



Työn tekemisen paikat ja tietotyöntekijän työhyvinvointi

Tanja Hämäläinen

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Tradenomi

AMK-opinnäytetyö

2023

Tiivistelmä

Tekijä Tanja Hämäläinen
Tutkinto Tradenomi
Opinnäytetyön nimi Työn tekemisen paikat ja tietotyöntekijän työhyvinvointi
Sivu- ja liitesivumäärä 51 + 4
<p>Opinnäytetyön tavoite on tuoda esiin keskeisiä työtilaan liittyviä tekijöitä, joilla on merkitystä tietotyöntekijän työhyvinvoinnille. Näitä tekijöitä kartoitettiin kirjallisuuskatsauksen lisäksi sosiaali- ja terveysministeriön eräälle osastolle tehdyllä kyselytutkimuksella syyskuussa 2022 sekä havainnoimalla osaston työntekijöitä kesäkuusta 2022 kesäkuuhun 2023.</p> <p>Informaatioteknologian kehittyminen ja yleistyminen on mahdollistanut aiemmin toimitilakeskeisen tietotyön kasvamisen paikkariippumattomaksi, mikä on asettanut myös organisaatioiden toimitiloille muutostarpeita. Tietotyö on muuttunut mekaanisesta tiedonkäsittelystä luovaa ajattelua vaativaksi ja kognitiivisesti kuormittavaksi ajattelutyöksi, mikä on nostanut psyykkisen hyvinvoinnin huomioimisen työhyvinvoinnin kokonaisuuden keskiöön. Tietotyöntekijöiden työhyvinvoinnille keskeisiä haasteita ovat kognitiivinen ja psykososiaalinen kuormitus, ja työlle sopivalla työympäristöllä voidaan vähentää ympäristöstä nousevia ylikuormitustekijöitä.</p> <p>Ministeriön henkilöstön työ on hyvin tietointensiivistä ja ajoittain pitkäkestoista keskittymistä vaativaa. Tutkimuskyselyn ajankohtana tutkimuskohteena ollut sosiaali- ja terveysministeriön osasto oli muuttanut väistötiloihin monitilatoimistoon, joka poikkesi henkilöstön aiemmasta työympäristöstä. Kyselyllä pyrittiin kartoittamaan henkilöstön kokemuksia aiemmista työtiloista sekä odotuksia uudelta työtalasta ja selvittää, mitä merkitystä työn tekemisen paikalla on työhyvinvoinnille. Aiheen laajuuden vuoksi työhyvinvointia tarkasteltiin pääasiassa kolmen tekijän kautta: työajan hallinta, esihenkilöltä ja työyhteisöltä saatu tuki sekä yhteisöllisyys. Keskeisimmän haasteen monitilassa työskentelylle muodostaa vuorovaikutuksen ja keskittymisen tarpeiden yhteensovittaminen, mikä voi lisätä etä- ja hybridityön määrää ministeriössä. Eri työmuotojen ja yksilöllisten tarpeiden huomioiminen ovat avainasemassa tietotyöntekijän työhyvinvointia tukevan tilan luomisessa.</p>
Asiasanat työhyvinvointi, hajautettu työ, tietotyö, toimipaikat, sosiaali- ja terveysministeriö

