



# Käyttäjälähtöinen työympäristö Case: Fazer Food Services Oy

Johanna Luoti  
Monika Mäkinen

2019 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Käyttäjälähtöinen työympäristö  
Case: Fazer Food Services Oy**

Johanna Luoti  
Monika Mäkinen  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Opinnäytetyö  
Joulukuu, 2019

Johanna Luoti  
Monika Mäkinen

### Käyttäjälähtöinen työympäristö Case: Fazer Food Services Oy

---

Opinnäytetyön toimeksiantaja on Fazer Food Services Oy. Yritys tarjoaa ruokapalveluita yksityisellä ja julkisella sektorilla. Yrityksen arvoihin kuuluu asiakaslähtöisyys, laadukkuus ja yhteistyö. Arvot ohjaavat yrityksen kaikkea toimintaa. Fazer Food Services Oy:n toimisto muuttaa uusiin työtiloihin ensi keväänä. Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia työntekijöiden näkemyksiä toimivasta työympäristöstä. Tarkoituksena on luoda ehdotus siitä, miten uusia työtiloja pystytään hyödyntämään parhaalla mahdollisella tavalla. Tietoperustamme koostuu työympäristön, työn muutoksen ja työhyvinvoinnin kirjallisista ja sähköisistä lähteistä. Tutkimuksessa käyttämämme menetelmät ovat kysely ja benchmarking. Saatujen tulosten perusteella aihe osoittautui työntekijöitä kiinnostavaksi ja ajankohtaiseksi. Enemmistö työntekijöistä ei kokenut nykyisiä työtilojaan viihtyisäksi. Työntekijät toivoivat parempaa työergonomiaa, sisäilmanlaatua, kohtaamispaikkoja, etätyömahdollisuuden lisäämistä sekä enemmän yhteistyötä kollegoiden kanssa. Benchmarkingin tuloksena saimme kattavasti uusia ideoita rentoutumiseen, valaistukseen, ergonomiaan, kohtaamispaikkoihin ja digitaalisuuteen. Opinnäytetyön lopputuotoksena syntyy ehdotus yritykselle uusien työtilojen parhaaseen mahdolliseen hyödyntämiseen.

Kyselyn johtopäätöksenä ainakin työntekijöiden mainitsemat asiat tulisi huomioida uusissa työtiloissa kuten sisäilmanlaatu ja ergonomia. Kyselyn tulosten perusteella monitilatoimisto vastaa juuri näihin työntekijöiden toiveisiin, vaikka enemmistö ei kokenut monitilatoimistoon muuttoa oikeana ratkaisuna. Johtopäätöksenä tästä monitilatoimiston edut eivät ole työntekijöille vielä tarpeeksi hyvin tiedossa. Kehittämistyötä tulisi jatkaa pitkäjänteisesti vielä muuton jälkeenkin. Benchmarkingin johtopäätöksenä työympäristöä tulisi jatkuvasti kehittää eikä työympäristön etuja vähätellä.

Tutkimuksen luotettavuutta lisää kahden tutkimusmenetelmän käyttäminen ja tutkimuksen kulun tarkka kuvaaminen. Lisäksi luotettavuutta lisäsi kyselyn odotettua korkeampi vastausprosentti. Lisäarvoa opinnäytetyölle toi kuvien käyttö. Kahdessa benchmarking kohteessa meillä oli alan asiantuntija esittelemässä kohdetta, joka nostaa tutkimuksen luotettavuutta. Haasteellista työmme kannalta oli se, että meillä oli vain vähäistä kokemusta valitsemiemme menetelmien käytöstä ja niiden hyödyntämisestä.

Asiasanat: Työympäristö, työn muutos, työhyvinvointi, kehittäminen, arvot

Johanna Luoti  
Monika Mäkinen

### **A workplace that serves its users**

---

This thesis was commissioned by Fazer Food Services Oy. The company offers food services in the private and public sectors. The company's values are customer focus, quality excellence and team spirit. The values guide the operations of the company. The head office of Fazer Food Services is moving to a new workspace in spring 2020. The goal of this thesis project was to investigate the employees' views of well-functioning workspaces. The purpose was to create a proposal for how the new workspaces could be utilised in the best possible way.

The knowledge-based of the thesis report discusses such areas as the workspace, work transition and well-being at work and using online and printed sources. As research methods the thesis project utilised a survey and benchmarking. The research subject was considered to be very relevant and interesting to the employees. Most of the employees didn't experience workspaces to be pleasant. They hoped for better work ergonomics, indoor air quality, meeting places, more telecommuting opportunities and more collaboration with colleagues. As a result of the benchmarking, many new ideas were put forward for relaxing workspaces, lighting, ergonomics, meeting places and digital connectivity. The final output of the thesis report was a proposal for the client company for how to take advantage of the new workspace in the best possible way.

As a conclusion to the survey, the factors mentioned by the employees such as indoor air quality and ergonomics, should be considered in new workspaces. Also, the results showed that a multi-space office responds to the employees' wishes, even if the majority didn't feel it to be the right solution. The benefits of multi-space offices aren't clear enough for the employees yet. Development work should be continued even after the move. As a conclusion to the benchmarking, the workspace is something that the company should constantly improve, and the benefits of workspaces should never be underestimated.

The reliability of the research was increased through the use of two research methods and a detailed description of the research. Also, the reliability of research was increased by the higher than expected response rate to the survey. Pictures added more value to thesis. At two benchmarking targets an industry specialist was present, which increased the reliability. Our minor experience of using the methods was challenging for the research.

Keywords: Workspace, work transition, well-being, development, values

## Sisällys

1	Johdanto .....	6
1.1	Tutkimuksen taustat ja aiheen linjaus .....	7
1.2	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite .....	7
2	Fazer Food Services Oy .....	8
2.1	Arvot .....	8
2.2	Missio ja visio .....	8
2.3	Strategia .....	9
3	Työympäristö .....	10
3.1	Työympäristön kokonaisuus .....	11
3.2	Työympäristöstrategia .....	13
4	Työn muutos .....	13
4.1	Vaikuttavat tekijät työn muutokseen .....	14
4.2	Työympäristöt tulevaisuudessa .....	15
5	Työhyvinvointi .....	17
5.1	Työhyvinvoinnin kehittäminen .....	19
5.2	Työympäristön vaikutus työhyvinvointiin .....	20
6	Tutkimuksen toteutus ja opinnäytetyössä käytetyt menetelmät .....	21
6.1	Benchmarking .....	22
6.2	Kysely .....	23
7	Tulokset .....	24
7.1	Vaihtoehtoiset työympäristöt .....	24
7.2	Työntekijöiden näkemys työympäristöstä .....	34
8	Fazerin työympäristöehdotus .....	42
9	Johtopäätökset ja pohdinta .....	48
	Lähteet .....	51
	Kuviot .....	55
	Liitteet .....	57

## 1 Johdanto

Sosiaaliset, virtuaaliset ja fyysiset tilat ovat kokonaisuus, josta työympäristö muodostuu. Työympäristön kokonaisuus pitää sisällään tilat, työkalut, organisaation toiminnan, teknologian, palvelut ja kokemukselliset tekijät. Kokemuksellisilla tekijöillä tarkoitetaan tilankäyttäjien tilakokemusta, elämyksiä ja tilan käytettävyyttä. (Rakli 2019.) Työn luonne, työn tekemisen muodot ja työympäristöt muuttuvat jatkuvasti digitalisoitumisen ja muuttuvien tarpeiden myötä. Tästä johtuen monitilatoimistot ovat yleistyneet, sillä ne ovat helposti muunneltavissa työntekijän tarpeiden mukaan. Etätyö mahdollisuus työpaikoilla on lisääntynyt tarjoten työntekijöille enemmän joustavuutta työ- ja vapaa-ajan yhteen sovittamiseen. (Työterveyslaitos 2019.) Menestyksellinen työympäristön kehittäminen edellyttää työympäristöstrategiaa. Työympäristöstrategia on vastaava kuin yrityksen liiketoimintastrategia mutta kohdistuu työympäristöön. Työympäristöstrategia pitää sisällään yrityksen linjaukset kuten visio, missio, arvot, työympäristön kehittämisen toimenpiteet ja työkuulttuurin tehostamiseen vaikuttavat tekijät työympäristön näkökulmasta. (Heino 2019.)

Toimeksiantaja opinnäytetyöllemme on Fazer Food Services Oy, joka on osa koko Fazer konsernia. Fazer Food Services on pohjoismaiden suurin ruokapalvelujen tarjoaja. Fazer Food Servicesin toimihenkilöt muuttavat keväällä 2020 uuteen toimistoon. Toimeksiantaja haluaa uusista tiloista mahdollisimman nykypäiväiset, käyttäjäystävälliset ja arvojen mukaiset. Työntekijöiden mielipiteet on huomioitu tulevien työtilojen suunnittelussa. Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia työntekijöiden näkemyksiä toimivasta työympäristöstä. Tarkoituksena on luoda ehdotus siitä, miten uusia työtiloja pystytään hyödyntämään parhaalla mahdollisella tavalla.

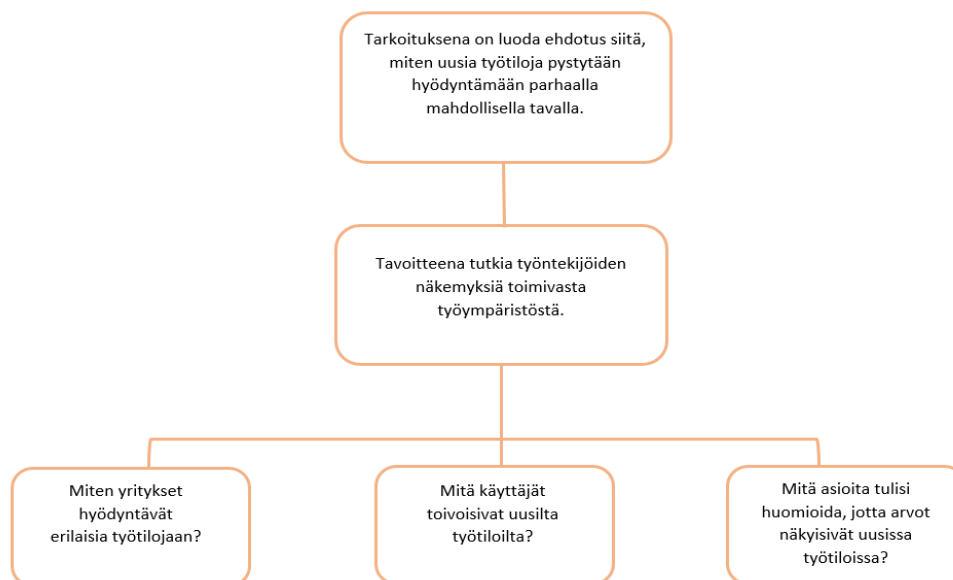
Opinnäytetyössä hyödynnetään työympäristö- ja henkilöstöjohtamisen tietokirjallisuutta. Toteutamme tutkimuksen tekemällä kyselyn Fazer Food Servicesin toimihenkilöille sekä benchmarking-menetelmää hyödyntämällä. Benchmarking toteutetaan vierailemalla kolmen organisaation vastaavissa tiloissa. Opinnäytetyön lopputuotoksena syntyy ehdotus Fazer Food Servicesille työtilojen hyödyntämisestä käyttäjälähtöisellä tavalla.

## 1.1 Tutkimuksen taustat ja aiheen linjaus

Opinnäytetyön toimeksiantaja on Fazer Food Services Oy. Fazer Food Servicesin toimihenkilöt muuttavat uusiin työtiloihin keväällä 2020. Toimeksiantaja haluaa saada parhaan mahdollisen hyödyn irti uusista työtiloistaan. Uusista työtiloista on tarkoitus tulla nykypäivän tarpeita ja työntekijöiden toiveita vastaavat. Valitsimme opinnäytetyön aiheeksi käyttäjälähtöisen työympäristön koska aihe on ajankohtainen. Muutos uusiin tiloihin tulee olemaan suuri, sillä perinteiset työtilat vaihtuvat monitilatoimistoon. Haluamme opinnäytetyömme avulla kertoa monitilatoimistojen hyödyistä ja selvittää millaisia tarpeita tilojen käyttäjillä on sekä miten niihin vastataan. Opinnäytetyössämme on huomioitu myös arvot, sillä ne ohjaavat koko Fazerin toimintaa. Opinnäytetyö on rajattu koskemaan vain Fazer Food Service Oy:n toimihenkilöiden tulevia työtiloja uudessa toimistossa.

## 1.2 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite

Kuviossa 1 esitellään opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset. Tutkimuksen tavoitteena on tutkia työntekijöiden näkemyksiä toimivasta työympäristöstä. Tarkoitus on luoda ehdotus siitä, miten uusia työtiloja voidaan hyödyntää parhaalla mahdollisella tavalla. Tutkimuskysymyksemme ovat: ”Miten yritykset hyödyntävät erilaisia työtilojaan?”, ”Mitä käyttäjät toivoisivat uusilta työtiloilta?” sekä ”Mitä asioita tulisi huomioida, jotta arvot näkyisivät uusissa työtiloissa?”.



Kuvio 1: Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite

## 2 Fazer Food Services Oy

Opinnäytetyön toimeksiantaja on Fazer Food Services Oy, joka tarjoaa ruokapalveluita julkisella ja yksityisellä sektorilla. Yritys on perustettu vuonna 1976. Fazer Food Services on osa koko Fazer Group konsernia ja yksi sen neljästä liiketoiminta-alueesta. Muut liiketoiminta-alueet ovat Fazer Leipomot, Fazer Makeiset, Fazer Lifestyle Foods sekä Fazer Retail. Fazer Food Services keskittyy tarjoamaan ruokaelämyksiä. Heidän tunnettuja brändejä ovat Amica, Fazer Food & Co., Tastory ja Wicked Rabbit. Amica brändi on tuttu esimerkiksi kouluista, päiväkodeista ja sairaaloista. Amicalla ruoka on terveellistä, edullista ja herkullista. Amica pyrkii olemaan luotettava kumppani, joka valmistaa ruokaa välittävällä asenteella. Fazer Food & Co tarjoaa räätälöityjä palveluja yrityksiensä henkilöstölle. Tastory on innovatiivinen, erityisesti kohtaamisia varten kehitetty ravintolakonsepti, joka tarjoaa maukkaita ruokia jokaiseen maakuun. Wicked Rabbit on uudehko, innostava ja hauska kasvisruokaa tarjoileva ravintola. (Fazer Group 2019.)

### 2.1 Arvot

Arvot ohjaavat yrityksen toimintaa. Myös työntekijöiden työtä ohjaavat nämä yrityksen arvot ja ne kertovat miten ja millä lailla työtä tehdään. Arvot tulisikin näkyä työn koko prosessissa asemasta riippumatta. Kun jokainen yksilö tekee työnsä arvoja kunnioittaen niin, että ne ovat mukana jokapäiväisessä tekemisessä ja työssä on todennäköisempää, että yritys menestyy. Arvoja määriteltäessä, tulee niitä pohtia tarkkaan ja harkitusti, mitkä yrityksen arvoiksi lopu-peleissä laitetaan. On hyvä ottaa itse työntekijät mukaan tähän määrittelyyn ja valintaan, sillä heidän toimintaa ne ohjaavat ja näin ollen saadaan yhteisöllisyyttä lisättyä, kun ottaa työntekijöiden toiveet ja aatteet huomioon. (Kauppalehti 2014.)

Fazerin koko konsernin yhteiset arvot ovat asiakaslähtöisyys, laadukkuus ja yhteistyö. Arvojen tarkoituksena on ohjata koko toimintaa ja kehityksen suuntaa. Niihin pohjautuu myös missio, visio ja strategia. (Fazer Group 2019.) Ensimmäinen arvo on asiakaslähtöisyys. Fazer haluaa tehdä asiakkaidensa ruokakokemuksista merkityksellisiä. Tähän tarvitaan syvää ymmärrystä asiakkaiden mieltymyksistä ja tarpeista, jotka myös ohjaavat heidän tuotekehitystä. Asiakkaan mielipide on Fazerille tärkein ja he pyrkivät ylittämään asiakkaiden odotukset joka päivällä toiminnallaan. Toinen yrityksen arvo on laadukkuus. Yrityksen koko toiminta tapahtuu laatu edellä. Laadukkuus kulkee läpi koko prosessin aina tuotekehityksestä tuotantoon kattaen koko henkilöstön toiminnan. Kolmantena arvona on yhteistyö. Fazer tekee yhteistyötä erilaisten toimijoiden kanssa ja yhteistyön sujuvuus on ensiarvoisen tärkeää. Fazerin henkeen kuuluu yhdessä työskentely toisia kunnioittaen ja arvostaen. (Fazer Group 2019.)

### 2.2 Missio ja visio

Missio kertoo sen, miksi yritys on olemassa - mikä on yrityksen päämäärä ja mikä sen liikeidea on. Missio viestii siitä, mitkä ovat yritykset tehtävät ja roolit yhteiskunnassa. Se toimii kaiken

perustana, sillä se kertoo olemassaolon syyt ja toiminnan tarkoitukset, jonka mukaan määritellään ja rakennetaan arvot, strategia sekä visio. Mission on tarkoitus pysyä samana jatkuvan päivittämisen sijaan. (Yrityksen Perustaminen 2019.)

Fazerin missio on ”Ruokaa, jolla on merkitys. Missiona on luoda taianomaisia hetkiä ihmisten elämään lisäämällä kaikkeen mitä teemme ripaus iloa, hyvinvointia, inspiraatiota, intohimoa ja rakkautta. Haluamme tuotteillamme ja palveluillamme rikastuttaa ihmisten elämää ja luoda merkitystä jokaiseen päivään.” Missio pitää sisällään halun tarjota asiakkaille mahdollisimman terveellisiä tuotteita, jotka ovat helposti saatavilla. Terveellisyyden ja helpon saatavuuden lisäksi tuotteet ovat kuitenkin maukkaita ja tuotettu mahdollisimman ympäristöystävällisesti. Tuotteet on luotu jokapäiväiseen arkeen helpottamaan kiirettä. (Fazer Group 2019.)

Vision saattaa usein sekoittaa missioon, mutta ne ovat kuitenkin eri asia. Kun mission perusideana on kertoa, miksi yritys on olemassa, visio viittaa enemmän tulevaisuuteen ja vision ideana onkin kertoa, miten yritys toivoo tulevaisuudessa asioiden olevan eli missä yritys haluaisi olla tietyn ajan kuluessa, esimerkiksi viiden vuoden päästä. (Yrityksen Perustaminen 2019.) Vision olemassaolo on yritykselle tärkeää, sillä visio on ikään kuin yrityksen yhteinen suuri unelma, jota kohti pyrkii. Tämän unelman mielessä pitäminen työssä, ohjaa visiota kohti ja kun vision on saavuttanut, se antaa paljon ja palkitsee. (Y-studio 2019.)

Fazerin visio on ”Luomme iloa ja hyvinvointia merkityksellisillä ruokakokemuksilla. Visiona on tuoda mielihyvää ja hyvinvointia ihmisten elämään. Haluamme ilahduttaa, yllättää ja innostaa sekä tehdä hyvää niin ihmisille kuin ympäristöllekin. Haluamme, että ihmiset maistavat ja tuntevat rakkauden jokaisessa Fazer-kokemuksessa ja tuntevat sen intohimon, jolla palvelumme ja tuotteemme on luotu.” Yritys toteuttaa visiota luomalla innostavia uusia tuotteita ja tuomalla enemmän luovia kasvipohjaisia tuotteita kuluttajille. Yritys pyrkii olemaan yhteydessä kuluttajien kanssa innovatiivisesti eri kanavien välillä. Toimintaa pyritään laajentamaan Pohjois-Euroopassa ja muualla maailmassa. (Fazer Group 2019.)

### 2.3 Strategia

Strategia on organisaation näkemys ja pitkän tähtäimen suunnitelma, jonka avulla on tarkoitus saavuttaa ja ylläpitää kilpailuetu, mahdollistaa kasvu ja optimoida kannattavuus. Sen avulla selkeytetään organisaation tavoitteet ja päämäärät sekä miten ne saavutetaan. (Yvi 2019.) Strategian tarkoituksena on siis antaa organisaation toiminnalle suunta ja auttaa priorisoimaan. Se vastaa kysymyksiin ”Kuinka” ja ”Miten” auttaen saavuttamaan yrityksen vision, mission sekä tavoitteet. Strategia tulisi tuoda organisaatiossa konkreettiselle tasolle niin, että työntekijät tietävät miten strategiaa toteutetaan ja mikä heidän roolinsa sen toteuttamisessa on. (Esa 2018.)

Fazerin yhteinen strateginen suunta on ”luomme arvoa kasvun ja portfolion kehittämisen avulla. Haluamme olla nykyaikainen vastuullinen ruokayhtiö PohjoisEuroopassa ja muualla maailmassa. Tämän strategisen tavoitteen pohjalta olemme vahvistaneet kuluttajalähtöisyyttämme ja uudistaneet Fazerin brändipositiointia. Tavoitteemme ovat kasvu, arvon luominen optimoidun liiketoimintaportfolion avulla, operatiivisen laadun ylläpitäminen ja rakenteelliset parannukset.” (Fazer Group 2019.)

