




Karelia-ammattikorkeakoulu  
Tradenomi (AMK)


# Muutostekijöitä taloushallintoalalla

Reetta Jäppinen

Opinnäytetyö, huhtikuu 2022

[www.karelia.fi](http://www.karelia.fi)

	<p><b>OPINNÄYTETYÖ</b>  <b>Huhtikuu 2022</b>  <b>Liiketalouden koulutus</b></p> <p>Tikkarinne 9  80200 JOENSUU  +358 13 260 600 (vaihde)</p>
<p>Tekijä  Reetta Jäppinen</p>	
<p>Nimeke  Muutostekijöitä taloushallintoalalla</p> <p>Toimeksiantaja  Rantalainen Lahti Oy Joensuu</p>	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tässä opinnäytetyössä perehdyttiin siihen, minkälaisia muutostilanteita taloushallintoalalla on ja miten muutostilanteessa toimitaan työyhteisöissä. Muutos on jatkuvaa ja esimerkiksi digitalisaatio on mahdollistanut siirtymisen etätyöpisteille. Työtehtävien automatisoituminen ja sähköinen taloushallinto on muuttanut työn luonnetta ajasta ja paikasta riippumattomaksi. Tavoitteena opinnäytetyössä oli käsitellä viimeaikaisia muutostekijöitä taloushallintoalalla ja sitä, kuinka kokonaisvaltaisesti työskentely on muuttunut näiden johdosta. Lisäksi tavoitteena oli tutkimuksen avulla selvittää, miten koronaviruspandemia vaikutti työskentelytapoihin toimeksiantoyrityksessä.</p> <p>Opinnäytetyö suoritettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena, jossa aineistonkeruu tapahtui Webropol-kyselynä marraskuussa 2021. Tutkimuslomake lähetettiin 16:lle Rantalaisen työntekijälle ja vastauksia saatiin 13. Tutkimuskysymykset käsitelivät etätyön määrää, työhyvinvointia ja työntekijöiden tuntemuksia korona-aikana. Vastauksia kysyttiin mielipideväittämien ja monivalintakysymysten avulla.</p> <p>Tutkimuksen tulosten perusteella havaittiin, että korona aiheutti muutoksia muun muassa lisääntyneen etätyön määrässä ja työnhyvinvoinnissa, mutta muutoksiin reagoitiin ja ne käsiteltiin hyvin. Näin ollen suuria haasteita ei työpaikalla kohdattu. Tulosten perusteella yli 90 % koki, että heihin luotettiin korona-aikana. Osa työntekijöistä koki saavansa apua ja tukea tarpeeksi, mutta noin 50 % olisi sitä kaivannut lisää. Johtopäätöksenä voi todeta, että etätyön määrä lisääntyi huomattavasti koronapandemian aikana ja muutos on pysyvä. Työhyvinvointi ei kärsinyt, mutta vuorovaikutusta selkeästi kaivataan lisää muutostilanteen keskellä, niin esimiehen, kuin työntekijöidenkin kesken.</p>	
<p>Kieli  suomi</p>	<p>Sivuja 33</p>
<p>Asiasanat  Taloushallinto, covid-19, digitalisaatio, automaatio, etätyö, johtaminen, työhyvinvointi</p>	

 <b>Karelia</b> UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES	<b>THESIS</b> <b>April 2022</b> <b>Degree Programme in Business Economics</b>  Tikkarinne 9 80200 JOENSUU FINLAND + 358 13 260 600 (switchboard)
Author Reetta Jäppinen	
Title Change Factors in the Industry of Financial Management  Commissioned by Rantalainen Lahti Oy Joensuu	
<b>Abstract</b> <p>The topic of the thesis was to investigate change and its impacts in the financial management sector. In the current global environment, change is constant and for example digitalization has enabled a shift to remote workplaces. Moreover, the automation of tasks and electronic accounting has changed the nature of work, making it more flexible in terms of time and place. The main goal was to study these recent changes and to understand how the overall working environment has changed as a result. Furthermore, the aim of the study was to identify how the Covid-19 pandemic affected working practices in the commissioning company.</p> <p>The study was qualitative by nature. The data was collected through a Webropol survey in November 2021. The survey questionnaire was sent to 16 Rantalainen employees and 13 responses were received. The research questions covered the extent of remote working, well-being at work and employees' feelings during the pandemic. Responses were sought through opinion polls and multiple-choice questions.</p> <p>On the basis of the results, it can be concluded that the pandemic caused changes in areas such as increased remote working and work well-being, but these changes were well responded to and managed. Therefore, the results suggest that no major challenges were encountered in the workplace. The data showed that more than 90% felt that they were trusted during the pandemic. It was also discovered that while some employees felt they received enough help and support, some around 50% of the respondents would have appreciated more. To conclude, remote/teleworking increased significantly during the pandemic. Work well-being was not affected, but there is a clear need for more interaction in the midst of change, both between managers and employees.</p>	
Language Finnish	Pages 33
<b>Keywords</b> financial management, covid, digitalization, change, accounting	

## Sisältö

1	Johdanto .....	5
1.1	Opinnäytetyön taustaa .....	5
1.2	Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaukset .....	6
1.3	Aikaisemmat tutkimukset .....	6
1.4	Opinnäytetyön rakenne .....	7
2	Toimeksiantoyritys ja toimiala .....	8
2.1	Rantalainen Lahti Oy .....	8
2.2	Taloushallinto toimialana .....	8
3	Teknologia taloushallintoalalla .....	10
3.1	Taloushallinnon muutos .....	10
3.2	Digitalisaatio .....	11
4	Työn muutos ja työhyvinvointi taloushallintoalalla .....	12
4.1	Muutostilanne .....	12
4.2	Johtaminen muutostilanteessa .....	13
4.3	Työhyvinvointi .....	14
4.4	Etätyö .....	16
4.5	Koronapandemian vaikutuksia .....	17
5	Tutkimuksen toteutus ja tulokset .....	18
5.1	Tutkimuksen tavoitteet .....	18
5.2	Tutkimusmenetelmät .....	19
5.3	Tutkimusaineiston hankinta .....	20
5.4	Tutkimustulokset .....	20
6	Johtopäätökset ja pohdinta .....	30
6.1	Tutkimuksen johtopäätökset .....	30
6.2	Luotettavuus ja eettisyys .....	31
6.3	Pohdinta .....	32
	Lähteet .....	34
	<b>Liitteet</b> .....	<b>36</b>

# 1 Johdanto

## 1.1 Opinnäytetyön taustaa

Taloushallinnossa on jo pitkään eletty jatkuvassa muutoksessa kehittyvän digitalisaation takia. Tämä on mahdollistanut myös yritysten siirtymisen täysin sähköisiin ympäristöihin. Yritystoiminnan sähköistyminen on myös muuttanut työntekijöiden työtehtäviä. Uusi sähköinen ympäristö ei ole enää ajasta ja paikasta riippuvainen, vaan töitä voi käytännössä tehdä mistä vain.

Yksi suuri muutostilanne koettiin vuonna 2019, kun maailmaa järjestytti uusi nopeasti leviävä virus Covid-19, joka muutti hetkessä koko maailman toimintatavat ja pisti talouden koville. Jo jatkuvasti muuttuvassa talouselämässä, piti tehdä nopeita korjausliikkeitä ympäri maailman. Pandemia aiheutti paljon tasapainottelua ihmisten hyvinvoinnin ja talouden välillä, ja moni maa joutui tekemään omat ratkaisunsa siitä, kumpi kärsii enemmän.

Pandemian alussa sen arvioitiin olevan suuri Suomen talouteen. Koronan vaikutus talouteen oli kuitenkin vuonna 2020 pelättyä lievempi. Suomen BKT laski noin 2,8 % (kuvio 1) ja verrattuna Euroopan BKT:n laskuun 6,6 %, joten Suomen talouteen vaikutus oli kokonaisuudessaan vähäisempi. (Tilastokeskus 2021)

Korona on vaikuttanut kotitalouksien kulutukseen epätasaisesti ja kulutus on laskenut 4,6 % pandemian alettua. Lomautukset ovat lisänneet työttömyyttä, mikä on samalla merkinnyt työttömyysetuuksien maksatusten kasvua. (Tilastokeskus 2021)

Yritysten tilanne Suomessa on ollut alusta asti haastava ja varsinkin palvelualoilla moni toiminta on jouduttu ajamaan alas. Pahiten koronakriisistä on kärsinyt majoitus- ja ravitsemistoiminta, jonka tuotanto oli vuoden 2020 lopussa laskenut noin 35 % edellisen vuoden vastaavasta. (Tilastokeskus 2021)

Koronaviruksen myötä monilla työpaikoilla otettiin käyttöön uusi hybridimalli, jossa työtä tehdään sekä toimistolla, että etänä. Tämä on myös lisännyt huolta työntekijöiden hyvinvoinnista, sillä toimistoilla olevat käytännöt on pitänyt jalkauttaa kotitoimistoille, ja tämä luonut haasteita useilla eri osa-alueilla.

## **1.2 Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaukset**

Taloushallintoalalla useat muutokset vaikuttavat toimialan luonteeseen. Opinnäytetyössä käsitellään myös taloushallintoalalla tapahtunutta siirtymää kohti täysin sähköistä taloushallintoa. Opinnäytetyön tavoitteena on tarkastella taloushallintoalaa koskevia muutostekijöitä ja niiden vaikutusta toimialaan.

Lisäksi opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, miten työyhteisössä on toimittu muutostilanteissa ja kuinka muutokset näkyvät työyhteisössä työhyvinvoinnin kannalta. Opinnäytetyössä käsitellään sitä, mitä johtamiselta odotetaan muutostilanteessa.

## **1.3 Aikaisemmat tutkimukset**

Koronaviruksesta ja sen aiheuttamista toimista on tehty paljon opinnäytetöitä lyhyessä ajassa. Tämä tarjosi monelle täysin uudenlaisen näkökulman, sillä tilanne oli hyvin ainutlaatuinen. Jonas Kivikoski on muun muassa kirjoittanut 2020 opinnäytetyön ”Koronaviruksen vaikutus suomalaisten yritysten kyberturvallisuuteen”. Tässä opinnäytetyössä oli tavoitteena selvittää kyberturvallisuuden uhkia ja näiden lisääntymistä koronaviruksen takia. Tulosten perusteella kyberrikollisuutta oli hyödynnetty koronaviruksesta aiheutuvan tilanteen vuoksi. (Kivikoski 2020)

Tinja Toivonen selvitti keväällä 2021 korona-ajan vaikutusta työhyvinvointiin opinnäytetyössään ”Korona-ajan vaikutus työhyvinvointiin ja etätöiden merkitys – Assistenttien, sihteerien ja avustajien näkökulma”. Tavoitteena oli antaa toimeksiantajalle hyödyllistä informaatiota koronaviruksen aiheuttamista muutoksista työhyvinvoinnissa sekä etätöiden vaikutuksesta. Johtopäätöksenä tutkimuksessa oli se, että kokemus koronan vaikutuksesta työhyvinvointiin jakaa mielipiteitä sekä puolesta että vastaan. (Toivonen 2021)

Viruksen vaikutusta Suomen talouteen on pohtinut Valtteri Kallinen opinnäytetyössään ”COVID-19 pandemian vaikutus Suomen talouteen” 2021. Tavoitteena työssä talouden lisäksi tarkoitus auttaa lukijaa ymmärtämään pandemian vaikutuksia tulevaisuudessa. Opinnäytetyön mukaan oli selkeää, että koronapandemiolla oli suuri vaikutus Suomen talouteen. Bruttokansantuote muun muassa kääntyi laskuun ja työttömyys lisääntyi. (Kallinen 2021)

#### **1.4 Opinnäytetyön rakenne**

Toinen luku käsittelee opinnäytetyön toimeksiantoyritystä, mitä palveluita se tarjoaa ja minkälainen yritys rakenne on. Lisäksi kappale käsittelee taloushallintoa käsitteenä, sekä minkälainen toimiala se on.

