

Virve Kantanen

TYÖHYVINVOINTI JA TYÖYMPÄRISTÖN KEHITTÄMINEN
TYÖTURVALLISUUSLAKI HUOMIOIDEN KYMENLAAKSON
ULOSOTTOVIRASTOSSA

Liiketalouden koulutusohjelma

2018

TYÖHYVINVOINTI JA TYÖYMPÄRISTÖN KEHITTÄMINEN TYÖTURVALLISUUSLAKI HUOMIOIDEN KYMENLAAKSON ULOSOTTOVIRASTOSSA

Kantanen, Virve
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma
Toukokuu 2018
Ohjaaja: Kuohukoski, Minna
Sivumäärä: 48
Liitteitä: 1

Asiasanat: työhyvinvointi, avokonttori, monitoimitila

Tämän opinnäytetyön aiheena oli tutkia, miten työnantajan on työturvallisuuslain mukaan huomioitava ergonomiaan, työpisteeseen, valaistukseen, ilmanvaihtoon ja ääniympäristöön liittyviä tekijöitä työympäristössä. Samalla selvitettiin, miten Kymenlaakson ulosottoviraston työntekijät kokevat kyseisten asioiden vaikuttavan työhyvinvointiinsa nykyisessä työympäristössään.

Teoreettinen viitekehys koostui kolmesta pääaiheesta. Ensimmäinen osuus käsitteli työhyvinvointia. Osiossa käsiteltiin mitä työkyvyn, -terveyden ja -turvallisuuden huomioiminen vaikuttaa työhyvinvointiin ja kuinka työhyvinvointia mitataan. Toinen pää-luku käsitteli avokonttoria ja monitoimitilaa työympäristönä. Kolmannessa osiossa käsiteltiin työolosuhteita koskevia säännöksiä, joita työnantajan tulee ottaa huomioon suunnitellessaan työtiloja.

Empiirisessä osassa käytettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää ja tutkimus suoritettiin kyselylomakkeella. Tutkimuksen aineisto kerättiin lähettämällä kyselylomake Kymenlaakson ulosottoviraston henkilökunnalle. Kyselylomakkeita lähetettiin 36 kappaletta ja siihen vastasi 18 henkilöä. Vastausaikaa oli noin kaksi viikkoa. Vastausprosentiksi saatiin 50 prosenttia, joka oli melko hyvä.

Tutkimustulokset osoittivat, että työntekijöiden mielestä työtilat ovat turvalliset ja siistit. Tyytymättömyyttä aiheuttaa eniten ääniympäristö ja ilmastointi. Suurimmat melun aiheuttajat ovat puhelin ja muiden puhe. Tutkimuksesta kävi myös ilmi, että lähes kaikilla avokonttorissa työskentelevillä vastaajilla on keskittymisvaikeuksia työskennellessään.

Työympäristöä voitaisiin parantaa kiinnittämällä huomiota pahimpiin ongelmiin. Koska ääniympäristö on suurin ongelma, voitaisiin työntekijöitä muistuttaa äänenkäytön kovuudesta sekä puhelinten soittoaänistä. Äänenkäyttöä hiljentämällä parani myös työntekijöiden keskittyminen.

WELL-BEING AT WORK AND DEVELOPING A WORKING ENVIRONMENT BY TAKING ATTENTION TO OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ACT IN ENFORCEMENT OFFICE OF KYMENLAAKSO

Kantanen, Virve

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in business administration

May 2018

Supervisor: Kuohukoski, Minna

Number of pages: 48

Appendices: 1

Keywords: well-being at work, open-plan office, multi-place office

The subject of this thesis was to investigate how the employer, according to the Occupational Safety and Health Act, should consider factors related to ergonomics, workstation, lighting, ventilation and sound environment in the work environment. It was also examined how the employees of the Enforcement Office of Kymenlaakso feel that these issues affect their wellbeing in their current working environment.

The theoretical reference framework consisted of three main themes. The first part dealt with the well-being at work. The section was discussed how to consider work ability, health and safety, affect well-being at work and how well-being at work is measured. The second main chapter dealt with the open-plan office and multi-place office as a working environment. The third section dealt with the provisions on working conditions to be considered by the employer when designing the premises.

In the empirical part, the quantitative research method was used, and the study was conducted using a questionnaire. The survey material was collected by submitting a questionnaire to the employees of the Enforcement Office of Kymenlaakso. 36 questionnaires were sent, and 18 people replied. The response time was about two weeks. The response rate was 50%, which was quite good.

The results of the study showed that the workers feel that the workspaces are safe and clean. Dissatisfaction is caused most by the sound environment and air conditioning. The main sources of noise are the phone and other speech. The survey also showed that almost all open-plan office respondents have difficulty concentrating in doing their job. The survey also showed that almost all respondents who work in the open-plan office, have difficulty in concentrating while they are working.

The work environment could be improved by paying attention to the worst problems. Because the sound environment is the biggest problem, employees could be reminded of the hardness of their voice and the ringing tones of their phones. By silencing the use of sound, it would also improve the employees' concentration.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TEOREETTINEN VIITEKEHYS JA TUTKIMUSONGELMA	6
2.1	Teoreettinen viitekehys	6
2.2	Tutkimusongelma	7
3	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	8
3.1	Tutkimuksen taustaa	8
3.2	Tutkimuksen tarkoitus	8
3.3	Tutkimusmenetelmän valinta.....	9
3.4	Aineiston kerääminen ja analysointi	10
3.5	Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti	12
4	TYÖHYVINVOINTI	13
4.1	Motivaatioteorioita.....	13
4.2	Työkyky, -terveys ja -turvallisuus	14
4.3	Työhyvinvoinnin mittaaminen.....	16
5	AVOKONTTORI JA MONITOIMITILA TYÖYMPÄRISTÖNÄ	17
5.1	Hyvän työympäristön ominaisuuksia.....	17
5.2	Avokonttori	19
5.3	Monitoimitila	21
6	TYÖOLOSUHTEITA KOSKEVIA SÄÄNNÖKSIÄ TYÖTILOJEN SUUNNITTELUSSA	23
6.1	Ergonomia.....	24
6.2	Työpiste.....	24
6.3	Valaistus.....	25
6.4	Ilmanvaihto ja lämpötila	26
6.5	Ääniympäristö.....	28
7	TUTKIMUKSEN TULOKSET	29
7.1	Taustatiedot.....	29
7.2	Työympäristössä olevien asioiden vaikutus työhyvinvointiin.....	30
7.3	Avoimet kysymykset	39
8	POHDINTA JA YHTEENVETO	41
	LÄHTEET	45
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Työelämä ja työolosuhteet muuttuvat jatkuvasti. Työhyvinvointi kiinnostaa ja koskettaa kaikkia työssä käyviä. Jokainen haluaa viihtyä työssään, olla energinen työssä sekä työn ulkopuolella. Työhyvinvointi koostuu monista tekijöistä; siihen tarvitaan kunnolliset työvälineet, turvallinen ja terveellinen työympäristö sekä kunnolliset työolot. Hyvinvoiva työyhteisö viihtyy työssään, kokee työn iloa ja lähtee mielellään töihin. Hyvä työympäristö puolestaan innoittaa parempiin saavutuksiin ja siellä työskentely on sujuvampaa.

Työturvallisuuslain osalta työ on rajattu teoriaosuudessa ja empiriaosuudessa koskemaan työtiloja ja työympäristöä. Opinnäytetyön aiheena on työhyvinvointi ja työympäristön kehittäminen työturvallisuuslaki huomioiden. Tässä työssä pyrittiin löytämään vastaus siihen, miten Kymenlaakson ulosottoviraston työntekijät kokevat ergonomian, työpisteensä, valaistuksen, ilmanvaihdon ja ääniympäristön vaikuttavan työhyvinvointiinsa nykyisessä työympäristössään ja miten työnantajan on huomioitava kyseisiä asioita. Tutkimusmenetelmänä käytettiin kyselylomaketta, joka lähetettiin Kymenlaakson ulosottoviraston koko henkilökunnalle sekä Kouvolan toimipaikan samoissa tiloissa työskentelevälle kahdelle Valtakunnanvoudinviraston työntekijälle.

Työ ja työympäristö kuormittavat ihmistä sekä ruumiillisesti että henkisesti. Sama kuormitus aiheuttaa erilaista kuormitusta eri henkilöille. Vaikutukset voivat näkyä verenkierron ja aineenvaihdunnan vaihteluna, virhesuorituksina, kipuina, ahdistuneisuutena ja lopuksi jopa viihtymättömyytenä. Siksi työnantajan tulisikin yrittää kaikin tavoin korjata mahdolliset työntekoa haittaavat tekijät. Aihe on mielestäni mielenkiintoinen, koska olen itse huomannut, mitä kaikkea työympäristön puutteet ja viat voivat saada aikaan. Haluan myös selvittää, miten muut työntekijät kokevat työympäristömme.

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS JA TUTKIMUSONGELMA

2.1 Teoreettinen viitekehys

Jotta työpaikalla toiminta on laadukasta ja tehokasta, täytyy työntekijöiden ja työyhteisön voida hyvin. Perusedellytyksiä työnteolle ovat kunnolliset työvälineet ja työolot sekä turvallinen ja terveellinen toimintaympäristö. Lisäksi täytyy olla selkeät pelisäännöt, joilla toimintaa ohjataan, toisia kunnioittava asenne sekä työntekijöiden riittävä fyysinen ja psyykkinen toimintakyky. (Valtiovarainministeriö 2013, 6.) Työnantajan ja työsuojeluhenkilöstön toimintaa ohjaa työturvallisuuslaki (738/2002) ja työterveyshuoltolaki (1383/2001). Rajaani työni koskemaan kuitenkin vain työturvallisuuslakia työtilojen ja työympäristön osalta, ettei työstä tule liian laaja.

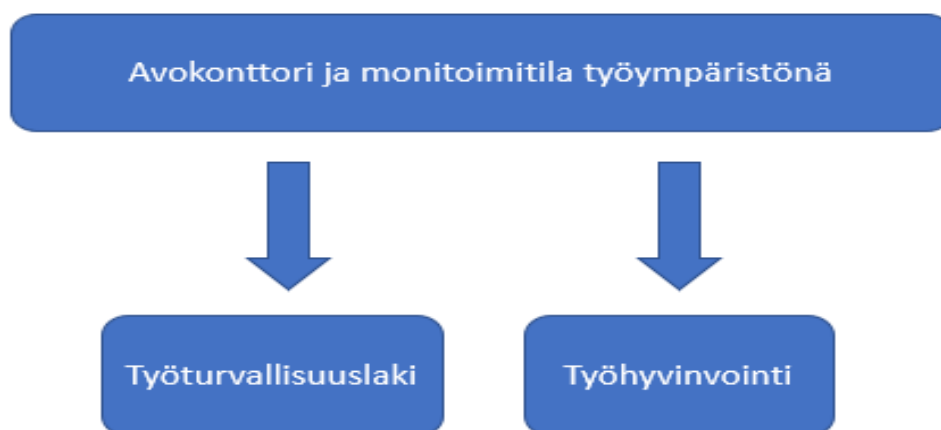
Vastuu työhyvinvoinnista on sekä työntekijöillä että työnantajalla ja he kaikki yhdessä kehittävät, edistävät ja ylläpitävät sitä. Työhyvinvointi ei vaikuta pelkästään työntekijöihin, vaan sillä on vaikutusta myös taloudelliseen tulokseen, kilpailukykyyn ja maineeseen. Hyvin hoidettu työhyvinvointi maksaa itsensä takaisin moninkertaisena. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2017.) Kun parannetaan tuottavuutta, parantuu samalla myös työympäristö, työturvallisuus ja työterveys. Työympäristön parantamisella vähentyy työtapaturmien ja työperäisten sairauksien aiheuttamat ylimääräiset kustannukset sekä työt sujuvat paremmin ja tuottavammin. Työturvallisuus ja työterveys voivat lisäksi sitouttaa työntekijöitä paremmin työpaikkaan. (Laitinen, Vuorinen & Simola 2013, 44-45.)

Tutkimuksessa tarkastellaan lain ja kirjallisuuden avulla, mitä työnantajan on työturvallisuuslain mukaan otettava huomioon työhyvinvoinnin osalta suunnitellessaan työtiloja. Työskentelen Kymenlaakson ulosottoviraston Kouvolan päätoimipaikassa, jossa työskennellään avokonttorissa. Toinen Kymenlaakson ulosottoviraston toimipaikoista sijaitsee Kotkassa, jossa työskennellään monitoimitilassa. Vaikka Kotkan toimipaikka on monitoimitila, on siellä suurimmalla osalla omat huoneet.

Tutkimuksen empiirinen osa toteutetaan kyselytutkimuksena molempien toimipaikkojen henkilökunnalle. Työssäni käsitellään työhyvinvointiin liittyvää teoriaa sekä

työturvallisuuteen liittyvää juridiikkaa siksi, että työturvallisuus turvaa terveyttä ja terveys lisää työhyvinvointia.

Jos työyhteisössä on esim. huono ryhmähenki, lisää se kuormitusta ja vähentää työntekijän kokemaa työhallintaa. Työntekijöiden hyvinvointiin vaikuttaa positiivisesti se, jos työssä on mahdollisimman vähän häiriötekijöitä ja työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa työtahtiin. Hyvä työergonomia, fyysinen työympäristö, melu, lämpötila, valaistus; kaikki nämä vaikuttavat ihmisen työhyvinvointiin. (Laitinen, Vuorinen & Simola 2013, 131.)



Kuvio 1. Teoreettinen viitekehys

2.2 Tutkimusongelma

Tässä tutkimuksessa selvitetään, miten työnantajan on työturvallisuuslain mukaan huomioitava ergonomiaan, työpisteisiin, valaistukseen, ilmanvaihtoon ja ääniympäristöön liittyviä tekijöitä työympäristössä. Lisäksi kyselytutkimuksella selvitetään, miten työntekijät kokevat kyseisten asioiden vaikuttavan työhyvinvointiin heidän nykyisessä työympäristössään.

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

3.1 Tutkimuksen taustaa

Idea opinnäytetyöhöni tuli omasta halustani selvittää, mitä keinoja olisi parantaa työhyvinvointia varsinkin avokonttorissa, missä työympäristö kuormittaa työntekijöitä kiireisen ja haastavan työn lisäksi. Opinnäytetyöni toimeksiantaja on Kymenlaakson ulosottovirasto. 1.1.2018 Kouvolan toimipaikan toimitiloissa on työssä johtava kihlakunnanvouti, kihlakunnanvouti, apulaistoimistopäällikkö, 8 kihlakunnanulosottomiestä ja 12 toimistohenkilöä. Ko. toimistohenkilöistä 2 työskentelee maksuliikenteessä, joka on siirretty Valtakunnanvoudinviraston alaisuuteen 1.1.2018 lukien. Kotkan toimipaikan toimitiloissa työskentelee kihlakunnanvouti, toimistopäällikkö, 7 kihlakunnanulosottomiestä ja 5 toimistohenkilöä, eli yhteensä toimitiloissa on 37 henkilöä. Yhden Kotkan kihlakunnanulosottomiehen pääasiallinen virka on Kouvola, joten hänet lasketaan Kouvolan henkilökuntaan.

Ulosoton päätehtävä on mahdollisimman tehokas täytäntöönpano. Virkatehtävissään ulosottomiehen tulee toimia asianmukaisesti ja puolueettomasti sekä tehtävät tulee suorittaa joutuisasti ja tarkoituksenmukaisesti. (Ulosottokaari 705/2007, 1 luku 19 §.) Ulosottomiehet hoitavat täytäntöönpanotoimia, joita ulosottokaarissa ja muissa laeissa ulosottomiehen tehtäväksi on säädetty. Ulosottomiehellä tarkoitetaan johtavaa kihlakunnanvoutia, kihlakunnanvoutia tai kihlakunnanulosottomiestä. (Linna & Leppänen 2014.) Kihlakunnanvoudit valvovat, että kihlakunnanulosottomiehet ja muut heidän alaisuudessaan työskentelevät virkamiehet hoitavat heille annetut tehtävät lainmukaisesti, asianmukaisesti ja että he noudattavat heille annettuja määräyksiä (Ulosottokaari 1 luku 7 §).

3.2 Tutkimuksen tarkoitus

Työhyvinvointi koostuu mielekkästä työstä, terveydestä, hyvinvoinnista ja turvallisuudesta. Sitä lisää motivoiva johtaminen, työntekijöiden ammattitaito sekä työyhteisön ilmapiiri. Kun hyvinvointi kasvaa, sairauspoissaolot vähenevät sekä työhön sitoutuminen ja työn tuottavuus kasvavat. (Kantolahti n.d.) Tutkimuksen tarkoituksena on

selvittää työnantajan velvollisuus huomioida työympäristössä ergonomiaan, työpisteisiin, valaistukseen, ilmanvaihtoon ja ääniympäristöön liittyviä tekijöitä työturvallisuuslain mukaan ja lisäksi, miten työntekijät kokevat kyseisten asioiden vaikuttavan työhyvinvointiin heidän nykyisessä työympäristössään.