Strategiassa keskitytään brändiuudistukseen, parempaan kuluttajaymmärrykseen ja hyödyntämään teknologiaa entistä enemmän. Yrityksen perinteitä kunnioittaen brändiä uudistetaan, jotta se tuo ilmi paremmin Fazerin arvoja, asenteita ja tekoja yhteiskunnalle. Uusi brändi tuo paremmin ilmi, mistä yritys on lähtöisin ja mitä se edustaa. Uuden brändin kiteyttää Fazerin sanoma ”Northern Magic. Made Real.”. Strategiassa tärkein prioriteetti on kuluttaja. Fazer haluaa ymmärtää paremmin kuluttajien jokapäiväisiä tarpeita ja toistuvasti yllättää heidät palvelu- ja makuelämyksillä. Trendien myötä kasvisruokavalio on yleistynyt ja Fazer haluaa vastata kuluttajien tarpeisiin vastuullisesti tuotetuin tuottein. Tarkoituksena on laajentua kansainvälisille markkinoille erityisesti suklaan ja Fazer Lifestyle Foods palveluiden avulla. Yrityksen juuret yltävät yli 100 vuoden taakse, joten yritys haluaa kehittyä ja hyödyntää digitalisaation tuomat uudet mahdollisuudet. Digitalisaatio mahdollistaa sen, että yritys pystyy olemaan yhteydessä suoraan kuluttajiin sekä käymään kauppaa digitaalisesti. Fazerin tarkoituksena on kehittää prosessejaan ja kerätä dataa, jota pystytään hyödyntämään tiedon jakamisessa ja uuden oppimisessa. Fazer kuvaa työkulttuurin olevan ”Ketterä, tavoitteellinen ja yrittäjähenkkinen”. Tämän työkulttuurin mukaisesti työntekijät pääsevät vaikuttamaan, tekemään tulosta ja kehittämään toimintaa. Tavoitteena on, että jokainen ymmärtää oman työpäöksensä merkityksen, luottaa kollegoihin ja uskaltaa tuoda uudet ideansa julki ilman pelkoa arvostelusta. (Fazer 2019.)

### 3 Työympäristö

Hyvä ja toimiva työympäristö tarjoaa jokaiselle jotakin ja vastaa jokaisen tarpeisiin. Työympäristön kokonaisuuden muodostaa sosiaaliset, virtuaaliset ja fyysiset tilat. Siihen kuuluu tilat, työkalut, organisaation toiminta, teknologia, palvelut ja kokemukselliset tekijät. Kokemuksellisiin tekijöihin kuuluu tilan käyttäjien tilakokemus, elämykset ja tilan käytettävyys. (Rakli 2019.) Työympäristö on siis toimitiloja laajempi kokonaisuus sillä toimitilat ovat vain yksi osa työympäristöä (Mitronen, Korhonen ja Rita 2015, 6). Hyvä työympäristö lisää merkittävästi työn tehokkuutta. Oikeanlainen työympäristö viestii työntekijöille heidän kannustamista ja edistää työstä parempaa suoriutumista. (Proakatemia 2017.) Esimerkillisessä työympäristössä työntekijä pääsee rentoutumaan kaiken kiireen keskellä rentoutumiseen tarkoitettuihin tiloihin ja vuorovaikutukseen kollegoiden kanssa niihin tarkoitettuihin kohtaamispaikkoihin, jossa luovuus pääsee valloilleen. Tehokkaassa työympäristössä on otettu neljä C:tä huomioon, jotka ovat peräisin englanninkielisistä sanoista communication, collaboration,

concentration ja chilling out eli suora suomennettuna vuorovaikutus, yhteistyö, keskittyminen ja rentoutuminen. (Ilmarinen 2017.) Neljä C:tä on hyvä lähtökohta, mutta työympäristössä täytyy huomioida käyttäjälähtöisyys. Jokaiselle yritykselle tulee löytää omaan toimintaan parhaiten sopivat tilat. Tulee muistaa se, että se mikä sopii omalle työyhteisölle ja organisaatiolle, ei välttämättä sovi muille. (Proakatemia 2017.)

### 3.1 Työympäristön kokonaisuus

Työympäristöstä puhuttaessa ensimmäisenä tulee mieleen fyysinen ympäristö kuten se minkälaisessa toimistossa tai olosuhteissa työskennellään. Fyysinen työympäristö on kuitenkin vain osa työympäristön kokonaisuutta, johon kuuluu myös sosiaaliset ja virtuaaliset osat. Toimiva työympäristö vaatii kaikki nämä työympäristön osat. Työympäristöä suunniteltaessa ei tulisi kiinnittää liikaa huomiota vain toimitiloihin vaan siihen millaista työtä tilojen on tarkoitus palvella, ketä siellä työskentelee ja millaiseksi työ on tulevaisuudessa muuttumassa. (Mitronen, Korhonen & Rita 2015, 4.)

Fyysisellä työympäristöllä on merkittävä vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin. Fyysinen työympäristö kattaa kaikki aineelliset asiat työpaikalla, kuten työtilat ja työvälineet. Näitä ovat muun muassa valaistus, tietokoneet, kalusteet, lämpötila, sisäilma, äänet, siisteys ja järjestelmällisyys. Parhaassa mahdollisessa fyysisessä työympäristössä on otettu nämä kaikki seikat huomioon ja tehty tarvittavia muutoksia ja sijoituksia. Jo yksikin puute edellä mainituista tiloista ja välineistä, voi vaikuttaa negatiivisesti työyhteisöön tai yksilöön. (Työturvallisuuskeskus 2019.) Fyysisellä työympäristöllä ei tarkoiteta vain perinteistä toimistoa vaan etätöyön lisääntyessä fyysinen työympäristö voi olla, vaikka juna tai hotelli (Ruostela & Lönnqvist 2013, 156). Fyysinen työympäristö mahdollistaa sosiaalisen ja virtuaalisen työympäristön tarjoten niille tarvittavat olosuhteet. Fyysinen työympäristö parhaassa tapauksessa tarjoaa työnteon puitteet, jossa työtä tehdään tuottavasti ja yksilölliset ja yhteisölliset piirteet on huomioitu. (Mitronen ym. 2015, 5.)

Sosiaalinen työympäristö pitää sisällään yrityksen henkilöstön, verkostot, käyttäytymisen ja tavat toimia (Savage 2005). Siihen kuuluu siis toiminta, prosessit, organisaatio, käytännöt, kulttuuri ja henkilöstön väliset kohtaamiset (Mitronen ym. 2015, 5). Hyvän sosiaalisen työympäristön omaavassa organisaatiossa työssä jaksaminen on korkeammalla kuin organisaatioissa, joissa sosiaalista työympäristöä ei ole otettu huomioon. Hyvä sosiaalinen työympäristö paremman jaksamisen lisäksi edesauttaa luovuutta sekä tehokkuutta työssä. (Vates 2019.) Sosiaalisen työympäristöön suuresti vaikuttavat tekijät ovat edellä mainittujen lisäksi työpaikan arvot, suhteet esimiehen ja alaiset välillä ja näistä johtuvat hierarkiat sekä tapa johtaa työyhteisöä (Duodecim 2018).

Työntekijät eivät yleensä tahdo työskennellä pelkästään etänä, koska työpaikalla kokee usein kuuluvansa sosiaaliseen yhteisöön ja saa yhteisön tuen (Ruostela & Lönnqvist 2013, 155).

Sosiaalisen työympäristön ylläpitäminen on nykypäivänä yrityksillä haastavampaa kuin aiemmin, sillä työskentelykulttuurin muuttuessa yhä enemmän vapaammaksi ja paikasta riippumattommaksi ja etätöiden yleistyessä, sosiaaliset kanssakäymiset ja vuorovaikutus kollegoiden kanssa tästä johtuen on vähenemässä. Tämän vuoksi onkin yrityksillä erityisen tärkeää pyrkiä tästä huolimatta pitää yllä hyvää sosiaalista työympäristöä muilla keinoin, kuten hyvällä johtajuudella ja hierarkian minimoimisella. Tulee ottaa kuitenkin huomioon, että osa työntekijöistä silti haluaa tehdä yhteistyössä muiden kanssa töitä, joten hyvän sosiaalisen työympäristön omaava yritys panostaa viihtyisään työympäristöön. (Raudaskoski 2013, 13.) Työympäristöllä ja työympäristöjohtamisella pystytään vaikuttamaan olennaisesti työntekijöiden kohtaamisiin ja siihen, miten heillä on mahdollisuus olla vuorovaikutuksessa ja tehdä työtä yhdessä. Työympäristön kehittämiseksi tyypillinen tavoite on vuorovaikutuksen lisääminen, jotta monitahoisia ongelmia pystytään ratkaisemaan tiimeissä työn muuttuessa jaetuksi asiantuntijuudeksi. (Mitronen ym. 2015, 5.)

Virtuaalinen työympäristö kattaa kaikki sovellukset, palvelut, alustat ja teknologiaratkaisut, joita organisaatiot käyttävät päivittäisissä toiminnoissaan. Virtuaalisen työympäristön merkitys kasvaa jatkuvasti, sillä se mahdollistaa joustavamman työskentelytavan ja näin ollen työskentelyn mm. kotoa käsin, missä vain milloin vain. Sen kasvaessa etätöet ovat lisääntyneet, kun kehittynyt teknologia on mahdollistanut liikkuvan työpisteen. Myös yhä useammassa organisaatiossa teknologian kehittyminen on mahdollistanut virtuaalisen kommunikoinnin. Esimerkiksi monet palaverit käydään Skype -sovellusta käyttäen, videopuhelun välityksellä. Erilaiset dokumentit ovat sähköisessä muodossa ja kollegoiden välinen vuorovaikutus käydään pääsääntöisesti sähköpostin välityksellä tai erilaisilla keskustelufoorumeilla. Virtuaalinen työympäristö edesauttaa reaaliaikaisen ja nopean tiedonsiirron. (Rauramo 2018.) Virtuaalisen työympäristön toimivuuden kannalta on välttämätöntä löytyä asianmukaiset ja toimivat työvälineet, yhteydet ja järjestelmät. Virtuaalisessa työympäristössä merkittävää on tietojen saavutettavuus ja niiden ajan tasalla pitäminen. (Mitronen ym. 2015, 5.)

Fyysisellä, sosiaalisella ja virtuaalisella ulottuvuudella on jokaisella vaikutus toisiinsa ja niiden välillä on oltava tasapaino. Fyysisen työympäristön on tarkoitus tarjota puitteet virtuaaliselle ja sosiaaliselle työympäristölle. Fyysiseen työympäristöön kuten toimistoon halutaan usein tulla työskentelemään juuri sosiaalisen vuorovaikutuksen ja yhteisöllisyyden vuoksi. Sosiaalinen ulottuvuus vaikuttaa lisäksi siihen millaisessa fyysisessä työympäristössä työntekijä valitsee työskennellä. (Ruostela & Lönnqvist 2013, 155-156.) Fyysisen ja sosiaalisen ulottuvuuden toimivassa yhteydessä työntekijät hyödyntävät tiloja joustavasti ja tilat tukevat uusia työnteon tapoja (Senaatti 2019). Ilman fyysistä ulottuvuutta kuten työvälineitä ei ole mahdollista toteuttaa virtuaalista ulottuvuutta. Erilaisilla fyysisillä työympäristöillä on erilaiset virtuaaliset tarpeet. Ilman toimivia teknologiaratkaisuja ja sovelluksia ei nykypäivän työtä pystytä tehdä pelkästään fyysisessä työympäristössä (Ruostela & Lönnqvist 2013, 155-156.) Fyysisen ja virtuaalisen toimivassa yhteydessä laitteet soveltuvat liikkuvaan työnteeseen (Senaatti 2019).

Sosiaalinen ulottuvuus vaikuttaa virtuaaliseen tiedonjaon kautta. Se vaikuttaa siihen, miten ihmiset ovat vuorovaikutuksessa keskenään, millaista tietoa he jakavat ja kenelle. Etätyössä virtuaalinen ulottuvuus mahdollistaa sosiaalisen vuorovaikutuksen ja yhteistyön esimerkiksi videopuheluiden, sähköpostin ja jaettujen tiedostojen kautta. (Ruostela & Lönnqvist 2013, 155-156.) Sosiaalisen ja virtuaalisen osion toimiessa osaavat työntekijät hyödyntää tehokkaasti ohjelmistoja, jotka tukevat työn tekemistä ja sosiaalista vuorovaikutusta (Senaatti 2019).

### 3.2 Työympäristöstrategia

Työympäristön fyysiseen, sosiaaliseen ja virtuaalisen kokonaisuuden hallintaan ja kehittämiseen tarvitaan työympäristöstrategia. Työympäristöstrategialla yhdenmukaistetaan työmallit työympäristön kanssa, jotta mahdollistetaan huippusuoritukset ja vähennetään kuluja. Tarkoituksena on huomioida yrityksen strategiset linjaukset työkaluissa, resursseissa ja koko työympäristössä. Työympäristöstrategia on tärkeä, jotta saadaan kaikki mahdollinen hyöty työympäristöistä. Se on myös tärkeä kilpailuetu suhteessa muihin yrityksiin sekä parantaa kykyä palkata ja pitää avainhenkilöt työpaikassa. Sillä on tarkoitus mahdollistaa parempi tiedon jakaminen ja tätä kautta lisätä tuottavuutta ja tehokkuutta. Tämän myötä yritys tuottaa parempaa taloudellista tulosta, työntekijöiden tyytyväisyys kasvaa ja suorituskyky paranee. Työympäristöstrategiaa tarvitaan, jotta yritys pystyy vastaamaan jatkuviin muutoksiin tarpeita vastaavilla työtiloilla. Se laaditaan vastaamaan juuri kyseisen yrityksen tarpeisiin. Tehokas ja toimiva työympäristöstrategia sisältää sosiaalisen, fyysisen, teknisen ja taloudellisen työympäristön näkökulmat. (Savage 2005.)

Työympäristöstrategian vaiheet ovat samat kuin muidenkin strategioiden eli organisaatiolle sopivan strategian suunnittelu, sen laadinta, toteuttaminen käytännössä, seuranta ja arviointi sekä päivittäminen riittävän usein (Kehusmaa 2011, 115). Työympäristöjohtamisen lähtökohdiana tulisi olla työympäristöstrategia, jossa on huomioitu organisaation tehtävä ja strategiset linjaukset sekä tavoitteet, joihin pyritään työympäristöllä ja työnteon tavoilla vastaamaan. Strategiassa ei tule unohtaa valtion yhteisiä linjauksia ja määräyksiä. Työympäristöstrategiassa keskeisessä osassa on toimintaympäristön seuraaminen ja ennakointi, skenaarioiden pohdinta sekä erilaisen työympäristön vaatimusten ja mahdollisuuksien tunnistaminen. Työympäristöstrategiassa sovitut asiat täytyisi saada vakiintumaan organisaatioon osaksi esimerkiksi organisaation rakenteita ja johtamiskäytäntöjä. (Mitronen ym. 2015, 16.)

## 4 Työn muutos

Työ muuttuu vallitsevien megatrendien digitalisaation, globalisaation, ilmastonmuutoksen ja väestön ikääntymisen myötä. Työn sisältö on muuttumassa tuottamisesta enemmän yhteisen ongelmanratkaisun suuntaan. Pysyvät työpaikat ja organisaatioiden hierarkkisuus on vaihtumassa väliaikaisiin ja itseorganisoituihin yhteisöihin. Työ ei ole enää aikaan ja paikkaan

sidottua vaan monipaikkaista ja joustavaa toimintaa mitä voidaan toteuttaa missä vain ja milloin vain. Näiden muutoksien myötä painotetaan enemmän tiimin ja yhteisön osaamista sekä elinikäistä oppimista. Työn muutos aiheuttaa uudenlaisia tarpeita ja edellyttää työn uudelleen määrittelyä. (Dufta 2017, 5-10.)

Joustavuus, yhteistyö ja tietotyön määrä ovat kasvaneet. Johtamistavat ovat muuttuneet, eivätkä ne ole enää niin hierarkkisia. Työtä tehdään tiimeissä eikä tiimi välttämättä työskentele fyysisesti samassa paikassa. Monilla aloilla on työvoimapulaa ja tästä johtuen on erityisen tärkeää saada työntekijät viihtymään ja pysymään työpaikoilla. Työntekijöille on yhä enemmän merkityksellistä vastaako työpaikka heidän omaa arvomaailmaansa. Työpaikoilla monikulttuurisuus on kasvussa. Työntekijöillä on kasvavassa määrin erilaisia kulttuuritaustoja, arvoja, perinteitä ja toiveita. Jatkuvat muutokset aiheuttavat muuttuvia tarpeita työpaikoilla. Työntekijöiden odotetaan kehittävän ja päivittävän ammattitaitoaan. (Savage 2005.)

Etätyötä tekevien määrä on kasvanut. Iso osa työntekijöistä tekee osan viikosta töitä etäyhteyden välityksellä. Työtä voidaan tehdä kotoa, kirjastosta, kahvilasta tai mistä vain, työntekijälle parhaiten sopivammasta paikasta käsin. Yhteistyötä tehdään virtuaalisesti jo maailmanlaajuisesti esimerkiksi asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Paikasta ja ajasta riippumaton työn teko on kuitenkin hämärtänyt työn ja henkilökohtaisen ajan rajoja. Liikkuvan työn myötä materiaaleista suurin osa on sähköisessä muodossa eikä enää tarvita papereita tai varastointitilaa yhtä paljon. Liikkuva työ koskee myös toimiston sisällä tehtäviä työtehtäviä, sillä työnteko ei yleensä enää vaadi kiinteää sijaintia edes toimiston sisällä. (Savage 2005.)

#### 4.1 Vaikuttavat tekijät työn muutokseen

Teknologian kehittyminen on yksi olennaisimmista tekijöistä työn muutoksessa. Kehittynyt teknologia ja uudet innovaatiot mahdollistavat tuottavuuden kehittämisen. Tuotanto automatisoituu ja tietotyön merkitys kasvaa. Työntekijöiltä odotetaan erilaista osaamista ja jatkuvaa osaamisen päivittämistä. Teknologian kehittyminen mahdollistaa työn tekemisen ajasta ja paikasta riippumattomasti. Tämän seurauksena hyvinvointi saattaa kärsiä, kun työn ja vapaaajan raja ei ole enää niin selvä. Kehittyminen tarjoaa kommunikoinnin tehostamista, luovuuden parempaa hyödyntämistä ja älykkäitä työympäristöjä. (Räikkönen, T. 2007. 21-24.)

Ympäristöongelmat ovat kriisiytymässä ja kestävän kehityksen vaatimukset kasvussa. Luonnon tilan heikentyminen aiheuttaa liiketoimintaan kuluja ja riskejä sekä vaikuttaa asiakkaiden valintoihin. Tuotannossa suositaan ekotehokkaita ratkaisuja ja pyritään puhtaampaan tuotantoon. Kierrätettävien ja ekologisten tuotteiden suosio on kasvussa. Niukkenevat luonnonvarat kannustavat pyrkimään aineettomuuteen. Aineettoman pääoman merkitys tulee kasvamaan. Tulevaisuudessa tuotteet pyritään korvaamaan palveluilla, joka lisää työpaikkoja palveluammattien piiriin. (Räikkönen, T. 2007. 40 - 43.)

Monikulttuurisuuden kasvu on havaittavissa nykypäivänä myös työpaikoilla - työntekijöitä on monista eri taustoista, maista ja kulttuureista. Tämä tuo työyhteisöön rikkautta, mutta samalla se tuo mukanaan omanlaisia haasteita. Näitä haasteita ovat muun muassa työaika ja sen noudattaminen, johtaminen ja sen arvostus, hierarkia, yhteisöllisyys ja yksilöllisyys sekä kieli-taito. (Okko 2019.) Näiden haasteiden vuoksi onkin tärkeää, että esimiehillä on taitoa johtaa monikulttuurista työyhteisöä. Tärkeänä osana tässä on esimies, joka omaa erinomaiset vuorovaikutustaidot, tilanneherkkyyttä, tilannetajua ja avoimuutta. Monikulttuurisuutta voi huomioida työpaikalla jo perehdytysvaiheessa esimerkiksi tarjoamalla materiaalit myös muualla kuin suomenkielellä ja varata perehdyttämiseen tavallista enemmän aikaa. Monikulttuurisessa työyhteisössä työntekijöiden välinen vuorovaikutus on tärkeää ja siihen tulee kannustaa. Jokaista tulee myös muistaa kohdella tasavertaisesti eikä ketään saa syrjiä. (Työterveyslaitos 2019.)

Johtamistavat ovat muuttuneet merkittävästi. Tänä päivänä johtajalta vaaditaan innostamista, sosiaalisia- ja tunnetaitoja sekä kykyä huomioida työntekijät yksilöinä mutta myös yhteisön jäsenenä. Johtaja on sosiaalinen vaikuttaja, oppimisen ja kehityksen mahdollistaja sekä ilmapiirin muovaaja työyhteisössä. Johtajien tulee kehittää jatkuvasti myös omaa ammattitaitoaan. Johtajilla on iso merkitys työntekijöiden motivaatioon ja asenteeseen sekä koko työyhteisön toimivuuteen. Heidän tulisi tuntea työntekijänsä, olla tunneälykkäitä ja motivoida työntekijöitä yksilöllisesti. Autoritaarinen johtamistyyli on muuttunut demokraattiseksi johtamistavaksi. Johtajan katsotaan kantavan vastuu siitä, että työntekijöillä on mahdollisuudet oppia ja kehittyä työssään. Oppiminen on vuorovaikutuksellinen ja yhteisöllinen tapahtuma, jossa työntekijä itse on merkittävässä roolissa. Oppimisen keskiössä on vuorovaikutus ja ratkaisujen kehittäminen yhteistyössä. Johtajien tulisikin kannustaa ja ohjata työntekijöitä itsenäiseen ongelmanratkaisuun ja motivoida heitä itsensä kehittämiseen. (Fredriksson & Saarivirta 2015, 7-18)

#### 4.2 Työympäristöt tulevaisuudessa

Tulevaisuudessa työelämä tulee olemaan monimuotoisempaa ja monipuolisempaa. Työnmurros ja sen myötä tulevat uudenlaiset tavat tehdä töitä vaikuttavat työntekijän ja työnantajan välisiin suhteisiin, työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen. Työ vaatii uudelleen määrittelyä ja uusia tapoja ratkaista ongelmia. Tarvitaan uudenlaista osaamista ja johtamiskulttuurin päivittämistä. Tulevaisuuden työympäristöissä tehdään tiivistä yhteistyötä kansainvälisesti, digitaalisesti ja omaan hyvinvointiin panostaen. Työn murros aiheuttaa uudenlaisia haasteita ja vaatii luovia ratkaisuja. (Dufta ym. 2017, 47.)