Kolmas luku käsittelee teknologiaan taloushallintoalalla. Toimiala on vuosien saatossa muuttunut, kun digitalisaatio on mullistanut koko alan ja tällä on ollut lukuisia seurauksia esimerkiksi työn automaation ja sähköistymisen takia.

Neljännessä luvussa käsitellään yleisesti työn muutosta. Muutostilanteessa täytyy osata johtaa oikein ja jatkuvassa muutoksessa on otettava huomioon työympäristö työntekijän näkökulmasta. Kappale myös käsittelee laajasti työhyvinvointia ja muuttuvia tekijöitä sen ympärillä nimenomaan muutostilanteessa. Kappaleessa käydään läpi myös pandemian yleiskuvaa ja sen seurauksena yleistynyttä etätyötä.

Viides luku kertoo tutkimuksen toteutuksesta, tavoitteista, tutkimusmenetelmistä ja aineiston hankinnasta. Kuudes ja lopettava luku taas summaa yhteen tulokset ja johtopäätökset tutkimuksesta.

Opinnäytetyössä käytiin aluksi läpi teoriaa tutkimuksen ympärillä, jonka pohjalta kysymykset laadittiin. Käsitteilyssä oli taloushallintoalalla tapahtuvat muutokset, sekä ylipäätään muutostilanne ja sen johtaminen. Lisäksi teoriaosuudessa käytiin läpi työhyvinvointia, kuinka ihmiset kokevat tilanteet eri tavalla ja kuinka muutos on vahvasti kytköksessä työhyvinvointiin. Myös taloushallinnon digitalisoitumista ja etätyötä käsiteltiin, sillä molemmilla oli suuri rooli koronaviruksen aikana.

## **2 Toimeksiantoyritys ja toimiala**

### **2.1 Rantalainen Lahti Oy**

Tässä opinnäytetyössä toimeksiantajayrityksenä toimii Rantalainen Lahti Oy Joensuu. Rantalainen on tilitoimisto, joka tarjoaa laajasti taloushallinnon ja palkkahallinnon palveluja: kirjanpitoa, palkanlaskentaa, sähköistä taloushallintoa, tilintarkastus- ja asiantuntijapalveluja, sekä toimialaratkaisuja. (Rantalainen 2021a)

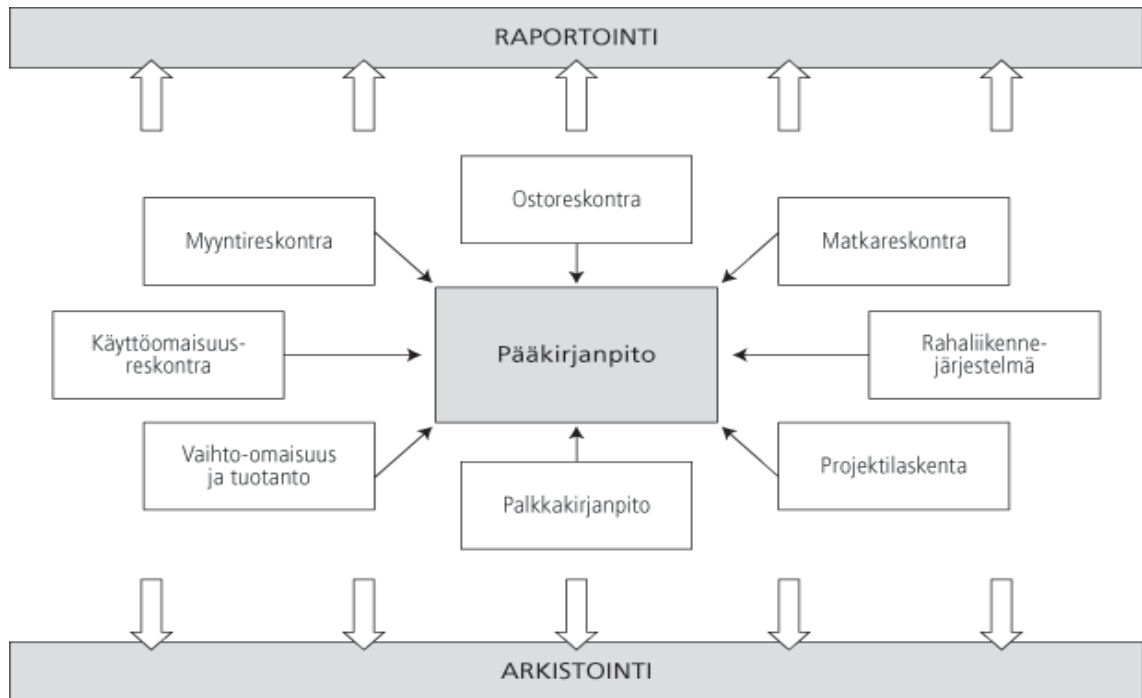
Yritys kuuluu Rantalainen Yhtiöt Oy konserniin, joka on perustettu vuonna 1972. Konsernin liikevaihto oli vuonna 2021 noin 80 miljoonaa ja työntekijöitä oli reilu 1000. Rantalainen Lahti Oy Joensuun toimistolla työntekijöitä on 20, mikä koostuu suurimmilta osin kirjanpitäjistä ja palkanlaskijoista. (Rantalainen 2021a)

Rantalainen Oy edustaa konsernina modernia tilitoimistoa. Taloushallinnon sähköistäminen on ollut jatkuvasti läsnä yrityskulttuurissa. Yrityksessä kannustetaan asiakkaita jatkuvasti siirtymään sähköisiin kirjanpidon järjestelmiin. Rantalaisella työskentelee kattava joukko sovellusasiantuntijoita, jotka kehittävät sähköisiä taloushallinnon työkaluja.

### **2.2 Taloushallinto toimialana**

Taloushallinto voi olla terminä monelle vieras. Taloushallinto on yrityksen tai organisaation resurssien hallintaa ja valvontaa. Tämä sisältää useista eri tehtäviä: laskutusta, raportointia, kirjanpitoa, palkanlaskentaa ja taloussuunnittelua. (Yrittäjän opas 2019)





Kuvio 1. Taloushallinto ja sen osaprosessit (Lahti & Salminen 2014, 19)

Taloushallintoala koostuu yleensä neljästä toimialasta: kirjanpito, laskentatoimi, tilintarkastus ja veroneuvonta. Lisäksi nykyään taloushallinnon toimijat, kuten tilitoimistot, tarjoavat useita muita lisäpalveluita vastatakseen toimialan kovaan kilpailuun. (Taloushallinnon toimialaraportti 2019)

Vuoden 2017 tilaston mukaan yritystoimintaa oli 5 122 toimipaikassa ja henkilöstön määrä oli 16 311. (Taulukko 1.). Suurin osa toimipaikoista on kirjanpidon- ja tilinpäätöspalvelujen toimialalla.

	Toimipaikkoja	Henkilöstö	Liikevaihto 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>

Taulukko 1. Taloushallintoalan yritysten toimipaikat, henkilöstömäärä sekä liikevaihto alatoimialoittain. (Kuva: Valtioneuvosto 2019)

Taloushallintoalalla tapahtuu jatkuvia muutoksia ja varsinkin kirjanpito- ja tilinpäätöstötoiminnan polarisoituminen on jatkuva trendi. Nykyään alalla on paljon

suuri valtakunnallisia yrityksiä, jotka laajentuvat jatkuvasti yrityskauppojen myötä. (Taloushallinnon toimialaraportti 2019)

### **3 Teknologia taloushallintoalalla**

#### **3.1 Taloushallinnon muutos**

Taloushallintoalan teknologia kehittyy jatkuvasti. Alalla kehitetään pilvipohjaisia ratkaisuja, ohjelmistorobotiikkaa, sekä erilaista data-analytiikkaa osaksi yrityksen taloushallintoa. Nämä toiminnot antavat kustannustehokkaan mahdollisuuden parantaa prosessien laatua. (Pwc 2021)

Data-analytiikan käyttö mahdollistaa yritystoiminnan ennustamisen ja luo näin kilpailuetua. Yrityksen toimintaa on helpompi ohjata oikeaan suuntaan, kun on pystytty tehokkaasti ja tarkasti muodostamaan ennusteita tulevastä. Kilpailuetua saadaan, kun tunnistetaan mahdollisuuksia toiminnan parantamiseen.

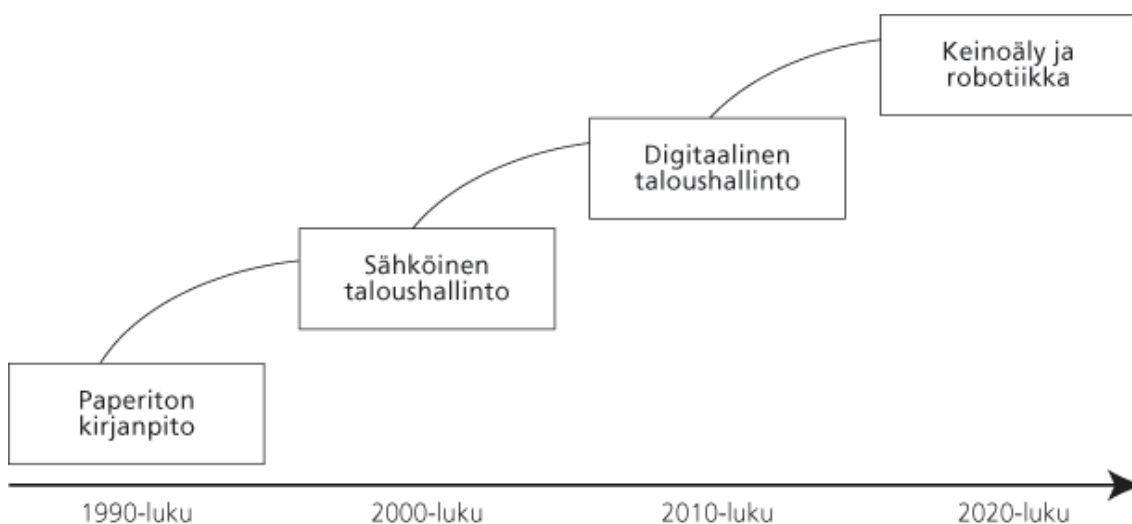
(Kaarlejärvi 2020)

Teknologian kehitys ei poista taloushallinnon töitä, vaan osa rutiinitehtävistä automatisoidaan. Tämä vaatii työntekijöiltä jatkuvaa osaamisen kehittämistä, muutoksen hallintaa ja kykyä ymmärtää tietotekniikkaa. Vaikka teknologiaa jatkuvasti kehitetään, ei se ikinä pysty korvaamaan ihmisten empatiakykyä tai vuorovaikutustaitoja. (Mattila 2021)

Tällä hetkellä taloushallinnon alaa muokkaa vahvasti tekoäly ja erilaiset algoritmit. Monissa yrityksissä tekoälyn luomaa automaatiota käytetään ostolaskujen käsittelyyn. Myös palkanlaskenta on jo pitkälle automatisoitu. Järjestelmä laskee palkat, tarkastaa tiedot ja ilmoittaa ne tulorekisteriin. Nämä ovat kuitenkin molemmat vain työkaluja tehokkaampaan työntekoon. Paras yhtälö saadaan, kun tekoäly ja ihminen toimivat hyvässä yhteistyössä. (Mattila 2021)