Sisällys

1	Johdanto	4
2	Työ tekemisenä ja tilana	5
2.1	Työn muodot	5
2.2	Toimitilojen kehitys 1900–2010-luvuilla	5
2.3	2020-luvun toimisto	9
2.3.1	Toimistotilat.....	10
2.3.2	Etätyö ja työpisteet kotona	11
3	Työhyvinvointi tietotyössä.....	13
3.1	Työhyvinvoinnin kokonaisuudet.....	13
3.1.1	Organisaatio	13
3.1.2	Johtaminen	14
3.1.3	Työyhteisö	14
3.1.4	Työhön itseensä liittyvät tekijät.....	15
3.1.5	Yksilökohtaiset tekijät.....	15
3.2	Tietotyöntekijän työhyvinvoinnin erityispiirteet	16
3.3	Työtilan yhteys työhyvinvointiin	17
3.4	Tietotyö monitilassa.....	18
3.5	Läsnä- ja etätyön edut.....	20
4	Työ, työympäristöt ja työhyvinvointi sosiaali- ja terveysministeriössä.....	22
4.1	Tietotyö ministeriössä.....	22
4.2	Etätyö ministeriössä ja valtioneuvostossa	23
4.3	Toimitilat muutoksessa	24
4.4	Henkilöstön osallistaminen muutoshankkeeseen	25
4.5	Työhyvinvoinnin edistäminen	26
5	Työtilat ja työhyvinvointi -kysely.....	28
5.1	Kyselyn suunnittelu	28
5.2	Kyselyn esittely	29
5.3	Kyselyn vastaukset.....	31
5.3.1	Etä- ja läsnätyö ja työn tekemisen tilat	32
5.3.2	Työhyvinvointi	38
5.4	Keskeiset löydökset.....	44
6	Tietotyöntekijän työhyvinvointia tukeva tila	46
6.1	Monitilan sovittaminen tietotyöhön.....	47
6.2	Reflektio	48
	Lähteet.....	50

Liitteet	56
Liite 1. Työtilat ja työhyvinvointi –kysely	56

1 Johdanto

Työn muodot ja tilat ovat olleet murroksessa 2000-luvun alusta lähtien. Samaan aikaan työhyvinvointiin on alettu kiinnittää enemmän huomiota. Hyvinvoiva työntekijä pystyy luovaan, tuottavaan ja tehokkaaseen työhön vaarantamatta työkykyään. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tuoda esiin tietotyöntekijöiden erityistarpeita työtilalleen, jotta he voisivat mahdollisimman hyvin työssään.

Tämän tutkimuksellisen opinnäytetyön toimeksiantaja on sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Tutkimuksen aineisto kerättiin eräältä ministeriön osastolta kyselytutkimuksella syyskuussa 2022. Kyselyn tavoitteena oli selvittää, oliko työnteon paikalla merkitystä työhyvinvoinnille, kun ministeriön osastolle osoittamat tilat muuttuivat. Kyselyn lisäksi osastolla käytyä keskustelua ja mielipiteenvaihtoa havainnoitiin opinnäytetyöprosessin aikana kesäkuusta 2022 kesäkuuhun 2023.

Opinnäytetyössä tutustutaan aluksi lähdekirjallisuuden pohjalta toimistoihin työtilana viimeisen sadan vuoden aikana ja 2020-luvulla. Covid-19-pandemia mullisti työmuotoja ja kasvatti etätöitä tekevien määrää Suomessa ja kansainvälisesti huomattavasti hyvin lyhyessä ajassa. Tämän vuoksi toisessa luvussa käsitellään myös etätöitä ja kotiin tehtyjä työpisteitä. Kolmannessa luvussa tarkastellaan työhyvinvointia ensin lyhyesti kokonaisuutena, jonka jälkeen tarkastellaan erityisesti tietotyölle merkittäviä työhyvinvoinnin tekijöitä. Lisäksi pohditaan, kuinka tila, jossa työtä tehdään, voi vaikuttaa työhyvinvointiin.

Neljännessä luvussa tutustutaan työhön ja työtiloihin sosiaali- ja terveystieteiden ministeriössä, jonka yhdelle osastolle viidennessä luvussa käsiteltävä kyselytutkimus tehtiin. Tutkimuskysymystä lähestyttiin kahdesta näkökulmasta:

- Etä- ja läsnätyön määrä sekä kokemus erilaisista työympäristöistä.
- Työhyvinvointi ajanhallinnan, saadun tuen ja yhteisöllisyyden kautta.