Työntekotavat ovat muuttuneet ja työympäristöjen tulee vastata näihin muutoksiin täyttämällä monipuoliset vaatimukset (Savage 2005.) Tietotyö on muuttunut aikaan ja paikkaan sitoutumattomaksi monipaikkaiseksi työnteoksi. Tätä varten tarvitaan monenlaisia joustavia tiloja tukemaan muuttuvia työtilanteita. Monitilatoimisto muunneltavana ja joustavana konseptina

vastaa tähän tarpeeseen, tarjoten yksilölle mahdollisuuden valita miten ja missä työtä haluaa tehdä. Monitilatoimiston työtilat tukevat erilaisia tapoja tehdä työtä, maksivoivat tilatehokkuuden, vähentävät ympäristövaikutuksia ja mahdollistavat kohtaamiset sekä ideoiden vaihdon. (Rakli 2019.) Monitilatoimistossa ei siis ole henkilökohtaisia työpisteitä, vaan yhteisiä tiloja, jotka on suunniteltu niin, että ne vastaavat jokaisen tarpeita ja työskentelytapoja, kuten hiljaiset nurkkaukset, puhelinkopit, avoimet työtilat, kohtaamispaikat sekä ryhmätyöskentelytilat. (Raudaskoski 2013, 15.)

Tulevaisuuden työympäristössä työtä tehdään tiiviimmässä yhteistyössä. Yhteistyön merkitys korostuu erityisesti innovoinnissa niin virtuaalisesti kuin kasvotusten. Työympäristöt siis tukevat tulevaisuudessa enemmän yhteisöllisyyttä ja yhteistyötä. (Savage 2005.) Tulevaisuuden työympäristössä ollaan otettu huomioon muuttuva maailma ja sitä myöden myös jokaista koskeva ilmastonmuutos. Työympäristöt tulevaisuudessa ovat tästä johtuen ilmastoystävällisempiä ja ekologisempia, kuten energiatehokkaimpia. Entistä enemmän toimistoissa ja tiloissa käytetään kierrätettyjä materiaaleja. (Raudaskoski 2013, 15.)

Työympäristöt tulevaisuudessa tukevat digitalisoitumista ja esimerkiksi papereiden säilöminen ja arkistointi tapahtuvat kaikki sähköisesti. Tämä helpottaa muuttoa, kun kaikki on sähköisessä muodossa ja ei tarvitse erikseen huolehtia arkaluontoisten papereiden kuljettamista uudelle toimipaikalle. Tämä digitalisoitumisen lisääntyminen edistää myös itseohjautuvuutta sekä mahdollisuutta työskennellä missä vain, milloin vain ja tulevaisuudessa yhä useampi tekee töitä esimerkiksi suoraan kotoa tai kahvilasta käsin. Digitalisoitumisen vuoksi työntekijät ovat tulevaisuudessa vielä nykyistä helpommin tavoitettavissa ja saavutettavissa, mikä toki edellyttää nopeita ja hyviä yhteyksiä sekä toimivia laitteita. (Rework 2019.) Tulevaisuudessa rutiinitöitä automatisoidaan, jolloin ihmisen rooliksi jää mahdollisuuksien tunnistaminen ja ongelmien ratkaisu yhteistyössä koneiden kanssa. Työntekijöiltä vaaditaan luovuutta, vuorovaikutustaitoja, inhimillisyyttä, motivaatiota oppia ja ongelmanratkaisukykyä. Opiskelun merkitys tulee todennäköisesti kasvamaan ja työntekijöiltä toivotaan jatkuvaa osaamisen päivittämistä. (Dufta ym. 2017, 11-13.)

Innovatiivisuus ei enää tarkoita vain uusien tuotteiden luontia. Tulevaisuudessa pysyäkseen mukana kilpailussa organisaatioiden täytyy sisäistää innovatiivisuus osaksi toimintaansa. Se koskee johtamista, ajattelua, asenteita ja koko yhteistä toimintaa. Tulevaisuuden työympäristössä tarvitaan innovoivia työntekijöitä ja organisaatioita sekä luovaa yhteistyötä rutiinitöiden määrän vähentyessä. Erityisesti teknologian kehityksen muutos vaatii organisaatioilta jatkuvaa kehittämistä ja tämän takia tuleekin tarjota puitteet innovaatioille. Innovatiivisuuden lisäksi täytyy huomioida tuotteen tai palvelun merkityksellisyys loppukäyttäjälle. (Dufta ym. 2017, 15-17.) Osaamistarpeet muuttuvat ja omaa osaamista tulisi jatkuvasti päivittää. Tulevaisuudessa jatkuvasti muuttuvassa työympäristössä ja tiiviissä yhteistyössä tarvitaan joustavuutta, luovuutta, itsensä johtamista, kriittistä ajattelua sekä omatoiminnan arviointikykyä.

Yhteistyö- ja vuorovaikutustaitojen sekä tunneälyn merkitys korostuu. Ympäristö- ja teknologia osaamisesta sekä kansainvälisiä taitoja arvostetaan globalisaation, digitalisaation ja ilmastomuutoksen myötä. Tulevaisuudessa korostetaan yhteisön osaamista yksilön osaamisen sijaan, sillä moninaiset ongelmat vaativat moniammatillisia tiimejä. (Dufta ym. 2017, 20-23.)

Muuttuva työympäristö edellyttää hyvää ergonomiia ja työhyvinvointia ja tulevaisuudessa on tärkeää kiinnittää näihin seikkoihin entistä enemmän huomiota. Tulevaisuudessa uudenlaisia työympäristöjä suunniteltaessa tulee ottaa huomioon jokainen työntekijä yksilönä ja näin ollen tarjota laajan ja kattavan valikoiman hyvän ergonomian omaavia työskentelyvälineitä sekä kalusteita. Jokainen työntekijä on erilainen ja kokee asiat ja tilat eri lailla, joten sen vuoksi yksi tai kaksi erilaista työtuolia ei palvele jokaista yksilöä. Hyvä ergonomia on suora viite työhyvinvointiin ja hyvän ergonomian omaava työympäristö ehkäisee fyysisiä sairauksia ja kiputiloja, mitä esimerkiksi pelkkä huono ergonomia voi aiheuttaa. (Laurea Journal 2019.) Hyvien työvälineiden lisäksi työergonomiia tukee mahdollisuus liikkumiseen sekä rentoutumiseen työpäivän aikana tai sen jälkeen. Hyvän ergonomian omaava työympäristö tukee terveyttä, tehokkuutta ja motivaatiota sekä tarjoaa mahdollisuuden sosialisoitumiseen. (Kinnarps 2019.)

Työssä viihtyminen on erityisen tärkeää ja tämä onkin yksi ominaisuus, mikä tulevaisuudessa tulee huomioida työympäristöissä ja niiden suunnittelemisessa. Niin kuin hyvä työergonomiakin, niin työssä viihtyvyys lisää motivaatiota, tuottavuutta sekä tehokkuutta. Viihtyvyys koostuu useammasta eri osa-alueesta ja siihen vaikuttaa niin työilmapiiri kuin työskentelyvälineet, sijoittelu, valaistus, äännet sekä sisäilmanlaatu. Jo pelkkä huono sisäilman laatu itessään voi vaikuttaa negatiivisesti työssä viihtymiseen, sillä se voi aiheuttaa ihmisille erilaisia oireita kuten ihottumaa tai päänsärkyä. (Naava 2017.) Tulevaisuuden työympäristöissä työ on monipaikkaisempaa, jonka takia työntekijän täytyy myös itse osata huolehtia omasta jaksamisestaan ja hyvinvoinnistaan työnantajan sekä työyhteisön tuella. Tulevaisuuden työ on todennäköisesti fyysisesti kevyempää, sillä teknologia hoitaa osan työstä ja työtä voi tehdä itselleen mieluisassa työympäristössä. Henkinen kuormitus kuitenkin kasvaa työn ja vapaaajan rajojen hämärtyessä sekä vaatimusten kasvaessa. Työntekijöiltä vaaditaan itsensä johtamista, jatkuvaa uuden oppimista ja oman ajankäytön suunnittelua. (Dufta ym. 2017, 19.)

## 5 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin määritelmiä on lukuisia erilaisia ja käsitteenä se on laaja. Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointi tarkoittaa mielekästä työtä turvallisessa työurassa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä, joka on hyvin johdettu. (Kehusmaa 2011, 14.) Työhyvinvointi koostuu useammasta eri osa-alueesta, jotka yhdessä muodostavat kokonaisuuden. Näitä ovat hyvinvointi ja terveys, turvallisuus ja työ sekä tämän mielekkyys. Hyvällä johtamisella sekä hyvällä työilmapiirillä on suuri vaikutus näihin. Työntekijän on itse otettava vastuu omasta jaksamisestaan, mutta myös työnantajan tulee antaa työssä jaksamiseen tarvittavat

materiaalit ja välineet, kuten oikeaoppiset työvälineet, tasavertaisen kohtelun sekä asianmukaisen turvallisuuden. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2019.) Työhyvinvointi on siis työnantajan ja työntekijän molempien vastuulla. Työhyvinvointi syntyy työn arjessa ja se vaatii jatkuvaa ylläpitoa ja kehittämistä yhteistyössä. (Työterveyslaitos 2019.) Mikäli yritys haluaa menestyä, ei silloin työhyvinvoinnin merkitystä tule vähätellä. Työhyvinvoinnilla on suuri vaikutus yrityksen menestykseen ja kilpailukykyyn sekä maineeseen työmarkkinoilla. Työntekijät pysyvät paremmin ja pidempään samassa yrityksessä, kun on työhyvinvointi kohdallaan. Tämä heijastuu myös ulospäin asiakkaisiin ja asiakkuuksiin. (Työterveyslaitos 2019.)

Työhyvinvointiin vaikuttaa organisaatio, esimies, työ, ryhmähenki ja yksilö itse. Yksilö itse on kaiken keskiössä ja hänen asenteet, elämänhallinta, terveys ja motivaatio ovat avainasemassa työhyvinvoinnissa. (Kehusmaa 2011, 15.) Omaa hyvinvointia voi edistää sopivalla määrällä liikuntaa, hyvällä ravinnolla, riittäväällä unella, sosiaalisilla suhteilla ja itselle mieluuisilla aktiviteeteilla. Oman hyvinvointi asettaa perustan työssä jaksamiselle ja koko työhyvinvoinnille. (Repo, Ravantti & Pääkkönen 2015, 31.) Työhyvinvointia edistetään riittäväällä määrällä taukoja, jotka tukevat työssä jaksamista (Repo yms. 2015, 32). Työtä tulee voida tehdä turvallisessa työympäristössä sopivalla kuormituksella. Sosiaalisten suhteiden merkitys työpaikalla on suuri, sillä työpaikka on yhteisö, jossa työntekijöillä on mahdollisuus kokea yhteenkuuluvuuden tunnetta. Yhteistyö, sopiva määrä kuormitusta ja mahdollisuus päivittää omaa ammattitaitoaan ovat tärkeitä. Työstä suoriutuminen vaatii työkykyisyyden, jossa tulee huomioida fyysisen terveyden lisäksi myös sosiaalisen ja psyykkisen puoli. Työkyky ei kuitenkaan kerro työhyvinvoinnista, joka on huomattavasti laajempi käsite. (Kehusmaa 2011, 23 - 27.)

Työhyvinvoinnilla on myös viite organisaation menestykseen. Menestykseen vaikuttavia tekijöitä on kuitenkin lukuisia ja niitä on vaikea määrittää. Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys työssä viihtymiseen. Jos työntekijät viihtyvät työssä ja pitävät työympäristöään miellyttävänä vaikuttaa se positiivisesti yrityksen menestykseen. (Pyöriä 2012, 27.) Töiden ja työolojen kehittäminen jatkuvasti eteenpäin on tärkeä osa työhyvinvointia ja se, miten työt saadaan pidettyä mielekkäinä ja houkuttelevina jatkossakin. Työntekijöiden työhyvinvointi on tärkeää ottaa huomioon myös muuttuvassa maailmassa ja tarjota työntekijöille oikeaoppiset välineet, tavat ja tilat työskennellä. Sillä on suuri merkitys, kuinka organisaatio vastaa näihin muutoksiin. Näitä on myös tärkeä katsoa monista eri näkökulmista, kuten työelämän sosiaalisista suhteista, työn ominaisuuksista, työympäristöstä, motivaation synnystä ja työtyytyväisyydestä. (Pyöriä 2012, 80 - 81.)

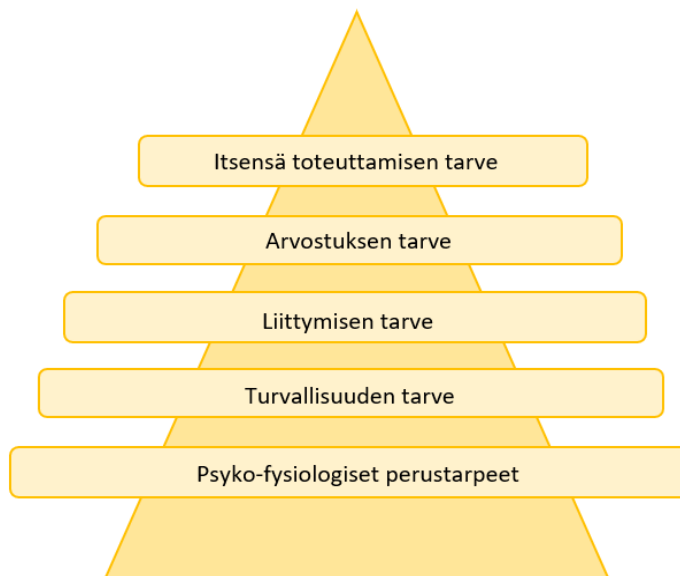
Menestyvä organisaatio ja hyvinvoiva työntekijä edellyttää molemmat hyvää johtamista ja johtamiskulttuuria. Työvoima ja työnkuvat uusiutuvat nopeaa tahtia, joten johtoryhmässä tulee osata oikein johtaa yritystä tässä muutoksessa. Jotta työntekijät ovat motivoituneita ja sitoutuneita yritykseen jatkossakin, tulee ottaa johtamisen jokainen osa-alue huomioon. Näitä

osa-alueita ovat innovaatiojohtaminen, strateginen henkilöstövoimavarajohtaminen sekä tiedon ja osaamisen johtaminen. (Pyöriä 2012, 104 - 05.)

### 5.1 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Niin työntekijä kuin työnantaja ovat molemmat vastuussa työhyvinvoinnista. Työhyvinvoinnin ylläpitäminen vaatii jatkuvaa kehittämistä ja se tulee ottaa huomioon jokapäiväisessä työkentelyssä. Kehittämisen ei tarvitse olla aineellista ja pienilläkin asioilla ja teoilla on suuri vaikutus. Näitä pieniä tekoja voivat olla esimerkiksi työntekijöiden kannustaminen, kuunteleminen sekä yhteiset kahvihetket. (OAJ -areena 2019.) Töiden ja työolojen kehittäminen jatkuvasti eteenpäin on tärkeä osa työhyvinvointia ja se, miten työt saadaan pidettyä mielekkäinä ja houkuttelevina jatkossakin. Työntekijöiden työhyvinvointi on tärkeää ottaa huomioon myös muuttuvassa maailmassa ja tarjota työntekijöille oikeaoppiset välineet, tavat ja tilat työskennellä. Sillä on suuri merkitys, kuinka organisaatio vastaa näihin muutoksiin. Näitä on myös tärkeä katsoa monista eri näkökulmista, kuten työelämän sosiaalisista suhteista, työn ominaisuuksista, työympäristöstä, motivaation synnystä ja tyytyväisyydestä. (Pyöriä 2012, 80 - 81.)

Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen on yhteistyötä työnantajan ja työntekijöiden välillä (Työterveyslaitos 2019.) Parhaimmillaan työhyvinvoinnin kehittäminen voi olla kokonaisvaltaista työelämänlaadun kehittämistä. Tämän myötä kehittämisen kohteiksi tulee työ, työympäristö, työyhteisö, johtaminen ja yksilö. Kehittämistyötä tulisi tehdä hallitusti ja suunnitellusti jokainen osakokonaisuus huomioiden. (Laine 2012,33.) Työhyvinvointiin panostaminen tuo yrityksille positiivisia taloudellisia vaikutuksia. Työhyvinvoinnin vahvistuessa työntekijöiden sairauspoissaolot ja työtapaturmat vähentyvät. Työhyvinvointi edistää työntekijöiden jaksamista ja tuloksentelekkyä. Henkilöstön tyytyväisyys vaikuttaa positiivisesti yrityksen palveluiden laatuun. Työhyvinvointi siis kasvattaa yrityksen tuottavuutta (Kehusmaa 2011, 81 - 83.)



Kuvio 2: Työhyvinvoinnin portaat malli

Työhyvinvoinnin kehittäminen aloitetaan arvioimalla nykytilanne, tunnistamalla hyvinvointia tukevat ja heikentävät tekijät ja laatimalla tavoitteet sekä toimintasuunnitelma niiden saavuttamiseksi. Työhyvinvoinnin kehittämisessä voidaan hyödyntää esimerkiksi työhyvinvoinnin portaat mallia, joka on kuvattu kuviossa 2. Siinä lähtökohtana ovat Maslowin tarvehierarkian mukaisesti ihmisen perustarpeet eli turvallisuuden tarve, arvostuksen tarve, liittymisen tarve, psyko-fysiologiset perustarpeet ja itsensä toteuttamisen tarve. Näiden tarpeiden tulisi tulla täytetyksi elämässä ja työssä, jotta ihminen voi kokonaisvaltaisesti hyvin. Nämä tarpeet voidaan jakaa henkilökohtaisiin ja organisaation tarpeisiin ja niihin on omat menetelmät toteutukseen sekä arviointiin. Työhyvinvoinnin kehittämisessä olennaista on muistaa, että tavoitteet ja suunnitelma tulisi aina olla yksilöllisesti juuri kyseisen organisaation tarpeiden mukaisesti laadittu. (Rauramo 2009.)

## 5.2 Työympäristön vaikutus työhyvinvointiin

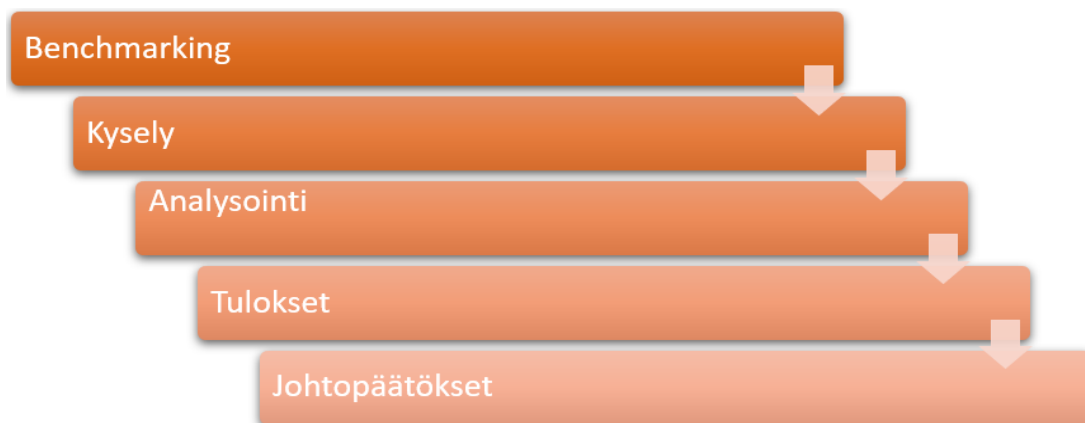
Työympäristöllä on suurempi vaikutus työhyvinvointiin, kuin mitä yleensä oletetaan. Työympäristöstä tulee löytyä oikeanlaiset välineet, jotka mahdollistavat työntekemiset ergonomisesti. Viihtyisässä työympäristössä työntekijät suoriutuvat paremmin ja ovat motivoituneimpia. Jokaisella on omat mieltymykset sen suhteen, millainen on viihtyisä työympäristö. (Proakatemia 2017.) Työhyvinvoinnin yksi tärkeimmistä seikoista on työturvallisuus ja turvallinen työympäristö. Työtapaturmia voidaan pyrkiä välttämään hyvällä perehdytyksellä, tapaturmariskien seurannalla ja ongelmiin puuttumisella. Rikkiäiset laitteet tulee korjata välittömästi ja ohjeistus laitteiden käyttöön olla kunnossa. (Repo ym. 2015, 21.)

Työtilojen toimivuudella on olennainen merkitys työhyvinvoinnissa. Työtilassa, jossa työn tekeminen on tehty sujuvaksi, on hyvinvointia edistäviä vaikutuksia. Työtilan tulee tarjota mahdollisuudet vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön mutta myös keskittymistä ja yksityistä vaatiiviin työtehtäviin turvallisesti. Työympäristössä työntekijän hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on sisäilman laatu, valaistus, ergonomiset työvälineet, viihtyvyys ja esteettömyys. (Työterveyslaitos 2019.) Työhyvinvointiin vaikuttaa negatiivisesti myös liian kylmässä tai kuumassa ilmassa työskentely, mikä kuormittaa työntekijöiden terveyttä ja haittaa työn sujuvuutta. Työympäristössä tulee huolehtia ilmastointi, lämpölähteet ja lämpöä eristävät ratkaisut tarpeiden mukaisesti. Valaistuksella on merkittävä rooli viihtyisyyteen ja työhyvinvointiin. Sopiva valaistus edistää työntehokkuutta ja vähentää tapaturmien riskiä. Tilajärjestelyjä muuttaessa täytyy huomioida myös valaistukseen tehtävät tarvittavat muutokset. (Repo 2015, 28- 30.)