### 3.2 Digitalisaatio

Suomessa on ollut mahdollista sähköistää taloushallinto jo vuodesta 1997, kun kirjanpitolainsäädäntöä muutettiin. Suomessa on tehty vuosikymmenien mukaan siirtymiä aina paperittomasta kirjanpidosta sähköiseen, siitä digitaaliseen ja nyt 2020-luvulla on jo siirrytty käyttämään tekoälyä ja robotiikkaa. (Lahti & Salminen 2014, 27)



Kuvio. 2 Kehitys Suomessa. (Lahti & Salminen 2014, 27)

Nykyään suomalainen taloushallinnon digitaalisuus on hyvää luokkaa. Suomessa käytetään huomattavasti vähemmän aikaa yritysten verojen hallinnointiin vuodessa, kuin esimerkiksi Ruotsissa, Ranskassa, puhumattakaan Yhdysvalloissa. Suomessa tuntimäärä on 90, kun keskiarvo rikkailla mailla on 159 tuntia. Tämä kertoo Suomen tehokkuudesta muun muassa ohjelmistojen soveltamisessa, mutta myös selkeästä lainsäädännöstä. Suomi on myös yksi kärkimaista pilvipalveluiden käytössä kirjanpito-ohjelmissa. (Tilisanomat 2021)

Sähköinen taloushallinto on paikasta ja ajasta riippumaton, koska kirjanpitoa voi käytännössä tehdä mistä vain käsin. Informaatio on jatkuvasti reaaliaikaista ja aina saatavilla. Sähköisellä taloushallinnolla on valtavasti hyötyjä yritykselle. Sähköisyys tuo tehokkuutta talousprosessiin, kun kaikki tapahtuu samassa ohjelmassa. Aikaa ja rahaa säästyy, kun aineistoja ei tarvitse erikseen viedä tilitoimistolle tai postittaa. Osto- ja myyntilaskut tulevat suoraan ohjelmaan, jossa ne voidaan käsitellä. (Rantalainen 2021b)

Monet toimialan yritykset ovat ottaneet jo käyttöön useita toimintoja digitaaliseen taloushallintoon liittyen. Näitä ovat muun muassa paperiton kirjanpito, joka sisältää kaikkien dokumenttien digitalisoinnin, reaaliaikainen raportointi, läpinäkyvyyden luominen, visualisoinnin työkalut, sekä rutiininomaisten prosessien automatisointi. (KPMG 2017)

Digitalisoituminen vaatii myös työntekijältä paljon uutta osaamista ja kykyä omaksua muutosta. Nuorilla sukupolvilla tämä on usein luontevampaa. Moni vanhemman ikäpolven työntekijä varmasti kokee tilanteen haastavana. Nuoret hakeutuvatkin nykyään enemmän aloille, missä tietotekniikkaa pystyy hyödyntämään. (Taloushallinnon toimialaraportti 2019)

Digitalisoituminen ja automaatio muuttaa työtehtäviä ja uudistaa toimialaa. Kirjanpitäjistä on jatkuvasti pulaa ja tulevaisuudessa heitä tarvitaan yhä enemmän. Työtehtävien vaatimustaso nousee, sillä vaaditaan laajempaa osaamista ja muuntautumiskykyä. (Taloushallinnon toimialaraportti 2019)

## **4 Työn muutos ja työhyvinvointi taloushallintoalalla**

### **4.1 Muutostilanne**

Liiketoiminnassa keskeisessä roolissa on jatkuva muutos, jota yrityksen on hallittava pysyäkseen mukana kilpailluilla markkinoilla. Radikaalien muutosten myötä arvoon nousee järjestelmien, organisaatioiden, ihmisten ja yhteiskunnan johtaminen sekä ohjaaminen yhdenmukaisesti. Lisäksi prosessia tulisi hallita kokonaisuutena ja koko organisaation on oltava mukana prosessissa. (Martola & Santala 1997, 12–13)

Muutospaineet ovat johtaneet monissa yrityksissä toimintatapojen muutoksiin. Kilpailuetua joudutaan hakemaan joustavuudesta, innovaatioista ja nopeudesta. (Manka & Manka 2016)

Ihmiset organisaatioissa suhtautuvat muutokseen aina eri tavoin ja tähän vaikuttaa se, miten ihminen pystyy ennustamaan muutosta, tai kontrolloimaan ja

vaikuttamaan muutoksen tuomiin tapoihin. (Honkanen 2006, 10) Yleensä muutostilanne herättääkin kysymystä siitä, miksi on muututtava. Joskus muutos lähtee ulkoisesta pakottavasta tekijästä, jolloin on pakko muuttua, tai yritys ei voi menestyä, ja näissä tapauksissa muutosta ei voida ennakoida. Pakollinen muutos voi myös olla yrityksen tulevaisuuden pelastus, koska strategiaa joudutaan katsomaan uudelleen ja liiketoimintaa kehittämään. (Pirinen 2014)

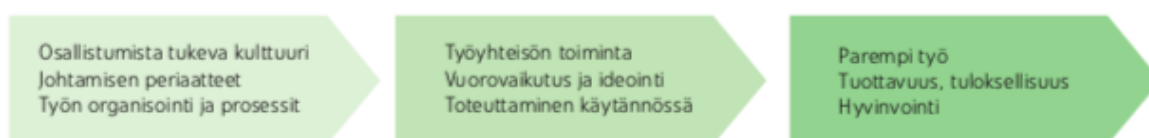
Muutos alkaa aina vanhan luopumisesta, eli prosessin ydin on kehittää jokin uusi toimintamalli vanhan tilalle. (Martola 1997, 22). Jotta muutoksessa voidaan onnistua, on oltava tarkka visio siitä mitä halutaan, ja millä strategialla siihen pyritään. Kaikki lähtee liikkeelle nykytilanteen analyysistä, jonka jälkeen uusia toimintatapoja suunnitellaan ja lopulta ne jalkautetaan työyhteisöön. (Martola 1997, 45–46)

## 4.2 Johtaminen muutostilanteessa

Työyhteisössä tarvitaan luottamusta ja sen tarve korostuu muutoksessa. Sen rakentaminen on taito, joka vaatii jatkuvaa kehittämistä. Kun työyhteisössä vallitsee luottamus, työ sujuu, koska jokainen tietää oman roolinsa. Esimiehen tulee muutoksen kohdatessa osata kuunnella, kysellä ja olla läsnä. Esimiehen täytyy myös suunnitella ja toteuttaa niin kun on sovittu, ja luvata vain asioita, jotka voivat toteutua. Myös ongelmiin on tartuttava nopeasti. Luottamus syntyy, kun sanat kohtaavat teot. (Työturvallisuuskeskus. 2013)

Kun johtamisen periaatteet ovat tukevat ja työn organisointi on huolella tehty, auttaa se työyhteisön toimintaan ja parempaan vuorovaikutukseen. Tämä johtaa parempaan työhön, tuottavuuteen ja työhyvinvointiin. (Kuva 1.)

### Osaamista tukeva johtaminen



Kuva 1. Osaamista tukeva johtaminen. (Kuva: Työturvallisuuskeskus 2013)

Muutoksessa tulisi ottaa huomioon erilaisia tekijöitä, kuten organisaation toimintaympäristöä ja muutoksen syy-seuraussuhteita. Muutokseen ei kuitenkaan aina voi vaikuttaa. Muutosjohtamisessa on yleensä kyse kahdesta eri ajattelutavasta: rakenneajattelusta ja prosessiajattelusta. (Honkanen 2006, 342–347)

Rakenneajattelu viittaa enemmän asioihin, joita voidaan muuttaa tai kehittää. Miten toimintoja, työnjakoa, järjestelmiä, työmenetelmiä ja organisaation rakennetta saadaan vietyä oikeaan suuntaan ja näin kehittymään.

Rakenneajattelu yhdistetään usein johtamistermiin *management*. (Honkanen 2006, 348) Prosessiajattelu hakee enemmän selitystä siihen, miten ihmiset saadaan tekemään muutos, ja miten siihen sitoudutaan organisaatiossa. Tässä tarkastelun aiheina on vuorovaikutus, sisäiset mallit, arvot ja asenteet.

Prosessiajattelu taas yhdistyy termiin *leadership*. (Honkanen 2006, 348)

Muutostilanteessa olisi tärkeää huomioida työkykyjohtaminen. Esihenkilön tulisi pitää jatkuvaa yhteydenpitoa alaisiin ja varmistaa että vuorovaikutusta syntyy myös työntekijöiden välillä. (Työterveyslaitos 2021)

### 4.3 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan jokaisen työntekijän henkilökohtaista tunnetilaa ja sitä minkälaiseksi hän kokee olonsa työpaikalla. Samalla se myös tarkoittaa koko työyhteisön vireyttä ja motivaatiota. Työhyvinvointi tarkoittaa kaikille eri asioita, sillä jokainen arvostaa eri asioita. (Ojala & Ahonen 2003, 28)

Työhyvinvointia voidaan kuvata vertauskuvallisesti Maslowin tarvehierarkian avulla. Ihmisillä on siis erilaisia tarpeita ja hyvinvointia on monenlaista. Nämä voidaan luokitella henkiseen, psyykkiseen, sosiaaliseen ja fyysiseen hyvinvointiin. (Ojala 2003, 29)

Työhyvinvointi lähtee aina omasta itsestään. Voimavarat, motivaatio, elämänhallinta ja terveys luo pohjan omalle hyvinvoinnille. Kokonaisuudessaan se on monen tekijän summa. Siihen vaikuttaa organisaatio, johtamiskulttuuri, työyhteisö ja työn luonne. (Kuvio 3)



Kuvio 3. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. (Kuva: Manka 2022)

Työhyvinvoinnin kehittäminen on usein työpaikoilla jäänyt vähäiseksi. Työhyvinvointi ja sen merkitys on tiedossa, mutta työhyvinvoinnin kehitykseen ei ole käytetty niitä voimavaroja, mitä käytössä olisi. Syynä voi olla se, että se vaatisi paljon ylimääräistä työtä, vaikka näin ei aina ole. Sitä tulee seurata ja parantaa jatkuvasti, jotta suuriin muutoksiin ei olisi välttämättä tarvetta. (Havunen & Lavikkala 2010, 68)

Muutostilanne aiheuttaa aina sekä positiivisia, että negatiivisia tunteita työyhteisössä. Joillekin se on mahdollisuus, toisille uhka. Työelämä on ollut jo pitkään jatkuvassa murroksessa teknologian kehittymisen, sekä alati kasvavan kansainvälisen kilpailun myötä. Tietotekniikka on monelle haastavaa, yritykset fuusioituvat, ekologiset toimintatavat kehittyvät, 24/7-palvelut yleistyvät, sekä ihmisiä siirtyy jatkuvasti etätöihin. Tämä on lisännyt myös yksittäisen työntekijän kuormaa muun muassa muuttuvien työaikojen ja työn erilaistumisen takia. Nämä ovat esimerkkejä nykypäivän työelämän muutoksen luomista haasteista. (Työturvallisuuskeskus 2013)

Jotta muutosta voidaan ennakoida työhyvinvoinnin kannalta, tarvitaan työkaluja sen onnistumiseen. Tarvitaan hyvät työvälineet, sujuvat työjärjestelyt,

oikeudenmukainen työnjako, ei jätetä ketään yksin, sekä kiinnitetään huomiota laatuun ja tulokseen. (Työturvallisuuskeskus 2013)