Kuudennessa luvussa tuodaan yhteen lähdekirjallisuuden, kyselytutkimuksen ja osastolla tehtyjen havaintojen pohjalta keskeisiä työtilaan liittyviä seikkoja, jotka vaikuttavat tietotyöntekijöiden hyvinvointiin. Lisäksi tarkastellaan keinoja tehdä monitilatoimistoista pääasiassa itsenäistä työtä tekevien tietotyöntekijöitä tukevia. Luvun lopuksi esitetään tekijän ehdotuksia mahdollisiksi jatkotutkimuskysymyksiksi ja -teemoiksi.

2 Työ tekemisenä ja tilana

Tietotyöllä tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä tietojen hallintaa, käsittelyä ja tuottamista sisältävää työtä, jota voidaan tehdä itsenäisesti (Aulankoski 2022, 7). Useimmiten tietotyö on fyysisesti kevyttä, pääosin tietokoneella tehtävää niin kutsuttua toimisto- tai ajattelutyötä. Luonteeltaan työ ei ole paikkaan sidottua tiettyjä poikkeuksia lukuun ottamatta. (Työterveyslaitos 2023a; Aulankoski 2022, 6.) Tietotyötä voidaan nimittää myös aivo-, näyttöpäätte- tai asiantuntijatyöksi (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 6).

Termeillä monipaikkainen ja paikkariippumaton työ tarkoitetaan molemmilla työtä, jota voidaan tehdä yhdessä tai useammassa paikassa, esimerkiksi työpaikalla, kotona, yhteistyötilassa, mökillä tai kahvilassa. Monipaikkaisuudella korostetaan erityisesti työntekijän, työnantajan ja mahdollisen asiakkaan kannalta sopivinta ratkaisua työnteon paikasta. (Työterveyslaitos 2023b.) Tietoverkot ja sähköiset työympäristöt mahdollistavat monipaikkaisen työn ja yhteistyötä tekevien tietotyöntekijöiden sijainnin hyvinkin kaukana toisistaan (Valtiovarainministeriö 2021, 1).

2.1 Työn muodot

Tietotyötä voidaan tehdä läsnä, etänä tai hybridinä. Tässä opinnäytetyössä läsnätyöllä tarkoitetaan työnantajan osoittamassa toimitilassa tai -paikassa, kuten organisaation omissa tiloissa olevassa toimistossa tehtävää työtä.