Kouvolan toimipaikan työntekijät ovat työskennelleet avokonttorissa n. 15 vuotta. Kotkan toimipaikan henkilöstö on muuttanut vuonna 2015 ”omista huoneista” eri rakennukseen, heille remontoituun monitoimitilaan. Kihlakunnanulosottomiehet ovat suuren osan päivästä puhelimessa asiakkaiden kanssa ja samoissa tiloissa perintäsihteerit tekevät työtä, jossa tarvitaan huolellisuutta. Olen kiinnostunut juuri näistä aiheista, koska työni vaatii tarkkuutta ja sitä kautta rauhallista työtilaa, jota avokonttori ei tarjoa.

3.3 Tutkimusmenetelmän valinta

Tieteellisellä tutkimuksella tarkoitetaan ongelmanratkaisua, jolla pyritään saamaan selville tutkimuskohteen toimintaperiaatteita ja lainalaisuuksia. Tutkimus voi olla joko teoreettista tai empiiristä. Teoreettisessa tutkimuksessa käytetään hyväksi jo olemassa olevaa tietomateriaalia. Empiirinen tutkimus on havainnoivaa tutkimusta ja sen onnistuminen edellyttää oikeaa tutkimusmenetelmän valintaa. Riippuu tutkimusongelmasta ja tutkimuksen tavoitteesta, mikä tutkimusmenetelmä valitaan. (Heikkilä 2014, 12.)

Laadullisella eli kvalitatiivisella tutkimuksella tarkoitetaan sellaista tutkimusta, jonka avulla pyritään löytämään vastauksia ilman tilastollista menetelmää ja jossa käytetään sanoja ja lauseita lukujen sijaan. Sen tavoitteena on ymmärtää, kuvata ja antaa tulkinta tutkittavasta ilmiöstä. (Kananen 2017, 35.) Kvantitatiivisella tutkimuksella etsitään vastauksia kysymyksiin, jotka liittyvät joko lukumääriin tai prosenttiosuuksiin. Opin näytetyössäni on kyse kvantitatiivisesta eli määrällisestä tutkimuksesta. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa aineiston keruuseen käytetään yleensä tutkimuslomakkeita, joissa on valmiita vastausehtoja. Saatuja tuloksia voidaan esittää taulukoin tai kuvioin. (Heikkilä 2014, 15.)

Kvantitatiivinen tutkimus sopii tähän työhön parhaiten, koska yksiköiden lukumäärä on aika vähäinen, kysely voidaan suorittaa sähköisesti ja saadut tulokset saadaan suoraan Exeliin ja sitä kautta Statgraphics-ohjelmaan. Myös kysymyslomakkeiden lähettäminen on helppoa, koska sen voi lähettää kaikille työsähköpostiin ja jokainen pystyy vastata kysymyksiin silloin kun siihen on parhaiten aikaa.

Koska kvantitatiivinen tutkimus tarkoittaa määrällistä tutkimusta, tapahtuu mittaustuloksien saadun aineiston käsittely tilastollisin menetelmin. Havaintoyksiköitä on oltava riittävä määrä, jotta saataisiin luotettavat tulokset. Tutkimustulokset pyritään yleistämään kysymällä pieneltä joukolta asianomaisia, koska ei ole taloudellista tutkia kaikkia asianomaisia, ja sen jälkeen yleistämällä johtopäätökset. Ongelmana on se, että tulokset ovat virheellisiä, jos valittu vastausryhmä ei vastaakaan todellista kohderyhmää. (Kananen 2008, 10, 13.)

3.4 Aineiston kerääminen ja analysointi

Tutkimuksen aineisto kerätään sähköisellä kyselylomakkeella, koska siten vastaajat pystyvät vastaamaan kyselyyn nimettömästi. Kyselylomake on myös edullinen tapa saada tietoa sekä vastaaminen on nopeaa. Kyselylomaketta käytettäessä tutkimusongelma pitää sekä määritellä että rajata tarkasti. Jakamalla ongelma osa-alueisiin, voidaan niillä tarkentaa ns. pääongelmaa. Empiirialla haetaan vastauksia tutkimusongelman kysymyksiin. Kyselylomakkeen kysymysten on oltava tutkimuksen kannalta hyödyllisiä ja mukaan otetaan vain ongelman ratkaisun kannalta välttämättömät kysymykset ja turhat kysymykset jätetään pois. (Kananen 2008, 14-15.) Kyselytutkimuksen mittarit ovat kysymyksiä ja väitteitä ja niiden tekeminen on haastavaa eikä niiden mittaamiseen ole aivan yksinkertaista. Siksi kannattaa panostaa mittausvaiheeseen, koska virheiden korjaaminen on mahdotonta millään analyysimenetelmällä. (Vehkalahti 2008, 17.)

Jos käytetään postikyselyä, on sen etuna edullisuus. Tämän lisäksi keruuvaihe on selkeä ja nopea, mutta usein otoskato jää suureksi. Vaikka lomakekyselyssä käytettäisiin täysin avoimia kysymyksiä, ei sillä saada niin monipuolista aineistoa kuin haastattelulla saa. Jos vastaajat eivät ole tottuneet kirjalliseen ilmaisuun, voi avoimeen

kysymykseen vastaaminen olla vaikeaa ja muodostua ongelmaksi. Hyvin laadittu kyselylomake on onnistuneen tutkimuksen keskeinen asia. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2011, 20-21.)

Määrällisessä tutkimuksessa mittareina käytetään kysely-, haastattelu- ja havainnointilomakkeita. Määrällisessä tutkimusmenetelmässä tietoa tarkastellaan numeerisesti, jolloin tutkimuksen kohteena olevia asioita sekä niiden ominaisuuksia käsitellään numeroiden avulla, yleisesti kuvaillen. Tutkimustieto saadaan numeroina tai laadullinen aineisto ryhmitellään numeeriseen muotoon ja olennainen numerotieto selitetään sanallisesti. Saatujen tietojen perusteella kuvaillaan, kuinka asiat liittyvät toisiinsa tai miten ne eroavat toisistaan. (Vilka 2007, 14.)

Koska mittarin valinta vaikuttaa tulosten analysointimahdollisuuksiin, kannattaa sen valitsemiseen kiinnittää huomiota. Kvantitatiivisessa mittaamisessa ja selittävässä tutkimuksessa oleellisin käsite on muuttujäkäsitemuuttuja. Muuttuja voi saada eri arvoja, kuten esimerkiksi ammatti tai sukupuoli ja se on mittari, jolla mitataan. Mittaaminen kohdistetaan joko havainto- tai tilastoyksikköön. Tilastoyksiköitä voivat olla ihmiset kuluttajana tai asiakkaana ja havaintoyksikkö voi olla tutkimuksessa analysoitava tapaus tai tutkimuksen kohde. Riippuu muuttujan ominaisuuksista, mitä mittaria käytetään. (Kananen 2008, 18-19.)

Mittaukset ja mittarit jaetaan kahteen pääryhmään ja neljään ryhmään riippuen siitä, mitataanko laatua vai määrää. Ominaisuuksien perusteella mitta-asteikot luokitellaan nominaali- eli luokitteluasteikkoon, ordinaali- eli järjestysasteikkoon, intervalli- eli välimatka-asteikkoon ja suhde- eli absoluuttiseen asteikkoon. Ominaisuuden mittaaminen voidaan suorittaa myös sanallisesti, jolloin sanalliset muuttujat ovat nominaali- ja ordinaaliasteikollisia. (Kananen 2008, 21-23.)

Tässä opinnäytetyössä vastauksien saamiseen käytetään nominaali- ja ordinaaliasteikkoa. Tutkittava joukko on Kymenlaakson ulosottoviraston työntekijät sekä kaksi maksuliikenteeseen kuuluvaa toimistohenkilöä, jotka siirtyivät 1.1.2018 lukien Valtakunnavoudinviraston alaisuuteen, mutta työskentelevät Kouvolan toimipaikassa. Tarkoituksena on tehdä kyselylomake ja lähettää se työntekijöille sähköpostilla kevään 2018 aikana. Kymenlaakson ulosottoviraston Kouvolan toimipaikassa on työntekijöitä 23 ja

Kotkan toimipaikassa 14. Työntekijöitä on yhteensä 37, mutta rajaan itseni kyselyn ulkopuolelle, joten kysely lähetetään 36 työntekijälle.

Tiedot kerätään kysymyksillä, jotka voivat olla avoimia tai strukturoituja. Strukturoidut kysymykset sisältävät vastausvaihtoehtoja, joista vastaaja valitsee mieleisensä. Ovatko kysymykset hyviä ja onko tiedon kerääjä hyvä, riippuu siitä, ymmärtääkö vastaaja kysymykset oikein, onko vastaajalla kysymysten edellyttämä tieto ja haluaako hän antaa kysymyksiin liittyvää tietoa. Jotta kyselytutkimus onnistuu, on jokaisen edellä mainitun edellytyksen täytyttävä jokaisessa kysymyksessä. Kysymykset eivät saa sisältää erikoistermejä vaan niiden on oltava sellaisia, että jokainen vastaaja ymmärtää ne samalla tavalla. (Kananen 2008, 25.)

Avoimissa kysymyksissä kysymyksen jälkeen jätetään tyhjä tila vastaukselle, monivalintakysymyksissä voidaan vastata valitsemalla valmiista vaihtoehdoista yksi tai useampi vaihtoehto tai valmiin vaihtoehdon jälkeen esitettyyn avoimeen kysymykseen. Yhtenä vaihtoehtona voidaan laatia asteikkoihin perustuvia kysymyksiä, jolloin valitaan kysyjän esittämistä väittämistä se, miten voimakkaasti on samaa tai eri mieltä kuin esitetty väittämä. Avoimet kysymykset antavat vastaajalle mahdollisuuden kertoa todellisen mielipiteensä, kun taas monivalintakysymykset sitovat vastaajan valmiisiin vaihtoehtoihin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 198-201.)

Analysointi voidaan tehdä monella eri tavalla ja pääperiaatteena on valita analysointitavoista se, joka tuo tutkimustehtävään parhaiten vastauksen. Tilastollista analyysia käytetään selittämiseen pyrkivässä tavassa. (Hirsjärvi ym. 2009, 224.) Opinnäytetyönsäni on tarkoitus analysoida kysymyksiä ja tehdä niistä päätelmiä.

3.5 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Laadullisen mittauksen luotettavuuteen vaikuttavat tilastolliset, sisällölliset, kielelliset, kulttuuriset ja tekniset seikat, eikä huonosti mitattua osiota voi parantaa millään menetelmällä jälkikäteen. Mittauksen laatuun voi vaikuttaa etukäteen miettimällä mitä tutkitaan ja mistä tutkittava ilmiö koostuu. (Vehkalahti 2008, 21, 40.)

Validiteetti ilmaisee sen, kuinka hyvin tutkimuksessa käytetty mittausmenetelmä mittaa juuri sitä tutkittavan ilmiön piirrettä, mitä on tarkoitus mitata. Toisin sanoen, sillä saadaan vastaus kysymykseen, mitataanko sitä, mitä piti. Reliabiliteetti kertoo, miten tarkasti mitataan. Jos mittauksella ei mitata oikeaa asiaa, ei reliabiliteetilla ole minäänlaista merkitystä. Mitä vähemmän reliabiliteettiin sisältyy mittausvirheitä, sitä parempi reliabiliteetti on. (Vehkalahti 2008, 41.) Yleensä opinnäytetyön tekijälle riittää, että hän osaa tulkita, mitä reliabiliteettikertoimella tarkoitetaan (Valli 2015, 144).

4 TYÖHYVINVOINTI

4.1 Motivaatioteorioita

Yhdysvalloissa kehitettiin 1950-luvulla useita työhön liittyviä motivaatioteorioita. Keskeisimpiä ovat Douglas McGregorin X ja Y -teoria, Frederick Herzbergin 2-faktoriteoria sekä Abraham Maslowin tarvehierarkia. (Kauhanen 2010.) McGregorin X-teorian mukaan työ on useimmille ihmisille vastenmielistä, heillä ei ole kunnianhimoa ja heitä tulee valvoa ja pakottaa rangaistuksen uhalla toimimaan. Y-teorian mukaan työnteko on luontaista ja työntekijät ovat kekseliäitä kaikilla organisaatiotasoilla. (Kostamo 2017, 91.)

Frederik Herzberg havaitsi tutkimuksissa 1960-luvulla, että saavutukset, tunnustus, työ sinänsä, vastuu ja kasvu saavat useimmiten aikaan työtyytyväisyyttä. Jotkut asiat, mm. palkka, turvallisuus, suhteet työtovereihin ja suhteet työnjohtoon puolestaan ovat hyvin hoidettuina lähes merkityksettömiä, mutta huonosti hoidettuina aiheuttavat tyytymättömyyttä. (Kauhanen 2010.) Työhön liittyviä tekijöitä Herzberg kuvaili motivaatiotekijöiksi, joiden puuttuessa ihminen tekee mekaanisia työsuorituksia (Hyppänen 2013, 142).

Ihmiset haluavat maksimoida mielihyvää ja minimoida pahaa oloa. He haluavat saavuttaa ja ylläpitää tasapainon itsensä ja ympäristön välillä sekä kehittyä jatkuvasti. (Piili 2006, 45.) Humanistisen psykologian tärkein teoreetikko Abraham Maslow kehitti motivaatioteorian (1943), johon kuuluu viisi perustarvetta. Ne ovat fysiologisen,

turvallisuuden, yhteisöllisyyden, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarve. Motivaatioteorian mukaan, jos ihmisen perustarve on melko hyvin tyydytetty, herää seuraavan tason tarve. Koska ihmisen perustavoitteet ovat riippuvaisia toisistaan hierarkkisen olettamuksen mukaisesti, eivät tyydytetyt tarpeet enää ole aktiivisia motivaatiotekejiä. (Rauramo 2012, 13.)

Maslowin motivaatioteorian pohjalta on kehitetty Työhyvinvoinnin portaat -malli, jossa on kyse ihmisen perustarpeista suhteessa työhön sekä perustarpeiden vaikutuksesta motivaatioon. Tavoitteena on ollut löytää pitkäjänteisen ja suunnitelmallisen kehittämistoiminnan tueksi niitä keskeisiä tekijöitä ja toimintamalleja, joita työhyvinvoinnin taustalla on. Työhyvinvoinnin portaat -mallissa portaat on nimetty paremmin työelämään sopiviksi: turvallisuus, terveys, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. (Rauramo 2012, 12-13.) Valitsin työhöni Maslowin teorian ja tarkemmin Työhyvinvoinnin portaat -mallin, koska yksilön työhyvinvointia voidaan peilata vertauskuvallisesti Maslowin tunnettuun tarvehierarkiaan. Lisäksi Työhyvinvoinnin portaat -mallissa tarkastellaan työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Käsittelen työssäni lyhyesti vain turvallisuutta, terveyttä ja yhteisöllisyyttä, koska ne liittyvät työtilaratkaisuihin.

4.2 Työkyky, -terveys ja -turvallisuus

Työnantajan on luotava yhtenäinen ja kattava ehkäisy politiikka mm. työolojen, sosiaalisten suhteiden ja työympäristöön liittyvien tekijöiden kehittämiseksi. Työkykyyn, työterveyteen ja työturvallisuuteen liittyvät asiat tulee ottaa huomioon työpaikan päivittäisissä toiminnoissa. (Euroopan neuvoston direktiivi toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä 12.6.1989, 89/391/ETY.) Myös työtiloja suunniteltaessa tai uudistettaessa sekä uusia kalusteita ja työvälineitä hankittaessa kyseiset asiat täytyy huomioida, koska hyvä työympäristö auttaa työtapaturma-, sairaus- ja työkyvyttömyyskustannusten alentamisessa. Vähäisilläänkin työolojen ja työympäristön parantamisilla voidaan lisätä työntekijöiden työhyvinvointia, joka parantaa yrityksen kannattavuutta ja taloudellista tuottavuutta. (Työturvallisuuskeskus 2006, 10-11.)