Työhyvinvointiin vaikuttaa kalusteiden ja visuaalisuuden lisäksi myös materiaalivalinnat. Puu on yksi materiaaleista, joka on yleisestikin käytetty, sillä siinä on viitteitä suoraan luonnosta ja luonto ympäristönä yleisesti ottaen rauhoittaa mieltä ja sillä on stressiä lieventäviä vaikutuksia. Luontoa voi tuoda tilaan myös esimerkiksi erilaisilla kasveilla ja kasvit myös tutkitustikin puhdistavat sisäilmaa, joten näin ollen edesauttavat jaksamista työssä ja työhyvinvointia. (Tilassa 2016.) Asia, mikä vaikuttaa paljonkin työhyvinvointiin, mitä ei välttämättä tule heti ajatelleeksi on se, että ottaa työntekijät mukaan vaikuttamaan ja saamaan heiltä omia näkemyksiä työympäristön suunnitteluun. Kun työympäristön suunnitteluun otetaan mukaan, koetaan se usein, että otetaan huomioon ja työntekijöiden mielipiteilläkin on väliä. Jos on itse ollut mukana vaikuttamassa, on se useimmiten miellyttävämpi tila työskennellä ja sitä osaa arvostaa ihan eri tavalla. Voidaan myös kokea, että siinä näkyy omaa kädenjälkeä ja se on helpompi omaksua. (Tilassa 2016.)

## 6 Tutkimuksen toteutus ja opinnäytetyössä käytetyt menetelmät

Tutkimuksemme on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, sillä tarkoituksena on ymmärtää aihetta syvällisemmin ja selvittää erilaisia näkökulmia. Tutkimuksen kohderyhmä on tarkasti valittu ja heiltä pyritään saamaan laajasti analysoitavaa aineistoa. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014.) Kuvio 3 kertoo opinnäytetyömme viidestä vaiheesta, joiden avulla pyrimme muodostamaan ehdotuksia toimeksiantajallemme uusien työtilojen parasta mahdollista hyödyntämistä varten. Tutkimusosion ensimmäisessä vaiheessa käytimme menetelmänä benchmarkingia. Benchmarkingin tiimoilta kävimme vierailmassa kolmessa mielenkiintoisessa eri organisaatiossa pääkaupunkiseudulla, joita olivat Osuuspankin pääkonttori, Martela sekä vastavalmistunut kauppakeskus Mall of Tripla Pasilassa. Tämän jälkeen, tutkimusosion toisena vaiheena, toteutimme toimeksiantajayrityksemme toimihenkilöille kyselyn. Tämän kyselyn jälkeen ja kolmantena vaiheena, kävimme läpi kyselyn vastauksia ja näitä lähdimme analysoidaan. Analysoinnin perusteella saimme tulokset, joiden perusteella teimme johtopäätökset. Johtopäätökset ovat tutkimuksemme kulun viimeinen kohta, johon ehdotuksemme perustuu.



Kuvio 3: Tutkimuksen kulku

### 6.1 Benchmarking

Benchmarking perustuu siihen, millä lailla ja miten muut organisaatiot menettelevät ja kasvavat. Benchmarkingissa kohteeksi valitaan yritys, esimerkiksi kilpailija tai toisen liiketoiminnan osaaja, joka on onnistunut ja menestynyt, jotta heiltä voidaan oppia mahdollisimman paljon ja hyötyä heidän menetelmistään sekä tavoistaan. Kohdeyrityksestä otetaan omaan toimintaan ja käyttöön niitä tapoja, joita benchmarking-menetelmän myötä on havaittu kohdeyrityksen menestyksen tuottajiksi. (Ojasalo ym. 2009, 163.) Tärkeää on tunnistaa ero kopioinnin ja soveltamisen välillä, sillä benchmarking on nimenomaan tämän uuden saadun tiedon soveltamista omaan liiketoimintaan parhaalla mahdollisella tavalla. Kohdeorganisaatioiksi valituille kohteille tämä benchmarking on ainoastaan positiivista, sillä silloin nämä yritykset ovat onnistuneita eri menetelmissä tai toimintatavoissaan ja heidän tavoistaan halutaan nimenomaa ottaa mallia. (Niva ja Tuominen 2005, 28).

Ennen kuin menee vierailemaan kohdeyritykseen benchmarking-vierailulla, tulee olla tehtynä taustatutkimus, joka lähtee liikkeelle kohteen määrittelystä. Määrittelyssä pyritään löytämään yrityksestä asia, joka edesauttaa sen menestymistä ja mitä pidetään oleellisena menestyksen kannalta. Kohdeyritystä valittaessa on tärkeää tunnistaa ne yritykset, jotka ovat menestyneitä ja jopa edelläkävijöitä niissä asioissa, joissa oma yritys vaatii parannusta. Tämän avulla benchmarking-menetelmästä saa irti hyödyllisiä seikkoja, kun osaa keskittyä ja kiinnittää huomiota niihin tärkeisiin, oman yrityksen esimerkiksi asiakastyytyväisyyteen ja tehokkuuteen positiivisesti vaikuttaviin tekijöihin. (Niva, M ym. 2005, 36-37).

Valitsimme benchmarking kohteiksemme kolmen eri alan toimijat. Kohteemme ovat Osuuspankin pääkonttori, Martelan pääkonttori sekä kauppakeskus Tripla. Osuuspankin pääkonttorin valitsimme kohteiksemme, sillä se on tunnettu sen uusista ja moderneista työtiloistaan. Jo ulkoapäin pääkonttori kiinnittää huomiota sen arkkitehtuurillaan. Osuuspankin tiloista suurin osa on avotiloja, mihin nykypäivänä monet yritykset pyrkivät. Osuuspankki jakaa yhteiset

tilat pääkonttorilla verohallinnon kanssa. Heidän pääkonttoria meille esittelivät kiinteistö-päällikkö ja palvelumuotoilija. He kierrättivät meitä tiloissa kertoen niiden käytöstä. Toinen kohteemme oli Martela. Martela on mielenkiintoinen kohde koska se on erikoistunut tilaratkaisuihin, kalusteisiin sekä käyttäjälähtöisiin työ- ja oppimisympäristöihin. Alan asiantuntijana sieltä saa hyviä ideoita nykypäiväiseen ja jopa tulevaisuuden työympäristöihin. Martelan pääkonttorilla meidät otti vastaan alan asiantuntija Minna Lapakko, joka kierrätti meitä Martelan tiloissa. Hän kertoi erilaisista työtilaratkaisuista, miten ne toimivat käytännössä ja vastasi meidän kysymyksiin. Halusimme valita havainnoinnin kohteeksi toimistoja, sillä niissä tiloissa on lähtökohtaisesti samat käyttötarkoitukset kuin toimeksiantajallamme. Tämän vuoksi tekemiämme havaintoja on helppo ideoida ja siirtää käytäntöön Fazerin toimistotiloissa. Saadaksemme mahdollisimman monipuolisia näkemyksiä, valitsimme kolmanneksi kohteeksemme uuden, vastavalmistuneen kauppakeskuksen Mall of Triplan Pasilassa. Triplaa on markkinoitu uudenaikaisena konseptina ja kaupan, kulttuurin, liike-elämän sekä liikenteen keskuksena. Tripla on vastavalmistunut, joten siitä saa hyvän käsityksen, millaisia tiloja nykypäivänä suositetaan ja kuinka paljon siinä on hyödynnetty esimerkiksi kestävästä kehityksestä. Tripla on kaikille avoin julkinen rakennus, johon pääsimme vierailemaan omatoimisesti useamman kerran.

## 6.2 Kysely

Kysely on tiedonkeruumenetelmistä yksi käytetyimpiä. Kysely on kvantitatiivinen tehokas menetelmä, jolla saadaan tietoa nopeasti laajalta tutkimusjoukolta. Yleisimmin kysely toteutetaan postitettavalla kyselylomakkeella, verkkokyselynä tai puhelimitse. Kyselystä tyypillisesti syntyy luotettavaa, pinnallista ja tilastoitavaa tietoa. Kyselyn toteuttamista varten tarvitaan tutkittavasta ilmiöstä riittävästi aiempaa tietoa. (Ojasalo ym. 2014, 121-122.) Kyselytutkimuksen tekeminen aloitetaan määrittelemällä kyselyn tavoitteet ja mittauksen kohteet. Tämän jälkeen päätetään, kuinka suurelta tutkimusjoukkoa tietoa kerätään ja minkä kokoinen otos tutkimukseen valitaan. Otos valitaan yleensä satunnaisesti perusjoukosta. Saatujen tietojen perusteella voidaan tehdä perusjoukkoa koskevia päätelmiä. Otoksesta saatuja tietoja on tarkoitus olla mahdollista yleistää koskemaan koko perusjoukkoa. (Ojasalo ym. 2014, 122 - 223.)

Sähköisen kyselyn hyötyjä ovat sen nopeus, edullisuus ja helppous. Digitaalisen muodon ansiosta tietoa voidaan kerätä ja hyödyntää jatkuvasti. Tämä mahdollistaa myös kyselyn mukautumisen vastaajan antamien vastauksien perusteella. Juuri näistä eduista johtuen, sähköiset kyselyt ovat yleistyneet. Täytyy huomioida mahdollisuus, että kysely ei tavoita riittävästi kohderyhmän henkilöitä tai niihin ei saada tarpeeksi monia vastaajia. Suunnittelussa tärkeää on kattava perehtyminen aiheeseen, kysymysten tarkka harkinta, sopiva pituus ja selkeä asetelu. Aiheesta täytyy kertoa tarpeeksi tai tietää, että vastaajilla on riittävästi osaamista aiheesta kysymysten vastaamista varten. (Ojasalo ym. 2014, 128-131.)

Toteuttamaamme kyselyyn laadimme 18 kysymystä. Kyselyyn vastattiin nimettömänä. Halusimme kyselyn koostuvan suurimmaksi osaksi monivalintavastauksista, jotta vastaajilla riittäisi aika ja mielenkiinto työkiireiden keskellä vastata kyselyyn. Monivalintavastauksista saadaan tilastoitavaa tietoa. Monivalintoja täydentämään teimme kysymyksiä, joihin vastaajat voivat vastata omin sanoin, sillä halusimme, että työntekijät voivat tuoda kaikki ajatuksensa ilmi. Kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa työntekijöiden toiveita ja ajatuksia työympäristöstä. Kysymysten suunnittelun lähtökohtana oli saada tietoa toiveista uusien työtilojen suhteen. Kysymykset liittyivät aiheisiin, joihin päätimme työympäristöehdotuksessamme keskittyä. Kysely toteutettiin sähköisenä ja kutsu kyselyyn vastaamiseen lähetettiin sähköpostitse. Kyselyyn vastanneet olivat kaikki Fazer Food Services Oy:n toimihenkilöitä. Toteuttamaamme kyselyyn vastasi 67 henkilöä. Vastauksien perusteella teimme kartoitusta tulevia työtiloja varten.

## 7 Tulokset

Tässä luvussa raportoidaan opinnäytetyössämme saavutetut tulokset. Benchmarking-menetelmällä saimme kattavasti ideoita vaihtoehtoisista työympäristöistä. Kyselyn avulla kartoitettiin työntekijöiden näkemyksiä toimivasta työympäristöstä. Näiden menetelmien avulla saatuja tuloksia analysoitiin. Analysoidut tiedot toimivat johtopäätöksiemme perustana. Tulokset ovat siis merkittävä osa opinnäytetyötämme, sillä niiden avulla saimme tehtyä kattavan ehdotuksen käyttäjälähtöisestä työympäristöstä. Tulokset vastasivat alussa asettamiimme opinnäytetyömme tutkimuskysymyksiin.

### 7.1 Vaihtoehtoiset työympäristöt

Ensimmäinen benchmarking kohteemme oli Osuuspankin pääkonttori Vallilassa. Tarkastelimme siellä valaistusta, arvojen näkymistä, materiaalivalintoja ja sävy maailmaa sekä yleistä ilmapiiriä. Osuuspankin arvot ovat ”ihmisläheisyys, vastuullisuus ja yhdessä menestyminen.”. Heidän visionsa on ”olla johtava ja vetovoimaisin finanssiryhmä Suomessa niin henkilöstön, asiakkaiden kuin yhteistyökumppaneiden ja sidosryhmien näkökulmasta.” (Osuuspankki 2019.) Kuviossa 6 näkyy Osuuspankin pääkonttorin ulkoasu. Osuuspankin aula kiinnitti huomion heti sisälle astuessa sen mielenkiintoisilla pintamateriaaleillaan, lattiasta kattoon yltävillä ikkunoillaan ja korkeudellaan, joita kuvio 5 havainnollistaa. Mielenkiintoisia näistä pintamateriaaleista teki niiden vaikutelma, että ne ovat tulleet luonnosta, kuten kivi- ja puupinnat ja neutraalit luonnonsävyt. Väreinä oli käytetty muun muassa valkoista, harmaata ja ruskeaa. Luonnonmateriaalit tekivät tunnelmasta kotoisan tilojen avaruudesta huolimatta. Nämä suuret ikkunat tekivät myös vaikutelman siitä, että luonto ylettyisi sisälle saakka. Tiloissa oli kirkasta ja valoisa, sillä erilaisia valaisimia oli käytetty runsaasti ympäri rakennuksen.

Aulaan oli pääsy kaikille, joten myös Osuuspankin ulkopuolisetkin henkilöt pystyvät tulemaan katselemaan tiloja ja esimerkiksi työskentelemään sinne. Osuuspankin tunnusväri oranssi toimi korosteväriä ja tuo esiin yrityksen brändiä. Kuviossa 8 näkyy esimerkki siitä, miten

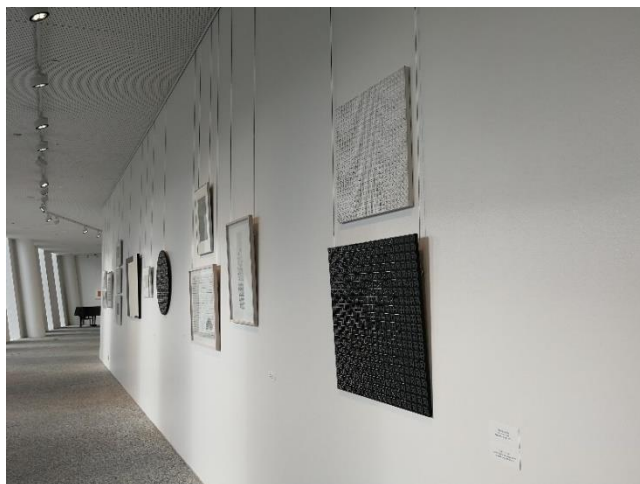
osuuspankki on tehosteväriä hyödyntänyt. Uusi ja vanha rakennus oltiin yhdistetty hienoksi kokonaisuudeksi. Kuviossa 7 näkyvät aulasta lähtevät portaat oli muotoiltu niin, että askelmat olivat tavallista matalammat ja syvyysuunnassa tavallista pidemmät. Tämän muotoilun vuoksi kävelyvauhti pysyy rauhallisena, jolloin vältytään kiireen tunteelta ja turhilta tapaturmilta. Toisessa kerroksessa oli keskellä oleva pääkeittiö, jonka ympärille oli rakennettu useita erilaisia ravintoloita. Nämä kaikki ravintolat hyödyntävät pääkeittiön tiloja, kuten kylmätiloja ja vesirakenteita. Erikseen oli esimerkiksi vegaaneille suunnattu ravintola, sillä kasvisruoan kysyntä on kasvanut. Nämä useat erilaiset ja erityyiset ravintolat antavat työntekijöille mahdollisuuden valita itseään miellyttävän ravintolan ja ruoan, mikä myös tarkoittaa sitä, että useamman eri työntekijän toiveet ja mieltymykset ruoan suhteen on otettu huomioon.

Osuuspankin tiloista suurin osa oli avointa tilaa, mutta tarjolla oli myös varattavia neuvotteluhuoneita. Avoimet tilat mahdollistavat kohtaamiset, ajatusten ja ideoiden vaihdon sekä yhteistyön kollegoiden välillä. Kun on paljon avointa tilaa, niin työntekijöillä on pienempi kynnys esimerkiksi vastata nopeasti sähköpostiin, kuin se, että pitäisi etsiä ensin työhuone ja asettua sinne vastaamaan. Osuuspankin konttorista on poistettu kokonaan työntekijöiden henkilökohtaiset työhuoneet, jolloin tilaa pystytään hyödyntämään tehokkaammin ja näin ollen suurempi määrä henkilöitä pystyy työskentelemään näissä avoimissa tiloissa. Huomion kiinnitti myös toimiston digitaalisuus. Digitaalisuutta oltiinkin hyödynnetty mm. ruokalistoissa, jotka näkyivät elektronisissa näytöissä. Vastaavat näytöt olivat myös neuvotteluhuoneiden ulkopuolella kertomassa niiden varaustilanteesta ja esimerkiksi kauan tila on vielä varauksessa. Aulasta löytyi suuri digitaalinen infotaulu, joka kertoi mm. rakennuksen sähkönkulutuksesta. Tämän avulla saadaan motivoitua työntekijöitä esimerkiksi kiinnittämään huomiota omaan sähkönkulutukseen.

Konttorissa oltiin myös huomioitu työntekijöiden hyvinvointi, omalla hyvinvointikeskuksella. Hyvinvointikeskuksesta löytyi mm. kuntosalipalvelut, hieronta ja parturikampaamo, joita työntekijät saivat vapaasti hyödyntää. Nämä eivät kuitenkaan ole täysin ilmaisia, vaan työntekijöiden tulee maksaa näistä palveluista. Näillä erilaisilla hyvinvointia tukevilla palveluilla työnantaja antaa oman panoksensa työntekijöiden työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja parantamiseen. Kuviossa 4 näkyy Osuuspankissa esillä olevaa vaihtuvaa taidetta, joka sopi hyvin muuten konttorin neutraaleihin väreihin. Taide edisti visuaalisuudellaan viihtyvyyttä, kun ei ole vain pelkkää valkoista seinää. Taidetta pyrittiin vaihtamaan muutaman kerran vuodessa, jolloin vanhoihin teoksiin ei kyllästyä ja se on työntekijöillekin kivaa vaihtelua. Taidetta esiintyi joka kerroksissa joko erilaisin tauluin, maalauksin tai esinein. Taide lisäsi paljon viihtyisyyttä pääkonttorilla.

Ihmisläheisyys näkyi positiivisena ilmapiirinä ja lämpimänä vastaanottona. Aulan infossa olleet työntekijät ottivat meidän iloisesti vastaan ja opastivat selkeästi. Työntekijät olivat helposti lähestyttäviä ja heiltä oli helppo kysyä lisätietoja. Ihmisläheisyys näkyi myös kaikille

avoimissa tiloissa, kuten aulaassa, johon olivat tervetulleita kaikki. Vastuullisuus näkyi sähkön kulutuksen seurannassa ja siinä, että se oli julkisesti kaikkien nähtävillä aulan infotaululla. Osuuspankin pääkonttorilla oli erikseen kasvisruokailuun erikoistunut ravintola, mikä puolestaan kertoo yrityksen vastuullisuudesta ja pyrkimyksestä vähentää ympäristökuormitusta. Yhdessä menestymisen arvo näkyy kalusteiden sijoittelussa, joilla mahdollistetaan yhteistyö. Yhdessä menestyminen näkyy avoimissa tiloissa ja positiivisessa yhteishengessä.



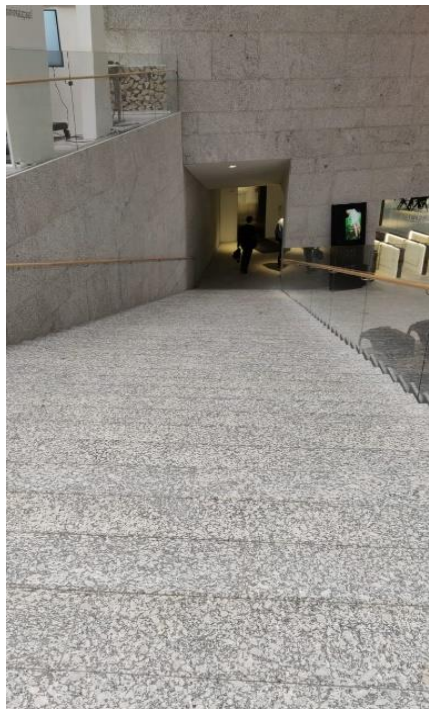
Kuvio 4: Osuuspankin pääkonttorin taideseinä



Kuvio 5: Osuuspankin aula



Kuvio 6: Osuuspankin pääkonttori ulkoa-päin



Kuvio 7: Osuuspankin pääkonttorin portaat



Kuvio 8: Osuuspankin pääkonttorin kulmaus

Toisena benchmarking kohteena meillä on vastavalmistunut liikemääräisesti Pohjoismaiden suurin kauppakeskus Mall of Tripla. Triplan arvoiksi voidaan katsoa vastuullisuus, saavutettavuus ja elämyksellisyys. Triplan suuruus näkyy jo ulkoapäin ja heti sisään astuessamme se näyttää suurelta ja kirjavalta. Lähdimme havainnoimaan, millaisia erilaisia tiloja kauppakeskuksesta löytyy ja miten niitä hyödynnetään. Tätä tietoa kerätäksemme, tarkastelimme muun muassa materiaaleja, ääniä, ihmisvirtaa, valoa, yksityiskohtia ja helppokulkuisuuta. Tarkastelimme lisäksi erityisesti visuaalisuutta, kohtaamispaikkoja, kestäväää kehitystä sekä löytyykö kauppakeskuksesta työskentelypaikkoja etätöitä tekeville. Visuaalisuudessa kiinnostavaa on nähdä, hyödynnetäänkö kasvillisuutta, millaisia materiaaleja on käytetty ja mitä sisustus viestii. Etätöskentelypaikoista haluamme tarkastella sijainnin lisäksi paikkojen määrää ja meluisuutta. Haluamme nähdä onko tiloja erikseen varattu työskentelyä varten vai onko se mahdollista vain kahviloissa.