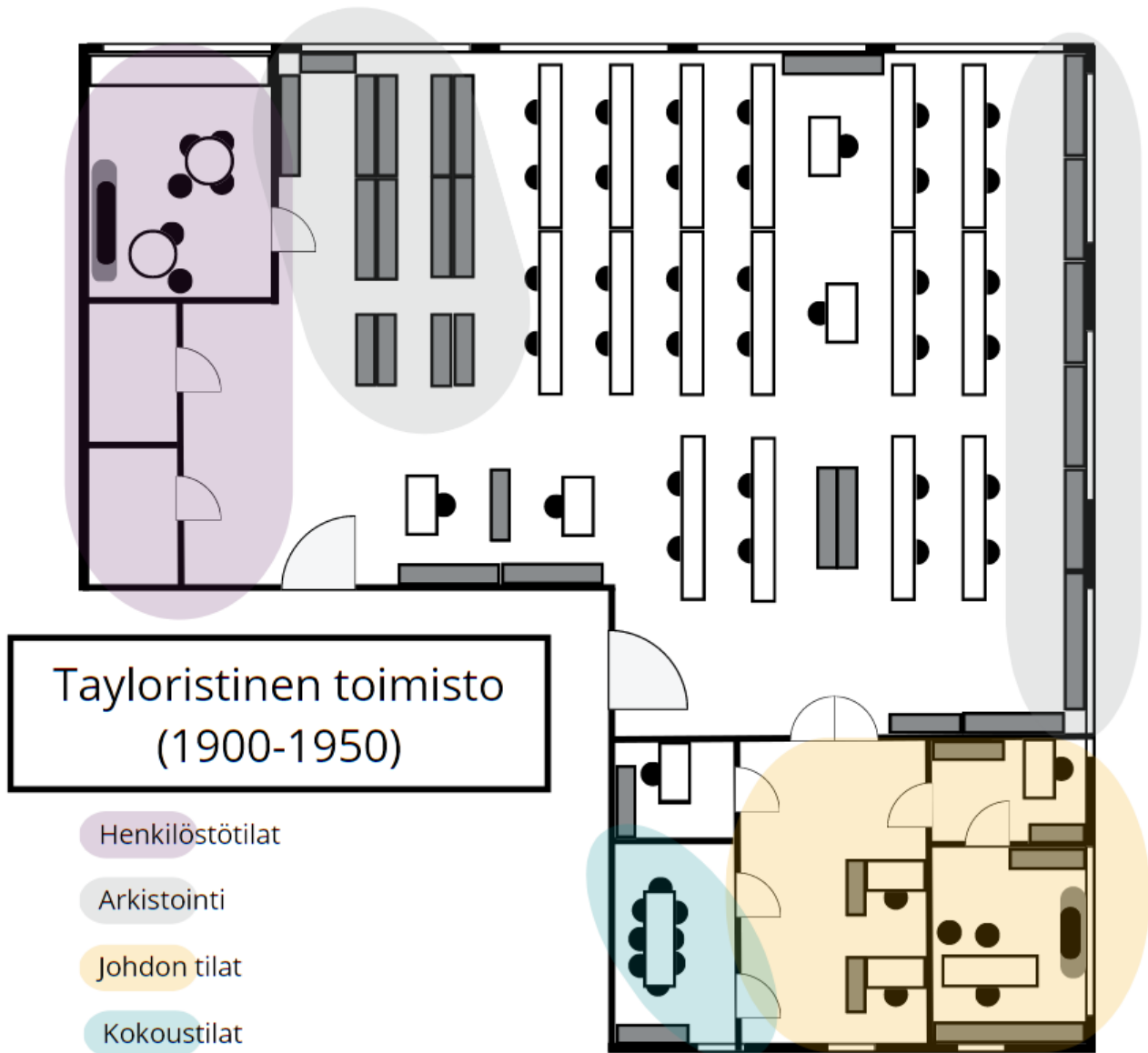
Etätyötä on osoitetun pääasiallisen työpaikan ulkopuolella työskentely (Työterveyslaitos 2023b). Tässä tutkimuksessa on kuitenkin rajattu etätyöstä pois sellaiseksi myös luettava virkamatkan tai muun matkustamisen aikana tehtävä muiden työtehtävien hoitaminen, ja keskitytään kotona, vapaa-ajan asunnolla tai kotiin rinnastettavassa paikassa työskentelyyn (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 13–15).

Hybridityöllä tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä työmuotoa, jossa yhdistyvät läsnä- ja etätyö. Usein hybridityössä yhdessä työpaikassa samanaikaisesti samankaltaista työt tekevät ovat eri paikoissa ja henkilöstö voi valita työskentelypaikkansa omien tarpeidensa ja tehtäviensä mukaisesti. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 9; Työterveyslaitos 2023b.)