Vaikka työssä jaksaminen, työkyky ja työturvallisuus katsotaan lakisääteisiksi tavoitteiksi, ei henkistä hyvinvointia ole mainittu säädöksissä. Henkiselle hyvinvoinnille on olemassa henkilöstöpoliittisia ja eettisiä perusteita ja lisäksi pitkällä aikavälillä se on yksi edellytys työntekijän toimintakyvyille, tuloksellisuudelle tai tuottavuudelle. Henkisen hyvinvoinnin puute voi vaikuttaa työturvallisuuteen, koska työperäinen pahoinvointi voi heikentää turvallisuuskäyttäytymisen laatua. Työtä tarpeettomasti kuluttavat tai haittaavat esteet, häiriöt, kitkat ja viiveet pitää paikallistaa ja tehdä niille jotain, jotta työtä voidaan tehdä sujuvasti ja häiriöttä. (Tarkkonen 2014, 105-108.)

Työkyvyn tasapainon saavuttamisessa voidaan puhua työkyvyn, terveyden ja työhyvinvoinnin säilymisestä ja työssä jaksamisesta. Epätasapainoiseen työkykyyn liittyy mm. työperäisiä oireita ja sairauksia. (Gould, Ilmarinen, Järvisalo, Koskinen 2006, 22.) Työkyvyssä on pääasiassa kysymys siitä tasapainosta, joka on työn ja ihmisen voimavarojen välissä eikä työntekijä voi yksin vaikuttaa siihen. Vastuu työkyvystä on sekä työnantajalla että työntekijällä itsellään, mutta siihen voi vaikuttaa myös työyhteisö. Jos työyhteisö osaa tukea yksilöidensä jaksamista, voi sillä olla suuri vaikutus työntekijöiden työkykyyn. (Ilmarinen 2006, 81.)

Työterveys parantaa työntekijöiden työkykyä, toimintakykyä ja työturvallisuutta. Se on ennalta ehkäisevää terveydenhuoltoa. (Terveystalon www-sivut 2018.) Työntekijöihin investointi työhyvinvoinnin kautta vähentää sairauspoissaoloja ja työtapaturmia ja siten sillä luodaan myös kestävää tuloskehitystä, edistetään organisaation jaksamista, uudistumista ja tuloksentelemistä pitkällä aikavälillä. (Kehusmaa 2011, 81.) Oikeudenmukainen toiminta työpaikalla luo perustan työntekijöiden hyvinvoinnille sekä toiminnan tuloksellisuudelle. Jotta esimies voi suunnata toimintansa oikein, hän tarvitsee palautetta toiminnastaan sekä tietoa alaisistaan ja työyksiköstään. (Elo, Ervasti & Kuokkanen 2010, 11.) Työhyvinvointi ei ole vain onnellisuuteen ja iloon sekä kaikkeen hyvään suuntaavaa. Hyvän työn ja hyvinvoinnin edellytysten luominen ei ole pelkästään mielipahan välttämistä ja mielihyvän maksimointia. Työntekijät voivat arvostaa työtään, vaikka kokisivatkin kiirettä, ristiriitoja ja epävarmuutta. Ongelmien ratkaisuun on käytettävä jokaisen työntekijän resursseja. (Suonsivu 2014, 112-113.)

Työturvallisuuden tavoitteena on nolla työtapaturmaa. Lähtökohtaisesti tapaturmat pyritään estämään ennakolta, joten se edellyttää sekä johdon että henkilöstön

sitoutumista ja jatkuvaa turvallisuustyötä ja seuranta. Kun työntekijät huomaavat, että heidän työstään ja työoloista ollaan kiinnostuneita sekä heistä välitetään ihmisinä, lisää se myös heidän työmotivaatiotaan. Mahdollisista sattuneista tapaturmista on otettava opiksi, ne on selvitettävä ja lisäksi on päätettävä, mitä vastaavanlaisten vahinkojen estäminen työpaikalla edellyttää. (Työturvallisuuskeskus 2006, 50-52.)

Kaikilla on oma käsityksensä turvallisuudesta ja turvattomuudesta. Turvallisuuteen liittyvät tarpeet ovat pääasiassa psykologisia, mutta ihmiset tarvitsevat lakia ja järjestystä turvakseen. Pelko voi olla este kehitykselle ja hyvinvoinnille. Turvallisuuden varmistamiseksi kaikkien täytyy työpaikalla noudattaa annettuja lakeja, asetuksia, määräyksiä ja ohjeita sekä edistää työturvallisuuden ja vaarojen torjuntaa. (Rauramo 2012, 69-70.) Työturvallisuuslain (738/2002) 10 §:n mukaan työnantajan on riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työn vaara- ja haittatekijät sekä arvioida niiden aiheuttamia riskejä. Jos vaara- tai haittatekijöitä ei voida poistaa, on niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle arvioitava. Jos työpaikan organisaatiossa ei ole sellaista asiantuntemusta, jota vaarojen arviointiin tarvitaan, on silloin käytettävä ulkopuolisia asiantuntijoita. (Työturvallisuuslaki 10 § 1 mom. ja 2 mom.)

Työnantajan tulisi tunnistaa kaikki ne vaaratilanteet, joita on työympäristössä, työvaiheissa ja työoloissa ja jotka voivat aiheuttaa haittaa työntekijöille. Myös sellaiset tilanteet, joita ei ole vielä esiintynyt, mutta voi esiintyä. Työnantajan pitäisi saada koko henkilökunta sitoutumaan turvallisten työ- ja toimintatapojen noudattamiseen kaikessa toiminnassaan. Tärkeää on määrittää vastuut, rakentaa uusia yhteistyömuotoja sekä varmistaa osaaminen ja työntekijöiden kunnollinen perehdyttäminen, jotta hekin ovat tietoisia työhön liittyvistä vaaroista. (Rauramo 2012, 70-71, 74.)

4.3 Työhyvinvoinnin mittaaminen

Kun työhyvinvointia mitataan, mittarit toimivat toiminnan ohjauksen ja arvioinnin apuna. Tuloksista voidaan selvittää kriittiset parantamista ja huomiota vaativat kohdat ja lisäksi se, miten työntekijät viihtyvät ja toimivat työssään. (Suonsivu 2014, 97.) Työhyvinvointia tulee mitata laadukkaasti ja kannattaa etukäteen miettiä, mitataanko työhyvinvointia vai pahoinvointia sekä mitä ja millä tavalla kysytään.

Vastausmotivaatio vähenee, jos tiedetään jo etukäteen, ettei kyselyllä ole mitään vaikutusta tai ettei tuloksia oteta vakavasti. Mittaus- ja tutkimustuloksia ei tulisi käyttää itseisarvona sinänsä, vaan ensiaskeleena kohti yhteistoiminnallista työhyvinvoinnin kehittämistä. (Manka, Mäkinen & Larjovuori n.d., 19-20.)

Työhyvinvointia voidaan mitata monenlaisilla mittareilla. Voidaan mitata mm. henkilöstön osaamista, sairauspoissaoloja, ylitöiden määrää, henkilöstön määrää, henkilöstövaihtuvuutta ja tapaturmia. Niiden avulla pyritään edesauttamaan oikeiden asioiden kehittymistä ja selkeyttämään strategian kannalta tärkeitä asioita. (Suonsivu 2014, 99-100.) Pelkkä mittaaminen ei kuitenkaan riitä vaan mittaria on seurattava säännöllisesti, jotta nähdään eri toimenpiteiden vaikutukset (Ojala & Ahonen 2005, 232).

5 AVOKONTTORI JA MONITOIMITILA TYÖYMPÄRISTÖNÄ

5.1 Hyvän työympäristön ominaisuuksia

Työnantajan on kiinnitettävä huomiota siihen, miten paljon työympäristö lisää informaatiokuormaa, häiriöitä ja keskeytyksiä. Melu ja häiriöt saattavat häiritä keskittymistä, aivan kuten fyysisen ympäristön puutteet. Monitoimitilan työntekijät ovat tyytyväisiä, kun heillä on mahdollisuus mennä yksityisyyttä tukeviin vetäytymistiloihin tai hiljaisen työskentelyn alueille. Vastuullisella työympäristöllä on organisaatiossaan käytössä vain sen verran neliöitä ja tiloja kuin toiminta vaatii. Työntekijät ikääntyvät, mutta heidät pitäisi saada pysymään työelämässä kauemmin. Yrityksen pitää panostaa työhyvinvointiin ja työympäristön pitäisi aktivoida ihmisiä liikkumaan, koska jatkuva istuminen on vaarallista. Työhyvinvointi tulee ottaa huomioon uusia työympäristöjä suunnitellessa, koska viihtyisät, monimuotoiset ja terveelliset tilat vaikuttavat henkilöstön hyvinvointiin. Hyvän työympäristön avulla voidaan vähentää jopa sairauspoissaoloja. (Tekes 2011, 15, 34, 36.)

Työn sujumisen kannalta työnteon perusedellytysten tulee olla kunnossa: työvälineet, työolot ja turvallinen ja terveellinen työympäristö. Lisäksi tarvitaan hyvinvoiva työyhteisö, jota johdetaan selkeillä pelisäännöillä. Myös työntekijöiden fyysinen ja

psykykinen toimintakyky sekä kunnioittava asenne muita ihmisiä kohtaan ovat perusedellytyksiä. (Valtiovarainministeriö 2013, 6.)

Terveessä ja toimivassa työyhteisössä mm. tiedon kulku toimii, työntekijä pystyy vaikuttamaan omaan työhönsä, yhteistyö sujuu ja ongelmista voidaan puhua sekä työympäristön ilmapiiri on avoin ja kannustava. Kun työyhteisöä kehitetään, se edistää myös jokapäiväistä työn tekemistä. Toisinaan riittävät pienet muutokset, välillä tarvitaan suurempia muutoksia, mutta työyhteisön kehittämistä hyötyvät kaikki. (Työterveyslaitokset www-sivut 2016.) Heikentynyt työkyky heikentää työyhteisötaitoja, mm. lojaalisuutta organisaatiota kohtaan sekä kehittämishalukkuutta (Elo ym. 2010, 11).

Työtiloja pyritään suunnittelemaan tehokkaasti ja taloudellisesti siten, että toiminta niissä olisi turvallista ja sujuvaa sekä välttämällä turhia hukkaneliöitä ja -kuutioita. Jotta työtiloista saadaan tarkoituksenmukaiset, tulee tilasuunnittelijan tuntee työ- tai toimintaprosessi. (Lehtelä 2011, 129.) Etukäteen tehty työolojen suunnittelu tuottaa tehokkaampia ja kustannuksiltaan edullisempia ratkaisuja. Työntekijöiden osallistamisella työtilojen ratkaisujen suunnitteluun saadaan mukaan henkilöstön asiantuntemus. Ennakoiva työsuojelu on edullisempaa kuin korjaavat toimenpiteet. (Saloheimo 2016, 96.)

Työtilojen suunnittelussa työnantajan on huolehdittava siitä, että huomioon otetaan työtilojen soveltuvuus aiottuun tarkoitukseen sekä niiden vaikutukset työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen. Tarvittaessa järjestelyissä on otettava huomioon vammaiset sekä muut työntekijät, jos työn tekeminen ja terveyden sekä turvallisuuden varmistaminen työssä muutoin edellyttää erityisiä toimenpiteitä. Jos työtilojen suunnittelu annetaan ulkopuolisen tehtäväksi, on suunnittelijalle annettava riittävät tiedot suunnittelun kohteena olevasta työpaikasta. (Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2017, 77; Työturvallisuuslaki 12 §.) Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 15.1 §:n mukaan työnantajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Valtiokonttorin tutkimuksessa *Kaikki hyvin työssä 2014?* selvitettiin valtion työntekijöiden työoloja. Sanallisten vastausten perusteella oman työhuoneen omaavista 66 %

oli sitä mieltä, että omissa työtiloissa parasta on rauha, keskittyminen sekä oma huone itsessään. Avokonttorissa työskentelevistä 46 %:n mielestä parasta työtiloissa on apu, tuki, vuorovaikutus ja tiedonkulku. Ajanmukaisuudesta, toimivuudesta ja mukavuudesta piti parhaimpana 20 % monitoimitilassa työskentelevää. Haittaavia tekijöitä työtiloissa oli ilman laatu, lämpö, veto, home, valo, oman rauhan puute, melu, tila itsessään, häiriöt ja yksityisyyden puute. (Väänänen-Tomppo 2014.)

5.2 Avokonttori

Avotilatoimisto kehitettiin Yhdysvalloissa 1900-luvun alkupuolella. Siinä korostettiin yhteisöllisyyttä ja se kalustettiin suoraviivaisiin rivistöihin. Toimihenkilöillä oli kuitenkin omat huoneet. (Suomen Rakennusinsinöörien Liitto RIL ry 2008, 11.) Maisemakonttoritermi otettiin käyttöön 1960-luvulla saksalaisen Quickborner Team -arkkitehtitoimiston luomana. Maisemakonttorin tarkoituksena oli säästää tilakustannuksista. Yleensä avokonttorilla tarkoitetaan suurta toimistotilaa, jossa yhdessä kerroksessa työskentelee jopa kymmeniä työntekijöitä. Työtilat voivat olla ilman väliseiniä tai sermeillä erotettuja. (Kerola n.d.)

Työpisteinä suositetaan avokonttoreita, koska tilankäyttö saadaan tehokkaaksi, tiedonkulku on helppoa sekä mahdollisten organisaation muutosten mukaan tiloja on helppo järjestää. Huonetoimistoon verrattuna huonoja puolia avokonttorissa ovat yksityisyyden puute, rauhattomuuden vuoksi keskittymisvaikeudet sekä häiritsevien äänien leviäminen. Avokonttorissa ilmasto-oloja ei voida säätää yksilökohtaisesti ja hyvien valaistusratkaisujen aikaansaaminen on vaikeaa. (Lehtelä 2011, 145-146.)

Avokonttorit ovat taloudellisempia kuin erilliset huoneet. Erilliset huoneet tulevat kalliiksi ja vievät enemmän tilaa. Avokonttoreissa organisaation rakennetta voidaan mataltaa, koska työnteon valvonta on helpompaa ja jos organisaatioon tulee muutoksia, voidaan avotilaa järjestää helpommin. Työssä, jossa työntekijöiden täytyy olla jatkuvassa vuorovaikutuksessa toistensa kanssa, sopii avokonttori suorittavaan työhön parhaiten. Tällöin saman sisältöistä työtä tekevät voivat saada tukea toisiltaan sekä antaa ideoita toisilleen. Tarkkuutta tai keskittymistä vaativassa työssä korostuu rauhallisen työtilan merkitys. Jos työ on lisäksi stressaavaa ja kiireistä, lisää se tarvetta

yksityisyyteen ja työntekijällä on tarve saada tehdä työnsä rauhassa. (Tuominen & Launis 2011, 123-124.)

Ihmisillä on tarve säädellä vuorovaikutustaan muihin ihmisiin. Tätä kutsutaan yksityisyydeksi. Yksityisyyden tarpeet ovat ihmisillä erilaisia: toisia muiden läsnäolo ja jatkuva vuorovaikutus ei haittaa, mutta toisille se saattaa aiheuttaa herkästi stressiä tai epämukavuuden tunnetta. Työpaikoilla henkilökohtaista tilaa voidaan säätää istumis suunnan valinnalla, sermeillä tai mahdollisen oven kiinni tai auki pitämällä. Ihmiset voivat asettua sitä lähemmäksi toisiaan, mitä läheisempi heidän välinen suhteensa on. Avokonttoreiden yleisin tyytymättömyyden aihe on ollut juuri yksityisyyden puute. (Tuominen & Launis 2011, 121-122.) Toimistorakennuksissa työskentelevät kokevat ääniolosuhteet työtyytyväisyyden häiritseväksi; käytävillä kävely, puhelinten soittotäännet sekä keskittymistä häiritsevät puheäännet ovat vaihtelevia, niitä on vaikea hallita eikä niiden syntymistä voida ennakoita. Ei-toivotut puheäännet laskevat työntekijöiden tuottavuutta, mutta puheen erotettavuuden laskiessa häiritsevä vaikutus pienenee. (Suomen Rakennusinsinöörien Liitto RIL ry 2008, 13.)

Varsinkin silloin, kun muutetaan omista huoneista avokonttoriin tai monitilatoimistoon, suositellaan pelisääntöjen luomista. Säännöt vähentävät epävarmuutta ja niillä voidaan selventää esim. sitä, milloin voidaan käyttää hiljaisen huoneen tiloja. Säännöissä voidaan sopia myöskin siitä, että puhelimiin valitaan hiljaiset soitto- ja merkkiäännet. Myös hajusteiden käytöstä voidaan sopia sekä siitä sallitaanko ruokailu avotilassa. Tärkeää on kunnioittaa toisen työrauhaa; on vältettävä sermien yli huutelua ja kovaaäänistä juttelua käytävillä. (Sarkkinen 2015.)