Tripla on hyvin keskeisellä sijainnilla ja kauppakeskukseen pääsee helposti mistä vain ja millä vain kulkuvälineellä. Junat, metrot ja linja-autot pysähtyvät kauppakeskuksen viereen ja omalla autollakin pääsee helposti paikalle. Jopa pyörällä pääsee kätevästi paikalle, sillä pyörälle tarkoitettuja paikkoja on varattu runsaasti. Kauppakeskukseen pääsee helpoiten pyörällä, kävellen tai julkisilla kulkuvälineillä mikä on ympäristön kannalta paras ratkaisu. Myös työskentelyn kannalta, on sinne helppo mennä kulkuvälineestä riippumatta. Kauppakeskuksen

tiloista heijastuu kansainvälinen vaikutelma, sillä saman tyyliä kauppakeskuksia esiintyy paljon muualla Euroopassa. Kiinnitimme huomion siihen, että valaistus oli totuttua hämäämpää. Tunnelma on tämän valaistuksen vuoksi kotoisa ja mielekäs. Kuitenkin luonnonvaloa on hyödynnetty suurilla pyöreillä kattoikkunoilla, jotka näkyvät kuviossa 9. Hämäämmässä valaistuksessa työskentely tuo etätyötä tekeville Triplassa kotoisaa tunnelmaa ja työn tekeminen saattaa olla tehokkaampaa työskennellessä mukavassa työympäristössä. Hämää valaistus ei välttämättä ole ihanteellinen silmille ja se saattaa alkaa helposti myös väsyttämään. Väri maailma on tumma sekä samalla neutraali ja jokaisella kerroksella on oma tehosteväri, esimerkiksi pinkki tai keltainen.

Kasvillisuutta on hyödynnetty paljon, kuten viherseinillä ja ruukkukasveilla. Kasvillisuus tekee tiloista viihtyisämpiä ja kotoisampia. Yleisissä tiloissa soi rauhallinen taustamusiikki, jonka välissä tuli eri liikkeiden mainoksia. Vaikka kävijöitä on paljon, ihmisistä kantautuva ääni ei ole häiritsevää, johtuen kauppakeskuksen suuruudesta ja avoimesta tilaratkaisusta. Osalla etätyön tekoa saattaa helpottaa taustääänit ja hiljainen musiikki, mutta toiset saattavat kokea sen häiritseväksi. Tripla on helppokulkuinen ja vaikka kävijöitä on paljon, ei kauppakeskus vaikuta ahtaalta. Pinta-alaa on paljon ja kävijät ovat hajaantuneet ympäri kauppakeskusta. Kulkuväylät ovat leveitä ja siirtyminen kerroksesta toiseen onnistuu useammasta eri kohdasta helposti. Työskentelyn kannalta onkin tärkeää, että kauppakeskuksessa liikkuminen on tehty helpoksi, sillä etätyötä tekevä haluaa todennäköisesti löytää mahdollisimman nopeasti hyvän työskentelypaikan.

Triplasta löytyi paljon erilaisia ja mielenkiintoisia yksityiskohtia, joita esiintyi eri kerroksissa. Mieleen jääneitä yksityiskohtia olivat muun muassa erilaiset valaisimet, levähdyspaikkojen muotoilut, kasvit sekä pyöreät ja pehmeät muodot. Mielenkiintoisia valaisimia, kasveja ja muotoiluja on esitelty kuvioissa 11 ja 12. Nämä yksityiskohdat tuovat asiakkaille viihtyvyyden tunnetta ja saattavat lisätä työskentelevien henkilöiden luovuutta. Muotoilu on innovatiivista ja uudenlaista, kuten kahvilan sienimäiset rakennelmat. Triplan tilat on jaettu eri osa-alueisiin ja jokaisella on oma teemansa. Teemat auttoivat löytämään tilasta toiseen ja hahmottamaan kokonaisuudet. Suunnistamista helpotetaan kuviossa 10 esiintyvällä digitaalisella info- taululla, joka kertoo myös nopeimman esteettömän reitin. Taidetta on hyödynnetty muun muassa opastekylteissä ja sisustuksessa. Tripla tuntui enemmän elämyskeskukselta kuin tavalliselta kauppakeskukselta. Sieltä löytyi runsas valikoima kahviloita ja ravintoloita. Kauppakeskus tarjoaa useita erilaisia mahdollisuuksia vapaa-ajan aktiviteetteihin, joita ovat muun muassa elokuvateatteri, lentopallokentät sekä mahdollisuus sisäsurfaukseen. Kauppakeskuksesta löytyy hyvät puitteet kohtaamisille. Kävijöitä on paljon, lapsille löytyy leikkipaikkoja ja ystävien kanssa on helppo keksiä erilaista aktiviteettia monipuolisesta valikoimasta.

Lukuisat kahvilat tarjoavat hyvät mahdollisuudet etätyöskentelyyn ja mieltymyksien mukaan pystyi hakeutua esimerkiksi hieman rauhallisempaan kahvilaan, mikäli työn tarve vaatii sitä.

Kahviloissa näkyi useita ihmisiä työskentelemässä tietokoneilla. Kahviloista löytyi myös latauspisteitä, jotka mahdollistivat etätöiden tekemisen. Triplan parhaimpia puolia on sen keskeinen sijainti, jonka ansiosta sinne on helppo mennä työskentelemään. Triplassa ei kuitenkaan tois- taiseksi ollut juuri työskentelyyn tarkoitettuja vapaasti käytettävissä olevia tiloja kuten vaikka Redissä on olohuone. Tripla ei ole kokonaan vielä auennut, vaan keväällä 2020 ollaan avaamassa Workery, joka on kolmesta toimistorakennuksesta koostuva uuden työn keskit- tymä. Triplaan voi siis todennäköisesti tulla vielä lisää työskentelyyn tarkoitettuja paikkoja.

Triplan vahvuus on myös sen monipuolisuus, sillä siellä voi helposti hoitaa etätöiden jälkeen esimerkiksi kauppareissun tai jäädä suoraan tapaamaan ystäviä. Kestävä kehitys on huomioitu Triplassa hyvin. Esimerkiksi parkkihallista löytyy Triplan ekopiste, joka on kierrätyspiste asiak- kaille. Lisäksi Triplasta löytyi keräyspisteet erikseen mustepatruunoille, paristoille ja pienakuille sekä lamputteille. Näiden vieressä on kodin pientekniikan keräyspiste ja pullonkierrä- tyspiste, johon pystyi palauttamaan kaikki pullot. Yleisten vessojen automaattihanat säästä- vät veden kulusta. Luonnonvalon hyödyntäminen ja yleisesti hieman hämärämpi valaistus säästää sähköä.

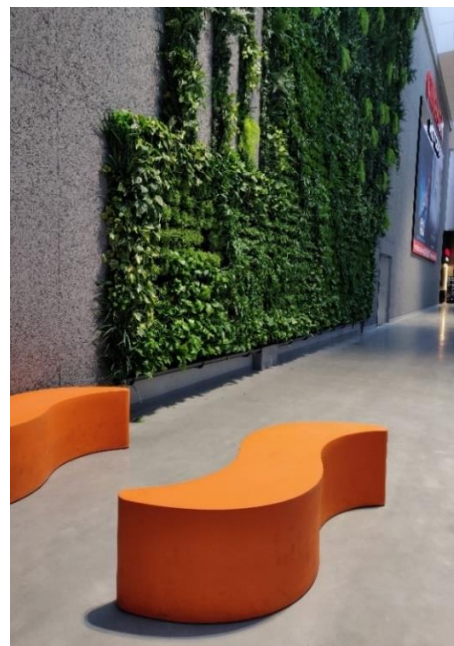
Vastuullisuus ja ympäristö näkyy Triplassa monin eri tavoin esimerkiksi huomattavasti alhaisemmassa energiankulutuksessa. Sähkönkulutusta on vähennetty hyödyntämällä jo aiemminkin mainittua luonnonvaloa ja vedenkulutusta kontrolloidaan muun muassa näillä automaattihanoilla. Triplasta löytyy runsaasti pyöräpaikkoja ja sinne pääsee helposti julkisilla kulkuvälineillä, mikä kannustaa oman auton käytön vähentämiseen, joka on ympäristölle ystävällisempää. Saavutettavuus näkyy keskeisellä sijainnilla. Triplaan pääsee kulkemaan helposti riippumatta mistä tai millä kulkee. Tämän vuoksi Tripla on erinomainen paikka kohtaamisille tai työskentelyyn. Elämyksellisyys näkyy monipuolisessa tarjonnassa tavallisten liikkeiden lisäksi on tarjolla elämyksiä kuten elokuvateatteri, Surfhouse, Biitsi ja Balettiakatemia. Surfhausen tropiikkimainen tunnelma välittyy kuviosta 13. Elämyksellisyyttä lisää lisäksi laaja valikoima ravintoloita ja kahviloita.



Kuvio 9: Kauppakeskus Triplan pyöreät kattoikkunat



Kuvio 10: Triplan digitaalinen infotaulu



Kuvio 11: Triplan levähdyspaikat ja kasviseinä



Kuvio 12: Triplan valaisimet



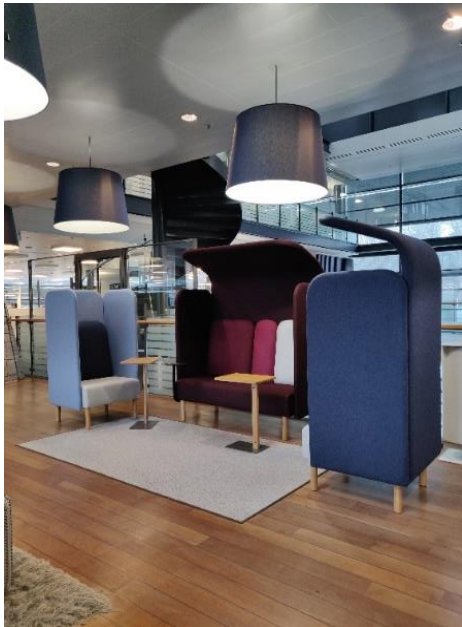
Kuvio 13: Triplan Surfhouse

Kolmas ja viimeinen benchmarking kohde meillä oli Martela. Martela tarjoaa monipuolisia työympäristöjen suunnittelu- ja toteutuspalveluita sekä kalusteratkaisuja, jotka on suunniteltu ergonomisesti ja innovatiivisesti. Martelan arvoihin kuuluu perheyritys, intohimo innovaatioihin, käyttäjälähtöinen suunnittelu ja suomalaisuus. (Martela 2019.) Martelassa havainnoimme ja kiinnitimme huomiota samoihin seikkoihin kuin Triplassa. Martelalla kiinnitimme erityistä huomiota tilatehokkaisiin ja innovatiivisiin ratkaisuihin, sillä Martelan alaa on erilaiset kalusteratkaisut ja työ- sekä oppimisympäristöt. Martelan pääkonttorille heti sisään astuessamme huomioimme kiinnittyi sen siistiin ja moderniin ympäristöön. Martela poikkesi paljon Osuuspankista ja Triplasta, sillä se oli todella monipuolinen, mitä tulee väreihin, materiaaleihin ja tilaratkaisuihin ja heti pystyi huomaamaan sen, että yrityksen erikoisuutta ovat juurikin nämä erilaiset kalusteratkaisut ja toimivat työympäristöratkaisut.

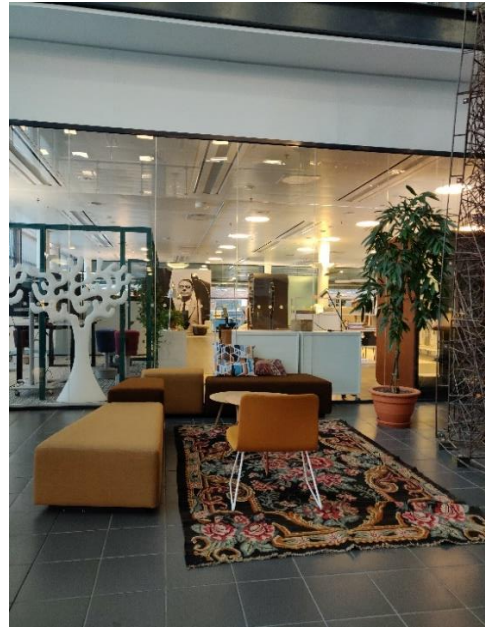
Martelassa on hyödynnetty useita erilaisia värejä ja materiaaleja. Iso osa materiaaleista ovat kangasta, mikä loi tiloihin rennon ja kotoisan tunnelman. Värejä on käytetty rohkeasti ja monipuolisesti, kuten vihreää, pinkkiä, sinistä ja punaista. Kuviossa 14 näkyy Martelan sohva-ryhmä, jossa on käytetty kangaspäällystettä. Kasveja esiintyi paljon eri kerroksissa. Viihtyvyyttä tiloihin toi erilaiset taulut, koristetyynyt sekä matot. Kuviossa 15 näkyy sisustusta ja tunnelmaa. Avoimesta tilasta huolimatta erilaiset äänet oltiin otettu huomioon materiaaleissa, tilasuunnittelussa ja kalusteissa. Lisäksi on erikseen hiljaisia tiloja keskittymistä vaativille työtehtäville. Yleisesti tiloissa on miellyttävän rauhallista. Luonnonvaloa esiintyi tiloissa paljon, johtuen suurista ikkunoista. Kirkasvalolamppuja on useissa eri tiloissa tuomassa lisävalaistusta ja kohottamassa työntekijöiden vireystilaa esimerkiksi aamuisin. Valaistuksessa oltiin

otettu tilan käyttötarkoitus huomioon esimerkiksi rentoutumiseen tarkoitettut tilat ovat normaalia hämäämpiä.

Martelassa tilat ovat helposti muunneltavissa ja liikuteltavissa. Tiloissa pyrittiin välttämään ylimääräisiä ohjeistuksia ja kieltoja, sillä jokainen tila oltiin suunniteltu niin, että tilat itsessään kertoisivat sen, mihin tarkoitukseen se on ja kuinka sitä tulee käyttää. Esimerkiksi kahvikoneen lähetyviltä löytyi iso pyöreä pöytä, jonka ympärille mahtui useampi henkilö seurustelemaan. Tästä voi olettaa, että hiljaisuutta tarvitseva henkilö etsii itselleen sopivamman paikan. Hiljaisissa tiloissa on puolestaan ylimääräisiä sermejä, jolla tilaa pystyy rajaamaan ja kontrolloimaan ääntä. Martelan asiantuntija kertoi, että he uudistavat työympäristöään jatkuvasti kokeillen erilaisia tilaratkaisuja.



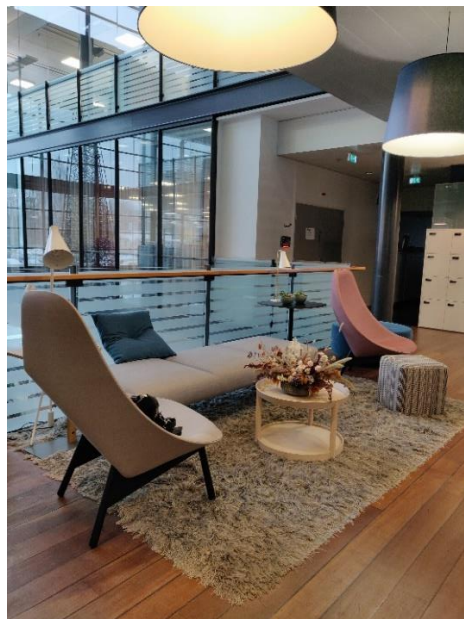
Kuvio 14: Martelan sohvaryhmä



Kuvio 15: Martelan aulan sisustusta



Kuvio 16: Martelan aula



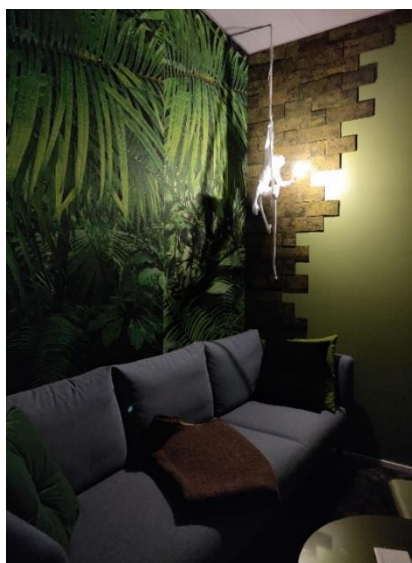
Kuvio 17: Martela, kohtaamispaikka

Kuviossa 16 on Martelan aula, johon pääsi kuka vain, mutta ylempiin kerroksiin pääsy oli ainoastaan kulkuvalla. Asiantuntija kertoi, että turvallisuuden huomiointi on Martelassa tärkeää. Tilat oli suunniteltu niin, että aulassa kaikki tieto on julkista ja kaikki yrityksen sisäiset asiat ja salassa pidettävät tiedot käsitellään ylemmissä kerroksissa. Ajatuksena on, että mitä salaisempi ja arkaluonteisempi asia sitä useamman oven taakse se on sijoitettu. Toisessa kerroksessa keskeisellä sijainnilla on digitaalinen näyttö, josta näki mm. missä kollegat sillä hetkellä istuvat, mitkä tilat ovat vapaina ja jokaisen tilan käyttötarkoitus.

Avoimissa tiloissa kohtaamispaikkoja on paljon ja erilaisiin tarpeisiin. Tämän takia työskenteilytilat ovat avoimia ja näin ollen pystyi havaitsemaan missä kollegat työskentelevät. Kohtaamispaikat on tehty rennoiksi ja viihtyisiksi muun muassa väreillä ja sisustuksella sekä pehmeillä sohvilla kuten kuviossa 17 näkee. Niistä löytyi myös tekemistä tauoille, esimerkiksi lanakoja, värityskirjoja ja lehtiä. Kahvipisteet on sijoitettu niin, että työntekijät poistuivat sen hetkiselä työpisteeltään ja mahdollisesti kohtaisivat kollegoitaan saaden samalla hyötyliikuntaa. Hyötyliikunta oltiin huomioitu kuviossa 19 esiintyvillä puolapuilla, vastusnauhoilla ja venyttelykepeillä. Nämäkin oltiin sijoitettu kulkuväylälle, jotta ne tulisivat helpommin ihmisten käyttöön. Työntekijöitä kannustetaan liikuntaan ja Martelassa oli erikseen pyörille paikat ja suihku- sekä pukeutumistilat. Liikunnan lisäksi oltiin huomioitu myös hyvinvointi muun muassa rentoutumistilalla, jonne työntekijät pääsivät vapaasti, vaikka kesken töiden rentoutumaan tai ottamaan pienet nokoset. Asiantuntija kertoi, että rentoutumishuone, joka näkyy kuviossa 18, on ollut aktiivisessa käytössä päivittäin. Se on suunniteltu kodikkaaksi ja mukavaksi, mikä ilmenee muun muassa värimaailmassa ja valaistuksessa. Huone ei ole varattavissa, vaan mikäli se on tyhjillään sinne voi vapaasti mennä.

Martelassa arvot näkyivät hyvin työympäristössä. Perheyritys arvona näkyi ainakin ulkopuolisen silmiin työntekijöiden lämpimissä väleissä. Työntekijät näyttivät tulevansa keskenään hyvin toimeen, hymyilivät toisilleen ja tervehtivät iloisesti käytävillä. Työympäristössä oli paljon erilaisia kohtaamispaikkoja ja vuorovaikutukseen kannustavia tiloja, jotka omalta osaltaan edistävät työntekijöiden välistä vuorovaikutusta. Intohimo innovaatioihin näkyi lukuisissa erilaisissa muotoiluissa ja moderneissa työtiloissa. Työtilojen jatkuva päivittäminen ja monimuotoisuus kertovat innovaatioista. Työtiloista löytyi useita erilaisia kalusteita, leikkisiä väriyhdistelmiä ja innovatiivisia ratkaisuja. Käyttäjälähtöinen muotoilu näkyi niin, että kalusteissa ja tiloissa oli ajateltu työntekijöiden viihtyvyyttä.

Tiloissa oli huomioitu monipuolisesti erilaiset työntekijöiden tarpeet pyrkien vastamaan niihin. Huonekalujen sijoittelu oli mietitty tarkkaan ja jokaisella ratkaisulla oli tarkoitus. Suomalaisuus ja kotimaisuus yrityksessä näkyi sen hyvillä ja laadukkailla materiaalivalinnoilla sekä suomalaisella ahkeruudella. Suomessa esiintyy kaikki neljä kaunista eri vuodenaikaa ja suomi on tunnettu myös sen upeasta luonnostaan. Nämä seikat heijastuivat myös yritykseen mitä tulee esimerkiksi värivalintoihin ja materiaalien käyttöön, kuten puu. Suomalaiset ovat ylpeitä omasta kotimaastaan ja suomalaisuudesta ja sekin näkyi ulospäin, että Martelassa ollaan todella ylpeitä siitä mitä he tekevät ja mitä tuotoksia he saavat aikaan.



Kuvio 18: Martelan rentoutumishuone



Kuvio 19: Puolapuut, vastusnauha ja venyttelykeppi

## 7.2 Työntekijöiden näkemys työympäristöstä

Kyselyyn vastanneista suurin osa eli 85,1 prosenttia on naisia. Tämä johtuu oletettavasti siitä, että yrityksen toimihenkilöistä enemmistö on naisia. Lähtökohtaisesti naisia myös kiinnostaa todennäköisesti enemmän kyseinen aihe. Yrityksen henkilöstön vaihtuvuus on pientä ja

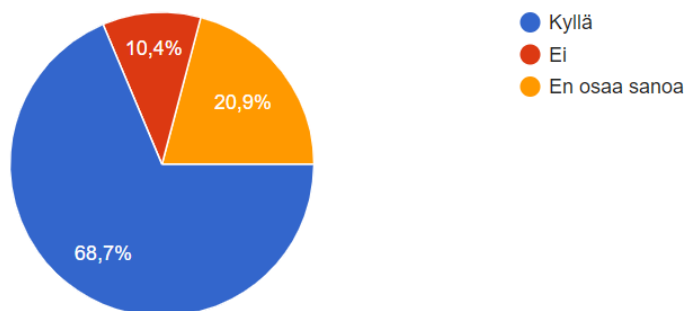
henkilöstö on pysynyt pitkään samana, mikä ilmenee kyselyn tuloksista. Suurin osa vastaajista on työskennellyt yrityksessä 15 vuotta ja toiseksi eniten vastaajia on työskennellyt 6-15 vuotta. Yrityksen arvot ovat hyvin tiedossa ja 97 prosenttia vastaajista tiesi ne. Tämä on ymmärrettävää varsinkin, kun monet ovat työskennelleet yrityksessä pitkään. Kaikki eivät tietäneet yrityksen arvoja, mikä on luonnollista koska uudet työntekijät eivät välttämättä ole vielä sisäistäneet niitä. Enemmistö, kuten kuviosta 20 näkee, eli 68,7 prosenttia koki yrityksen arvojen näkyvän työpaikalla.