2.2 Toimitilojen kehitys 1900–2010-luvuilla

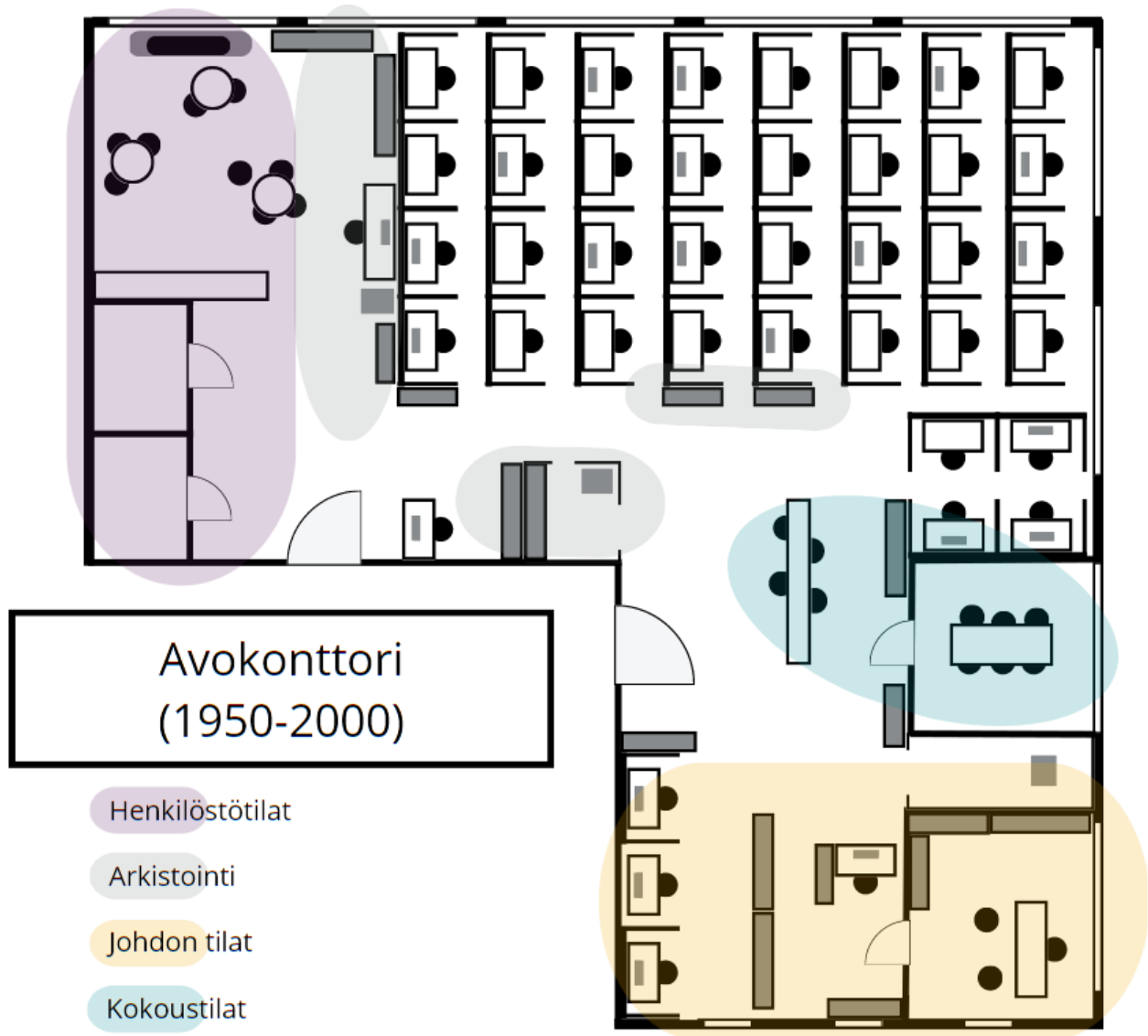
1900-luvun alkupuoliskolla Yhdysvalloissa toimistot muistuttivat tehtaita tiloiltaan ja johtamistavaltaan. Tayloristisessa toimistossa organisaation hierarkiaa korostettiin antamalla esihenkilöille ja

johtajille omat työtilat tietotyöntekijöiden tehdessä töitä avoimessa tilassa, kuten kuvassa 1 havainnollistetaan. Tietotyö oli tuolloin pitkälti tiedon prosessoimista ja toistuvia, paperilla suoritettuja tehtäviä. (Kane 2020, 63; Bodin Danielsson 2020, 39–40.)