Työhyvinvoinnin ja tuloksen yhteys on hyvin yksinkertainen. Esimiestyö ja henkilöstön osaamisen kehittäminen johtaa työtyytyväisyyteen, joka motivoi työntekijää työskentelemään. Motivoitunut työntekijä johtaa asiakastyytyväisyyteen, koska työntekijä kokee työnsä mielekkääksi ja palvelulaatu paranee. Lopulta asiakastyytyväisyys johtaa hyvään tulokseen. (Havunen & Lavikkala 2010, 71)

#### **4.4 Etätyö**

Etätyö on joustavaa, työpaikan ulkopuolella tehtävää työtä. Etätyön tarkoitus on tarjota työntekijälle mahdollisimman tehokas työympäristö, ilman häiriötekijöitä. Etätyö sopii hyvin asiantuntijatehtävissä toimiville, sillä työtehtävät on lähtökohtaisesti helppo irrottaa etätyönä tehtäväksi. (Akava 2019)

Etätyö kiinnostaa yleensä nimenomaan sen joustavuuden vuoksi. Työtä voi rytmittää ja yleensä mahdollisuutena on saada täysin häiriötön työympäristö. Etätyö myös auttaa paremmin yhdistämään työ ja perhe-elämän. Työn on usein myös tehokkaampaa. (Vartiainen, Lönnblad, Balk & Jalonen 2005, 30–31)

Etätyöskentelyyn olisi hyvä luoda tietyt pelisäännöt, joita noudattaa, sillä työn luonne muuttuu helposti kotitoimistolla. Työpäivään pitäisi valmistua samalla tavalla kuin toimistopäivään, jotta selkeä rytmi päivässä säilyy. Tauot ovat äärimmäisen tärkeitä etätyössä, koska herkästi töitä tulee tehtyä jatkuvasti, kun luonnollisia keskustelutaukoja ei työkavereiden kanssa ole. (Työterveyslaitos 2021)

Lainsäädäntö ei varsinaisesti tunne termiä etätyö, mutta työsopimuslaki, työaikalaki ja työturvallisuuslaki ovat kuitenkin lainsäädännöllinen perusta etätyöskentelyssä. Etätyöjärjestelyistä tulisi aina sopia kirjallisesti tai työyhteisössä pitäisi olla selkeät pelisäännöt. Näitä säännöt ovat esimerkiksi työaika, työn tulosten seuranta, etätyön tekemisen mahdollisuus, tietoturvasasiat ja mahdolliset kustannukset. Etätyö on samanlaista työtä kuin työpaikalla tehtävä työ, joten siinäkin tulee noudattaa työajan seuranta. (Työsuojelu 2021)



Etätyöskentely antaa myös etuja työnantajalle. Työteho ja tuottavuus usein paranee, toimitilojen kustannuksissa säästetään, työmatkaliikenne vähenee, sekä se antaa yritykselle hyvän rekrytointivaltin ja tekee yrityksestä houkuttelevan. (Työterveyslaitos 2021)

Riskeiltäkään ei valitettavasti välttyä, vaan etätyö aiheuttaa myös haasteita. Usein työajat venyvät, sillä työtä on vaikeampi rytmittää ja tämä johtaa usein liialliseen kuormittumiseen. Kotona työskentely voi vaatia toimenpiteitä, sillä perheen pitää sopeutua tilanteeseen ja työ ja vapaa-aika saattaa sekoittua. Etäpisteellä ei välttämättä ole kiinnitetty tarpeeksi huomiota ergonomiaan, joka aiheuttaa nopeasti ongelmia terveydessä. Suuri haaste etätöissä on vuorovaikutuksen puute, mikä johtaa yksinäisyyden tunteeseen. (Työterveyslaitos 2021)

#### **4.5 Koronapandemian vaikutuksia**

Covid-19 on joulukuussa 2019 Kiinasta lähtöisin oleva uusi ennestään tuntemattoman koronaviruksen SARS-Cov-2 aiheuttama tauti. Koronavirukset ovat ryhmä viruksia, joita on löydetty ihmisiltä, sekä eläimiltä. Kyseinen virus on luultavasti lähtöisin yksittäisestä tartunnasta eläimen ja ihmisen välillä. (THL 2020)

Covid-19 on levinnyt maailmanlaajuisesti ja 11.3.2020 Maailman terveysjärjestö WHO julisti sen maailmanlaajuisesti pandemiaksi. Oireet ovat suurimmalla osalla lieviä ja esimerkiksi Suomessa, vain hieman yli 3 % sairastaneista on kuollut. (Terveyskirjasto 2020)

Koronaviruksella on ollut suuri vaikutus yksilöihin, yhteiskuntaan ja yritystoimintaan. Maailmanlaajuisesti yrityksiä on suljettu, toimitusketjut häiriintyvät ja tuotteista, sekä työvoimasta on pulaa. Tämä on aiheuttanut suuria muutoksia yrityskulttuureissa ja yritysten onkin täytynyt muuttaa liiketoiminnan strategioitaan pandemian kohdatessa. (EY 2020)

Tilitoimistoissa pandemia aiheutti suuria muutoksia ja sähköiset taloushallinnon ohjelmistot tilitoimistoissa mahdollistivat siirtymisen etätöihin. Useilla toimistoilla

siirryttiin kokonaan pois toimipisteiltä ja toimintatapoja piti päivittää. Aineistojen käsittelyyn tehtiin poikkeusjärjestelmiä, jotta työskentely sujui etänä. Suurin vaikutus pandemialla oli kuitenkin asiakkaiden liiketoimissa. Monelle alalle tiukat rajoitukset olivat kohtalokkaita ja yrityksiä jouduttiin hakemaan konkurssiin.

Pandemia oli konkreettinen suuri muutostilanne, joka vaikutti vahvasti kaikilla toimialoilla. Monelle toimialalle tämä aiheutti paljon haittaa muun muassa taloudellisesti ja yritykset joutuvat kärsimään seurauksista vielä pidemmän aikaa. Tämä on myös antanut oivan tilausuuden oppia, miten yritys on valmistautunut muutokseen ja kuinka jatkossa tilanteissa osataan toimia.

## **5 Tutkimuksen toteutus ja tulokset**

Tutkimus on toteutettu yhteistyössä toimeksiantoyrityksen Rantalainen Lahti Oy Joensuun kanssa. Valitsin kyseisen aiheen, sillä tilanne oli hyvin ainutlaatuinen kaikille ja ratkaisuja jouduttiin tekemään nopealla aikataululla. Oli mielenkiintoista toteuttaa tutkimus tilanteesta, mihin kukaan ei osannut varautua. Tämän kautta myös selvisi, missä valmiudessa yrityksessä oltiin erikoistilanteessa.

### **5.1 Tutkimuksen tavoitteet**

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää covid-19 vaikutus työskentelyyn sekä toimintatapoihin toimeksiantoyrityksessä. Muutos oli vahvasti läsnä tilitoimistossa, kun toimintatapoihin tuli uusia suuntaviivoja.

Etätyötä ja sen tuomaa luottamuskysymystä, sekä työhyvinvointia käsiteltiin myös tutkimuksessa. Toimeksiantoyrityksessä on eri työtehtävien omaavia työntekijöitä, joten tuloksia oli tarkoitus kartoittaa eri näkökulmista. Kaikilla työtehtävät tai työtavat eivät muuttuneet samalla tavalla, joten oletamus oli, että tämä näkyy myös tutkimuksen sisällössä.

Tutkimuksella haluttiin myös eritoten selvittää, minkälaisia ajatuksia on herännyt muutostilanteen aikana ja varsinkin sitä minkälaisia tuntemuksia henkisen

hyvinvoinnin puolella tilanne aiheutti. Koska pandemia-aikaa on jo eletty tovi ja ajatukseen etätöistä on totuttu, selvitettiin tutkimuksessa myös tulevaisuuden ajatuksia etätöiden suhteen. Tutkimuksessa painottui etätyö ja työhyvinvointi, sillä ne olivat korona-aikana kaiken keskiössä.

Opinnäytetyö on rajattu koskemaan vain yhtä toimeksiantoyrityksen toimipistettä ja mukana tutkimuksessa oli kirjanpitäjiä, palkanlaskijoita sekä sovellustukityöntekijöitä. Koska muutostilanne oli nopea, oli myös hyvä tarkastella sitä, kuinka nopea muutos vaikutti työhyvinvointiin ja kuinka tilanteeseen reagoitiin.

## 5.2 Tutkimusmenetelmät

Kyseessä on tutkimuksellinen opinnäytetyö ja tutkimusmenetelmänä on käytetty kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta. Alkuun opinnäytetyössä käydään läpi teoriaosuutta, joka kertoo laajasti taloushallinnosta, muutostilanteesta, työhyvinvoinnista, digitalisoitumisesta ja etätyöstä, sekä siitä miten nämä kaikki ovat kytköksissä toisiinsa. Lopuksi avataan tutkimuksen tulokset ja ne analysoidaan. Opinnäytetyössä käytettiin sähköistä kyselylomaketta, jonka avulla kerättiin riittävä määrä vastauksia. Tutkimuksessa haluttiin selvittää prosentuaalisesti määriä ja sitä, kuinka mielipiteet jakautuivat.

Kvantitatiivinen tutkimus, eli toiselta nimeltään määrällinen tutkimus, selvittää lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. (Heikkilä 2008, 16) Tutkimusprosessi voidaan jakaa viiteen vaiheeseen; ideataso, sitoutuminen, toteuttaminen, kirjoittaminen ja tiedottaminen. Tutkimus lähtee liikkeelle tutkimuksen tarpeesta ja siitä mitä aihepiiriä tutkimus käsittelee. Perustana on siis tutkimusongelma ja siitä määritelty tutkimuskysymys. (Vilka 2005, 42–45)

Kvantitatiivinen tutkimus perustuu mittaamiseen, jonka avulla saadaan analysoitavaa havaintoaineistoa. Tilastollisia tunnuslukuja pyritään selittämään numeraalisella aineistolla. Muuttujien väliset riippuvuudet, ilmiöiden selittäminen, sekä kehityksen ennustaminen voi myös olla analyysin kohde. Aineistoja analysoidaan erilaisilla ohjelmilla, esimerkiksi SPSS, ja jotta tutkimus on luotettava, tutkimusaineiston on oltavaa riittävän suuri. (Vilpas 2022)

Määrällistä tutkimusta tehdessä on valittavissa erilaisia tiedonkeräämistapoja kuten kyselylomake, systemaattinen havainnointi tai valmiiden rekisterien ja tilastojen käyttö. Nykyään kyselylomake lähetetään usein sähköpostilla tai muuten internetin välityksellä ja paras lopputulos saadaan, kun perusjoukko on riittävän suuri ja kaikilla on yhtäläinen mahdollisuus vastata kysymykseen. (Vilkkä 2005, 74–75)

Määrällinen tutkimus vastaa esimerkiksi kysymykseen missä määrin ja kuinka paljon ja edellytyksenä tutkimukselle on, että kohde on mitattavissa, jotta numeroilla voidaan kuvailla opinnäytetyön aihepiiriä. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 58)

### **5.3 Tutkimusaineiston hankinta**

Kyselytutkimuksen aineisto kerättiin toimeksiantajan työntekijöiltä Webropol-ohjelmalla marraskuussa 2021. Työntekijöiden joukossa oli eri työtehtävissä toimivia, joten tuloksia hankittiin eri näkökulmista. Kaikille esitettiin kyselyssä samat kysymykset anonyymina, joten vastanneiden henkilöllisyys pysyi salattuna.