Merkittävä huomio kyselyssä on se, että 83,6 prosenttia työntekijöistä koki, kuten kuviosta 21 voi huomata, ettei nykyinen työympäristö ole viihtyisä. Tämän takia muutto uusiin työtiloihin on selvästi tarpeellinen. Viihtyisyyttä todennäköisesti laskee, ettei työympäristöä ole päivitetty ajan tasalle mikä ilmenee muun muassa sisustuksessa, työvälineissä ja ilmanlaadussa. Kuvio 22 osoittaa, että etätöitä vastasi tekevänä 64,2 prosenttia, mutta kuitenkin 59,7 prosenttia vastanneista toivoisi enemmän mahdollisuuksia etätöihin. Vastauksien perusteella etätö on aihe, johon kannattaa selvästi kiinnittää huomiota. Työvälineet, yhteydet ja materiaalit tulisi olla sellaiset, jotka mahdollistavat etätöiden tekemisen.

Kysyimme kyselyssä ylitöistä ja kokeeko henkilökunta tekevän ylitöitä. Vastaukset jakautuivat tasaisesti, 43,3 prosenttia vastasi tekevän ylitöitä ja 56,7 prosenttia että ei tee. Tästä voidaan päätellä, että ylitöiden tekeminen riippuu paljon työnkuvasta. Kyselyn avoimista vastauskentistä kävi ilmi, että ne työntekijät, jotka ylitöitä tekevät, saattavat tehdä niitä suhteessa paljonkin. Ylitöiden tekeminen on merkittävässä roolissa työntekijöiden stressaantumisessa. Vastaajista 43,3 prosenttia koki olevansa stressaantunut. Näihin kysymyksiin vastaukset jakautuivat hyvin samankaltaisesti, joten luultavasti paljon ylitöitä tekevät ovat enemmän stressaantuneita työssään. Kysyimme kokevatko työntekijät voivansa pitää riittävästi taukoja. Vastaajista 77,6 prosenttia kokee pystyvänsä pitämään riittävästi taukoja. Työntekijöillä on mahdollisuus itse määrittää taukonsa ajankohdat, tähän työntekijät olivat tyytyväisiä ja taukokäytäntö todennäköisesti kannattaa pitää samanlaisena. Liukumatyöaika muutenkin tuo työntekijöille vapautta, kun voi tietyn ajan puitteissa saapua töihin.

## Näkyvätkö yrityksen arvot työpaikalla?

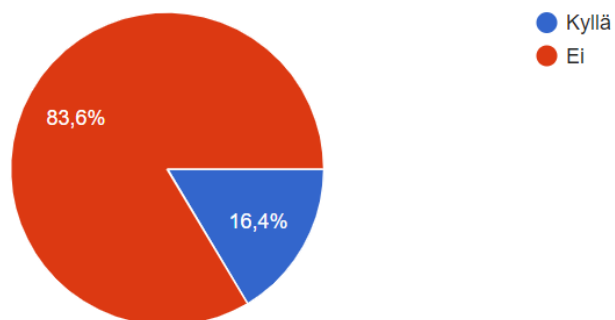
67 vastausta



Kuvio 20: Arvojen näkyminen työpaikalla

## Onko tämänhetkinen työympäristö viihtyisä?

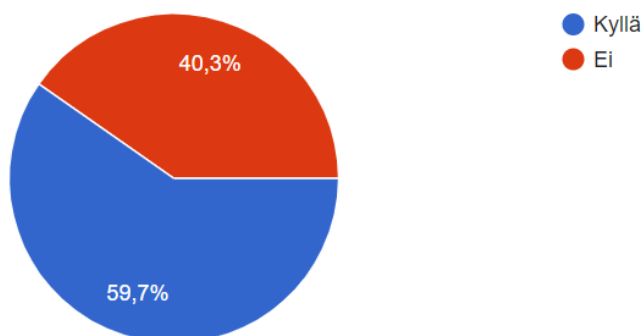
67 vastausta



Kuvio 21: Työympäristön viihtyisyys

## Toivoisitko enemmän mahdollisuuksia tehdä etätöitä?

67 vastausta



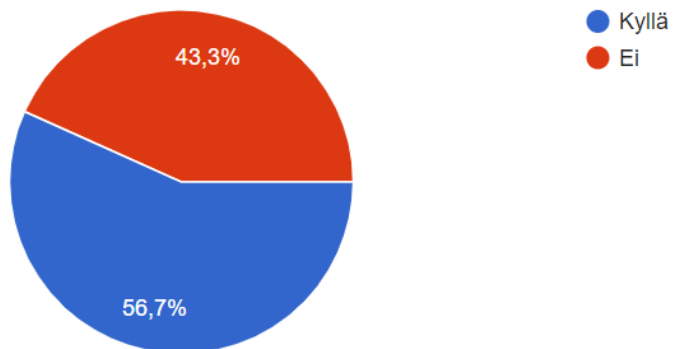
Kuvio 22: Etätöyt

Kuviosta 23 selviää, miten merkittävä osa vastaajista toivoi parannuksia työergonomiaan. Työnkuvalla on tässäkin suuri merkitys, sillä osa pystyy liikkumaan työpäivän aikana enemmän eikä välttämättä ole paikalla toimistolla. Toiset työntekijöistä työskentelevät päivittäin istumatyötä tehden ja erityisesti he toivoivat parempaa ergonomiaa. Uusissa työtiloissa tulisi huomioida ergonomia, sillä se on merkittävä tekijä työntekijöiden hyvinvoinnissa. Ergonomian ollessa huonolla tasolla, näkyy se työntekijöiden sairauspoissaoloilla sekä myös motivaation puutteena.

Kysyimme vastaajilta tarkennuksia siihen, millaisia parannuksia he toivoisivat tähän työergonomiaan. Työntekijät ovat täydentäneet vastauksiaan ja monet vastaukset toistuivat, sillä toivottiin erityisesti parempia työtuoleja, sähkötyöpöytiä ja toimivia muunneltavia työvälitöitä. Lisäksi oli mainittu omat työpisteet, apuvälineet etätöitä tekeville, ergonomiahiiret, seisontamatot ja parempi valaistus. Samojen asioiden huomiointia toivottiin myös kokous- ja neuvotteluhuoneissa. Kysyimme työntekijöiltä, haluaisivatko he tehdä enemmän yhteistyötä kollegoidensa kanssa. Kuvio 24 havainnollistaa, että vastaajista 71,6 prosenttia vastasi tähän kyllä. Kuvion 25 mukaisesti kohtaamispaikkoja toivoi lisää 73,1 prosenttia. Monitilatoimisto vastaa näihin tarpeisiin erinomaisesti, tarjoten enemmän tilaisuuksia ja tiloja vuorovaikutukseen sekä yhteistyöhön. Nykyiset työtilat eivät kannusta kohtaamisiin, sillä suurimmalla osalla on oma huone. Kynnys lähteä työpisteeltä kasvaa, eikä uskalleta häiritä toisia työntekijöitä.

## Toivoisitko parannuksia työergonomiaan?

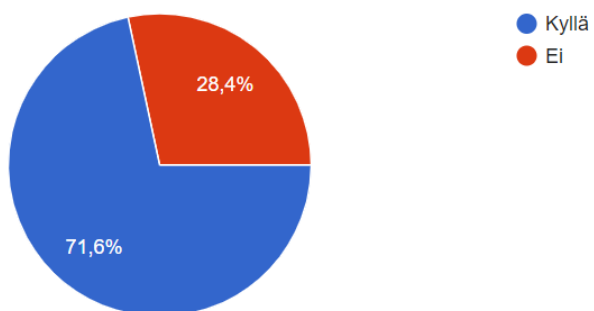
67 vastausta



Kuvio 23: Työergonomia

## Haluaisitko tehdä enemmän yhteistyötä kollegoiden kanssa?

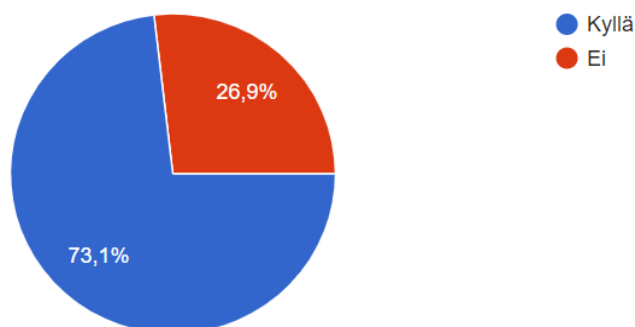
67 vastausta



Kuvio 24: Yhteistyö

## Toivoisitko enemmän kohtaamispaikkoja?

67 vastausta



Kuvio 25: Kohtaamispaikat

Kyselyssä kysimme työntekijöiltä, millä he kulkevat työmatkansa. Kuvio 26 kuvaa tätä jakaumaa. Vaihtoehtoina oli auto, julkiset kulkuvälineet sekä kävellen tai pyörällä. Vastaajista enemmistö, 70,1 prosenttia, kulki työpaikalle omalla autolla. Yllättävää oli se, kuinka pieni osa vastaajista käytti julkisia kulkuvälineitä, sillä niitä käytti vain murto-osa, 23,9 prosenttia. Tätäkin vähemmän töihin kuljettiin pyörällä tai kävellen sillä heitä oli 10,4 prosenttia. Vastaajista osa käytti useampaa vaihtoehtoa. Uudet työtilat sijaitsevat hyvien julkisten kulkuyhteyksien päässä, mikä mahdollistaa työntekijöiden kannustamisen julkisten kulkuneuvojen käyttöön. Vastaajat ovat maininneet uuden toimiston parkkipaikkojen vähäisyyden ja huolen niiden riittämättömyydestä. Kuvio 27 kertoo, miten vastaukset jakautuivat sisäilman laadusta kysyessämme. Suurin osa eli 82,1 prosenttia on sitä mieltä, että se ei ole riittävällä tasolla. Tämä on asia, johon tulee ehdottomasti kiinnittää huomiota uudessa työympäristössä. Sisäilmalla on merkittävä vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin ja jaksamiseen sekä tehokkuuteen. Työntekijät olivat täydentäneet vastauksiaan kertoen fyysisistä oireista, joita huono sisäilma on heille aiheuttanut esimerkiksi ihottumaa, silmien kuivuutta ja pääkipua.

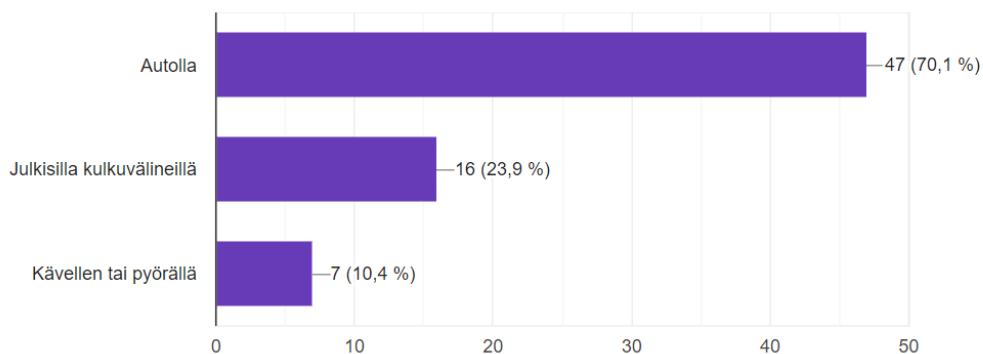
Meitä kiinnosti tietää työntekijöiden suhtautuminen kasvisruokailuun ja kokevatko he, että kasvisvaihtoehtoja on riittävästi tarjolla. Tämä sen vuoksi, sillä kasvisruokailu on hyvin yleistä nykypäivänä ja yhä useampi ihminen on kasvissyöjä. Kasvisruokailu on myös ympäristön kannalta suotavampaa. Kyselystä ilmeni, että 68,7 prosenttia kokee, että vaihtoehtoja ei tarvita lisää. Tähän saattaa vaikuttaa, että sekasyöjiä on mahdollisesti vielä enemmän, kuin kasvissyöjiä. Työpaikan kierrätysmahdollisuuksista kysyessämme vastaukset jakaantuivat hyvinkin tasaisesti, kuten kuviosta 28 selviää. Vastaajista 44,8 prosenttia koki, ettei mahdollisuuksia

kierrätykseen ole riittävästi. Tästä voidaan päätellä, että jäteasioita pitäisi lisätä ja tarjota mahdollisuuksia kierrättää vielä laajemmin.

Halusimme kartoittaa työntekijöiden mieltymyksiä visuaalisesta ympäristöstä, joten valitsimme kyselyyn kolme eri tyyppistä kuvaa, josta vastaajat valitsivat mieleisensä. Yksi kuva on sisustukseltaan vaalea ja raikas ja yksinkertainen. Toinen kuva on kodikkaampi, pehmeämpi ja värikkäämpi. Viimeinen kuva on sävy maailmaltaan tumma ja skandinaavinen. Eniten vastaajia miellytti ensimmäinen kuva 43,3 prosentilla. Toiseksi eniten vastauksia keräsi toinen kuva 35,8 prosentilla. Vähiten mieluinen on sävy maailmaltaan tumma kuva. Perusteluja kysyessämme kuvissa miellytti selkeys, valoisuus, raikkaus, kodikkuus, värit, inspiroivuus, rentous, rauhallisuus, siisteys ja pirteä sisustus. Ympäristöltä toivotaan selvästi tämän perusteella selkeyttä, siisteyttä, valoa, toimivuutta, viihtyisyyttä, miellyttäviä värejä ja kodikkuutta. Ympäristön toivotaan olevan inspiroiva. Nämä toiveet ja mieltymykset olisikin hyvä ottaa huomioon ja tehdä ympäristöstä sellainen, että se koetaan miellyttäväksi ja viihtyisäksi.

### Millä yleensä kuljet töihin?

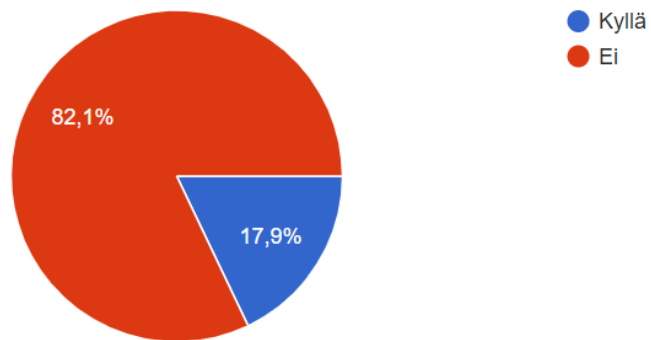
67 vastausta



Kuvio 26: Kulkuvälineet

## Onko sisäilman laatu riittävän hyvä?

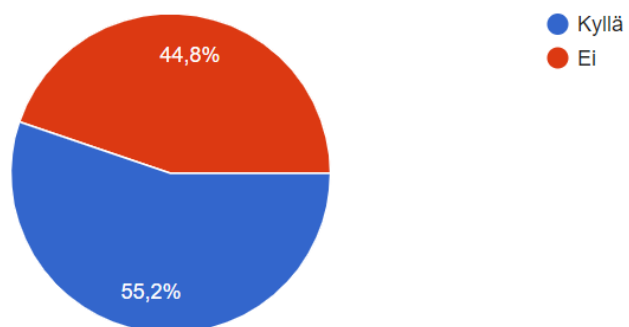
67 vastausta



Kuvio 27: Sisäilman laatu

## Onko työpaikalla riittävästi mahdollisuuksia kierrättää?

67 vastausta



Kuvio 28: Kierrätys

Lopuksi kysyimme mitä työntekijät toivoisivat uusilta työtiloilta ja jätimme vielä viimeisen kentän vapaaksi lisäkommenteille. Positiivisesti meidät yllätti se, kuinka moni vastasi tähän vapaavalintaiseen kommenttikenttään ja kertoi myös hyvinkin laajasti erinäisiä mietteitä ja toiveita uusia työtiloja kohtaan. Monet mainitsivatkin tässä vielä kertaalleen, kuinka toivoivat erityisesti omaa rauhaa ja omia työpisteitä. Monessa kohtaa toistuivat samat asiat aina uudelleen, kuten sisäilman parantaminen, ylitöiden väheneminen, ergonomian huomiointi. Tässä oli myös mainittu oma keittiö, lisää parkkipaikkoja, riittävä äänieristys ja kuntoilutila.

Toiveiden suhteen eniten toistuvia teemoja ovat työrauha, viihtyvyys, yhteisöllisyys, ergonomia ja tilojen käytännön toimivuus. Kiinnitimme huomiota siihen, että tuloksissa ja vastauksissa ilmeni hieman ristiriitaisuutta. Ristiriitaista tuloksissa on se, että työntekijät toivoivat joustavuutta, enemmän yhteistyötä, kohtaamispaikkoja, jokaiselle omiin tarpeisiin sopivia työtiloja mutta monitilatoimistoa on kritisoitu ja epäilty sen sopivuutta työyhteisölle. Eli monitilatoimisto, joka tarjoaisi ja mahdollistaisi nämä kaikki toiveet, niin aiheuttaa mielipiteissä todella paljon negatiivisia tunteita.

## 8 Fazerin työympäristöehdotus

Opinnäytetyön kehittämistehtävän tuloksena usein on toimeksiantajalle jokin käytännönläheinen lopputulema, kuten kehittämisidea tai toimintatavan uudistaminen, josta toimeksiantajakin voi hyötyä. Huolellinen ja tarkka kehittämistyön analysointi ja määrittäminen on onnistumisen kannalta erityisen tärkeää. (Ojasalo ym. 2009, 33.)



Kuvio 29: Keskeiset teemat

Päätimme rajata aiheiksi kuvion 29 mukaiset teemat, jotka ovat kestävä kehitys, arvot, työergonomia, työhyvinvointi, yhteistyö ja etätyö. Nämä valitsimme sen vuoksi, että koemme ne tärkeäksi ja ajankohtaiseksi. Kyseiset teemat toistuivat kyselyn tuloksissa eli työntekijöillä oli erityisesti näistä aiheista toiveita. Jokaisella teemalla on merkittävä vaikutus työympäristöön ja sen viihtyvyyteen.

Kyselyn perusteella työntekijöistä enemmistö toivoisi lisää mahdollisuuksia etätöihin ja myös vapaissa kommentteissa oli usein vielä mainintaa etätöistä. Ehdotammekin, että uusissa työtiloissa huomioitaisiin tämä toive. Etätyö on nykypäivänä hyvin yleistä ja yhä useammat yritykset tarjoavat mahdollisuuden tähän, joten pysyessä työn ja työskentelytapojen muutoksessa mukana, etätöiden lisääminen olisi suositeltavaa. Etätöiden myötä työntekijöillä on mahdollisuus valita itselleen parhaiten sopiva työympäristö ja työympäristön viihtyisyys lisääkin työntekijöiden tehokkuutta. Etätöitä varten vaaditaan toimivat työvälineet ja nopeat yhteydet. Mielestämme tulisi miettiä etätöiden lisäämistä ja yhteiset pelisäännöt, miten sen kanssa toimitaan. Kuinka usein etätöitä voi tehdä ja kenellä kaikilla siihen on mahdollisuus. Työntekijöitä olisi hyvä kuulla ja saada heiltä myös omia näkemyksiä ja mielipiteitä etätöistä ja kuinka sitä voisi toteuttaa. Työntekijöiden mielipiteitä tulisi kuulla myös pelisääntöjen luomista varten, jolloin työntekijät pääsisivät itsekin vaikuttamaan tuleviin toimintatapoihin.

Kohtaamispaikkoja tulisi olla tarjolla paljon ja erilaisiin tarpeisiin. Kyselyssä ilmeni, että työntekijät toivoivat niitä lisää. Ehdotamme kyselyn tulosten perusteella, että kohtaamispaikoista tehdään mukavia, houkuttelevia ja rentoja, jotka tarjoavat viihtyisät tilat viettää kahvitaukoa kollegoiden kanssa. Rentoa tunnelmaa saadaan aikaiseksi väreillä ja materiaaleilla sekä pehmeillä sohvilla. Kohtaamispaikkojen olemassaolo on tärkeä osa yhteisöllisyyttä ja socialisoitumista. Kyselyn tuloksista kävi ilmi, että osalla työntekijöistä on stressiä. Ehdotammekin, että kohtaamispaikoilla olisi tarjolla erilaista pientä tekemistä. Näitä voi olla värityskirjat, langat kutomiseen, lehdet ja stressipallo. Nämä sen vuoksi, että kohtaamispaikoilla ajatukset saa hetkeksi pois työasioista ja näin mieli pysyy virkeämpänä, kun on mahdollisuus pienen tekemiseen samalla. Aivot tarvitsevat palautumista ja tauolla voi olla hankala saada ajatukset pois työasioista.

Sijainti tulee miettiä tarkkaan, sillä kohtaamispaikkoja ei kannata sijoittaa lähelle hiljaisuutta ja keskittymistä vaativia tiloja. Kohtaamispaikkojen tarkoituksena on päästä keskustelemaan ja vaihtamaan kuulumisia kollegoiden kanssa. Kahvikoneita voisi olla jokaisessa kerroksessa, jonka yhteyteen olisi helppo jäädä juttelemaan. Kohtaamispaikkojen tärkeyttä ei tulisi vähätellä, sillä se lisää merkittävästi työntekijöiden yhteisöllisyyden tunnetta. Kyselystä kävi ilmi, että työntekijät toivoivat enemmän yhteistyötä kollegoidensa kanssa. Kohtaamispaikat mahdollistavat myös tämän, sillä siellä tapaa kollegoita, joiden kanssa voi vaihtaa ideoita ja mietteitä. Ehdotamme, että ruokalaan voitaisiin kokeilla tuoliryhmää, jonka ympärille laitettaisiin

seinäkesermit. Näin ollen ruokalassa olisi mahdollista pitää helposti lounaspalaveria esimerkiksi kollegan tai asiakkaan kanssa.