Toisten työntekijöiden puhe avotoimistossa on häiritsevämpää kuin taustäännet. Puheen voimakkuus ei kuitenkaan vaikuta niin paljon kuin puheäännten erottuvuus. Ääni on sitä häiritsevämpää, mitä paremmin siitä saa selvää ja seurauksena on kognitiivisen suoriutumisen heikentyminen. Puheen erottuvuutta voidaan vaimentaa akustisella toteutuksella. Vaimennusmateriaalit ja sermit eivät yksin vaimenna puheen erotettavuutta, tarvitaan myös peiteääntä. Suositeltu maksimitaso peiteäännele on 45 dB. (Haapakangas 2017.)

5.3 Monitoimitila

Monitilaratkaisussa ajatellaan työn tapahtuvan niissä tiloissa, joissa se kulloinkin parhaiten sopii. Kaikilla työntekijöillä ei monitilaratkaisun mukaan ole välttämättä omaa työpistettä, vaan käytössä voi olla eri työpisteitä eri työtehtäviä varten. Siirryttäessä monitilaratkaisuun, analysoidaan ensin työnkuva ja organisaatiossa esiintyvä työ käyttäjälähtöisyys huomioiden. (Nenonen & Niemi 2013, 101.) Monitilatoimistolla pyritään tehostamaan tilankäyttöä ja tarjoamaan sopivia tiloja vaihteleviin ja monipuolisiin työtehtäviin. Monitilatoimistossa voi olla työpisteitä, jotka ovat sijoitettu avotilaan, vetäytymishuoneita keskittymistä vaativiin töihin, puhelutiloja sekä lisäksi tiloja joita voi käyttää erilaisiin yhteistyö- ja vuorovaikutustilanteisiin. (Haapakangas 2014.)

Työterveyslaitoksen tutkimushankkeessa (1.8.2014 – 31.12.2016) *Monitilatoimistojen sisäympäristö, käytettävyys ja tilan käyttäjien hyvinvointi (MOSI)*, tutkittiin monitilatoimistojen sisäympäristöä ja työntekijöiden hyvinvointia. Lisäksi kehitettiin menetelmiä hyvinvoinnin arvioimiseksi. Tutkimus tehtiin kuudessa Helsingin yliopiston rakennuksessa, joihin oli siirrytty kustannussäästöjen tavoittelemiseksi. Monitilaratkaisujen tilatehokkuuden kasvattamisen lisäksi tavoitteena oli yhteisöllisyyden vahvistaminen, yhteistyön ja yhteisöllisyyden lisääminen eri yksiköiden ja yksilöiden välillä sekä viihtyisyyden parantaminen. Henkilöstölle tehdyn työympäristö- ja työhyvinvointikyselyn mukaan työrauha heikkeni, mutta yhteisöllisyys, vuorovaikutus, viihtyisyys ja tilatehokkuus paranivat. (Lahtinen ym. 2016, 3-4.)

Huonetoimistoissa ilma oli kuivempaa, huonompaa ja tunkkaisempaa kuin monitilatoimistoissa, joista raportoitiin alhaisen lämpötilan, vedon, melun, heikon valaistuksen, lian ja pölyn vaikutuksista. Keskittymisvaikeutta oli huonetoimistoissa vähemmän kuin monitilatoimistoissa. He, jotka ilmoittivat olevansa tavanomaista herkempiä erilaisille ympäristötekijöille, kokivat, että sisäilmasto-ongelmat haittaavat työstä suoriutumista monitilatoimistossa. Tutkimusraportissa todetaan, että työrauhaa lisäävien tekijöiden, mm. äänieristykseen, hyvään akustiseen suunnitteluun, avointen toimitilojen toimivaan pohjaratkaisuun ja vetäytymistilojen riittävään määrään huomion kiinnittäminen tukee työsuoritusta sekä työhyvinvointia. (Lahtinen ym. 2016, 76.)

Monitoimitiloja voidaan jakaa toiminnallisesti erilaisiin vyöhykkeisiin; avoimen vuorovaikutuksen vyöhykkeeseen, intensiivisen yhteistyön vyöhykkeeseen, intensiivisen yksilötyön vyöhykkeeseen ja lyhytaikaisen pistäytymisen vyöhykkeeseen (Kuvio 2). Avoimen vuorovaikutuksen vyöhykkeellä tilat ja palvelut ovat kaikkien käytössä sovitujen toimintatapojen mukaan. Keskittyminen sekä yhteistyöhön että yksilötyöhön on heikompaa, mutta mahdollisuus yhteistyöhön on hyvä. Intensiivisen yhteistyön vyöhykkeen työpistealueet muodostavat ns. perinteisen avotoimistovyöhykkeen, jossa tilat ovat niiden käytössä, jotka sinne pääsevät, muun muassa organisaation omat käyttäjät sekä heidän vieraansa. Intensiivisen yksilötyön vyöhykkeellä voidaan tehdä töitä, joissa tehdään eriasteista keskittymistä ja yksintehtävää työtä. Sen toimintaperiaatteen mukaan tiloihin ei pääse vieraat. Lyhytaikaisen pistäytymisen vyöhykkeessä voi osittain myös vierailijat viettää lyhyitä hetkiä kulkiessaan tiloista toisiin. (Nenonen ym. 2012, 6-7.)



Kuvio 2. Monitiloimiston vyöhykkeet, joille eri tilatyypit sijoittuvat (Nenonen ym. 2012, 6.)

Ohjeistamalla tilojen käyttöä, toisissa tiloissa voidaan tehdä työtä, mikä ei vaadi keskittymistä koko ajan tai työtä, mikä sietää häiriöitä. Tiloihin voidaan myös määritellä vyöhykkeitä, joissa sopimuksen mukaisesti muita ei saa häiritä. Käyttäytymissäännöt voidaan tuoda esille positiivisilla ilmaisuilla ja käyttöohjeita kannattaa päivittää sitä mukaa, kun tiloja opitaan käyttämään. (Nenonen ym. 2012, 7.)

6 TYÖOLOSUHTEITA KOSKEVIA SÄÄNNÖKSIÄ TYÖTILOJEN SUUNNITTELUSSA

Työturvallisuuslain 1 §:n mukaan lain tarkoituksena on työympäristön ja työolosuhteiden parantaminen työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi sekä ylläpitämiseksi. Sen tarkoituksena on myös ennaltaehkäistä työtapaturmia, ammattitauteja ja muita terveyshaittoja. Terveydellä tarkoitetaan sekä henkistä että fyysistä terveyttä. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 1 §.) Pahimmillaan päivittäiset kitkat ja ongelmat voivat johtaa työyhteisön kriisiin, mutta niihin voidaan vaikuttaa työympäristön kehittämällä. Lähökohdat selkeälle ja käytännölliselle kehittämiselle antaa työturvallisuuslaki. (Tamminen 2011, 3.) Työnantajan vastuulla on työturvallisuuslain ja sen perusteella annettujen säädösten ja muun työsuojelulainsäädännön noudattaminen (Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2017, 31).

Perustuslain (731/1999) mukaan julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta (Perustuslaki 18.1 §). Työnantajan huolehtimisvelvoitteen mukaan työnantajan on työssä huolehdittava työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä tarpeellisilla toimenpiteillä. Samoin toteutettujen toimenpiteiden vaikutus työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen kuuluu työnantajan tarkkailtavaksi ja että niitä koskevat toimenpiteet otetaan tarpeellisella tavalla huomioon työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa. Työntekijällä on puolestaan velvollisuus ilmoittaa työnantajalle, jos hän huomaa ongelmia, jotka liittyvät työoloihin, työturvallisuuteen tai työsuhteeseen. Työnantajan pitää ilmoittaa ilmoituksen tehneelle työntekijälle, mihin toimenpiteisiin ilmoituksen johdosta on ryhdytty tai aiotaan ryhtyä. (Työturvallisuuslaki 8 § 1, 4, 5 mom., 19.1 §.)

Työssä, jossa työnantaja on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslakia, täytyy soveltaa myös työterveyshuoltolakia. Työterveyshuoltolaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto sekä työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisesta. Työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon on edistettävä työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön turvallisuutta ja terveellisyyttä, työyhteisön toimintaa sekä työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa. (Työterveyshuoltolaki 1381/2001, 1 §, 2.1 §.)

6.1 Ergonomia

Ergonomian tarkoituksena on muokata työtehtävät, työjärjestelyt, laitteet, järjestelmät ja ympäristöt käyttäjilleen sopiviksi. Sen avulla parannetaan ihmisen terveyttä, turvallisuutta ja hyvinvointia sekä lisäksi järjestelmän häiriötöntä ja tehokasta toimintaa. Ergonomian tavoitteena on, että laitteita voidaan käyttää tai ympäristössä voidaan toimia haitatta ja tehokkaasti. (Launis & Lehtelä 2011, 19-20.)

Toistotyö sekä huonot ja yksipuoliset työasennot ja -liikkeet voivat aiheuttaa tuki- ja liikuntaelinten liiallista kuormitusta. Työergonomian avulla kehitetään työvälineitä, kalusteita ja työmenetelmiä, jotta ne ovat työntekijöiden ominaisuuksien, kykyjen ja toimintojen mukaisia. (Laitinen, Vuorinen & Simola 2013, 119.) Työpisteen rakenteet ja käytettävät työvälineet on sijoitettava ergonomisesti asianmukaisella tavalla ja tilaa on oltava riittävästi työn tekemiseen (Työturvallisuuslaki 24 §). Työntekijöillä tulee olla käytettävissään tarkoituksenmukaisia istuimia työhön, jota voidaan tehdä istualtaan sekä lepoa varten, kun lepoon on mahdollisuus (Asetus työpaikkojen turvallisuus- ja terveystaakimuksesta 577/2003, 3 §).

Kun toimintaympäristö on sopiva, työntekijät voivat käyttää taitojaan parhaimmalla tavalla ja silloin työ on myös sujuvaa. Vääränlainen tekniikka ja toiminta lisäävät tehottomuutta, virheitä, epäviihtyvyyttä, tapaturmia, terveyshaittoja ja onnettomuuksia. (Launis & Lehtelä 2011, 17.) Ergonomian avulla on tarkoitus löytää yksilöllisiä ratkaisuja jokaiseen työtilanteeseen ja jokaiselle työntekijälle. Ergonomiaan kuuluu lisäksi rasituksen vähentäminen, joka voi olla fyysistä, psyykkistä tai sosiaalista ja joka voi johtua työvälineistä, työjärjestelyistä tai työympäristöstä. Ergonomiaan kuuluu lisäksi mahdollisuudet vaikuttaa työhön ja työyhteisön yhteiset pelisäännöt. (Autio, Heino, Jokitulppo, Mäki-Tulokas & Sipilä 2017, 185-186.)

6.2 Työpiste

Jotta työtila on toiminnallisilta ominaisuuksiltaan hyvä, on tilaa oltava riittävästi laitteiden ja kalusteiden sijoittamiseksi siten, että toiminta on sujuvaa ja usein tarvittavat laitteet ja materiaalit ovat lähettyvillä. Liikkumisen tulee olla esteetöntä, työtuolia

täytyy pystyä liikuttamaan riittävästi ja työtilaa tulee muutenkin kyetä hallitsemaan. (Lehtelä 2011, 144-145.)

Jos työnteko on jatkuvaa paikallaan istumista, tulisi työhön sisällyttää liikkumista vaativa tehtävä. Tehtävän pitäisi olla mielekäs, koska esimerkiksi kaukana sijaitsevan tuolostimen luona käynti toistuvasti voi olla turhauttavaa. Huomioon on otettava myös reviiirijattelu, koska kaikki eivät tunne oloaan mukavaksi liian lähellä olevista ihmisistä. Työpiste tulisi sijoittaa siten, että työpisteen ohi ei kulje häiritsevän paljon ihmisiä ja että työpiste on riittävän rauhallinen. Työntekijöiden mieltymykset istumissuunnan suhteen on otettava huomioon, ikkunoista tuleva valo ei saa aiheuttaa suoraa häikäisyä tai valon heijastumista kuvaruudulta ja häiritsevä-ääniset laitteet tulee sijoittaa etäämmälle. (Ketola 2007, 11-13.) Työpaikan tulee huolehtia asianmukaisista turva- ja muista merkinnöistä (Työturvallisuuslaki 32 §; Valtioneuvoston asetus työpaikkojen turvamerkeistä ja niiden vähimmäisvaatimuksista 687/2015, 2 §) sekä siitä, että siellä on tarpeellinen määrä asianmukaisia uloskäytäviä ja pelastusteitä, jotka on pidettävä vapaina (Työturvallisuuslaki 32 §).

Työnantajan on arvioitava näyttöpäätetyöpisteet osana työpaikan vaarojen selvitystä. Huomioon on otettava erityisesti mahdollisesti näölle aiheutuvat vaarat sekä haitallinen fyysinen ja henkinen kuormitus. (Valtioneuvoston päätös näyttöpäätetyöstä 1405/1993, 3 § 1 mom.) Työtilojen siivouksen on oltava helppoa ja säilytystilaa tulee olla riittävästi. Tietokoneen kuvaruudun tulee olla kallistettava ja käännettävä, jotta välttyttäisiin niska- ja hartiavaivoilta. Työpöydän tulee olla riittävän suuri, jotta näppäimistön eteen jää tarpeeksi tilaa käsien tukemista ja näppäimistön liikuttelua varten. Myös hiiri tarvitsee tilaa näppäimistön kanssa samalle tasolle ja sitä käytettäessä kyynärvarret tarvitsevat tilaa saadakseen tukea joko pöydästä tai työtuolin käsinojista. (Laitinen, Vuorinen & Simola 2013, 120.)

6.3 Valaistus

Näkökyky ja valon tarve ovat henkilökohtaisia ominaisuuksia. Valaistuksessa on oltava riittävät säätömahdollisuudet sekä erilaisiin tilanteisiin että työntekijälle yksilöllisesti. Hyvän valaistuksen avulla työntekijän on helpompi liikkua työtilassa

turvallisesti ja suoriutua tehtävistään. Myös työviihtyvyys paranee ja ihmisten vireys-tila lisääntyy hyvässä valaistuksessa. Hyvä työvalaistus on sellainen, jossa valo tulee työskentelyalueelle sivuilta tai takaa. Jos valo tulee edestä, se vähentää kontrasteja, jolloin tarkka näkeminen vaikeutuu. Edestä tuleva valo voi myös heijastua työmateriaalista silmiin. Jos työpisteen kalusteita tai laitteita siirretään, tulee huomioida se, että valaistusoloja ei heikennettäisi huomaamatta. Lamppuja pitää huoltaa ja kunnostaa, koska niiden teho heikkenee likaantumisen ja kulumisen vuoksi ja se vaikuttaa valaistuksen laatuun. (Työturvallisuuskeskus 2006, 70-71.) Työpaikalla tulee mahdollisuuksien mukaan olla riittävästi luonnonvaloa sekä sellainen työntekijöiden edellytysten mukainen riittävän tehokas ja sopiva valaistus, jota työ edellyttää (Työturvallisuuslaki 34.1 §).

Onnistunut valaistus ei rasita silmiä, vaan se auttaa työkohteen virheettömään ja nopeaan havaitsemiseen. Pelkkä valaistus ei vaikuta näkemiseen. Siihen vaikuttavat myös katsojan näöntarkkuus, kontrasti sekä kohteen koko. Huonosti näkevä ihminen nojautuu eteenpäin ja jos näyttö häikäisee, korjataan tilanne vinolla työasennolla. Väärä valaistus vaikuttaa siten myös liikuntaelimiin. Yli 60-vuotiaiden häikäistymisherkkyys voi olla kolminkertainen 20-30 -vuotiaisiin verrattuna. Liian kirkas valo voidaan kokea epämukavaksi, jolloin työntekijän hyvinvointi ja tehokkuus vähenevät. Hajavaloa voidaan välttää laittamalla näytön pinnan suunta lähes pystysuoraan tai kallistamalla sitä vain hieman. (Ketola 2007, 20-22.)

Valaistuksen voimakkuudelle ei ole asetettu raja-arvoja lainsäädännössä. Työntekijän näkömukavuudelle hyvä valaistus on kuitenkin tärkeää ja se lisää työviihtyvyyttä varsinkin ikääntyvillä työntekijöillä. Vaikka valon tarve ja näkökyky ovatkin ihmisten henkilökohtaisia ominaisuuksia voi yli 45-vuotiailla valontarve olla kuusinkertainen verrattuna 30-vuotiaaseen. (Rauramo 2012, 81-82.)