Tiedonkeruumenetelmänä käytettiin kyselylomaketta, joka oli helposti kaikkien saatavilla. Vastauksia haluttiin mahdollisimman paljo, joten tavoitteena oli laatia kysely, joka olisi mahdollisimman helposti vastattavissa, vastaajien kiireellisten aikataulujen vuoksi. Kysely, joka sisälsi 10 mielipidekysymystä, lähetettiin sähköpostitse vastaajille.

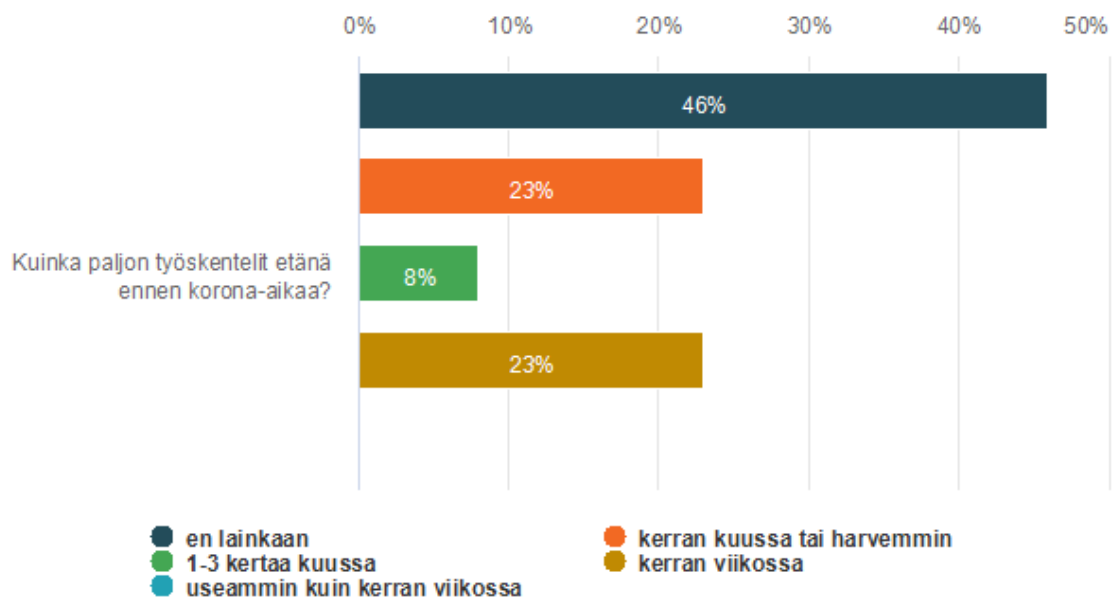
Käytössä oli Webropol-kysely, joka keräsi kaikki tulokset yhteen, ja muodosti raportin kyselyn vastauksista. Raportointityökalun avulla pystyi käymään kysymyskohtaisesti dataa läpi ja aineistoa oli helppo analysoida. Ohjelmasta sai myös suoraan tiedon vastanneiden määrästä.

### **5.4 Tutkimustulokset**

Tutkimuksessa käytetyt kysymykset löytyvät liitteestä. Alussa kysymyksissä käyn läpi etätyön määrää. Tämän jälkeen keskitytään työntekijöiden kokemuksiin tuntemuksiin pandemian aikana ja lopuksi käyn läpi työhyvinvointia työpaikalla.

Kyselyn kolmessa ensimmäisessä kysymyksessä selvitettiin pandemian vaikutusta etätyön määrään ennen koronaa, koronan aikana sekä tulevaisuudessa.

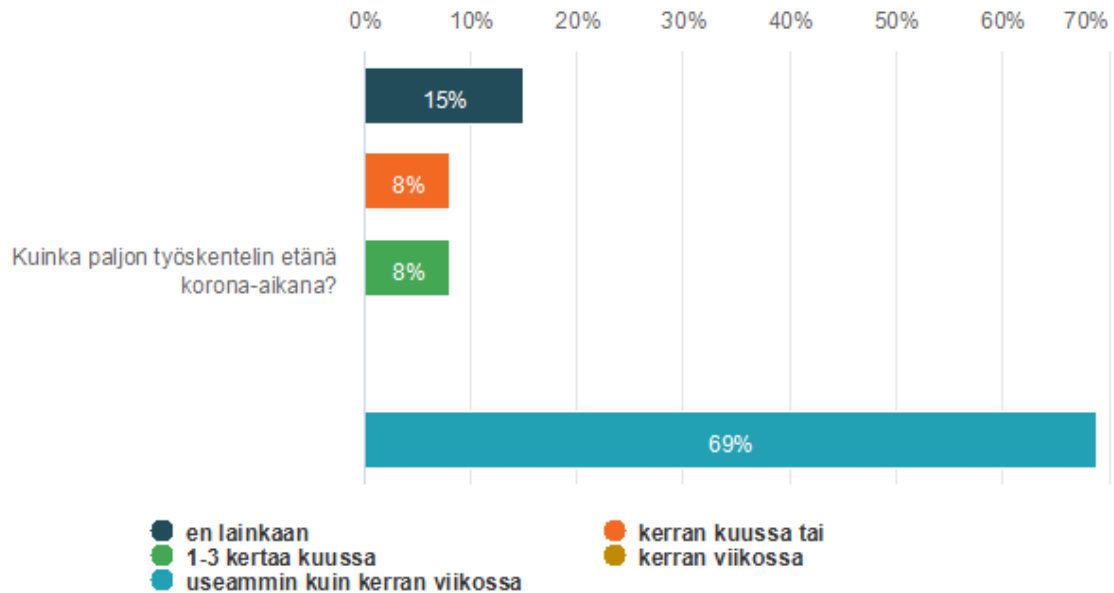
Kysymys 1: ”Kuinka paljon työskentelit etänä ennen korona-aikaa?”



Kuvio 4. Etätyön määrä ennen koronaa

Toimeksiantoyrityksessä etätyön mahdollisuus oli jo ennen pandemian puhkeamista. Kuten kuviosta 4 käy ilmi, lähes puolet vastanneista eivät työskennelleet etänä lainkaan ennen koronaa. Muutaman kerran kuukaudessa tai kerran viikossa työskenteleviä sen sijaan oli muutamia. Tätä useammin ei kukaan tehnyt etätöitä. (Kuvio 8.)

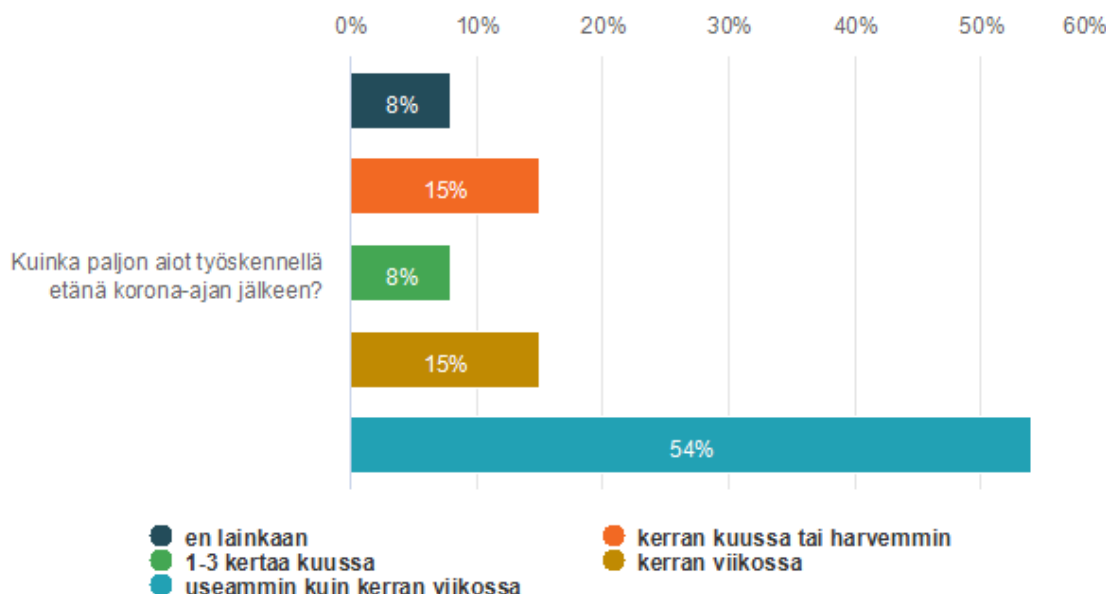
Kysymys 2: ”Kuinka paljon työskentelit etänä korona-aikana?”. Covid-19 aikaan työntekijöitä suositeltiin siirtymään etätöihin, mutta oli myös sääntö, jonka mukaan toimistolla tuli aina olla joku tavoitettava vastaanottamassa asiakkaita.



Kuvio 5. Etätöön määrä korona-aikana.

Kuten kuviosta 5 voi nähdä, muutos oli radikaali verrattuna ensimmäiseen kysymykseen. Tämä selittyy pitkälti toimeksiantoyrityksen etätösuosituksella, joka tuli voimaan hyvin pian pandemian puhkeamisen myötä. Lähes kaikki siirtyivät etäkonttorille, mutta muutama työntekijä pysyi toimistolla läpi korona-ajan. Toimistolla oli myös niitä, jotka eivät siirtyneet etätöihin kuten kuviosta näkee. He olivat vapaaehtoisesti toimistolla vastaanottamassa mahdollisia asiakkaita.

Kysymys 3: ”Kuinka paljon aiot työskennellä etänä korona-ajan jälkeen?”. Etätöitä on varmasti mahdollista jatkaa monella toimialalla, jos varsinaista läsnäoloa toimistolla ei tarvitse. Tämä pätee hyvin tilitoimistoon ja tulevaisuudessa moni varmasti jatkaa etätöitä jollakin tasolla.



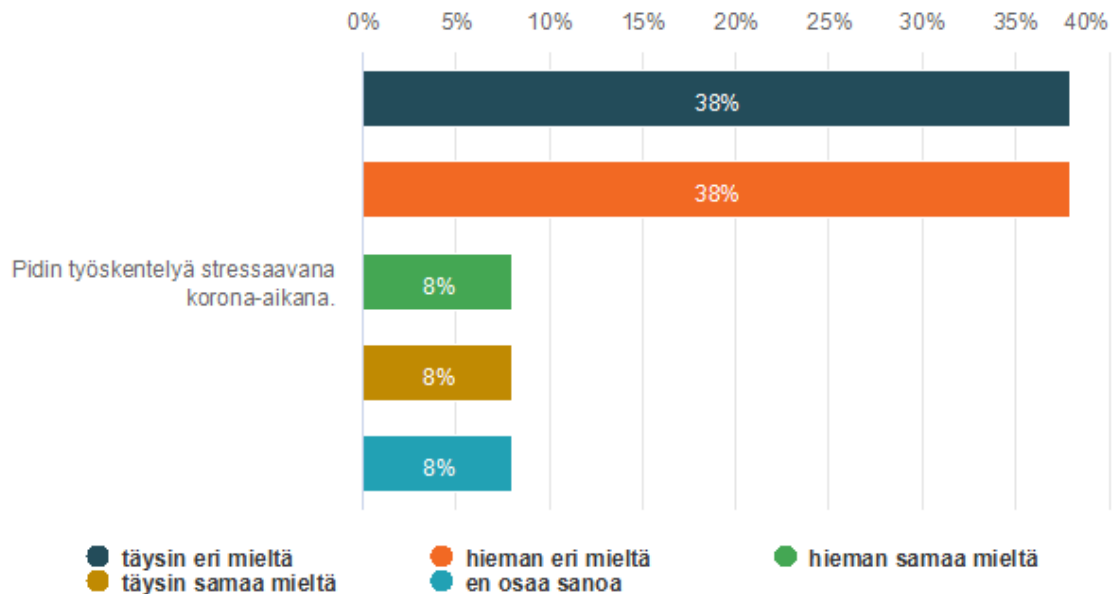
Kuvio 6. Etätöyön määrä korona-ajan jälkeen.