Työntekijöiden hyvinvointiin kannattaa panostaa, sillä hyvinvoivat työntekijät ovat tehokkaampia ja motivoituneempia. Työntekijät, jotka viihtyvät ja pitävät työtä ja ympäristöä mielekkäänä, pysyvät samassa työpaikassa pidempään ja ovat vähemmän poissa sairauksien takia. Kyselyssä ilmeni vahvasti, että ergonomiaan tulisi panostaa. Useilla työntekijöillä oli toiveita ergonomian parantamiseen paremmilla välineillä, kuten sähköpöydillä ja tuoleilla. Ehdotamme, että työntekijöiden työvälineet päivitetään ajan tasalle. Mielestämme olisi myös hyvä, jos nämä työvälineet tarkistettaisiin aina säännöllisesti ja tarvittaessa huollettaisiin ne kuntoon. Tälle voisi olla myös jokin tarkastusväli, kuinka usein nämä tultaisiin tarkastamaan. Sopiva tarkastusväli voisi olla esimerkiksi puolen vuoden välein.

Kyselyn tuloksista kävi ilmi, liittyen työergonomiaan, että työntekijät toivoivat mahdollisuutta päästä vaihtamaan tuolia jopa kesken työpäivän. Varsinkin paljon istumatyötä tekeviä henkilöitä saattaa koko päivän samassa tuolissa istuminen alkaa fyysisesti rasittamaan ja tulemaan oireita, kuten jalkojen tai selän särkyä. Tämän vuoksi ehdotuksemme tähän on tuoliparkki. Tuoliparkki on nimensä mukaisesti parkki/tila, jossa on muutamia ylimääräisiä erilaisia ja erityyppisiä tuolivaihtoehtoja. Näin ollen työntekijät voisivat käydä aina tarvittaessa vaihtamassa työtuolinsa toiseen ja saada vähän vaihtelua. Tuoliparkki tulee sijoittaa niin, ettei se ole minikään kulkuväylän tiellä, mutta kuitenkin lähetyvillä, jotta sinne on helppo mennä eikä tarvitsi pitää matkaa kulkea raahaten tuolia mukanaan työpisteelle. Tuoliparkkiin voidaan lisätä useita erilaisia tuoleja vaihtoehtoiksi kuten satula-, aktiivi- tai pilates tuolit. Ergonomiaa voidaan lisätä myös tarjoamalla ergonomiset seisonta-alustat, mitä kyselyn vastauksissakin oli muutamaan otteeseen toivottu.

Työntekijöille voitaisiin tarjota säännöllisesti mahdollisuutta käydä hieronnassa, sillä tämä ehkäisisi mahdollisia poissaoloja, joita jatkuva istumatyö ja lihasten jumiutuminen voivat aiheuttaa. Lisäksi ehdotamme erillistä rentoutumistilaa, johon työntekijä pääsee kesken työpäivää pitämään taukoa ja rentoutumaan esimerkiksi lukien kirjaa, kuuntelemaan rauhallista musiikkia tai lepuuttamalla jalkojaan. Mielestämme rentoutumistilan tulisi olla vapaassa käytössä ilman erillistä varausta. Mikäli tämän tilan ovi/verho on kiinni, silloin se viestii muille sen, että se on varattu, eikä sinne mennä ja jos se on taas auki ja tyhjä, sinne voi mennä kuka vain. Tällöin tilaa tulee käytettyä silloin kun sitä eniten tarvitsee, eikä kynnys sinne mennä olisi niin suuri, kun ei tarvitse erikseen aina muistaa varata tilaa. Rentoutumistilat ovat yleistymässä toimistoissa ja työntekijät kokevat ne tärkeiksi sekä ne auttavat työssä jaksamisessa.

Ehdotamme, että huomioidaan varsinkin paljon istumatyötä tekevät henkilöt tarjoamalla mahdollisuudet venyttelyyn ja jumppaan työpäivän aikana, sillä pitkäaikainen yhtäjaksoinen

istuminen rasittaa kokonaisvaltaisesti kehoa. Työpaikalle voitaisiin sijoittaa esimerkiksi puola-puut, vastusnauhat ja venyttelykeppi, jotka olisivat helposti työntekijöiden saatavilla. Näiden sijoittaminen keskeiselle paikalle on tärkeää, jotta jokaisen on helppo niitä hyödyntää eikä niiden käyttäminen vaadi enempää vaivaa. Nämä voisi sijoittaa esimerkiksi kohtaamispaikkojen lähelle tai käytäviin, josta ihmiset kulkevat jatkuvasti ohitse.

Mikäli uusista työtiloista löytyy kuntosali, voitaisiin siellä tarjota työntekijöille ryhmäliikuntoja. Säännöllinen, vaikka aluksi kerran viikossa toteutettava yhteinen aamujumppa, lisäisi työntekijöiden yhteisöllisyyden tunnetta, motivoisi liikuntaan, ehkäisisi terveysongelmia ja lisäisi energiaa työpäivän aloitukseen. On hyvä huomioida myös, millainen valaistus työpaikalla on, sillä valaistuksella on suuri vaikutus työntekijöiden vireystilaan. Tämän vuoksi ehdotamme, että osaan kohtaamispaikoista laitettaisiin kirkasvalolamppuja, jotka piristävät ja helpottavat väsymystä erityisesti pimeinä aikoina. Kirkasvalolampuilla on todettukin olevan positiivista vaikutusta jaksamiseen ja yleiseen vireystilaan.

Hyvinvoinnin parantamiseen merkittävä tekijä on sisäilman laatu. Kyselyssä hälyttävää on, että niin monet kokevat sisäilman laadun tällä hetkellä huonoksi. Tämä huono sisäilmanlaatu on jo aiheuttanut työntekijöille fyysisiä oireita, kuten iho-ongelmia, limakalvojen kuivuutta ja pääkipuja. Huono sisäilma laskee energiatasoa merkittävästi ja alentaa myös työtehokkuutta. Ehdotamme, että uusissa työtiloissa tulisi seurata säännöllisesti sisäilmanlaatua ja tehdä tarvittavia muutoksia. Kasveilla on positiivinen vaikutus sisäilmanlaatuun ja suosittelemme hankkimaan niitä runsaasti. Kasveja lisätessä tulee kysymys siitä, kuka huolehtii kasvien hoidon. Ehdottaisimmekin, että ensin tulisi selvittää löytyykö henkilöstöstä joku, joka kokisi kasvien hoidon rentouttavana ja miellyttävänä ja mielellään kastelisi niitä aina silloin tällöin. Jos ei, niin tarjoamme yhtenä vaihtoehtona Naava älyviherseinän hankintaa. Se vähentää sisäilma oireita, vähentää haitallisia kemikaaleja, parantaa kognitiivista suorituskkyä ja optimoi ilman kosteuden. Naava älyviherseinälle saa sovittua säännölliset huollot ja sitä tarkkaillaan etänä, joten yrityksen henkilöstön ei tarvitse huolehtia kasvien hoitamisesta, kun se on ostettu lisäpalveluna, jolloin Naavan puolelta kasveja käy aina henkilö niitä huoltamassa.

Ympäristöasiat ovat nykypäivänä erityisen tärkeitä ja jatkuvasti pinnalla. Yrityksien tulisi kiinnittää paljon huomiota kestävään kehitykseen ja pyrkiä vaikuttamaan ilmastonmuutokseen omilla valinnoillaan. Kyselyssä kävi ilmi, että kierrätykseen toivottiin lisää mahdollisuuksia. Ehdotamme, että yritys tarjoaisi laajat mahdollisuudet kierrätykseen Työntekijöitä tulisi informoida kierrätyksen tärkeydestä ja kuinka kierrätetään oikeaoppisesti. Jäteastioita tulisi olla tarpeeksi ja monipuolisesti, jotta jätteiden lajittelu olisi työntekijöille helppoa. Lisäksi voisi olla digitaalinen infotaulu työntekijöiden nähtävillä, josta pystytään seuraamaan sähkön ja veden kulutusta. Tämä voisi motivoida työntekijöitä kiinnittämään erityistä huomiota omaan kulutukseensa työpaikalla. Lisäksi kannattaa huomioida, että omista työpisteistä luovuttaessa eivät työntekijät tarvitse enää henkilökohtaisia roskakoreja. Roskakorien määrän

vähentäminen säästäisi luontoa ja yrityksen siivouskuluja. Mielestämme ympäristön kannalta merkittävä tekijä on, että suurin osa työntekijöistä kulkee työpaikalle autolla. Tähän työntekijät pystyvät paljon vaikuttamaan itse. Työntekijöitä tulisi kannustaa ottamaan huomioon muutkin vaihtoehdot, joilla kulkea töihin. Uusi sijainti mahdollistaa julkisten kulkuvälineiden käytön entistä enemmän. Ehdotamme, että työntekijöitä kannustetaan kulkemaan töihin muilla tavoin kuin autolla. Tämän voisi toteuttaa niin, että pyörällä tai kävellen saapuessa yritys tarjoaa aamiaisen tai ylimääräisen välipalan.

Yhtenä kysymyksenä meillä oli selvittää, ovatko yrityksen arvot työntekijöiden tiedossa ja tekemämme kyselyn perusteella työntekijät tiesivät yrityksen arvot. Ehdotamme, että uudessa työympäristössä arvot näkyvät vielä entistäkin selvemmin. Tämä sen vuoksi, sillä arvot ohjaavat työpaikalla toimintaa ja työntekijöiden asenteita kohti yrityksen tavoitteita. Arvojen näkyminen jokapäiväisessä työssä muistuttaa niiden olemassa olosta ja kannustaa toimimaan niiden mukaisesti.

Yhtenä yrityksen arvoista on asiakaslähtöisyys. Asiakaslähtöisyys lähtee liikkeelle aulasta, joka on ensimmäinen asia, jonka asiakas näkee. Asiakas tekee heti tämän ensimmäisen vaikutelman perusteella mielikuvat yrityksestä. Aulan on tärkeää olla siisti, tarjota levähdyspaikkoja ja aulapalvelujen tulee olla helposti saatavilla. WC-tilat tulisi olla selkeästi merkittynä ja aulan läheisyydessä. Asiakkaat usein joutuvat odottamaan, joten odotustilojen tulee olla viihtyisät ja viihtyisyyttä lisää muun muassa mukavat sohvut, kahvikone ja virikkeiden tarjoaminen, kuten lehdet ja kirjat. Kasvillisuus, valaistus ja sisustus luovat kodikasta kutsuvaa tunnelmaa. Ehdotamme myös, että aula on kaikille avointa tilaa, jotta myös mahdolliset tulevat asiakkaat voivat tulla tutustumaan yritykseen. Uusissa tiloissa tulisi olla varattuna tarpeeksi tilaa asiakastapaamisiin ja asiakkaat tulisi ottaa huomioon myös varaamalla heille esimerkiksi muutama autopaikka, jotta he voivat tarvittaessa jättää auton. Näin asiakkailla ei menisi ylimääräistä aikaa siihen, että etsii vapaata autopaikkaa toimipaikan lähialueilta.

Toisena yrityksen arvona on laadukkuus. Laadukkuutta viestii nykypäiväiset modernit työtilat, jossa on asianmukaiset ja toimivat työvälineet. Siisteys ja siisti ympäristö ovat viitteitä myös laadukkaasta työympäristöstä. Materiaalivalinnoilla voidaan vaikuttaa laadukkaaseen ympäristöön. Kyselyn perusteella vastaajia miellytti ajaton, riittävän neutraali ja rauhallinen työympäristö. Materiaalivalintojen tulisi olla kestäviä, sillä kestävät materiaalit ovat yleisesti ottaen laadukkaampia ja niillä on pidempi käyttöikä. Laadukkuutta voi lisätä pienillä asioilla kuten valitsemalla ylellisyyden tunnetta tuovia materiaaleja tai tunnettuja merkkejä. Laadukkuutta edistää, että työntekijät työskentelevät ja toimivat Fazerin arvojen mukaisesti toimistolla sekä erityisesti tehdessä etätöitä toimiston ulkopuolella. Tämän takia on erityisen tärkeää, että myös jatkossa Fazerin työntekijät tietävät yrityksen arvot ja niiden merkityksen. Digitaalisuuden huomiointi, esimerkiksi huonevaraukset ja ruokalistat voisivat olla digitaalisina näyttöinä, kertoisi laadukkuudesta ja nykypäiväisyydestä.

Yrityksen kolmas arvo on yhteistyö. Yhteistyö voidaan taata monitilatoimistolla, josta löytyy riittävästi kohtaamispaikkoja ja vuorovaikutukselle tarkoitettuja tiloja. Yhteistyön merkitys kasvaa koko ajan, sillä työtehtävät vaativat yhä useammin tiimien välistä yhteistyötä. Kyselystäkin kävi hyvin ilmi se, että vastaajat toivoivat enemmän yhteistyötä kollegoiden välillä. Työntekijöiden viihtyvyyden kannalta on tärkeää, että yritys tarjoaa työntekijöille myös yhteisöllisyyttä lisäävää tekemistä kuten esimerkiksi pikkujoulut. Niiden merkitys henkilöstölle on usein odotettua suurempi ja vaikuttaa työntekijöiden mielipiteeseen yrityksestä. Työntekijät pääsevät tilaisuuksissa tutustumaan toisiinsa ja verkostoitumaan, jolloin työpaikan yhteishenki kasvaa. Yleisesti positiivinen ilmapiiri viestii hyvästä yhteistyöstä ja yhteisöllisyydestä ulkopuolisenkin katsojan näkökulmasta.

Työtilan tulisi itsessään viestiä mihin tarkoitukseen tila on luotu, jotta tiloihin ei turhaan tarvitse laittaa ylimääräisiä kieltokylttejä tai sääntöjä, jotka luovat negatiivista tunnelmaa. Työympäristön tilojen muotoilulla ja huonekalujen sijoittelulla voidaan vaikuttaa siihen mitä tila kertoo. Pyöreät pöydät, joiden ympärillä on useampi istumapaikka, kutsuvat liittymään seuraan ja on selvästi tarkoitettu useamman henkilön työskentelylle. Näin ollen tila itsessään kertoo, että jos haluaa rauhassa työskennellä ja työ vaatii tarkkaa keskittymistä, ei tähän kyseiseen tilaan välttämättä silloin juuri kannata mennä. Yhteistyön takaamiseksi toistuu jälleen yhteyksien toimivuuden tärkeys, jotta muualta kuin toimistolta käsin työskentelevilläkin on mahdollisuus yhteistyöhön kollegoiden kanssa.

Mielestämme tutkimuksen tuloksista huomasi tärkeän seikan, että moniin työntekijöiden toiveisiin voitaisiin vastata monitilatoimistolla. Tästä huolimatta kyselyn vastaajat kritisoivat monitilatoimistoa ja sen toimivuutta itselleen ja toimivaan työskentelyyn. Työntekijät olivat huolissaan työrauhasta ja siitä, saavatko he omia työpisteitä lainkaan. Tämä huoli pohjautuu oletettavasti siihen, sillä nykyisessä työympäristössä on totuttu, että on omat työhuoneet ja näin ollen saa varmasti työrauhan ja tarvittaessa laittaa ovenkin kiinni. Kyselyyn vastanneista suurin osa olikin ollut talossa yli 15 vuotta, joten he ovat juurikin tottuneet nykyisiin työtiloihin ja omiin työpisteisiin. Heille muutos tulee olemaan suuri, joten asiaan tulee kiinnittää erityistä huomiota. Ehdotamme, että monitilatoimiston hyödyistä ja eduista käytäisiin vielä lisää keskusteluita mahdollisesti pienemmissä ryhmissä, kuten omista tiimeissään. Yhtenä vaihtoehtona on, että jokaiseen tiimiin tulisi kertomaan jokin alan asiantuntija monitilatoimistoista ja vastaamaan työntekijöiden kysymyksiin. Työntekijöille olisi tärkeää kertoa, mitä kaikkea uutta positiivista tilat heille mahdollistavat. Lisäksi mahdollisuuksien mukaan voisi olla erittäin hyödyllistä, jos työntekijöille tarjottaisiin mahdollisuutta päästä tutustumaan johonkin toimivaan monitilatoimistoon.

Yritys tulee kohtaamaan todennäköisesti tulevaisuudessakin muutosvastarintaa, kun tulee ajankohtaiseksi työympäristön päivitys. Tämän takia olisi hyvä miettiä tarvittavat toimenpiteet muutosjohtamiselle ja miten viestintä toteutetaan. Viestintä on tässä muutostilanteessa

erityisen tärkeää. Tulee ottaa huomioon muutoksen suuruus ja mahdolliset ennakoasenteet. Viestimisen tulisi tapahtua positiivisella sävyllä mutta avoimesti ja samalla valmistuen työntekijöitä tulevaan. Sisäistä viestintää tulisi toteuttaa hyödyntäen esimerkiksi yrityksen intranettiä, jotta työntekijöillä on mahdollisuus halutessaan perehtyä asiaan lisää. Tehokkaalla viestinnällä voidaan vähentää muutosvastarintaa. Tulosten perusteella muutosjohtamiselle on tarvetta. Ehdotamme, että monitilatoimistoon muuttoa ajatellaan jatkuvana prosessina ja kehittämistyötä jatketaan vielä pitkään muuton jälkeen. Työntekijöitä tulisi informoida uusien työtilojen moninaisista mahdollisuuksista, jotta työntekijät osaavat hyödyntää niitä ja nähdä muuton positiivisemmassa valossa.

## 9 Johtopäätökset ja pohdinta

Opinnäytetyömme tarkoitus on ollut luoda toimeksiantajalle ehdotus siitä, miten uusia työtiloja pystytään hyödyntämään parhaalla mahdollisella tavalla. Käyttämämme menetelmät olivat benchmarking sekä kysely. Kyselyn tuloksista voi päätellä, että aihe kiinnosti työntekijöitä ja oli ajankohtainen suuren vastausprosentin perusteella. Myös avoimiin kommenttikenttiin, mihin sai halutessaan vastata, tuli kattavasti ja perustellusti vastauksia. Vastauksien perusteella enemmistö työntekijöistä toivoi parempaa työergonomiaa, sisäilmanlaatua, kohtaamispaikkoja, etätömahdollisuuden lisäämistä sekä enemmän yhteistyötä kollegoiden kanssa. Johtopäätöksenä tästä ainakin nämä edellä mainitut asiat tulisi huomioida uusissa työtiloissa. Tulosten perusteella nykyinen työympäristö ei ollut tarpeeksi viihtyisä, joten toteuttamamme tutkimus ja muutto keväällä uusiin tiloihin ovat tarpeellisia ja ajankohtaisia.

Mielestämme monitilatoimisto monipuolisuudellaan vastaa juuri näihin työntekijöiden toiveisiin, vaikka enemmistö työntekijöistä ei koe monitilatoimistoon muuttoa oikeana ratkaisuna. Tämä oli mielestämme yksi merkittävimpiä tuloksia opinnäytetyössämme. Johtopäätöksenä tästä työntekijöiden kanssa tulisi vielä keskustella muuttoon ja uusiin tiloihin liittyvistä asioista ja mahdollisuuksista sekä jatkaa kehittämistyötä pitkäjänteisesti vielä muuton jälkeenkin. Benchmarkingin johtopäätöksenä työtiloja voi hyödyntää lukuisilla erilaisilla tavoilla ja työympäristöä tulisi jatkuvasti kehittää eikä työympäristön merkitystä sekä hyötyjä tulisi vähätellä.

Työmme kannalta oleellisia ja luotettavia lähteitä oli haastava löytää. Aiheemme käsitteli työympäristöä, joka on itsessään jo erittäin laaja käsite. Aiheesta löytyi paljon keskustelua, mutta tieteellisiä lähteitä oli suhteellisen vähän. Iso osa materiaaleista oli englanniksi ja aikaa meni niiden tutkimiseen ja kääntämiseen. Opinnäytetyön edetessä rajasimme aiheita entisestään, jotta voimme keskittyä työn kannalta tärkeimpiin ja oleellisimpiin asioihin. Aiheen rajaaminen helpotti työn tekemistä ja lopputuloksesta tuli paremmin hyödynnettävä. Opinnäytetyössä halusimme hyödyntää erilaisia kuvia, sillä ne täydentävät työympäristöjen kuvailua ja niistä saa paremman kuvan muun muassa tunnelmasta ja värimaailmasta. Kuvat tukevat

kertomaamme ja niiden avulla opinnäytetyön lukija voi helpommin muodostaa myös omia tulokintojaan.

Arvioimme opinnäytetyömme luotettavuutta ja löysimme luotettavuutta lisääviä ja tukevia sekä luotettavuutta heikentäviä tekijöitä. Tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että on käytetty kahta eri tutkimusmenetelmää. Menetelmiä käytettiin kuitenkin eri tiedonhankintaan, joten ne eivät ole verrattavissa keskenään. Tutkimusprosessin eteneminen on kuvattu tarkasti, mikä lisää luotettavuutta. Olemme käyttäneet myös kuvia tuomaan lisäarvoa työllemme. Kyselyn vastausprosentti oli myös odotettua korkeampi, mikä vaikutti positiivisesti tutkimuksen luotettavuuteen. Luotettavuutta lisäsi myös se, että saimme kahteen benchmarking kohteeseen heidän asiantuntijan, jotka esittelivät yritystä ja sen ympäristöä. Haasteellista työmme kannalta oli se, että meillä oli vain vähäistä kokoemusta valitsemiemme menetelmien käytöstä ja niiden hyödyntämisestä. Tämä kokemattomuus ilmeni muun muassa siinä, että huomasimme pieniä kehittämisen kohteita menetelmien toteutuksessa, joka vaikutti negatiivisesti luotettavuuteen.