6.4 Ilmanvaihto ja lämpötila

Työntekijää kohden tulee työhuoneen ilmatilan olla vähintään kymmenen kuutiometriä. Työhuoneen korkeudesta otetaan enintään kolme ja puoli metriä huomioon ilmatilaa laskettaessa. (Valtioneuvoston asetus työpaikkojen turvallisuus- ja

terveysvaatimuksista 577/2003, 9 § 1 mom.) Ilmastoinnin tarkoituksena on ylläpitää ihmisille terveellistä ilmastoa. Ilmastointi koostuu ilman kierrosta, jäähdytyksestä, kostutuksesta, lämmityksestä, puhdistuksesta tai kuivauksesta. Suljetun työtilan ilmastointi tulee olla tarpeeksi tehokas ja lisäksi se on järjestettävä tarkoituksenmukaisesti. Ilmastointitarpeet tulee määritellä siten, että huomioon otetaan työntekijöiden terveys ja viihtyvyys sekä tuotannon asettamat vaatimukset, työtilan käyttö, työtiloihin sijoitettavien henkilöiden ja koneiden määrä. (Työturvallisuuskeskus 2006, 79.)

Ilmastoinnilla voidaan säätää lämpötilaa, ilman puhtautta ja kosteutta. Jos ilmanvaihto on huono, aiheuttaa se mahdollisesti epäpuhtauksien pitoisuuden nousua haitalliselle tasolle, jolloin työntekijöiden vireystila laskee. Ilmanvaihtolaitteisto on puhdistettava säännöllisesti, ettei se aiheuta paloturvallisuusriskiä tai levitä epäpuhtauksia rakennuksessa. Kanavistot täytyy puhdistaa vähintään kymmenen vuoden välein ja venttiilit sekä suodattimet pari kertaa vuodessa. (Työturvallisuuskeskus 2006, 79.) Laitteisto on varustettava toimintahäiriöistä ilmoittavalla valvontajärjestelmällä, jos se on tarpeellista työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden kannalta (Valtioneuvoston asetus työpaikkojen turvallisuus- ja terveysvaatimuksista 9 § 3 mom.).

Sisäilmasto-ongelmissa työnantajan velvollisuuksia sääntelee työturvallisuuslain 8 §, jonka mukaan työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvoite, 10 §:n mukaan työn vaarat on selvitettävä ja arvioitava, 32 §:ssä säädetään rakenteellisesta ja toiminnallisesta turvallisuudesta ja terveellisyydestä työpaikalla ja 33 §:n mukaan työntekijöillä täytyy olla riittävästi kelvollista hengitysilmaa. 61 §:n mukaan vuokranantajan on sallittava, että työnantaja suorittaa työturvallisuuslain edellyttämät korjaukset tai muutokset rakennuksessa tai sen osassa omistajan tai muun haltijan suostumuksella silloin, kun vuokrasopimuksen perusteella suoritetaan sellaista työtä, johon tätä lakia sovelletaan. (Työturvallisuuslaki 8 §, 10 §, 32§, 33 §, 61 §.)

Sisäilmasto on rakennuksen sisäilman ja lämpöolojen kokonaisuus. Sisäilmasto katsotaan hyväksi, kun suurin osa tiloissa olevista on tyytyväinen sisäilmastoon eikä ilmasto ole aiheuttanut sairauksia pitkälläkään ajanjaksolla tarkasteltuna. Yleensä työpaikalla aloitetaan sisäilmaongelmien selvitys silloin, kun ihmisillä on erilaisia oireita ja aistimuksia. Näitä aistimuksia voivat olla yskä, päänsärky, epätavallinen väsymys, iho-oireet, hajujen aistiminen sekä silmien ja limakalvojen ärsytys. Työtilan sisäilman

kokemiseen voivat vaikuttaa myös psykososiaaliset tekijät: työyhteisön ilmapiiri, työtilojen tarkoituksenmukaisuus, työn sisältö ja organisointi. (Rantanen 2009, 180.) Sisäilmassa ei saa esiintyä hajuja, jotka jatkuvasti heikentävät viihtyisyyttä (Ympäristöministeriön asetus uuden rakennuksen sisäilmastosta ja ilmanvaihdosta 1009/2017, 5 §).

Ihmiset kokevat lämmön eri tavoin. Lämpötilaviihtyvyyteen vaikuttaa mm. se, kuinka ihminen pukeutuu sekä ihmisen toiminta. Kevyessä istumatyössä lämpötilasuosituksena on 21-25 °C. Jos lämpötila on liian korkea, voidaan sitä torjua mm. keventämällä ja tauottamalla työtä, tuuletuksella, poistamalla kosteus eristämällä kosteuslähteet ja jäähdyttämällä paikallisesti. Kylmähaittoja voidaan torjua mm. kohdelämmittimillä, lisäämällä vaatekappausta, suojaimilla ja altistusajaa lyhentämällä. (Rauramo 2012, 82-83.)

6.5 Ääniympäristö

Työturvallisuuslain (738/2002) 26 §:ssä säädetään näyttöpäätetyöstä. Sen mukaan työnantajan täytyy pyrkiä vähentämään näyttöpäätetyötä tekeville työntekijälle aiheutuvia haitallisia tai vaarallisesti kuormittavia tekijöitä, jotta työnteko on mahdollisimman turvallista. Tarkempia säännöksiä näyttöpäätetyön järjestämisestä voidaan antaa Valtioneuvoston asetuksella. Kun työpistettä varustetaan, on työpisteeseen tai työpisteisiin kuuluvista laitteista lähtevä melu otettava huomioon eikä se saa häiritä varsinkin keskittymistä eikä puheen kuulemistä (Euroopan neuvoston direktiivi toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä 12.6.1989, 89/391/ETY).

Toimistoympäristön melu ei aiheuta kuulovaurioita, mutta se saattaa heikentää viihtyvyyttä ja keskittymistä. Naapurityöpisteiden ja käytäviltä kuuluvat äänet häiritsevät eniten, johtuen puheen sisältämästä tiedosta. Puhe häiritsee sitä enemmän, mitä paremmin siitä saa selvää. Keskeistä on siis puheen erotettavuus, ei sen voimakkuus. Varsinkin avotoimistoissa työn tuottavuus heikkenee ja työajan hukka voi olla puoli tuntia päivässä ääniolosuhteiden ollessa huonot. (Ketola 2007, 32.)

Koska avotilatoimistojen sisustus- ja kalustusratkaisut sekä tilavuudet saattavat vaihdella merkittävästi sekä henkilöiden työtehtävät voivat olla hyvinkin erilaisia, ei niiden ääniolosuhteiden suunnitteluun voida esittää selviä yleispäteviä ohjeita. Akustisella suunnittelulla tähdätään olosuhteisiin, missä äänistä on mahdollisimman vähän haittaa tiloissa työskenteleville. Taustäänitason korottamalla pyritään peittämään paremmin naapurityöpisteiden puhe. Keinoja taustäänitason aikaansaamiseksi voivat olla joko ilmanvaihdon apu tai keinotekoinen peittoäänijärjestelmä. (Suomen Rakennusinsinöörin Liitto RIL ry 2008, 38-40.)

Melu nostaa aivojen vireystilaa, sisäelimestön valmiustilaa sekä kiihdyttää hermostointia. Sillä voi olla vaikutusta keskittymiseen, lihasjännityksiin ja se voi aiheuttaa ruoansulatus- ja verenkiertoelimestön häiriöitä. Jopa alhaiset äänitasot voivat aiheuttaa psyykkisiä vaikutuksia. Vaikka ääni olisi hiljaista puhetta, voidaan se kokea häiritseväksi ja se voi aiheuttaa keskittymisongelmia, jos sitä ei halua kuunnella. (Lehtelä & Launis 2011, 102.) Silloin kun näyttöpäätetyö vaatii keskittymistä, on tavoitteena enimmäismelutaso alle 45 dB, tavallisessa tietojenkäsittelytyössä se on 65 dB (Laitinen, Vuorinen & Simola 2013, 120).

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

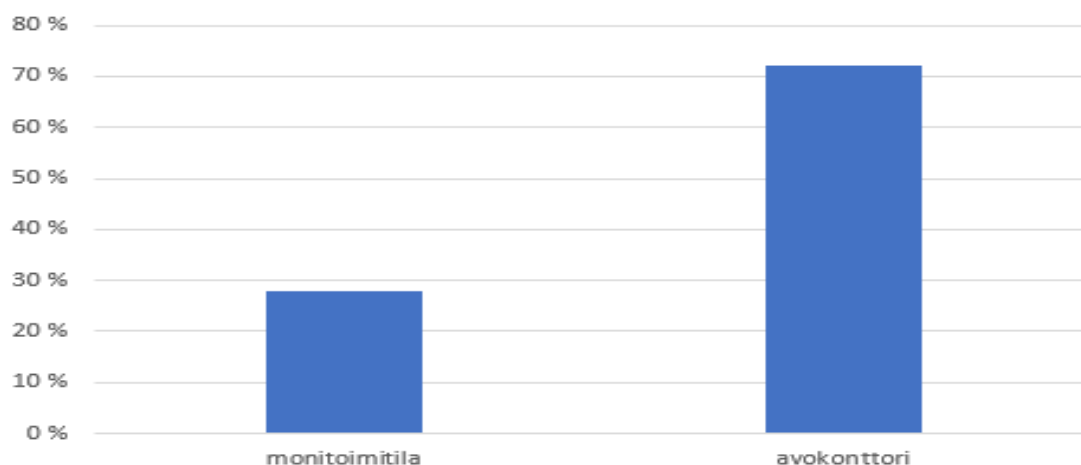
7.1 Taustatiedot

Kyselylomake lähetettiin 36 henkilölle ja siihen vastasi 18 henkilöä, joten vastausprosentti oli 50 %. Vastaajista naisia oli 11 ja miehiä 7. Vastaajien ikäjakautuma on esitetty taulukossa 1. Vastaajat on jaettu iän mukaan viiteen ryhmään. Ensimmäinen ryhmä on alle 30-vuotiaat. Suurin ikäryhmä on 50-59 -vuotiaat, joita on 7. Yli 60-vuotiaita on 5 ja muissa vastaajaryhmissä kussakin kaksi.

Taulukko 1. Vastaajien lukumäärä ikäryhmittäin

IKÄJAKAUTUMA	LKM	%	Kumulatiivinen frekvenssi	Kumulatiivinen %
alle 30	2	11 %	2	11 %
30-39	2	11 %	4	22 %
40-49	2	11 %	6	33 %
50-59	7	39 %	13	72 %
60-	5	28 %	18	100 %

Vastaajista 72 % (13 kpl) työskentelee avokonttorissa ja 28 % (5 kpl) monitoimitilassa (Kuvio 3).



Kuvio 3. Työpisteen sijainti

7.2 Työympäristössä olevien asioiden vaikutus työhyvinvointiin

Kyselylomakkeen ensimmäisessä osiossa kysyttiin henkilöiltä mielipidettä eri asioiden vaikutuksesta työhyvinvointiin. Kuviossa 4 on esitetty vastaajien antamien vastausten keskiarvot asteikolla 5=erittäin suuri vaikutus, 4=melko suuri vaikutus, 3=en osaa sanoa, 2=vaikuttaa jonkin verran ja 1=ei vaikuta ollenkaan. Eli mitä suurempi keskiarvo, sen enemmän asialla on vaikutusta työhyvinvointiin. Vastaajien mukaan eniten vaikutusta työhyvinvointiin on sillä, että työvälineet ovat tarkoituksenmukaiset ja turvalliset (ka 4,67), kalusteet ovat säädettäviä (ka 4,56) ja työpisteessä on riittävä valaistus sekä työpisteen näyttöpäätte-ergonomia kunnossa (ka 4,44). Vähiten työhyvinvointiin vaikuttaa työpisteen mitoittaminen työntekijälle sopivaksi (ka 3,94) ja mahdollisuus työskennellä tarvittaessa rauhallisemmassa paikassa (ka 3,89).

Kysyttäessä, onko sillä mitään vaikutusta, että työpisteeseen ei tule keskittymistä haittaavia ääniä, ei kahden vastaajan mielestä ole mitään vaikutusta. Kahden vastaajan mielestä sillä on jonkin verran vaikutusta, yhden mielestä melko suuri vaikutus ja kaikkien muiden (13 kpl) mielestä sillä on erittäin suuri vaikutus. Kymmenen vastaajan mielestä riittävällä valaistuksella on erittäin suuri vaikutus, kuuden mielestä melko suuri vaikutus, mutta yhden mielestä valaistuksella ei ole ollenkaan vaikutusta työhyvinvointiin. Kuten kuvioista 4 näkee, on kaikilla kysytyillä asioilla keskimääräisesti melko suuri tai erittäin suuri vaikutus ihmisten työhyvinvointiin.



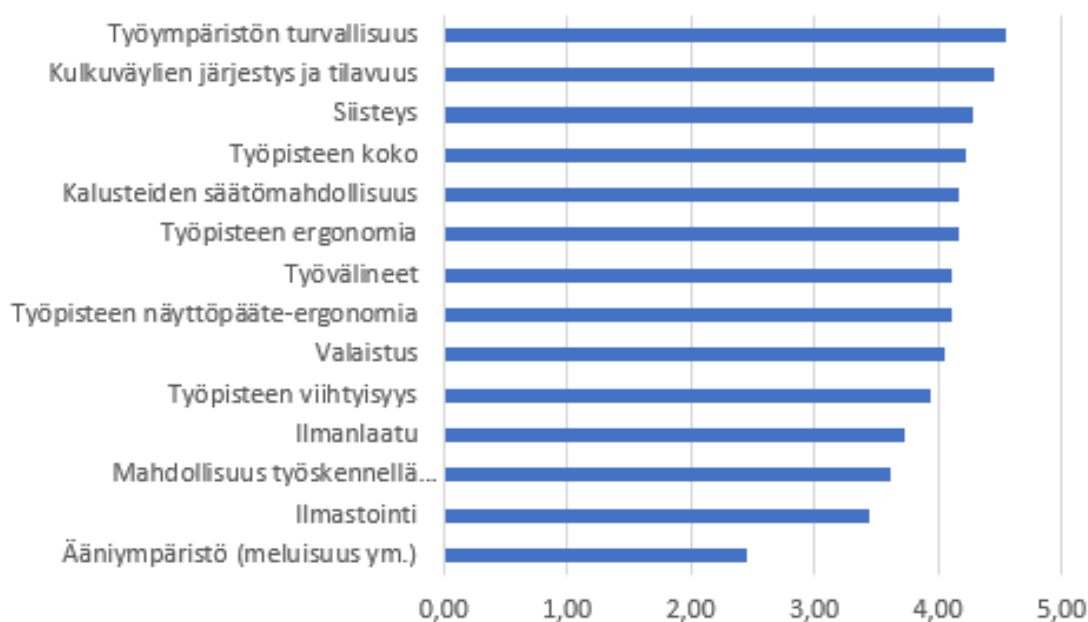
Kuvio 4. Eri asioiden vaikutus työhyvinvointiin

Toisessa osiossa vastaajilta kysyttiin, kuinka tyytyväisiä työntekijät ovat tutkittaviin työympäristöä koskeviin asioihin (ergonomia, työpiste, valaistus, ilmanvaihto ja ääniympäristö). Kuviossa 5 on vastausten keskiarvot asteikolla 5=erittäin tyytyväinen, 4=melko tyytyväinen, 3=en osaa sanoa, 2=melko tyytymätön ja 1=erittäin tyytymätön. Eli mitä suurempi keskiarvo, sen tyytyväisempiä vastaajat olivat kysytyyn asiaan.

Tyytyväisimpiä vastaajat olivat työympäristön turvallisuuteen (ka 4,56), kulkuväylien järjestykseen ja tilavuuteen (ka 4,44), siisteyteen (ka 4,28) sekä työpisteen kokoon (ka 4,22). Melko tyytyväisiä vastaajat olivat myös kalusteiden säätömahdollisuuteen ja työpisteen ergonomiaan (ka 4,17), työvälineisiin ja työpisteen näyttöpääte-

ergonomiaan (ka 4,11) sekä valaistukseen (ka 4,06). Hieman tyytymättömyyttä aiheutti työpisteen viihtyisyys (ka 3,94), ilmanlaatu (ka 3,72) ja mahdollisuus työskennellä rauhallisemmassa paikassa (ka 3,61).

Tyytymättömiä vastaajat olivat ääniympäristöön (ka 2,44). Erittäin tyytymättömiä oli 5 kpl, melko tyytymättömiä 7 kpl, melko tyytyväisiä 5 kpl ja yksi vastaajista ilmoitti olevansa erittäin tyytyväinen ääniympäristöön.