Kuviossa 6 tulee hyvin esille työntekijöiden ajatukset etätöystä. Korona-ajan käsitys oli kyselyn aikana hieman häilyvä, sillä moni vastaajista koki, että tilanne oli jo hellittänyt. Näin ollen kolmannen kysymyksen vastaukset osittain kuvaavat nykyhetkeä. Tulokset ovat jakautuneet tasaisemmin, koska moni on löytänyt itselleen sopivan tavan yhdistää etä- ja lähityöskentely.

Tulosten myötä näyttää siis siltä, että pandemia muutti radikaalisti etätöyökäyttämistä toimeksiantoyrityksessä. Koronan jälkeen yli 50 % työntekijöistä aikoo työskennellä etänä. Toimistoilla siirrytäänkin hiljalleen hybridimalliin, joka tarkoittaa etä- ja lähityöskentelyn yhdistämistä. Tulevaisuudessa tämä myös muuttaa varmasti toimistokäytäntöä, sillä suurille toimistoille ei välttämättä ole kysyntää, jos suurin osa työntekijöistä tekee jatkuvasti etätöitä.

Työskentelytavan jälkeen kyselyssä siirryttiin enemmän siihen, minkälaisia tuntemuksia henkilöstössä koettiin. Aiheuttiko uusi ja monille haasteellinen ajanjakso stressiä ja saatiinko tarpeeksi tukea korona-aikana.

Kysymys 4: "Pidin työskentelyä stressaavana korona-aikana".



Kuvio 7. Stressin määrä korona aikana.

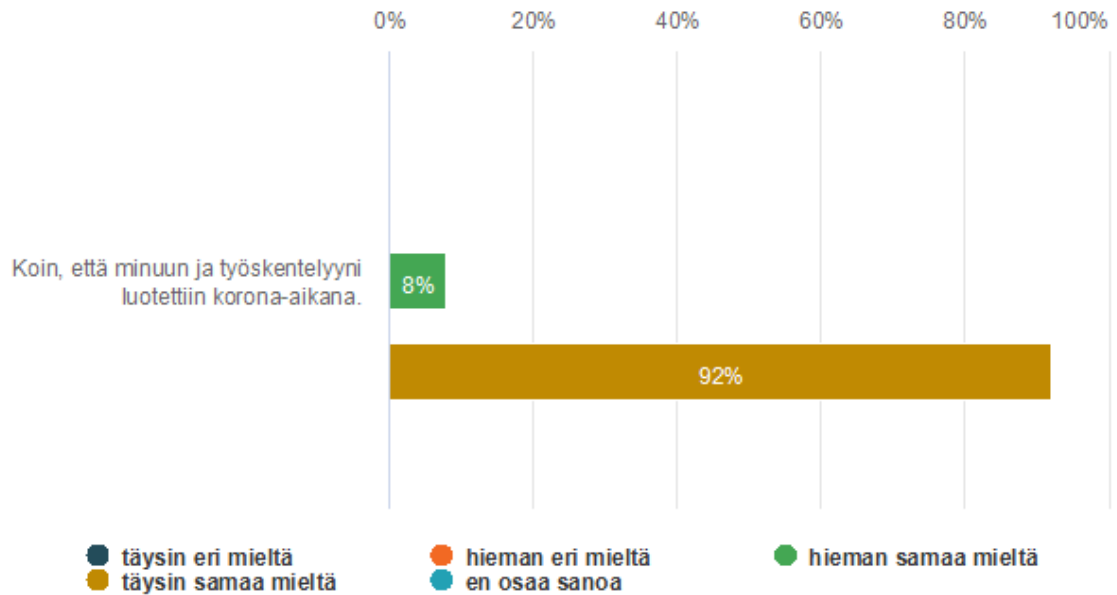
Ajatuksena oli, että moni kokee uudet tilanteet usein stressaavina. Kuten kuviosta 7 voi huomata, vastaajista 76 % ei kokenut ollenkaan stressiä, tai vain vähän. Toki muutamalle tilanne oli vaikea, mutta pääpaino vastauksissa oli selkeästi positiivinen sillä stressiä koettiin vähän. Vain muutama vastaajista koki olonsa täysin tai hieman stressaantuneeksi. Tämä antaa osviittaa siitä, että koronan aiheuttama muutostilanne hoidettiin työpaikalla niin, ettei työstressiä kertynyt.

Kysymys 5: "Koin, että minuun ja työskentelyyni luotettiin korona-aikana".

Kysymys pohjautui pitkälti siihen, että korona-aikana tehtiin paljon etätöitä, kuten aikaisemmat kysymykset kertovatkin.

Korona-aikana monella työpaikalla kysymykseksi nousi nimenomaa työnantajan luottamussuhde työntekijää kohtaan. Kun etätöitä tehdään, ei esihenkilö tai muu johdossa toimiva tiedä miten töitä etätoimistolla tehdään. Työpaikoilla koronan aikaan tämä saattoi aiheuttaa epäluottamusta siitä, että ei luotettu työntekijöiden tekevän töitä.

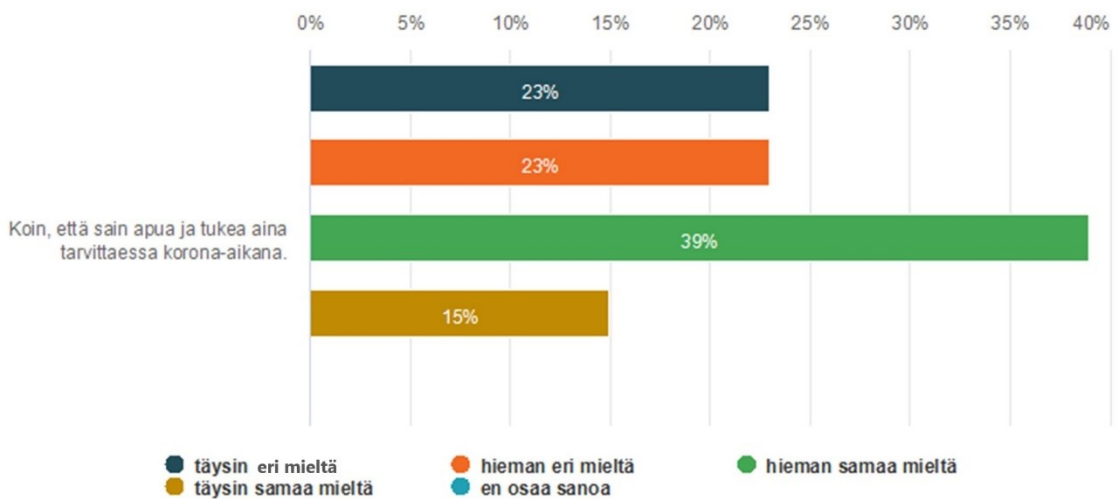




Kuvio 8. Luottamus korona-aikana.

Tulosten perusteella ainoastaan yksi vastaajista koki olevan hieman samaa mieltä, mutta muut olivat täysin samaa mieltä siitä, että työskentelyyn luotettiin. Tämä on tärkeä huomio, sillä luottamus työpaikalla on yksi tärkein asia.

Kysymys 6: ”Koin, että sain apua ja tukea aina tarvittaessa korona-aikana” pohjautui ajatukseen, että varsinkin etätoimistolla jää herkästi yksin ongelmien kanssa.

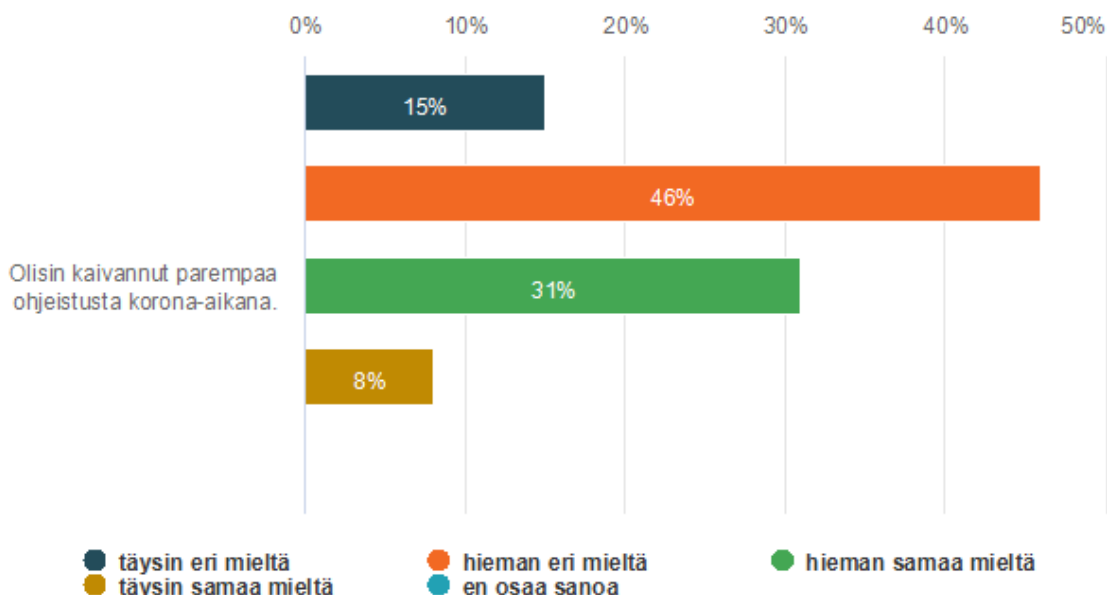


Kuvio 9. Apu ja tuki korona aikana.

Kuviosta 9 käy ilmi, että vastaukset tämän kysymyksen osalta jakautuivat laajemmin. Suurin osa vastaajista, eli 54 % oli hieman samaa mieltä väitteen suhteen, että apua ja tukea saatiin riittävästi. Noin puolet vastaajista, 46 %, kuitenkin kokivat päinvastaisia tuntemuksia, mikä kertoo siitä, että parantamisen varaa tuen antamisessa olisi ollut.

Uusi tilanne oli haastava kaikille ja tulosten jakaantumisesta kertoo varmasti myös työtilanne ja -tehtävät. Joillakin vastaajista koronan aiheuttama muutos ei kuitenkaan varsinaisesti muuttanut työtä mitenkään, sillä osa työskenteli jo etänä ennen koronaa, koska työtehtävät mahdollistivat sen. Näin muutostilanne ei ollut niin suuri.

Kysymys 7: ”Olisin kaivannut parempaa ohjeistusta korona-aikana” viittaa hieman edelliseen. Koska etätoimistolla oltiin paljon ja tilanteet muuttuivat, oli myös ohjeistuksen oltava ajan tasalla.



Kuvio 10. Ohjeistus korona-aikana.

Vastanneista 61 % oli sitä mieltä, että ohjeistus oli riittävää eikä sitä kaivattu lisää. Koronatilanne työpaikalla toi kuitenkin paljon uusia ohjeistuksia ja ongelmaksi muodostuikin niiden paljous, sekä se että, niitä päivitettiin jatkuvasti. Tämä aiheuttikin työyhteisössä pientä epätietoisuutta. 39 % kyselyyn vastanneista koki, että ohjeistus sakkasi.