Tutkimus toteutettiin hyödyntämällä kahta eri menetelmää, benchmarkingia sekä kyselyä. Menetelmien hyödyntäminen näinkin laajasti oli meille uutta ja opettavaista. Vaikka olemmekin koulussa näitä menetelmiä käyttäneet aiemmin, niin emme kuitenkaan koskaan näin suurissa mittakaavassa. Koemme, että osasimme hyödyntää benchmarkingia kerta kerralta aina aiempaa paremmin. Saimme jokaiselta kerralta, kun menimme benchmarkkaamaan, enemmän irti ja sisäistimme menetelmän paremmin ja kuinka siihen tulee esimerkiksi valmistautua ennakkoon. Oivalsimme myös sen, kuinka tärkeää tämä valmistautuminen ja kysymysten ennakkoon miettiminen on. Etukäteen miettiminen, mitä kaikkea aikoo tutkia ja mihin kiinnittää huomiota ja mitä havainnoi, on lopputuotoksen kannalta tärkeää ja sillä on merkittävä positiivinen vaikutus. Mielestämme tämä menetelmä oli mielenkiintoinen ja sen käyttö sopi hyvin meidän tutkimukseen. Mielenkiintoisen ja mielekkään tästä menetelmästä teki se, että pääsi paikanpäälle näkemään ja kokemaan erilaisia tiloja ja ympäristöjä. Koimme, että saimme enemmän irti, kun näimme konkreettisesti, mitä kaikkea on tarjolla ja millaisia erilaisia vaihtoehtoja onkaan olemassa. Olimme tyytyväisiä valitsemiimme benchmarking kohteisiin, joista saimme kattavasti uusia ideoita ja hyödynnettävää tietoa. Saamamme tieto oli helposti sovellettavissa toimeksiantajamme tarpeisiin.

Kysely menetelmänä oli myös sopiva tutkimukseemme, erityisesti työntekijöiden toiveiden kartoituksessa. Kyselyn avulla tavoitimme helposti työntekijät, sillä kysely lähetettiin sähköisesti ja suurin osa työntekijöistä käyttää tietokonetta päivittäin, joten se ei vaatinut heiltä suurta vaivaa avata kyselyn linkkiä ja vastata kysymyksiin. Oikeiden kysymysten löytäminen oli yllättävän haasteellista ja vei odotettua kauemmin. Kyselyn tekeminen oli opettavaista, sillä ymmärsimme itsekkin kyselyä tehtäessä ja sitä tarkastellessa pieniä kehittämisen kohteita mahdollisia tulevia kyselyitä varten.

Olemme opinnäytetyössämme saaneet tuotettua uutta tietoa, jota toimeksiantajamme pystyy halutessaan hyödyntämään. Opinnäytetyömme alussa asettamamme tavoitteet ja tarkoitus tuli täytetyksi. Tämä sen vuoksi, sillä saimme kattavasti tietoa ja vastauksia siihen, millainen on toimiva työympäristö työntekijöiden mielestä. Loimme myös onnistuneesti ehdotuksen siitä, miten näitä uusia työtiloja pystytään hyödyntämään parhaalla mahdollisella tavalla. Mielestämme löysimme kattavat vastaukset tutkimuskysymyksiin. Opinnäytetyö ja sen tekeminen oli opettava ja onnistunut prosessi, josta hyödyimme varmasti myös tulevaisuudessa. Jos tutkimusta jatkettaisiin, kannattaisi sitä lähestyä muutosjohtamisen näkökulmasta. Työntekijöiden omiin toiveisiin vastattaisiin mielestämme parhaiten monitilatoimistolla, mutta työntekijöiden vastauksissa oli havaittavissa muutosvastarintaa. Tämän takia muutosjohtamiselle olisi tarvetta.

## Lähteet

### Painetut

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Niva, M. & Tuominen, K. 2005. Benchmarking käytännössä. 28. Turku: TS-tulostus

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. 3. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Pyöriä, P. 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Hakapaino.

Räikkönen, T. 2007. Työn tulevaisuus yhteiskunnallisessa muutoksessa. Vammala: Vammalan kirjapaino.

### Sähköiset

Dufta, M. & Halonen, M. & Kari, M. & Koivisto, T. & Koivisto, R. & Myllyoja, J. 2017. Kohti ja-  
ettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta. Viitattu 25.11.2019 [https://tietokayttoon.fi/docu-  
ments/10616/3866814/33\\_kohti-jaettua-ymmarrysta-tyon-tulevaisuudesta.pdf/61a65884-  
3d8e-46ae-adce-dba625067df5/33\\_kohti-jaettua-ymmarrysta-tyon-tulevaisuudesta.pdf?ver-  
sion=1.0](https://tietokayttoon.fi/documents/10616/3866814/33_kohti-jaettua-ymmarrysta-tyon-tulevaisuudesta.pdf/61a65884-3d8e-46ae-adce-dba625067df5/33_kohti-jaettua-ymmarrysta-tyon-tulevaisuudesta.pdf?version=1.0)

Dufta, M. 2017. Miltä näyttää että näyttää: työn tulevaisuudesta sanottua. Viitattu  
25.11.2019. [http://www.tyoelamantutkimus.fi/wp-content/uploads/2017/02/Milt%C3%A4-  
n%C3%A4ytt%C3%A4-ett%C3%A4-n%C3%A4ytt%C3%A4-2017-02-14.pdf](http://www.tyoelamantutkimus.fi/wp-content/uploads/2017/02/Milt%C3%A4-n%C3%A4ytt%C3%A4-ett%C3%A4-n%C3%A4ytt%C3%A4-2017-02-14.pdf)

Duodecim koulun terveyskirjasto. 2018. Työsuojelun peruskäsitteet ja sisältö. Viitattu  
29.10.2019. [https://www.koulunterveyskirjasto.fi/aihe/opettajalle-ja-opiskeluhoollolle/ty-  
osuojelun-perusteet/typ00003](https://www.koulunterveyskirjasto.fi/aihe/opettajalle-ja-opiskeluhoollolle/ty-<br/>osuojelun-perusteet/typ00003)

Ellison Savage, A. 2005. Workplace strategy: What it is and why you should care. Viitattu  
24.10.2019. <http://artofthefuture.com/JCRE2.html>

Esa, M. 2018. Strategia vastaa tärkeään kysymykseen - älä suhtaudu siihen ylimielisesti. Vii-  
tattu 2.12.2019. [https://y-studio.fi/yrityksen-kasvu/johtaminen/strategia-vastaa-tarkeaan-  
kysymykseen/](https://y-studio.fi/yrityksen-kasvu/johtaminen/strategia-vastaa-tarkeaan-<br/>kysymykseen/)

Fazer Group. 2019. Viitattu 12.10.2019. <https://www.fazergroup.com/fi/>

Fredriksson, M & Saarivirta, T. 2005. Johtaminen eilen ja tänään -johtamisen rooli oppimisen  
mahdollistajana. Viitattu 24.10.2019. [https://akakk.fi/wp-content/uploads/Ai-  
kak\\_2015\\_1\\_lehti.pdf#page=8](https://akakk.fi/wp-content/uploads/Ai-<br/>kak_2015_1_lehti.pdf#page=8)

Heino, P. 2019. Caverion. Viitattu 11.10.2019. <https://www.caverion.fi/blogi/finland-blog/2019/02/12/nailla-askelilla-luodaan-tulevaisuuden-tyoymparisto>

Ilmarinen. 2017. Toimiva työympäristö on hyvinvoinnin lähde. Viitattu 29.10.2019. <https://www.ilmarinen.fi/uutishuone/arkisto/2017/toimiva-tyoymparisto-on-hyvinvoinnin-lahde/>

Kauppalehti. 2014. Arvotaan yhteiset arvot. Viitattu 2.12.2019. <https://blog.kauppalehti.fi/muutoksen-ammattilaiset/arvotaan-yhteiset-arvot>

Kinnarps. 2019. Ergonomiset työtilat parantavat hyvinvointia ja kannustavat yhteistyöhön. Viitattu 21.11.2019. <https://www.kinnarps.fi/tietoa-tyoymparistosta/ergonomia/ergonomiset-tyotilat/>

Laine, P. 2012. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Viitattu 13.11.2019. <https://www.utu-pub.fi/bitstream/handle/10024/93684/Annales%20C%20372%20Laine%20VK.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Laurea Journal. 2019. Tulevaisuuden työympäristö haastaa työergonomian. Viitattu 21.11.2019. <https://journal.laurea.fi/tulevaisuuden-tyoymparisto-haastaa-tyoergonomian-lohjan-kotihoidon-tyontekijat-ratkaisuja-etsimassa/>

Martela. 2019. Tietoa meistä. Viitattu 24.10.2019. <https://www.martela.fi/martela-yrityksena>

Mitronen, L., Korhonen, K & Rita, J. 2015. Arvoa luova työympäristö. Viitattu 29.10.2019. <https://www.senaatti.fi/app/uploads/2017/05/Arvoa-luova-ty%C3%B6ymp%C3%A4rist%C3%B6-asiantuntija-artikkeli.pdf>

Naava. 2017. Tulevaisuuden työpaikalla hengitetään raikasta metsäilmaa. Viitattu 21.11.2019. <https://www.naava.io/fi/editorial/tulevaisuuden-ty%C3%B6paikalla-hengitet%C3%A4%C3%A4n-raikasta-mets%C3%A4ilmaa>

OAJ -areena. 2019. Työhyvinvoinnin ABC. Viitattu 1.11.2019. <https://www.opettaja.fi/tyossa/tyohyvinvoinnin-abc/>

Okko, S. 2019. Kulttuurit kohtaavat työpaikalla. Viitattu 24.10.2019. <http://uusikaiku.valtiovaltio.fi/kulttuurit-kohtaavat-tyopaikalla/>

Osuuspankki. 2019. Viitattu 20.11.2019 <https://www.op.fi/op-ryhma/tietoa-ryhmasta/op-lyhyesti/strategia>

Proakatemia. 2017. Hyvä työympäristö. Viitattu 29.10.2019 <https://esseepankki.proakate-mia.fi/hyva-tyoymparisto/>

Rakli. 2019. Työympäristöt. Viitattu 11.10.2019. <https://www.rakli.fi/toimitilat/tyoymparistot.html>

Raudaskoski, L. 2013. Sosiaalinen työympäristö. Viitattu 29.10.2019. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/76864/Leena\\_Raudaskoski.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/76864/Leena_Raudaskoski.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rauramo, P. 2018. Etäjohtaminen ja virtuaalinen vuorovaikutus työyhteisössä. Viitattu 24.10.2019. [https://ttk.fi/koulutus\\_ja\\_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/etajohtaminen\\_ja\\_virtuaalinen\\_vuorovaikutus\\_tyoyhteisossa](https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/etajohtaminen_ja_virtuaalinen_vuorovaikutus_tyoyhteisossa)

Rauramo, P. 2009. Työhyvinvoinnin portaat. Viitattu 2.12.2019. [https://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin\\_portaat\\_tyokirja.pdf](https://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf)

Repo, S. & Ravantti, E. & Pääkkönen, R. 2015. Johda tuottavasti. Opas työhyvinvoinnin ja tuottavuuden lisäämiseksi esimiestyön keinoin. Viitattu 29.11.2019 <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134834/Johda%20tuottavasti%20%20Opas%20ty%C3%B6hyvinvoinnin%20ja%20tuottavuuden%20lis%C3%A4%C3%A4miseksi%20esimiesty%C3%B6n%20keinoin.pdf?sequence=1>

Rework. 2019. Digitaalinen työympäristö on arvokkaimmillaan murroksessa. Viitattu 21.11.2019. <https://www.tulevaisuudentoimisto.fi/post/digitaalinen-tyoymparisto-murrosvaiheissa>

Ruostela, J. & Lönnqvist, A. 2013. Exploring More Productive Ways of Working. Viitattu 21.11.2019 <https://pdfs.semanticscholar.org/8d69/dcb496ec90842fae80c401db5efbe3439d8e.pdf>

Senaatti. 2019. Viitattu 21.11.2019. <https://www.senaatti.fi/yhteiskuntavastuuraportti2017/vastuullisuus-senaatissa/tyoymparistot/>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2019. Työhyvinvointi. Viitattu 1.11.2019. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Tilassa. 2016. Millainen on hyvinvointia tukeva työympäristö. Viitattu 28.11.2019. <http://tilassa.fi/tilasuunnittelu/hyvinvointia-tukeva-tyoymparisto/>

Työterveyslaitos. 2019. Monikulttuurinen työelämä. Viitattu 24.10.2019. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/monikulttuurinen-tyoelama/>

Työterveyslaitos. 2019. Monitilatoimisto työympäristönä. Viitattu 11.10.2019.

<https://www.ttl.fi/tyoymparisto/tyotilojen-suunnittelu/monitilatoimisto-tyoymparistona/>

Työterveyslaitos. 2019. Työhyvinvointi. Viitattu 1.11.2019. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyo-ohyvinvointi/>

Työterveyslaitos. 2019. Työhyvinvointi on yhteinen asia. Viitattu 13.11.2019.

<https://www.ttl.fi/perehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvallisuuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/>

Työterveyslaitos. 2019. Työtilojen kehittäminen. Viitattu 13.11.2019.

<https://www.ttl.fi/tyoymparisto/tyotilojen-suunnittelu/>

Työturvallisuuskeskus. 2019. Turvallinen ja terveellinen työympäristö. Viitattu 24.10.2019.

[https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvallisuuden\\_perusteet/tyoymparisto](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoymparisto)

Vates. 2019. Sosiaalinen ja psyykinen esteettömyys. Viitattu 24.10.2019.

<https://www.vates.fi/tietopaketit/tyoelaman-esteettomyys/sosiaalinen-ja-psyykinen-esteettomyys.html>

Yrityksen Perustaminen. 2019. Yrityksen arvot, missio ja visio. Viitattu 2.12.2019. <https://yrityksen-perustaminen.net/yrityksen-arvot/#missio>

Yvi. 2019. Strategia (strategy). Viitattu 2.12.2019. <http://www.yvi.fi/sanakirja/289-strategia-strategy>

Y-studio. 2019. Miksi visio on tärkeä. Viitattu 2.12.2019. <https://y-studio.fi/yrityksen-kasvu/johtaminen/miksi-visio-on-tarkea/>

## Kuviot

Kuvio 1: Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite .....	7
Kuvio 2: Työhyvinvoinnin portaatt malli .....	20
Kuvio 3: Tutkimuksen kulku .....	22
Kuvio 4: Osuuspankin pääkonttorin taideseinä .....	26
Kuvio 5: Osuuspankin aula .....	26
Kuvio 6: Osuuspankin pääkonttori ulkoapäin .....	26
Kuvio 7: Osuuspankin pääkonttorin portaatt .....	27
Kuvio 8: Osuuspankin pääkonttorin kulmaus .....	27
Kuvio 9: Kauppakeskus Triplan pyöreät kattoikkunat .....	30
Kuvio 10: Triplan digitaalinen infotaulu .....	30
Kuvio 11: Triplan levähdyspaikat ja kasviseinä .....	30
Kuvio 12: Triplan valaisimet .....	31
Kuvio 13: Triplan Surfhouse .....	31
Kuvio 14: Martelan sohvaryhmä .....	32
Kuvio 15: Martelan aulan sisustusta .....	32
Kuvio 16: Martelan aula .....	33
Kuvio 17: Martela, kohtaamispaikka .....	33
Kuvio 18: Martelan rentoutumishuone .....	34
Kuvio 19: Puolapuut, vastusnauha ja venyttelykeppi .....	34
Kuvio 20: Arvojen näkyminen työpaikalla .....	36
Kuvio 21: Työympäristön viihtyisyys .....	36
Kuvio 22: Etätyöt .....	37
Kuvio 23: Työergonomia .....	38
Kuvio 24: Yhteistyö .....	38
Kuvio 25: Kohtaamispaikat .....	39
Kuvio 26: Kulkuvälineet .....	40

Kuvio 27: Sisäilman laatu .....	41
Kuvio 28: Kierrätys.....	41
Kuvio 29: Keskeiset teemat .....	42

## Liitteet

Liite 1: Kyselylomake .....	58
-----------------------------	----

Liite 1: Kyselylomake

## Kysely työympäristöstä

Kysely on osa opinnäytetyötämme. Vastaukset ovat nimettömiä ja niitä ei käytetä muuhun tarkoitukseen. Kyselyyn vastaaminen vie vain muutaman minuutin.

Tutkimme opinnäytetyössämme yrityksen arvoja ja miten ne voisivat toteutua tulevissa työtiloissa. Kyselyn avulla kartoitamme työntekijöiden toiveita ja ajatuksia työympäristöstä. Opinnäytetyön lopputuotoksena teemme ehdotuksen siitä, miten uusia työtiloja voisi hyödyntää parhaalla mahdollisella tavalla.

\*Pakollinen

### 1. Sukupuoli \*

*Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.*

- Mies  
 Nainen  
 Joku muu

### 2. Kauan olet työskennellyt yrityksessä? \* Valitse

*kaikki sopivat vaihtoehdot.*

- Alle vuoden  
 1 - 5 v.  
 6 - 15 v.  
 yli 15 v.

### 3. Tiedätkö yrityksen arvot? \* Merkitse vain yksi

*soikio.*

- Kyllä  
 Ei

### 4. Näkyvätkö yrityksen arvot työpaikalla? \* Mer-

*kitse vain yksi soikio.*

- Kyllä  
 Ei  
 En osaa sanoa

### 5. Onko tämänhetkinen työympäristö viihtyisä? \*

*Merkitse vain yksi soikio.*

- Kyllä  
 Ei

6. **Teetkö etätöitä?** \* Merkitse vain yksi soikio.

Kyllä

Ei

7 **Toivoisitko enemmän mahdollisuuksia tehdä etätöitä?** \* Merkitse vain yksi soikio.

Kyllä

Ei

8. **Koetko tekeväsi paljon ylitöitä?** \* Merkitse vain yksi soikio.

Kyllä

Ei

9. **Koetko olevasi stressaantunut?** \* Merkitse vain yksi soikio.

Kyllä

Ei

10. **Pystytkö työssäsi pitämään tarpeeksi taukoja?** \* Merkitse vain yksi soikio.

Kyllä

Ei

11. **Toivoisitko parannuksia työergonomiaan?** \* Merkitse vain yksi soikio.

Kyllä

Ei

12. **Jos vastasit edelliseen kyllä, niin mitä parannuksia toivot?**

---

---

---

---

---

13. Haluaisitko tehdä enemmän yhteistyötä kollegoiden kanssa? \* Merkitse vain yksi soikio.

- Kyllä  
 Ei

14. Toivoisitko enemmän kohtaamispaikkoja? \* Merkitse vain yksi soikio.

- Kyllä  
 Ei

15 Millä yleensä kuljet töihin? \* Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- Autolla  
 Julkisilla kulkuvälineillä  
 Kävellen tai pyörällä

16. Onko sisäilman laatu riittävän hyvä? \* Merkitse vain yksi soikio.

- Kyllä  
 Ei

17. Toivoisitko enemmän vaihtoehtoja kasvisruokailuun? \* Merkitse vain yksi soikio.

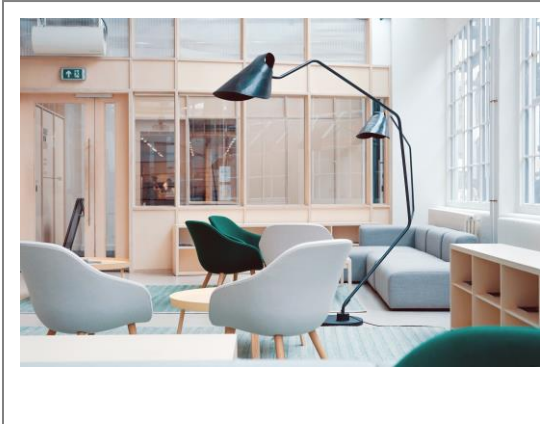
- Kyllä  
 Ei

18. Onko työpaikalla riittävästi mahdollisuuksia kierrättää? \* Merkitse vain yksi soikio.

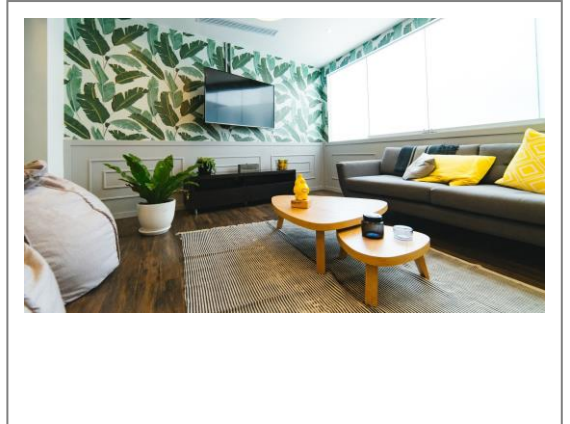
- Kyllä  
 Ei

**19 Mikä näistä miellyttää eniten? \***

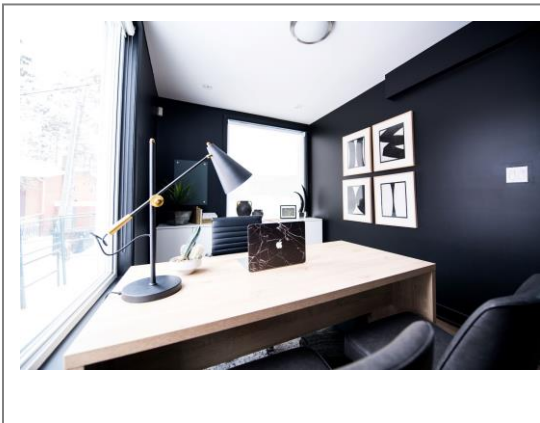
*Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.*



1



2



3

**20. Miksi kyseinen kuva miellytti eniten?**

---



---



---



---

**21. Mitä toivoisit tulevilta työtiloilta?**

---



---



---



---

22 Haluatko vielä lisätä jotain?

---

---

---

---

---

---

Palvelun tarjoaa