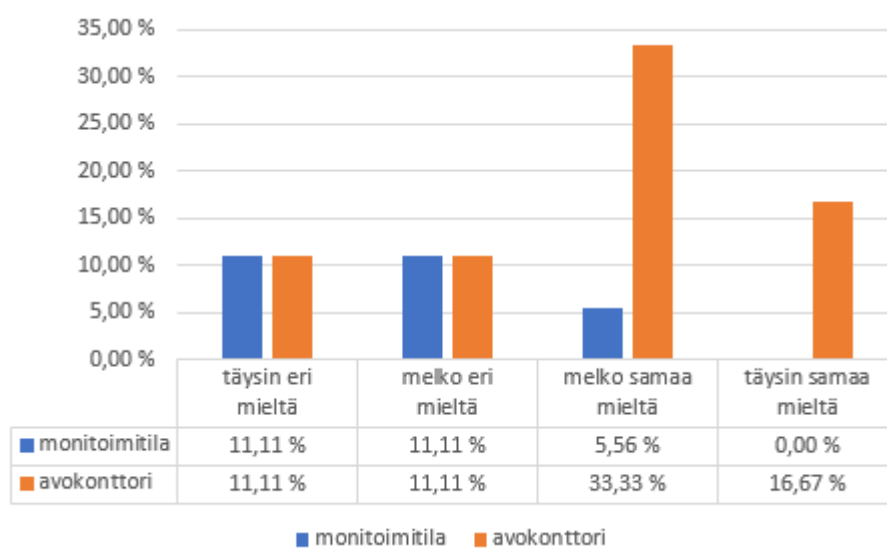
Kuvio 5. Vastaajien tyytyväisyys työympäristöä koskeviin asioihin

Toiseksi eniten tyytymättömyyttä aiheutti ilmastointi. Vastaajista 9 oli melko tyytyväinen ja 1 oli erittäin tyytymätön. Vastaajista kolme ei osannut sanoa tyytyväisyytään ilmastointiin. Melko tyytymättömiä oli 3 ja 2 erittäin tyytyväistä. (Taulukko 2.) Kaiken kaikkiaan erittäin tyytymätön -vastauksia tuli todella vähän; yksi ilmastoinnista, yksi työpisteen viihtyisyydestä ja viisi ääniympäristöstä.

Taulukko 2. Vastaajien tyytyväisyys ilmastointiin

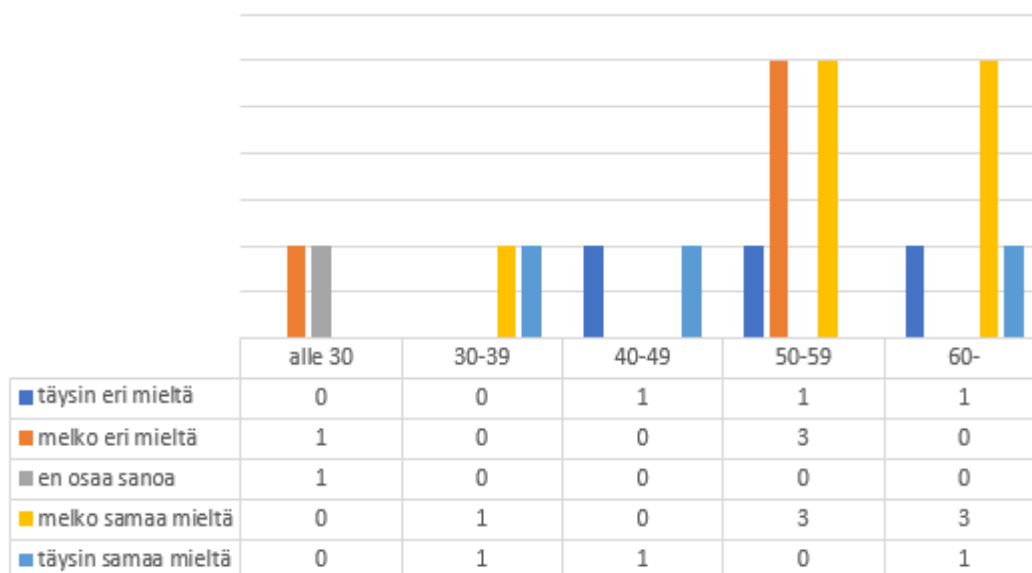
erittäin tyytymätön	1
	5,56 %
melko tyytymätön	3
	16,67 %
en osaa sanoa	3
	16,67 %
melko tyytyväinen	9
	50,00 %
erittäin tyytyväinen	2
	11,11 %
Vastaajien lukumäärä	18
	100,00 %

Seuraavassa osiossa vastaajien piti vastata erilaisiin väittämiin. Vastausvaihtoehdot olivat 5=täysin samaa mieltä, 4=melko samaa mieltä, 3=en osaa sanoa, 2=melko eri mieltä ja 1=täysin samaa mieltä. Kuvioista 6 selviää, että monitoimitilassa kukaan ei ollut täysin samaa mieltä siitä, että työympäristö aiheuttaa virheitä työssä. Avokonttorissa 16,67 % oli täysin samaa mieltä siitä, että työympäristö aiheuttaa virheitä ja 33,33 % oli melko samaa mieltä. Eli noin puolet avokonttorissa työskentelevien vastaajien mielestä työympäristö aiheuttaa virheitä. Jos virheitä tapahtuu paljon, voi se johtaa siihen, että työntekijä alkaa pelkäämään jo etukäteen virheiden tekoa ja se voi aiheuttaa jopa sairauspoissaoloja.



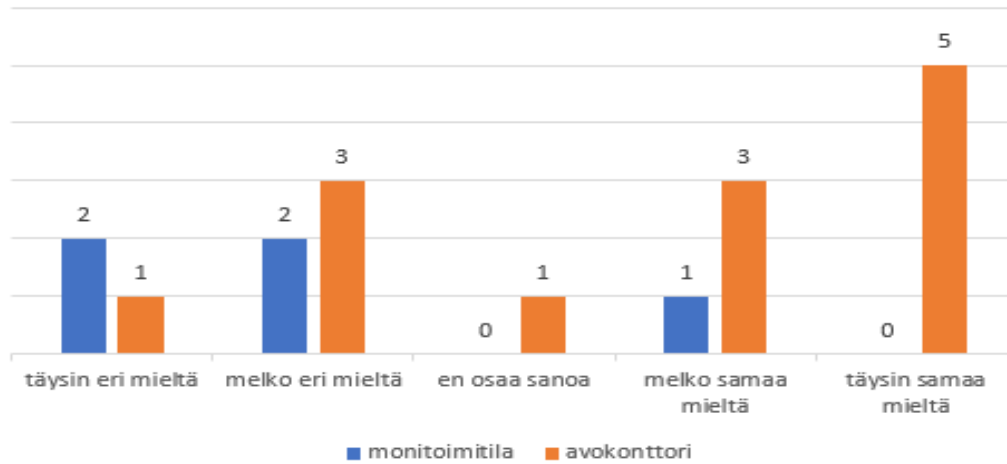
Kuvio 6. Työympäristö aiheuttaa virheitä

Työympäristö vaikuttaa kuormittavasti työhyvinvointiin. Täysin samaa mieltä oli asiasta yksi vastaaja ryhmästä 30-39 -vuotiaat sekä ryhmistä 40-49 -vuotiaat ja yli 60-vuotiaat. Melko samaa mieltä oli yksi vastaaja ryhmästä 30-39 -vuotiaat ja 3 vastaajaa sekä 50-59 -vuotiaista että yli 60-vuotiaista. Kuviosta 7 on selvästi nähtävissä, että työympäristö ei kuormita nuoria työntekijöitä niin paljon kuin vanhempia.



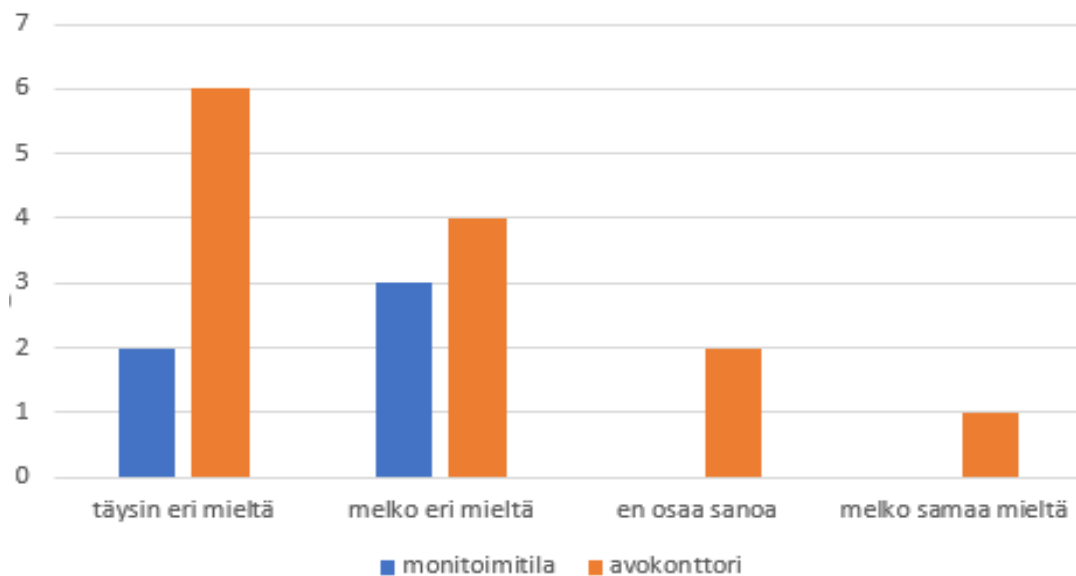
Kuvio 7. Työympäristö vaikuttaa kuormittavasti työhyvinvointiin

Avokonttorissa työskentelevistä viisi vastaajaa oli täysin samaa mieltä väittämään, että työtilat vaikuttavat heikentävästi työtehoon. Monitoimitilassa työskentelevistä kukaan ei ollut täysin samaa mieltä vaan kaksi vastaajaa oli täysin eri mieltä, samoin kuin yksi avokonttorissa työskentelevistä. Melko samaa mieltä oli yhteensä 4 vastaajaa. (Kuvio 8.)



Kuvio 8. Työtilat vaikuttavat heikentävästi työtehoon

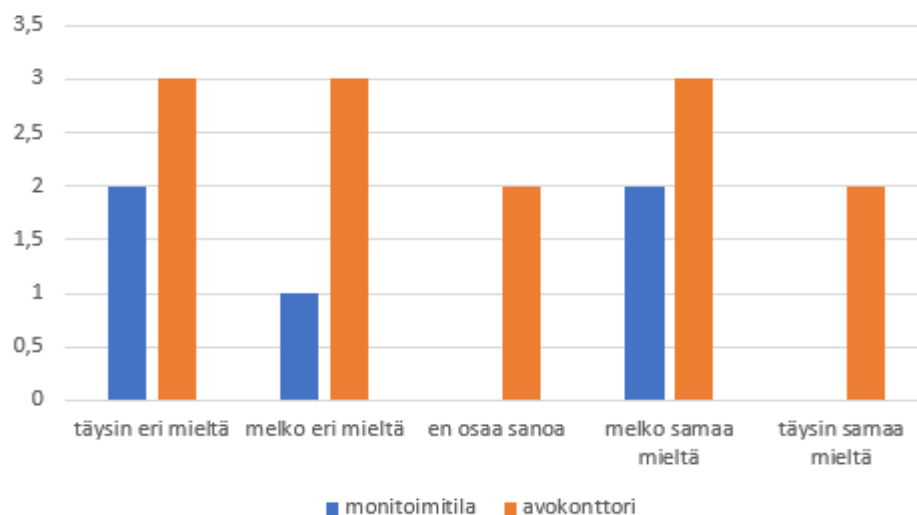
Vastaajista lähes puolet (44,44 %) ilmoitti olevansa täysin eri mieltä siitä, että työpisteessä on liian kuuma. Vain yksi avokonttorissa työskentelevä oli melko samaa mieltä. Melko eri mieltä oli yhteensä 7 vastaajaa. (Kuvio 9.)



Kuvio 9. Työpisteessä on liian kuuma

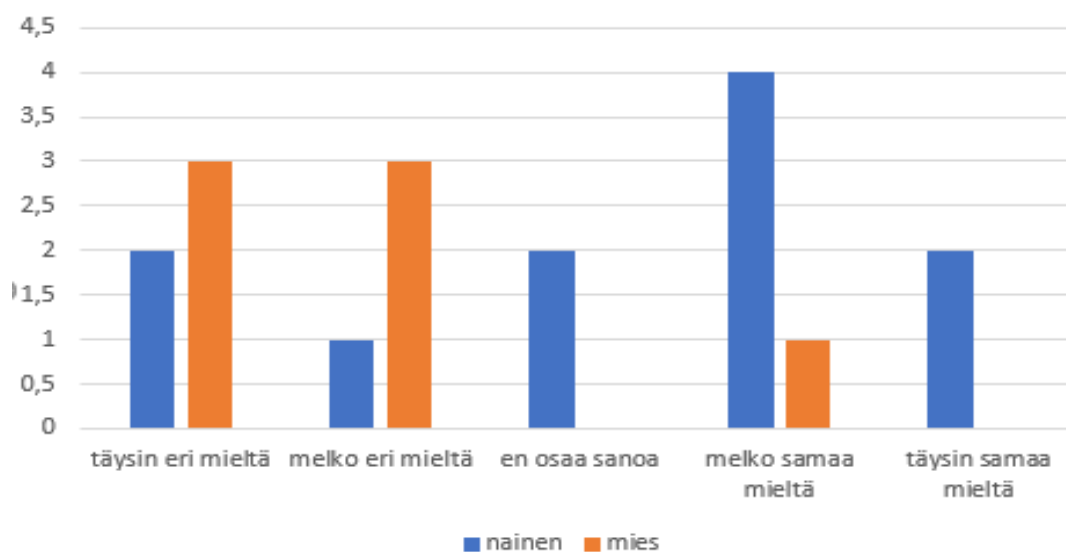
Onko virastoissa sitten liian kylmä? Monitoimitilan työntekijöistä kukaan vastaajista ei ollut väitteen kanssa täysin samaa mieltä, avokonttorissa kahdella (11,11 %) vastaajista on liian kylmä työpiste. Eniten vastauksia saivat kuitenkin avokonttorissa vaihtoehdot: melko samaa mieltä, melko eri mieltä ja täysin eri mieltä. Vastauksia tuli jokaiseen edellä mainittuun kohtaan kolme (16,67 %). Monitoimitilassa kaksi vastasi väitteeseen melko samaa mieltä ja kaksi täysin eri mieltä. (Kuvio 10.) Parhaimmillaan

suorituskyky on silloin, kun lämpötila on 21 – 25 °C. Lämpöolosuhteilla onkin suora vaikutus sekä ihmisten viihtyvyyteen että työsuoritukseen. (Työterveyslaitos ja Tekes 2004, 8-9.)



Kuvio 10. Työpisteessä on liian kylmä

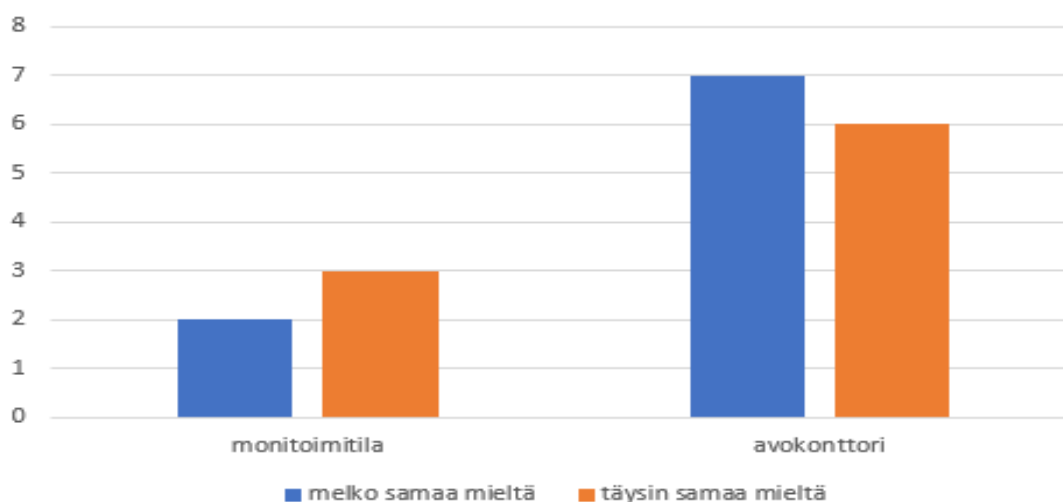
Miehet tarkenevat paremmin, koska kukaan miehistä ei ollut asiasta samaa mieltä. Miesten vastauksissa oli eniten vaihtoehtoja väitteissä täysin eri mieltä ja melko eri mieltä. Näihin vaihtoehtoihin tuli kumpaankin vastauksia 3 kappaletta. (Kuvio 11.)