Taloushallinnon aloilla onkin jo pitkään eletty valtavan muutoksen alla, joten on ymmärrettävää, että jälleen uusi muutostilanne aiheutti epätietoisuutta. Koronan tuomiin muutoksiin ei pystytty reagoimaan niin nopealla aikataululla, kuin olisi ollut tarve. Kirjanpitäjän ja palkanlaskijan työ on kovin hektistä ja sitä on tehtävä jatkuvasti muutoksista huolimatta. Varsinkin etätyö aiheutti taloushallinnon alalla paljon sääntelyä. Alalla käsitellään paljon arkaluontoisia tietoja, ja niiden käsittely kotona aiheuttaa aina tietoturvallisuusriskejä. Aineiston käsittelyyn annettiinkin paljon sääntöjä korona-aikana, mutta ohjeistus oli paikoittain epäselvää. Toinen merkittävä sääntö oli asiakastapaamisten minimoiminen.

Kyselyn viimeinen osio käsitteli työhyvinvointia ja sen muutosta. Työhyvinvointi on aina ollut yksi tärkein osa-alue yrityksissä, vaikka siitä huolehtiminen ei aina toimikaan. Koko opinnäytetyö ja tutkimus kytkeytyy työhyvinvointiin ja siihen vaikuttaviin tekijöihin. Koronaviruksen aiheuttamalla muutostilanteella oli tutkitusti suuria vaikutuksia työhyvinvointiin, ja sen vuoksi kyselyyn valikoitui myös aiheeseen liittyviä kysymyksiä.

Kysymys 8: "Millä asteikolla työhyvinvointi oli ennen koronaa?" liittyi työhyvinvoinnin yleisarvioon ennen koronaa, ja tarkoitus oli selvittää, oliko siinä puutteita jo aikaisemmin.

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Summa
5,0	9,0	7,2	93,0

Taulukko 2. Työhyvinvointi ennen koronaa.

Kuten taulukosta numero 2 on luettavissa, keskiarvo oli asteikolla 7,2. Tämä kertoo hyvästä työhyvinvoinnista, mutta parannettavaa olisi huomattavasti. Minimiarvoksi kyselyssä on kuitenkin vastattu asteikko 5, mikä kieli erittäin huolestuttavasta tasosta jo ennen koronaa. Tässäkin kysymyksessä, kuten monessa aikaisemmassa, vastaukset ovat jakaantuneet laajasti. Kuten jo teoriaosuudessa käy ilmi, ihmiset kokevat tilanteita eri tavoin työyhteisössä.

Kohdeyrityksessä tuloksiin vaikuttaa vahvasti työntekijöiden työtilanne. Työt ovat jakaantuneet hieman epätasaisesti, mikä aiheuttaa osalle työntekijöistä paljon vaativampaa työtä, joka lisää työkuormitusta.

Kysymys 9: ”Millä asteikolla työhyvinvointi oli korona-aikana?”. Tässä haluttiin vertailutietoa edelliseen kysymykseen, jotta selvitetään vaikuttiko covid-19 työhyvinvointiin.

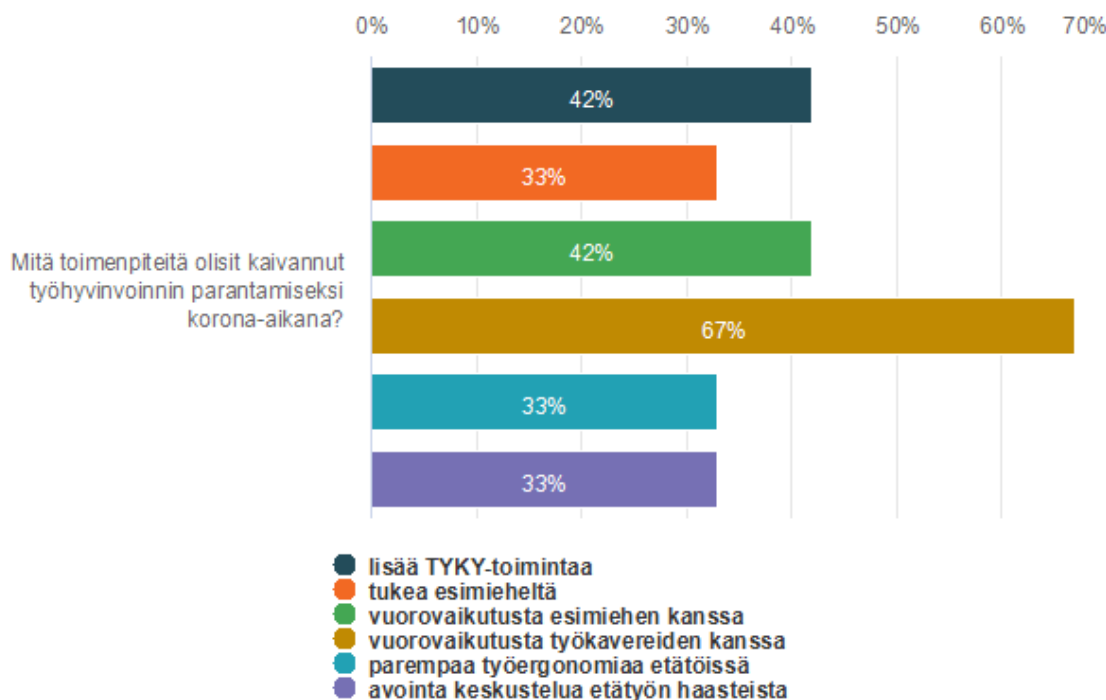
Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Summa
5,0	8,0	6,9	90,0

Taulukko 3. Työhyvinvointi korona-aikana.

Odotettavissa oli kyselyn edellisten vastausten perusteella, että työhyvinvoinnin aste olisi alhaisemmalla tasolla kuin, mitä tulokset lopulta olivat. Kuten taulukosta numero 3 on nähtävissä keskiarvo on laskenut vain 0,3:lla asteella. Minimiarvo on pysynyt samana, mutta maksimiarvo on laskenut yhdellä asteella. Tulosten perusteella työhyvinvoinnissa ei ole koettu suurta laskua, mutta keskiarvo ei ole kovin kiitettävällä tasolla.

Tämä pohjalta voi tulkita, ettei työhyvinvoinnin taso ole ollut oikealla suunnalla yrityksessä aikaisemminkaan, eikä tällöin koronan vaikutus ollut suuri.

Viimeinen kysymys oli ”Mitä toimenpiteitä olisit kaivannut työhyvinvoinnin parantamiseksi korona-aikana?”. Tarkoitus oli selvittää mitä toimenpiteitä työhyvinvoinnin parantamiseksi työyhteisössä olisi kaivattu. Valittavia vaihtoehtoja oli kuusi: lisää TYKY-toimintaa, tukea esimieheltä, vuorovaikutusta esimiehen ja työkavereiden kanssa, parempaa työergonomiaa, sekä avointa keskustelua etätyön haasteista.



Kuva 11. Toimenpiteet työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Raportin perusteella esitettyjä toimenpiteitä olisi kaivattu. 67 % vastanneista olisi kaivannut vuorovaikutusta muiden työntekijöiden kanssa. Etätöihin siirtyminen vaikutti todella paljon työyhteisön yhteiseen aikaan ja sosiaalisuuteen. Monet ovat tehneet etätöitä jatkuvasti pandemian puhjettua, ja tällä on vahva yhteys yksinolon tunteeseen. Korona-aikana olisi pitänyt keksiä enemmän yhteydenpitotapoja työkavereiden kesken.

Myös esimiehen kanssa vuorovaikutus jäi vähäiseksi ja 42 % vastanneista kaipasi sitä lisää. Etätyöskentely aiheutti myös tässä haasteita, sillä kahdenkeskeisiä kehityskeskusteluja oli vaikeampi järjestää kasvotusten, eikä esimerkiksi Teams-palaveri aja samaa asiaa. Samaan tulokseen päädyttiin myös TYKY-toiminnan suhteen. Työkyvyn ylläpitoa oli vaikeampi järjestää, sillä koronan myötä oli paljon rajoituksia. Moni työntekijä ei myöskään ollut halukas osallistumaan yhteisiin tapahtumiin ja tämän vuoksi ne jätettiin lähes kokonaan pois.

33 % prosenttia oli myös sitä mieltä, että esimiehen tukea olisi kaivattu, ergonomia etäpisteellä olisi voinut olla parempi, sekä avointa keskustelua etätöiden haasteista olisi voinut olla enemmän.

## 6 Johtopäätökset ja pohdinta

### 6.1 Tutkimuksen johtopäätökset

Tutkimustulosten perusteella jatkossakin yrityksissä pitää yhä enemmän kiinnittää huomiota työhyvinvointiin, digitalisoitumiseen ja etätyön haasteisiin, sillä muutos yrityskulttuurissa on jatkuvaa ja kuka tietää onko seuraava pandemia jo nurkan takana. Maailma muuttuu jatkuvasti monella tapaa, ja jotta yrityksissä pysytään muutoksessa mukana, on näitä asioita käytävä jatkuvalla syötöllä läpi. Tutkimuksen kohdejoukko oli hyvin rajallinen, joten tuloksen antavat vain pienen kuvan siitä mitä ajatuksia tiloimistoalalla heräsi.

Kuten teorian ja tutkimustulosten perusteella voi sanoa, on etätyö tullut jäädäkseen. Pandemia aika osoitti sen, että on useampi työ, jota voi harjoittaa myös etäältä käsin, kun työkalut ovat kunnossa. Ennen koronaa monilla työpaikoilla vallitsi ajatus siitä, ettei etänä ole mahdollista tehdä töitä, mutta pakon edessä tämä kuitenkin onnistui. Tämä kertoo myös eräänlaisesta luottamuspulasta ja siitä ettei etätyömahdollisuutta ole haluttu edes kokeilla. Tutkimuskin antoi osviittaa siitä, että yli puolet ovat halukkaita työskentelemään etänä useamman kerran viikossa. Nyt kun työpisteet on laitettu kuntoon, ja ergonomiasta huolehditaan hyvin, on toimisto-olosuhteet saatu vietyä kotiin. Toki ongelmaksi nousee yksinolo ja sosiaaliset puutteet. Myös tätä seikkaa käsiteltiin teoriaosuudessa, sekä tutkimuksessa.

Tutkimuksen johtopäätöksenä voi todeta, että muutostilanne vaikutti selkeästi työskentelyyn, mutta työntekijät kokivat tilanteen eri tavoin. Suurimpia yhtäläisyyksiä nähtiin nimenomaa etätyön määrässä. Ennen koronaa etätyö jakautui hyvin tasaisesti, mutta korona-aikana lähes kaikki tekivät vähintään yhden päivän viikossa etäkonttorilla. Lähes kaikki kyselyyn vastanneista myös koki vahvaa luottoa korona-aikana, joten etätöihin siirryttäessä ei työyhteisössä vallinnut luottamuspulaa. Työyhteisö on hyvin avoin, joten tällä voi olla positiivinen vaikutus tuloksiin. Tämä on mielestäni äärimmäisen tärkeä havainto, sillä monilla työpaikoilla ongelmaksi on muodostunut epäluottamus siitä, kuinka töitä toimiston ulkopuolella tehdään, kun ei olla esimiehen valvovan silmän alla.