Kuva 1. Havainnekuva kuvitteellisen yrityksen tayloristisesta toimistosta (Kane 2020, 63).

1960-luvulla avoimia toimistotiloja pyrittiin kehittämään työntekijälle yksityisyyttä antavaksi rajamalla tilaa ja työpisteitä sermeillä (kuva 2). Ensimmäiset tietokoneet tuotiin markkinoille 1950-luvulla, ja ne yleistyivät merkittävästi 1970-luvulla. (Gripenstraw & Noyes Saini 2020.) Tietotyön luonne alkoi muuttua, kun toistuvat, mekaaniset tehtävät voitiin antaa tietokoneen suoritettavaksi (Kane 2020, 62–63). Toimitilastrategiat kehittyivät huomioimaan työn ja organisaation muuttumisen luomat tarpeet, ja näitä strategioita suunniteltiin tilan käyttäjät edellä (Kane 2020, 16–17).



Kuva 2. Havainnekuva kuvitteellisen yrityksen avokonttorista (Gripenstraw & Noyes Saini 2020).

1970-luvulla öljykriisi sai monet organisaatiot ja työntekijät etsimään keinoja polttoaineen kulutuksen vähentämiseen. Erilaisia malleja etätyöstä alettiin ideoida, ja esimerkiksi etätyön pioneeriksi myöhemmin kutsuttu Jack Nilles kirjoitti vuonna 1973 satelliittitoimistoista, jotka olisivat lähempänä työntekijöiden asuinpaikkoja, ratkaisuna liikennemuutosten ja öljynkulutuksen vähenemiseen. Nilles arvioi myös työntekijöiden stressitasojen laskevan ja työn tuottavuuden kasvavan, kun työmatkat lyhentyisivät. Hajautettu työ oli kuitenkin ristiriidassa tuolloisen valvomista korostavan johtamiskulttuurin kanssa. (Gripenstraw & Noyes Saini, 2020; Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 14.)

Etätyö alkoi yleistyä samaan aikaan kuin kotitietokoneetkin 1980-luvulla (Gripenstraw & Noyes Saini, 2020). Saman vuosikymmenen loppupuolella yhdysvaltalaisen monikansallisten yritysten