Kuvio 11. Työpisteessä on liian kylmä, sukupuolen mukainen jako

Työntekijöiden mielestä työhyvinvointia mitataan tarpeeksi usein. Vastaajista 33,33 % oli asiasta täysin samaa mieltä (naiset 4 kpl, miehet 2 kpl) ja 27,78 % oli melko samaa mieltä (naiset 4 kpl, miehet 1 kpl). Kolme ei osannut sanoa mielipidettään. Vastaajien mielipidettä kysyttiin myös siitä, kuuluuko vastuu työhyvinvoinnista vain työnantajalle. Suurin osa oli asiasta täysin tai melko eri mieltä.

Työntekijät kokevat olonsa turvalliseksi molemmissa toimipaikoissa. Väittämään turvallisuus on huomioitu työpaikallani, tuli kaikkein selvimmät vastaukset. Vastaajista puolet oli melko samaa mieltä ja puolet täysin samaa mieltä siitä, että työntekijöiden turvallisuuteen on panostettu työtiloissa. (Kuvio 12.)



Kuvio 12. Työpaikalla turvallisuus on huomioitu

Seuraavaksi pyydettiin valitsemaan vaihtoehtoista se tai ne vaihtoehdot, mitkä häiritsevät työpaikalla tai työpisteessä. Vaihtoehdot olivat lämpötila, sisäilma, veto, puhelinten soittoääni, muiden puhe, toimistossa liikkuvat ihmiset tai ei häiritse mikään edellä mainituista. Eniten vastaajia häiritsi muiden puhe (13 kpl), toiseksi eniten puhelinten soittoääni (10 kpl) ja kolmanneksi eniten sisäilma sekä toimistossa liikkuvat ihmiset (7 kpl). Yhtä avokonttorissa sekä kahta monitoimitilassa työskentelevää ihmistä ei häiritse mikään edellä mainituista. (Taulukko 3.)

Taulukko 3. Työpaikalla/työpisteessä häiritsevät asiat

	avokonttori	monitoimitila	kpl
lämpötila	3	2	5
sisäilma	5	2	7
veto	4	2	6
puhelinten soittoääni	10	0	10
muiden puhe	12	1	13
toimistossa liikkuvat ihmiset	7	0	7
ei häiritse mikään	1	2	3

Työympäristö tai työolosuhteet voivat toisinaan aiheuttaa työntekijöille erilaisia oireita. Taulukosta 4 ilmenee selvästi, että avokonttorissa työskentelevät ihmiset oireilevat enemmän. Avokonttorissa työskentelevistä 13 vastasi kyselyyn ja kymmenellä vastaajista on keskittymisvaikeuksia. Kuten teoriaosuudesta ilmenee, työympäristön melu saattaa heikentää keskittymistä ja viihtymistä vaikka se ei aiheuttaisikaan kuulovaurioita.

Selkäoireita on kuudella henkilöllä. Seuraavaksi eniten on ala- tai yläraajaoireita (5 kpl), stressioireita ja oireita kurkussa (4 kpl) ja hermostuneisuutta (3 kpl). Väsymystä tuntee 2 henkilöä ja päänsärky-, univaikeus-, vatsaoire- sekä oireita silmissä -vaihtoehtoihin oli kuhunkin vastannut yksi henkilö. Nenän tukkoisuutta, ärsytystä tai vuotoa ei tunne kukaan työntekijä. Lähes 30 %:lle (27,78 %) vastaajista työympäristö ei aiheuta mitään oireita.

Taulukko 4. Työympäristön/työolosuhteiden aiheuttamia oireita

	monitoimitila	avokonttori	yht.
ala- tai yläraajaoireita	2	3	5
selkäoireita	1	5	6
hermostuneisuutta	0	3	3
keskittymisvaikeuksia	2	10	12
päänsärkyä	0	1	1
väsymystä	0	2	2
stressioireita	1	3	4
univaikeuksia	0	1	1
vatsaoireita	0	1	1
oireita silmissä (kirvely, kutina, vuoto)	1	0	1
oireita nenässä (tukkoisuus, ärsytys, vuoto)	0	0	0
oireita kurkussa (kuivuus, käheys)	2	2	4
ei aiheuta mitään oireita	2	3	5

7.3 Avoimet kysymykset

Avoimissa kysymyksissä tuli selvästi ilmi, että oman rauhan puute kuormittaa henkisesti sekä vähentää keskittymiskykyä. Keskittyminen väheni seitsemällä vastaajalla. Yhden vastaajan mielestä se, että hälinä kestää koko työpäivän ajan, vaikuttaa palautumiseen. Palautuminen kestää kauan ja hän haluaisi olla rauhassa ja hiljaisuudessa kotiin päästyään, koska on niin väsynyt. Kolmen vastaajan mielestä työympäristö aiheuttaa väsymystä. Avokonttori vaikuttaa paljon myös työilmapiiriin. Yhden vastaajan mielestä ihmisillä pinna kiristyy ja yhteenotot työkavereiden kanssa on jatkuvaa. Avokonttorilla on vaikutusta myös siihen, lähtekö työntekijä aamulla mielellään töihin vai ei. Jos ei millään löydä viihtyvyyden tunnetta töissä, ei sinne myöskään halua mennä. Toiset ärtyvät avokonttorissa ja tuntevat voimattomuutta, koska yksityisyyttä ei voi säädellä ja se voi osaltaan lisätä jopa sairauspoissaoloja stressin ylittäessä sietokyvyn. Lähes kaikki vastaajat avokonttorista olivat sitä mieltä, että avokonttori työympäristönä ei ole hyvä ja se vaikuttaa työhyvinvointiin heikentävästi.

Työnteko on hitaampaa avokonttorissa kuin monitoimitilassa eikä töitä pysty tekemään yhtä paljon, koska puheäännet, puhelut ja jatkuvat keskeytykset häiritsevät. Ympäristön melu häiritsee lähes jokaista avokonttorissa työskentelevää vastaajaa. Tapahuu enemmän virheitä, koska työrauha on olematon. Joskus keskittymistä vaativat työt on tehtävä neuvotteluhuoneessa. Melu, hälinä, nauru, juttelu sekä hajusteet häiritsevät työntekoa, laskee työmotivaatiota ja voivat nostaa jopa verenpainetta. Meluun voidaan vaikuttaa yhteistyöllä ja yhteisillä pelisäännöillä, koska jokainen voi omalla toiminnallaan vaikuttaa työhyvinvointiin.

Eräässä vastauksessa avokonttorin luonne on kiteytetty seuraavasti:

”Ulosoton käytössä oleva avokonttori Kouvolan virastotalolla on avokonttoriksi ihan hyvä. Eri asia on, ettei avokonttori nähdäkseni kovin hyvin sovellu (vaikka olisikin hyvin toteutettu) ulosottoon työn luonteesta johtuen. Ulosotto on asiantuntijatyötä, jossa korostuu paitsi tarve omalle rauhalle, myös asiakkaiden oikeusturva (asiakkaiden korviin ei saa kantautua tietoa toisista asiakkaista).”

Kaikki eivät kuitenkaan häiriinny avokonttorista. Kahden vastaajan mielestä avokonttori toimii ihan hyvin eikä sillä ole vaikutusta työhyvinvointiin, ainakaan

negatiivisessa mielessä. Pieni hälinä kuuluu toimistotyöhön. Monitoimitiloissa työskentelevien vastauksista näkyy tyytyväisyys työtiloihin. Suurimmalla osalla on omat huoneet ja oven voi sulkea silloin, kun haluaa olla rauhassa. Tärkeäksi koetaan se, että on tilat, joissa on oma rauha keskittyä ja asiakaspalveluhuoneet ovat erikseen. Vaikka suurimmaksi osaksi ovet ovat omiinkin huoneisiin auki, niin toisinaan stressin tunnetta voi kuitenkin aiheuttaa juttelemaan tuleva työkaveri. Jos jokin asia on kesken, pitäisi useammin oppia sanomaan, että palataanko asiaan sitten, kun keskeneräinen asia on valmis.

Toisessa avoimessa kysymyksessä kysyttiin, onko työympäristössäsi jotain parannettavaa ergonomian, työpisteiden, valaistuksen, ilmanvaihdon tai ääniympäristön osalta? Osalle työntekijöistä pitäisi saada uusi tuoli, koska vanha tuoli ei tue ristiselkää ja yksi vastaaja haluaisi lisää pöytätilaa. Yhden vastaajan mielestä kalusto on vanhaa eikä ilmanvaihdolle tai ääniympäristölle mahda mitään.

Monitoimitilakaan ei ole aivan ongelmaton ilmanvaihdon suhteen. Ilmanvaihdosta oli tiin sitä mieltä, että se aiheuttaa vetoa ja kylmyyden tunnetta, jolloin virastossa on oltava villasukat jalassa kesälläkin. Muutoksia on tehty ilmastoinnin suhteen, mutta kun on itätuuli, niin siellä ”tuoksahda”. Muutenkin tiloissa on ollut pahoja hajuhaittoja ja tunkkaisuutta.

Työpisteisiin tulisi saada vähintään liukuovet, jotta keskittyminen olisi helpompaa. Lisäksi juttelut ja naurut pitäisi hoitaa ruoka- ja kahvitauoilla ja työntekijöiden pitäisi muutenkin kiinnittää huomiota äänenkäyttöön. Eräässä vastauksessa ihmeteltiin sitä, kun ennen avokonttorin remonttia oli puhetta mm. taustäänestä; ”Mihin lienee hävinnyt vai pitäisikö panna kovemmalle”? Koska omia huoneita ei avokonttoriin enää voi saada, pitäisi ääniakustiikka saada viimeisen päälle kuntoon.

Avokonttorissa työntekijät istuvat kolmen hengen loosseissa ja työntekijöiden välissä on korkeat sermit. Jokaisen työpisteessä on yleisenä valaistuksena loisteputket, eikä sermin toisella puolella istuva pysty vaikuttamaan siihen, haluaako samassa loosissa olevat istua hämärässä vai valoisassa, jolloin oman työpisteen valoa ei koeta aina riittäväksi. Koska monet palelevat työpisteessään eikä siihen ole pystytty vaikuttamaan,

toivottaisiin tasaista lämpötilaa. Varsinkin avokonttorissa työntekijöiden on vältettävä hajusteiden käyttöä eikä voimakkaita hajusteita saa käyttää ollenkaan.

8 POHDINTA JA YHTEENVETO

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten työympäristössä on otettava huomioon ergonomiaan, työpisteeseen, valaistukseen, ilmanvaihtoon ja ääniympäristöön liittyviä tekijöitä sekä miten työntekijät kokevat kyseisten asioiden vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa. Tutkimuksen kohderyhmänä oli Kymenlaakson ulosottoviraston Kouvolan ja Kotkan toimipaikat. Teoriaosassa käsitellään työhyvinvointia sekä avokonttoria ja monitoimitilaa työympäristönä.

Tutkimuksen alussa perehdyin työturvallisuuslakiin sekä työhyvinvointia ja työympäristöä koskevaan kirjallisuuteen, josta muodostin teoriaosuuden opinnäytetyöhön. Teoriaosuuden teon jälkeen suunnittelin kyselylomakkeen, mikä tuntuikin opinnäytetyön vaikeimmalta vaiheelta. Tutkimusongelman kannalta on osattava kysyä oikeita kysymyksiä eli on mitattava juuri oikeaa asiaa, jotta tutkimuksesta saadaan mahdollisimman luotettavaa ja totuudenmukaista tietoa.

Kyselylomakkeeseen olisi voinut paneutua enemmän ja tehdä lisäksi ehkä toisenlaisia kysymyksiä, mutta ajan puutteen vuoksi jouduin kiirehtimään aikatauluani. Yhden palautteen/sähköpostin kyselylomakkeesta sain kysymyksestä, jossa tiedusteltiin, sijaitseeko työpiste pääasiassa avokonttorissa vai monitoimitilassa. Koska Kotkan toimipaikassa suurin osa työskentelee omassa huoneessa, ei vastaajan mielestä kysymykseen ensin ollut ”oikeaa” vastausvaihtoehtoa. Ja koska kysymykseen oli pakko vastata, hän ajatteli, ettei kysely koske omissa huoneissa työskenteleviä. Oli todella hienoa, että sain palautteen välittömästi, jotta pystyin selventämään tuota hieman vääränlaista kysymystä. Samalla kerroin, että ajatuksena on, että Kouvolan toimipaikassa työskentelevät ovat avokonttorissa ja Kotkassa työskentelevät ovat monitoimitilassa. Ei siis riitä, että kysymyslomakkeen laatija itse ymmärtää kysymyksen, vaan kaikkien on

ymmärrettävä se samalla tavalla. Mielestäni tutkimusmenetelmä oli oikea ja tutkimus onnistui hyvin, vaikkakin kysymyksiä olisi voinut vielä hioa.

Tutkimuksen reliabiliteetti on hyvä ja jos tutkimus toistettaisiin, hyvin todennäköisesti samat vastaajat vastaisivat ja samat henkilöt jättäisivät vastaamatta, riippumatta siitä, kuinka paljon vastausaikaa annettaisiin. Puolet vastaajista vastasi kyselyyn, mutta en usko, että tulokset olisivat olleet erilaisia, vaikka siihen olisi vastannut kaikki. Koska olen työskennellyt samojen ihmisten kanssa vuosikautia, en ole voinut olla kuulematta muiden mielipidettä työympäristöstä. Tutkimuksen mittari ei ollut täysin validi, koska vastausvaihtoehdoista, sijaitseeko työpiste avokonttorissa vai monitoimitilassa, oli kysyjälle epäselvyyttä. Tätä kysymystä olisi pitänyt lomakkeessa tarkentaa.

Vastauksista voidaan päätellä, että vastaajat olivat hyvin tyytyväisiä työtilojen turvallisuuden, kulkuväylien tilavuuteen sekä työympäristön siisteyteen. Tärkeimpänä koettiin se, että on tarkoituksenmukaiset ja turvalliset työvälineet. Vähiten tärkeää vastaajille näyttäisi olevan mahdollisuus tarvittaessa työskennellä rauhallisemmassa paikassa.

Odotetusti avokonttorissa työskentelevien vastauksista selviää, että työympäristö vaikuttaa kuormittavasti työhyvinvointiin ja aiheuttaa myös virheitä. Työtilat vaikuttavat työntekijöiden jaksamiseen, koska jatkuvassa metelissä työskenteleminen on rauhattomaa ja työntekijät väsyvät nopeammin. Tyytymättömmimpiä vastaajat olivatkin äänympäristöön.

Kymenlaakson ulosottoviraston toimitiloissa työturvallisuuslain tavoitteet ovat vastausten perusteella suurimmilta osin kunnossa, vaikka parannettavaakin on. Ergonomia on hyvin hoidettu; tilaa on työn tekemiseen, mutta kyselyn perusteella jotkut tarvitsisivat lisää pöytätilaa ja uuden tuolin. Valaistukseen toivottiin parannusta, samoin ilmanvaihtoon ja ilman lämpötilaan, joka pitäisi saada tasaiseksi.

Työympäristössä on haasteita, jotka muuttuvat jatkuvasti. Keskeytykset, kiire ja tehtävistä toiseen siirtyminen aiheuttavat muistin ja tarkkaavaisuuden virheitä. Tietotyössä tarvitaan tarkkaavaisuutta sekä usein päällekkäisten tehtävien tekemistä. Yhteiset pelisäännöt voisi käydä läpi molemmissa toimipaikoissa ja muistuttaa äänenkäytön

kovuudesta, puhelinten soittoäänistä sekä hajusteiden käytöstä. Yhteisön arvoilla luodaan työpaikan toiminnalle yhteiset pelisäännöt. Tavoite antaa syyn sille, miksi yhteistyötä tehdään. Me-henkeä luodaan yhteisillä tapahtumilla, mutta paras tulos syntyy yleensä silloin, kun menestytään yhdessä oikeassa työssä ja saavutetaan yhdessä jotakin. (Ojala & Ahonen 2005, 201-202.)

Opinnäytetyön tekeminen oli mielenkiintoista, vaikkakin välillä aika haastavaa. Työskentelen itse Kymenlaakson ulosottoviraston Kouvolan toimipaikassa ja olen jo useamman vuoden nähnyt, minkälaista työskentelyä avokonttorissa on. Oli kiinnostavaa selvittää, minkälaisia mielipiteitä muilla työntekijöillä on avokonttorista ja monitoimitilasta, koska työympäristöllä on suuri vaikutus työhyvinvointiin. Muutaman vuoden kuluttua voisi tehdä jatkotutkimuksen, onko tyytymättömyyttä aiheuttaviin asioihin saatu parannusta ja onko se vaikuttanut työntekijöiden työhyvinvointiin.

Mielestäni sain vastaukset kysymyksiini, joita halusin tutkia. Myös tutkimustapa oli mielestäni oikea, koska kyselylomakkeen pystyi lähettämään jokaiselle työntekijälle eikä vastaajat ole tunnistettavissa. Jos olisin käyttänyt tutkimuksessani haastattelua, olisi vastaajat olleet helposti selvitettävissä näin pienen henkilömäärän ollessa kyseessä. Aihepiiri, josta halusin opinnäytetyön tehdä, oli alusta asti itselleni selvää. Luulin, että asiat ovat avokonttorissa huonomminkin, mutta vastausten perusteella työntekijät ovat kuitenkin aika tyytyväisiä työoloihinsa. Kunhan vain ääniympäristön ongelmille sekä lämpötilalle saataisiin parannuksia.

Kiinnostavinta opinnäytetyön tekemisessä oli teoriaan ja lainsäädäntöön perehtyminen. Vaikeinta oli kysymysten kehittäminen, koska kysymysten ollessa väärinä, tutkimuksen tarkkuus kärsii. Parhaimmat vastaukset sain mielestäni avoimiin kysymyksiin, koska silloin vastaaja sai itse päättää tarkalleen, mitä haluaa sanoa. Näin jälkeen päin ajateltuna olisin voinut tehdä enemmän avoimia kysymyksiä. Kokonaan toinen asia on sitten se, kuinka paljon vastaajat jaksavat kirjoittaa vastauksiinsa, jos kysymyksiä on paljon. Kyselylomakkeen kysymykset muuttuivat moneen kertaan, samoin työn otsikko. Mutta se oli tiedossa jo työtä aloittaessani. Opin paljon tutkimustyöstä ja ennen työn aloittamista suoritettu opintojakso, jossa harjoiteltiin opinnäytetyön tekemistä, auttoi työn suorittamisessa. Työn valmistumista auttoi neuvoillaan opinnäytetyöohjaajani lehtori Minna Kuohukoski. Hän ohjasi ja auttoi minua koko kevään. Häneltä sain

runsaasti ohjeita ja vinkkejä työn eteenpäin viemiseen silloin, kun työn etenemisessä oli ongelmia. Sain neuvoja myös lehtori Pekka Kuismalta, joka puolestaan auttoi minua e-lomakkeen teknisissä ongelmissa sekä Excelin ja Statgraphics-ohjelman kanssa. Kiitän Minnaa ja Pekkaa, kyselytutkimukseen vastanneita sekä Kymenlaakson ulosotovirastoa, koska sain tehdä tämän mielipidekyselyn viraston työympäristöstä ja toimitiloista.

LÄHTEET

Asetus työpaikkojen turvallisuus- ja terveystaakimuksesta 18.6.2003/577.

Autio, K., Heino, S., Jokitulppo, S., Mäki-Tulokas, E. & Sipilä, T. 2017. Työkuntoon. Helsinki: Opetushallitus.

Elo, A-L., Ervasti, J. & Kuokkanen, A. 2010. Helsinki: Työterveyslaitos. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 51. Viitattu 10.4.2016. http://www.ttl.fi/fi/tyoura/tyouran_uurtaja/Documents/Hyvinvointi_raportti_TTL.pdf

Euroopan neuvoston direktiivi toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä 12.6.1989, 89/391/ETY. Viitattu 7.3.2018. <https://suomenlaki-almatalent-fi.lillukka.samk.fi>

Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. 2006. Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Hakapaino Oy. Viitattu 13.1.2018. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129155/Tyokyvynulottuvuudet.pdf?sequence=1>

Haapakangas, A. 2014. Monitilatoimisto asiantuntijaorganisaatiossa. Aikakauskirja Duodecim. Viitattu 31.12.2017. <http://www.duodecimlehti.fi/lehti/2014/16/duo11786>

Haapakangas, A. 2017. Avotoimistojen melu on ongelma, johon löytyy ratkaisuja. Työterveyslääkäri 3/2017. Viitattu 6.1.2017. http://www.terveysportti.fi.lillukka.samk.fi/dtk/tyt/koti?p_haku=ty%C3%B6hyvinvointi

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uud.p. Helsinki: Edita.

Hietala, H., Hurmalainen, M. & Kaivanto, K. 2017. Työsuojeluvastuuopas. 11. uud. p. Helsinki: Alma Talent.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Helsinki: Tammi.

Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen: Liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita.

Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 13.1.2018. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/113957/URN%3aNBN%3afi-fe201504226126.pdf?sequence=1>

Kananen, J. 2008. Kvantti: kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 89.

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja.

Kantolahti, T. n.d. Työhyvinvointi. Viitattu 10.1.2018. <http://stm.fi/tyohyvinvointi>

- Kauhanen, J. 2010. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10.-11. p. Helsinki: Alma Talent Oy. Viitattu 13.2.2018. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi>
- Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Kauppakamari.
- Kerola, A. n.d. Stressaako työ avokonttorissa. terve.fi. Viitattu 30.12.2017. <http://www.terve.fi/laakarikirja/83215-stressaako-tyo-avokonttorissa>
- Ketola, R. 2007. Toimiva toimisto. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kostamo, T. 2017. Vastadiskurssi – Kontrollointi vastaan vapaus. Teoksessa F. Martela & K. Jarenko (toim.) Itseohjautuvuus: Miten organisoitua tulevaisuudessa. Helsinki: Alma Talent Oy, 90-94. Viitattu 6.3.2018. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi>
- Kuusela, S. 2013. Esimiehen vuorovaikutustaidot. Helsinki: Alma Talent Oy. Viitattu 5.1.2018. <https://samk.finna.fi>
- Lahtinen, M., Lappalainen, S., Leikas, M., Ruohomäki, V., Sainio, M., Salmi, K., Sirola, P., Stengård, J., Tähtinen, K., Laitinen, S., Remes, J., Vendelin, J., Tillander, S. & Pääkkönen, T. 2016. Monitilatoimistojen sisäympäristö, käytettävyys ja tilan käyttäjien hyvinvointi (MOSI). Tutkimushankkeen loppuraportti. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 5.1.2018. <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131769>
- Laitinen, H., Vuorinen, M. & Simola, A. 2013. Työturvallisuuden ja -terveyden johtaminen. Helsinki: Tietosanoma.
- Launis, M. & Lehtelä, J. 2011. Ergonomian periaatteet ja käyttöalueet. Teoksessa M. Launis & J. Lehtelä (toim.) Ergonomia. Helsinki: Työterveyslaitos, 17–38.
- Lehtelä, J. 2011. Työtilat ja kulkutiet. Teoksessa M. Launis & J. Lehtelä (toim.) Ergonomia. Helsinki: Työterveyslaitos, 129–146.
- Lehtelä, J. & Launis, M. 2011. Näkeminen ja kuuleminen. Teoksessa M. Launis & J. Lehtelä (toim.) Ergonomia. Helsinki: Työterveyslaitos, 87–102.
- Linna, T. & Leppänen, T. 2014. Ulosotto-oikeus I, Ulosottomenettely. 2. uud. p. Helsinki: Alma Talent Oy. Viitattu 31.1.2018. <https://samk.finna.fi>
- Manka, M-L., Mäkinieniemi, J-P., Larjovuori, R-L. n.d. Työhyvinvoinnin kehittäminen työpaikoilla. Teoksessa M-L. Manka & L. Bordi (toim.) Tosielämän Työhyvinvointia, Ratkaisuja & Kokemuksia. Tampere: Tampere Business Campus TBC ry, Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto, Euroopan sosiaalirahasto ja ELY-keskus, 17–33. Viitattu 1.2.2018. <http://www.uta.fi/jkk/tyovirta/index/tosiel%C3%A4m%C3%A4n%20ty%C3%B6hyvinvointia.pdf>
- Nenonen, S., Hyrkkänen, U., Rasila, H., Hongisto, V., Keränen, J., Koskela, H. & Sandberg, E. 2012. Monitilatoimisto, ohjeita käyttöön ja suunnitteluun. Viitattu 2.2.2018. https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/monitilatoimiston_suunnitteluohje.pdf

- Nenonen, S. & Niemi, O. 2013. Tilat ja työympäristö - näkökulmia monitilatoimistoon. Viitattu 31.12.2017. <https://www.rakennustieto.fi/Downloads/RK/RK130302.pdf>
- Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Helsinki: WSOYpro.
- Piili, M. 2006. Esimiestyön avaimet: Ihmisen kohtaaminen ja ohjaaminen. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Rakennusten akustinen suunnittelu: toimistot. 2008. Helsinki: Suomen Rakennusinsinöörien Liitto ry. Suomen Rakennusinsinöörien Liiton julkaisuja RIL 243-3-2008.
- Rantanen, S. 2009. Hyvä sisäilmasto. Teoksessa Työterveyslaitos Työsuojelun perusteet. Helsinki: Työterveyslaitos, 180-187.
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. 2. uud. p. Helsinki: Edita.
- Saloheimo, J. 2016. Työturvallisuus: Perusteet, vastuu ja oikeusturva. Helsinki: Talentum Pro.
- Sarkkinen, M. 2015. Kiristyykö pinna avotoimistossa? Yhteiset pelisäännöt auttavat. Työpiste. Viitattu 6.1.2018. <https://www.ttl.fi/tyopiste/kiristyyko-pinna-avotoimistossa-yhteiset-pelisaannot-auttavat/>
- Suomen perustuslaki 11.6.1999/731 muutoksineen.
- Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. 2. painos. Helsinki: UNIPress.
- Tamminen, H. 2011. Työhyvinvointia yhteistyöllä. Helsinki: Työturvallisuuskeskus, kuntaryhmä. Viitattu 20.2.2018. https://sykettatyonon.fi/files/tietopankki/tyohyvinvointia-yhteistyolla/Tyohyvinvointia_yhteistyolla.pdf
- Tarkkonen, J. 2014. Työhyvinvointia yhteistoiminnalla. Työsuojelun yhteistoimintaelin ja työorganisaation kehittäminen. Helsinki: UNIPress.
- Tekes 2011. Käyttäjälähtöiset tilat. Uutta ajattelua tilojen suunnitteluun. Tekesin julkaisu 12/2011. Helsinki: Tekes. Viitattu 6.1.2018. https://www.tekes.fi/globalassets/julkaisut/kayttajalahtoiset_tilat.pdf
- Terveystalon www-sivut. 2018. Viitattu 13.1.2018. <https://www.terveystalo.com>
- Tuominen, E. & Launis, M. 2011. Tilat ja ihmisen käyttäytyminen. Teoksessa M. Launis & J. Lehtelä (toim.) Ergonomia. Helsinki: Työterveyslaitos, 119–126.
- Työsuojelulla hyvinvointia ja tulosta. Työturvallisuuskeskus. 2006. 3. korj. p. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383 muutoksineen.
- Työterveyslaitoksen www-sivut. Viitattu 6.1.2018. <http://www.ttl.fi>

Tuottava toimisto 2005 – Toimitilojen sisäympäristö tuotantoresurssina. Työterveyslaitos ja Tekes. 2004. Helsinki: Työterveyslaitos ja Tekes.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 muutoksineen.

Tähtinen, J., Laakkonen, E. & Broberg, M. 2011. Tilastollinen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisu C:20.

Ulosottokaari. 15.6.2007/705 muutoksineen.

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

Valtioneuvoston asetus työpaikkojen turvallisuus- ja terveystaakimuksista 18.6.2003/577.

Valtioneuvoston asetus työpaikkojen turvamerkeistä ja niiden vähimmäistaakimuksista 1.9.2015/687.

Valtioneuvoston päätös näyttötaakimuksesta 22.12.1993/1405.

Valtiovarainministeriö 2013. Keveyttä työhön: Työstressi ja kuormitus haltuun. Helsinki: Valtiovarainministeriö. Viitattu: 7.3.2018. <http://vm.fi/documents/10623/1121917/Keveytt%C3%A4+ty%C3%B6h%C3%B6n.pdf/0e06bc89-5b4e-42fb-a53f-672e6043a41b>

Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Tammi.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi. Viitattu 15.10.2017. <http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>

Väänänen-Tomppo, I. 2014. Kaikki hyvin työssä 2000-2014? – koko valtio. Valtiokonttori.

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325.

Ympäristöministeriön asetus uuden rakennuksen sisäilmastosta ja ilmanvaihdosta 20.12.2017/1009.

Kyselylomake

Taustatiedot

Sukupuoli <input type="radio"/> mies <input type="radio"/> nainen
ikä <input type="radio"/> alle 30 <input type="radio"/> 30-39 <input type="radio"/> 40-49 <input type="radio"/> 50-59 <input type="radio"/> 60-
Työpisteeni sijaitsee pääasiassa <input type="radio"/> avokonttorissa <input type="radio"/> monitoimitalassa

Arviot seuraavien asioiden vaikutus työhyvinvointiisi

	Erittäin suuri vaikutus	Melko suuri vaikutus	En osaa sanoa	Vaikeuttaa jonkin verran	Ei vaikutusta ollenkaan
Työpisteeni näyttöpäätte-ergonomia on kunnossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvälineeni ovat tarkoituksenmukaiset ja turvalliset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valaistus on riittävä työpisteessäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ilmanlaatu työoloissa on hyvä / raikas (ei kuivaa huoneilmaa, tunkkaisuutta, hajustetta)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpisteessäni ei ole veden tuntuja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpisteeni on puhdas (pölytön, siivotaan säännöllisesti)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työympäristöni kulkuväylät ovat hyvässä järjestyksessä ja riittävän tilavat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpisteeseeni ei tule työhön keskittymistä häiritseviä ääniä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpisteeni on riittävästi tilava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työympäristöni on turvallinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpisteeni on viihtyisä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpisteeni on tarkistettu/mitoitettu minulle sopivaksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kalusteet ovat säädettävissä ja säätövaraa on riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tarvittaessa minulla on mahdollisuus työskennellä rauhallisemmassa paikassa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kuninka tyytyväinen olet seuraaviin asioihin työympäristössäsi?

	Erittäin tyytyväinen	Melko tyytyväinen	En osaa sanoa	Melko tyytymätön	Erittäin tyytymätön
Työpisteen näyttöpäätte-ergonomia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvälineet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valaistus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ilmanlaatu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ilmastointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siisteys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kulkuväylien järjestys ja tilavuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ääniympäristö (meluisuus ym.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpisteen koko	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työympäristön turvallisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpisteen viihtyisyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpisteen ergonomia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kalusteiden säätömahdollisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus työskennellä rauhallisemmassa paikassa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vastaa seuraaviin väittämiin

	Täysin samaa mieltä	Melko samaa mieltä	En osaa sanoa	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työympäristö aiheuttaa työssäni viihettä (maku tms.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työympäristö vaikuttaa huomittavasti työhyvinvointiini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtiloilla on vaikutusta työtehooni heikentävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpisteessäni on usein liian kuuma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpisteessäni on usein liian kylmä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhyvinvointia mitataan tarpeeksi usein (työtyytyväisyyskyselyt ym.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vastuu työhyvinvoinnista on vain työnantajalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Turvallisuus on huomioitu työpaikallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Häiritseekö sinua jokin seuraavista asioista työpaikalla/työpisteessä? Jos häiritsee, niin mikä/mitkä?

<input type="checkbox"/> lämpötila <input type="checkbox"/> sisäilma <input type="checkbox"/> valo <input type="checkbox"/> puheinten soittaminen <input type="checkbox"/> muiden puhe <input type="checkbox"/> toimistossa liikkuvat ihmiset <input type="checkbox"/> ei häiritse mitään edellä mainituista
--

Työympäristötyöolosuhteet aiheuttavat minulle:

- ala- tai yläraajoireita
- selkäoireita
- hermostuneisuutta
- keskittymisvaikeuksia
- päänsärkyä
- väsymystä
- stressioireita
- univaikeuksia
- vatsaoireita
- oireita silmissä (kirvely, kutina, vuoto)
- oireita nenässä (tukkoisuus, ärsytys, vuoto)
- oireita kurkussa (kuivuus, käheys)
- ei aiheuta mitään oireita

Mitä mieltä olet avokonttoristaimonitoimilasta työympäristössä? Vaikuttaako työympäristö mielestäsi työhyvinvointiin? Miten?

Ouko työympäristössäsi jotain parannettavaa ergonomian, työpaikoiden, valaistuksen, ilmanvaihdon tai ääniympäristön osalta?