Ohjeistukseen ja yleiseen apuun kokonaisuudessaan taas olisi hieman kaivattu parannusta tutkimuksen perusteella. Tässä ehkä ongelmaksi muodostui myös esimiehen epätietoisuus asiasta, eikä täten löydetty oikeita työkaluja tilanteeseen. Mielestäni tämä on inhimillistä, sillä tilanne tuli yllättäen, eikä aikaa asioiden järjestelyyn ollut varsinkaan aluksi. Moni vastaajista kuitenkin koki pidemmän ajankin jälkeen, että apu ja tuki oli vajavaista, joten olisi ollut tärkeä käydä asioida läpi tilanteen rauhoituttua. Tutkimuksen perusteella ohjeistus kuitenkin suurimmilta osin koettiin hyväksi, joten vika oli muissa asioissa.

Kuten viimeisen kysymyksen vastaukset kertovat, oli lopulta monia asioita, joita olisi kaivattu lisää. Vuorovaikutuksen puute nousi korkeimmaksi puutteeksi. Vuorovaikutusta kaivattiin lisää niin työkavereiden, kuin esimiehenkin kanssa. Työyhteisö oli korona-aikana hyvin jakautunut, osa oli toimistolla ja monet taas jatkuvasti etänä. Tämän takia vuorovaikutusta työkavereiden kesken ei välttämättä ollut lainkaan. Tutkimuksen tulokset viittaavat mielestäni hyvin yhteen etätyön suurimpaan ongelmaan, eli siihen että moni kokee sen yksinäiseksi. Tietokoneen välinen keskustelu ei ole sama asia kuin sosiaalinen tilanne kasvotusten.

Yhteenvedona voisi todeta, että koronaviruksella todella oli paljon vaikutusta työskentelytapoihin ja tuntemuksiin, mutta ne käsiteltiin työyhteisössä hyvin, eikä muutos tämän vuoksi aiheuttanut suuria haasteita. Muutokset ovat kuitenkin jatkuvia, joten näihin tuloksiin ei pitäisi turvautua.

## **6.2 Luotettavuus ja eettisyys**

Tarkoituksena on etsiä luotettavaa tietoa noudattaen eettisiä menetelmiä, sekä olla plagioimatta kenenkään muun tutkimusta tai tietoa. Sitoudun opinnäyteydessäni noudattamaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimaa ohjeistusta hyvästä tieteellisestä käytännöstä (TENK 2012).

Tieteellinen tutkimus on eettisesti hyväksyttävää ja luotettavaa, jos tutkimus on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla (TENK 2012).

On paljon asioita, joita tulee ottaa huomioon tutkimuksen luotettavuuteen. Kuten aikaisemmin todettiin, työntekijöillä on erilainen tausta ja eri työtehtävät. Tämä aiheuttaa paljon erilaista näkemystä ja tulokset jakautuvat tämän mukaan. Pidän tutkimusta kuitenkin luotettavana, koska kaikki työskentelevät samassa työyhteisössä ja jakavat keskenään paljon tietoa.

Tutkimuksen tulokset on otettu suoraan kyselyn raportointityökalusta, joten näitä voidaan pitää täysin luotettavina. Kyselyyn on voinut vastata vain henkilökohtaisella sähköpostilinkillä. Vastausprosentti oli 81,25 %, joten voidaan todeta, että tutkimusmenetelmä osoittautui hyväksi. Tuloksia saatiin hyvä määrä, jonka perusteella voi tehdä johtopäätöksen siitä, että tutkimustulokset todella vastaavat tilannetta kohdeyrityksessä.

### **6.3 Pohdinta**

Mielestäni opinnäytetyön toteutus ja saadut tulokset vastasivat hyvin tietoperustaa. Asiat, joita teoriaosuus käsitteli, kuten työhyvinvointi ja etätyö, olivat myös tutkimuksen keskiössä ja saadut tulokset olivat hyvin samankaltaisia, kun teoria antoi odottaa. Keskiössä oli etätyön tuomat haasteet nimenomaan työhyvinvoinnin kannalta ja kuten tulokset kertoivat, moni kokikin haasteita tässä.

Onnistuin mielestäni opinnäytetyön tavoitteessani hyvin. Tutkimus antoi hyvän kuvan siitä, miten koronapandemian vaikutus näkyi työyhteisössä ja se oli työn tavoite. Opinnäytetyön otanta olisi voinut olla suurempi, jotta olisi saatu parempi kuva todellisesta tilanteesta työyhteisöissä. Koska tutkimus tehtiin vai pienelle ryhmälle, ei sen tulosta voi pitää täysin vertailukelpoisena. Uskon kuitenkin, että tulokset olisivat olleet samanlaisia myös isommalla tutkimusryhmällä, sillä asiat, joita tutkimus käsitteli, ovat olleet paljon esillä muutostilanteiden yhteydessä. Tutkimusmenetelmäksi valikoitunut kysely, oli mielestäni hyvä valinta tutkimuksen toteuttamiseen.

Mielestäni tutkimuksen ja koko opinnäytetyön aihe on todella tärkeä, ja uskon että tulevaisuudessa muutostilanteita tutkitaan yhä enemmän, koska muutoksesta on tullut niin suuri osa työelämää. On siis tärkeää havaita miten



jatkuva muutos vaikuttaa työyhteisöissä. Omaa tutkimustanikin olisi helppo laajentaa paljoin suuremmalle joukolle ja muokata, ei vain koskemaan koronapandemiaa, vaan yleistä muutosta.

## Lähteet

- Akava. 2019. Etättyö. <https://akava.fi/tietoa-tyosta/etatyo/>. 4.11.2021.
- Docendum. 2022. Työhyvinvoinnin tekijät. <https://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>
- Duodecim. Terveyskirjasto. 2021. Uusi koronavirus (COVID-19). [https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk01257](https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01257). 22.05.2021
- EY. 2020. Millaisia vaikutuksia COVID-19-pandemiolla on yritysten tuloksetekoon ja selviytymiseen. [https://www.ey.com/fi\\_fi/strategy-transactions/companies-can-reshape-results-and-plan-for-covid-19-recovery](https://www.ey.com/fi_fi/strategy-transactions/companies-can-reshape-results-and-plan-for-covid-19-recovery). 19.11.2021.
- FabricAI. Kirjanpito digimyllerryksessä. <https://fabricai.fi/kirjanpito-digimyllerryksessa/>.28.10.2021
- Havunen, R.& Lavikkala, A. 2010. Ongelmia ratkova esimies. Hämeenlinna. Talentum Media Oy.
- Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki. Edita Prima Oy.
- Honkanen, H. 2006. Muutoksen agentit. Helsinki. Edita Prima Oy. [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).23.10.2021.
- Kaarlejärvi, S. 2020. Muutos ajaa taluspäätäjät koneen äärestä ihmisten pariin – Viisi taloushallinnon megatrendiä 2020-luvulla. 21.2.2022. <https://www.efima.com/blogi/viisi-taloushallinnon-megatrendia-2020-luvulla>
- KPMG. 2017. Digitalisation in Accounting. <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/de/pdf/Themen/2017/digitalisation-in-accounting-en-2017-KPMG.pdf>.28.10.2021
- Lahti, S. & Salminen, T. 2014. Digitaalinen taloushallinto. Sanoma Pro Oy.
- Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki. Talentum Pro.
- Manka, M. 2022. Työhyvinvoinnin tekijät. <https://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>.18.03.2022
- Martola, U & Santala, R. 1997. Liiketoimintaprosessit. Porvoo: WSOY.
- Mattila, V. 2021. Taloushallinnon työ ja tulevaisuus: Näkökulma numeroista laajempaan asiakasymmärrykseen. 21.2.2021. <https://tilisanomat.fi/koulutusliite/taloushallinnon-tyo-ja-tulevaisuus-nakokulma-numeroista-laajempaan-asiakasymmarrykseen>
- Ohtala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Juva: WSOY.
- Our World in Data. 2021. <https://github.com/owid/covid-19-data/blob/master/public/data/vaccinations/vaccinations.csv>
- Pirinen, H. 2014. Esimies muutoksen johtajana. Helsinki. Talentum Media Oy.
- Pwc. 2021. Tulevaisuuden taloushallinto. <https://www.pwc.fi/fi/julkaisut/tulevaisuuden-taloushallinto.html>
- Rantalainen Yhtiöt. 2021a. <https://www.rantalainen.fi/meista/tunnusluvut/>
- Rantalainen Yhtiöt. 2021b. Sähköinen taloushallinto. <https://www.rantalainen.fi/taloushallinto/sahkoinen-taloushallinto/>. 28.10.2021
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2021. Koronavirus COVID-19. <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/taudit-ja-torjunta/taudit-ja-taudinaiheuttajat-a-o/koronavirus-covid-19>. 22.05.2021
- Tilastokeskus. 2021. Talouden tilannekuva. <http://www.stat.fi/ajk/koronavirus/koronavirus-ajankohtaista->

- tilastotietoa/miten-vaikutukset-nakyvat-tilastoissa/talouden-tilannekuva.31.08.2021
- Tilisanomat. 2021. Taloushallinnon digitalisaatio Suomessa. <https://tilisanomat.fi/taloushallinnon-erityispiirteet/taloushallinnon-digitalisaatio-suomessa>. 24.11.2021
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2002. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen. <http://www.pro.tsv.fi/tenk/htkfi.pdf>.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2019. Taloushallintoalan toimialaraportti 2019. <https://tem.fi/julkaisu?pubid=URN:ISBN:978-952-327-453-2>
- Työsuojelu. 2021. Etätyö. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo> 4.11.2021.
- Työterveyslaitos. 2021. Joustava työaika. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/joustava-tyoaika/>. 05.11.2021.
- Työterveyslaitos. 2021. Ohje etätyön tekemisen tueksi. <https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-etatyohon>. 05.11.2021
- Työturvallisuuskeskus. 2013. Työhyvinvointi muutostilanteissa. [https://ttk.fi/files/4678/tyohyvinvointi\\_muutostilanteissa.pdf](https://ttk.fi/files/4678/tyohyvinvointi_muutostilanteissa.pdf).23.10.2021
- Valtioneuvosto. 2019. Taloushallintoalan toimialaraportti. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161842/TEM\\_2019\\_50\\_R.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161842/TEM_2019_50_R.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vartiainen, M., Lönnblad, J., Balk, A. & Jalonen, K. 2005. Mobiilin työn haasteet. Helsinki. Hakapaino Oy.
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Keuruu. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Vilpas, P. 2022. Ohjeita kvantitatiiviseen tutkimukseen. 21.2.2022. <https://docplayer.fi/503447-Ohjeita-kvantitatiiviseen-tutkimukseen.html>
- World Health Organization. 2021. WHO Coronavirus Disease (COVID-19) Dashboard. <https://covid19.who.int>.14.06.2021
- Yrittäjän Opas. 2019. Taloushallinto. <https://www.yrittajanopas.fi/taloushallinto>

## **Liitteet**

### **Liite 1. Tutkimuskysymykset**

1. Kuinka paljon työskentelit etänä enne korona-aikaa?
2. Kuinka paljon työskentelit etänä korona-aikana?
3. Kuinka paljon aiot työskennellä etänä korona-ajan jälkeen?
4. Pidin työskentelyä stressaavana korona-aikana.
5. Koin, että minuun ja työskentelyyni luotettiin korona-aikana.
6. Koin, että sain apua ja tukea aina tarvittaessa korona-aikana.
7. Olisin kaivannut parempaa ohjeistusta korona-aikana.
8. Millä asteikolla työhyvinvointi oli ennen koronaa?
9. Millä asteikolla työhyvinvointi oli korona-aikana?
10. Mitä toimenpiteitä olisit kaivannut työhyvinvoinnin parantamiseksi korona-aikana?