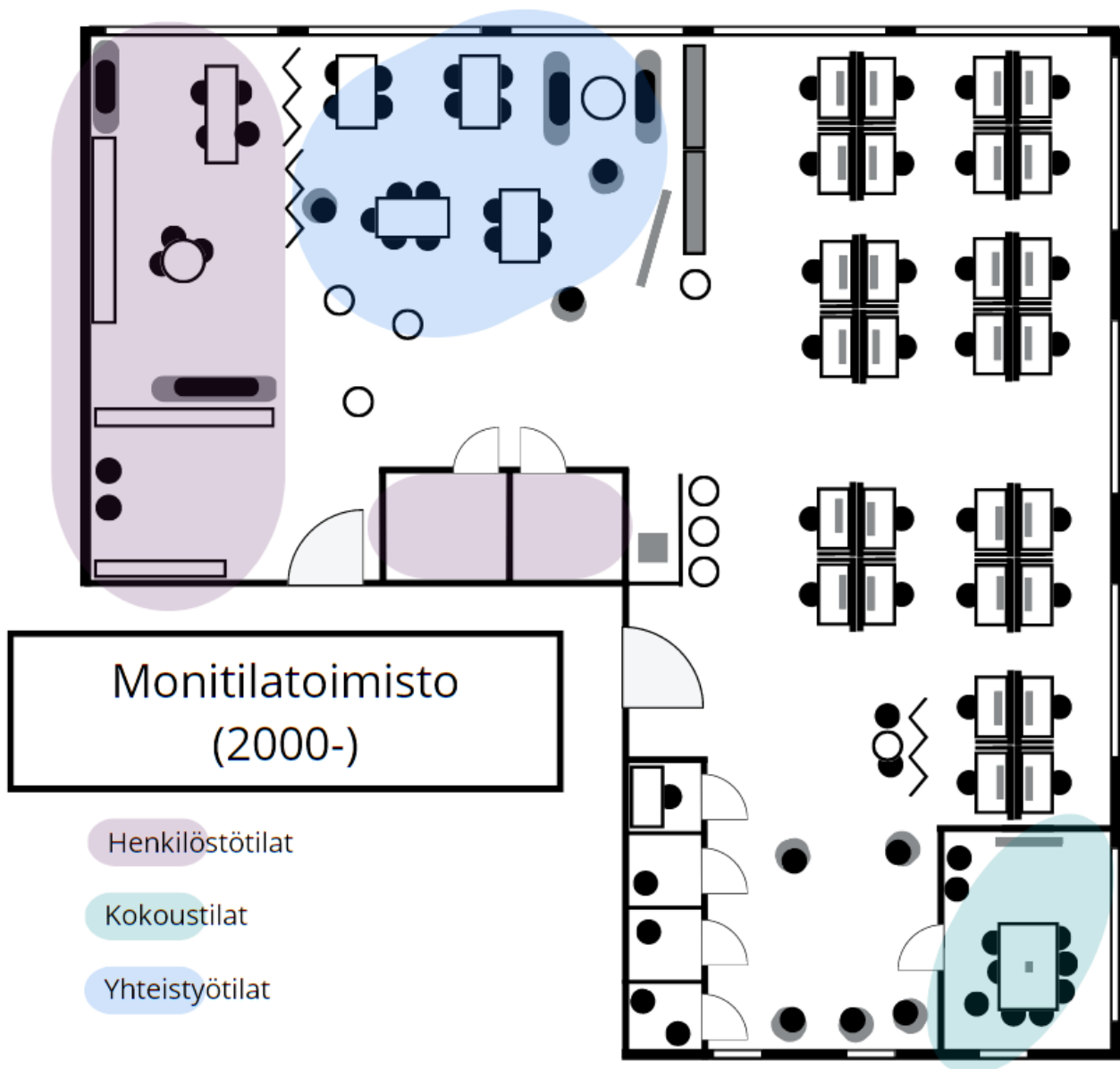
laajentaessa toimintaansa Euroopassa nousi kysyntä yrityspuistoille (eng. *business park*), jotka sijaitsivat usein kaupunkien ulkopuolella hyvien liikenneyhteyksien varrella, ja joiden tiloja eri yritykset pystyivät jakamaan (Kane 2020, 45).

1990-luvun alkupuolella internet ja digitaalinen tiedonvälittäminen esimerkiksi sähköpostitse muuttivat tietotyön työskentelytapoja merkittävästi (Gripenstraw & Noyes Saini, 2020). Kun dataa säilytettiin tietokoneilla paperin sijaan, se muutti myös yritysten tilantarpeita arkistotilan tarpeen vähentyessä. 1980- ja -90-lukujen vaihteessa yleistyi myös liiketilojen ammattimainen toimitilahallinnointi, jolla pyrittiin sovittamaan tilojen omistajien ja käyttäjien näkemykset ja tarpeet yhteen (Kane 2020, 40–45).

2000-luvulla monet yritykset ovat ulkoistaneet toimitilapalvelunsa (Kane 2020, 85). Samaan aikaan alati kiihtyvä informaatioteknologian kehittyminen, lainsäädäntö, globalisaatio ja digitalisaatio mahdollistivat paikkariippumattoman työn (eng. WFA, *work from anywhere*) sekä aiemmin työelämästä rajallisen työkyvyn vuoksi poissa olleiden laajemman työllistymisen (Choudhury 2021, 6). Paikkariippumattomuus näkyi myös toimitiloissa, joissa alettiin suosia monitila-ajattelua (kuva 3). Monitiloissa työntekijällä ei ole nimettyä työpistettä, vaan toimitiloissa vaihdetaan työskentelypaikkaa tehtävän työn tarpeiden mukaisesti. (Kane 2020, 23.) Monet IT-alan suuret yritykset, kuten Yahoo, HP ja IBM, olivat 2000-luvun alussa etätönnä kannattajia, mutta luopuivat siitä 2010-luvun puolivälissä vedoten muun muassa työkuulttuurin muutokseen, työnohjaamisen haasteisiin ja asiantuntijoiden yhteistyön tiivistämiseen (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 28–30).

Start-up-yritysten ja keikkatöiden lisääntyessä joustavaan tilantarpeeseen vastaavat 2010-luvun alussa yleistyneet erilaiset tilantarjoajapalvelut, jotka tarjoavat muun muassa yhteistyöskentelytiloja (eng. *coworking space*). Yritysten ja pienyrittäjien yhteiskäytössä olevissa tiloissa tilantarjoaja saattaa tarjota monenlaisia töitä ja työhyvinvointia tukevia palveluita, kuten ravitsemuspalveluja ja kuntosaleja. (Kane 2020, 25–27.) 2010-luvun alussa toimitilat nähtiin monesti välttämättömänä kuluksena, josta pyrittiin karsimaan, mutta vuosikymmenen loppupuolella yrityksissä havahduttiin tilan tuomaan lisäarvoon yritykselle ja sen työntekijöille (Kane 2020, 83).

Julkinen hallinto ja sen toimitilat ovat usein seuranneet yritysmaailmaa hieman jäljessä. Esimerkiksi yhteistyötilat, jotka yksityissektorilla otettiin käyttöön 2010-luvun alussa, eivät olleet erityisen yleisiä julkisella sektorilla vielä vuosikymmenen lopulla (Gauger & Pfnür 2022, 45–46).



Kuva 3. Havainnekuva kuvitteellisen yrityksen monitilatoimistosta (Kane 2020, 23).

2.3 2020-luvun toimisto

Covid-19-pandemia muutti toiminta- ja työskentelytapoja erityisesti tietotyössä keväällä 2020, kun nopeasti ympäri maailman levinnyt virus nopeutti organisaatioiden digitalisaatiota ja muutti suhtautumista etätyöhön ennennäkemättömällä nopeudella (Britton 2021, 5–6; Choudhury 2021, 5). Tämän vuoksi on vaikea olla tarkastelematta tietotyöläisten työnteon paikkoja 2020-luvulla ilman, että huomioitaisiin työn tekeminen kotona ja kotiin rinnastettavissa paikoissa. Pandemian aikana saadut kokemukset ovat auttaneet organisaatioita löytämään toimivia etä- ja hybridityön käytäntöjä (Choudhury 2021, 15).

2.3.1 Toimistotilat

2020-luvun toimisto pyrkii muuntuvuuteen, joka heijastelee työkulttuurin ja ympäristön trendien luomaa ketterää kehitystä ja muutostarpeita (Henn 12.7.2022). Avoimissa toimistotiloissa on luovuttu henkilökohtaisista työpisteistä ja siirrytty monitilatoimistoihin, mikä mahdollistaa tehokkaamman tilankäytön (Henn 12.7.2022; Kane 2021, 22–25). Palaaminen toimistolle Covid-19-pandemian laantuessa on osoittanut toimistojen olevan muutakin kuin paikka tehdä töitä: toimistolle tullaan myös esimerkiksi yhteisöllisyyden vuoksi (Henn 12.7.2022; Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 38–42).

Toimiston eri tilojen tulee tukea paitsi tuottavaa työntekoa, myös työntekijöiden hyvinvointia (Kane 2021, 106–107). Tätä tarkastellaan lähemmin tämän opinnäytetyön luvussa 3. