossa   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työn vaatimat materiaalit ovat saatavilla sähköisessä muodossa                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työskentelyvälineet mahdollistavat tietosuojan noudattamisen myös muualla kuin työpaikalla       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työskentelyvälineet ja laitteet ovat toimivia  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Pystyn palvelemaan asiakkaita etäyhteyksien avulla, jos minun tulee olla yhteydessä asiakkaisiin | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työni tuloksia pystytään helposti seuraamaan   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Työssäni on selkeät tavoitteet ja aikataulut   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

**9. Miten seuraavat seikat toteutuvat työpaikallasi tällä hetkellä?**

(1= täysin eri mieltä, 2= jokseenkin eri mieltä, 3= ei eri eikä samaa mieltä, 4= jokseenkin samaa mieltä ja 5= täysin samaa mieltä)

|   | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Viestintä yrityksessä on sujuvaa ja avointa   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Yrityksessä hallitaan erilaisten digitaalisten viestintävälineiden käyttö kuten Skype, Teams, sähköposti yms.     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Yrityksessä on luottamus työntekijöiden, esimiesten ja johdon välillä   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Yrityksessä on selkeät yhteiset pelisäännöt ja toimintatavat  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Vuorovaikutus ja keskustelu työntekijöiden, esimiesten ja johdon välillä on jatkuvaa                              | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Yrityksessä asenteet etätyötä kohtaan ovat ennakkoluulottomat   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Yrityksessä pyritään kehittämään työnteon toimintatapoja jatkuvasti   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Yrityksessä on avoin palautteen antamisen ilmapiiri   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Palautetta työntekijöiden, esimiesten ja johdon välillä pyritään jatkuvasti hyödyntämään toiminnan kehittämisessä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |



**10. Miten seuraavat väittämät totetuvat liittyen omaan työskentelyysi tällä hetkellä?**

(1= täysin eri mieltä, 2= joikeenkin eri mieltä, 3= ei eri eikä samaa mieltä, 4= joikeenkin samaa mieltä ja 5= täysin samaa mieltä)

|  | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Pystyn suoriutumaan työtehtävistäni pääosin itsenäisesti                                 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Osaan priorisoida työtehtäväni itsenäisesti  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Osaan hallita ajankäyttöäni työssä itsenäisesti  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Osaan erottaa vapaa-ajan ja työajan toisistaan   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Osaan pitää riittävästi taukoja työstäni   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Osaan käyttää etäviestinnän välineitä kuten Teams, Skype, sähköposti yms.                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Osaan toimia, jos koen ongelmatilanteita tietotekniikan kanssa ja tiedän mistä saan apua | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

**11. Miten koet etätöön toteuttamisen olevan mahdollista omassa työssäsi, miksi? Oletko havainnut haasteita tai esteitä etätöön tekemiselle työssäsi, mitä ne ovat?**

|  |
|--|
|  |
|  |
|  |

### Liite 3. Kruskal-Wallis-Testi

| Hypothesis Test Summary / Kruskal-Wallis Test   |   |        |                             |
|---|---|--------|-----------------------------|
| Null Hypothesis   | Test                                    | P-luku | Decision                    |
| Kuinka usein teet etättyötä?  | Independent-Samples Kruskal-Wallis Test | 0      | Reject the null hypothesis. |
| Työntekoon vaaditut välineet ja materiaalit on helposti kuljetettavissa työpaikalta                               | Independent-Samples Kruskal-Wallis Test | 0,01   | Reject the null hypothesis. |
| Voin tehdä työtäni täysin sähköisessä muodossa  | Independent-Samples Kruskal-Wallis Test | 0      | Reject the null hypothesis. |
| Työn vaatimat materiaalit ovat saatavilla sähköisessä muodossa  | Independent-Samples Kruskal-Wallis Test | 0      | Reject the null hypothesis. |
| Työskentelyvälineet mahdollistavat tietosuojan noudattamisen myös muualla kuin työpaikalla                        | Independent-Samples Kruskal-Wallis Test | 0,008  | Reject the null hypothesis. |
| Pystyn palvelemaan asiakkaita etäyhteyksien avulla, jos minun tulee olla yhteydessä asiakkaisiin                  | Independent-Samples Kruskal-Wallis Test | 0,005  | Reject the null hypothesis. |
| Työni tuloksia pystytään helposti seuraamaan  | Independent-Samples Kruskal-Wallis Test | 0,01   | Reject the null hypothesis. |
| Yrityksessä hallitaan erilaisten digitaalisten viestintävälineiden käyttö kuten Skype, Teams, sähköposti yms.     | Independent-Samples Kruskal-Wallis Test | 0      | Reject the null hypothesis. |
| Yrityksessä pyritään kehittämään työnteon toimintatapoja jatkuvasti   | Independent-Samples Kruskal-Wallis Test | 0,005  | Reject the null hypothesis. |
| Palautetta työntekijöiden, esimiesten ja johdon välillä pyritään jatkuvasti hyödyntämään toiminnan kehittämisessä | Independent-Samples Kruskal-Wallis Test | 0,044  | Reject the null hypothesis. |
| Osataan käyttää etäviestinnän välineitä kuten Teams, Skype, sähköposti yms.                                       | Independent-Samples Kruskal-Wallis Test | 0      | Reject the null hypothesis. |

#### Liite 4. Mann-Whitney U-testi

| Hypothesis Test Summary / Mann-Whitney U Test   |   |        |                             |
|---|---|--------|-----------------------------|
| Null Hypothesis   | Test                                    | P-luku | Decision                    |
| Kuinka usein teet etättyötä?  | Independent-Samples Mann-Whitney U Test | 0,002  | Reject the null hypothesis. |
| Viestintä yrityksessä on sujuvaa ja avointa   | Independent-Samples Mann-Whitney U Test | 0      | Reject the null hypothesis. |
| Yrityksessä on luottamus työntekijöiden, esimiesten ja johdon välillä   | Independent-Samples Mann-Whitney U Test | 0,023  | Reject the null hypothesis. |
| Yrityksessä on selkeät yhteiset pelisäännöt ja toimintatavat  | Independent-Samples Mann-Whitney U Test | 0,003  | Reject the null hypothesis. |
| Vuorovaikutus ja keskustelu työntekijöiden, esimiesten ja johdon välillä on jatkuvaa                              | Independent-Samples Mann-Whitney U Test | 0,001  | Reject the null hypothesis. |
| Yrityksessä asenteet etättyötä kohtaan ovat ennakkoluulottomat  | Independent-Samples Mann-Whitney U Test | 0,03   | Reject the null hypothesis. |
| Yrityksessä pyritään kehittämään työnteon toimintatapoja jatkuvasti   | Independent-Samples Mann-Whitney U Test | 0,008  | Reject the null hypothesis. |
| Yrityksessä on avoin palautteen antamisen ilmapiiri   | Independent-Samples Mann-Whitney U Test | 0      | Reject the null hypothesis. |
| Palautetta työntekijöiden, esimiesten ja johdon välillä pyritään jatkuvasti hyödyntämään toiminnan kehittämisessä | Independent-Samples Mann-Whitney U Test | 0      | Reject the null hypothesis. |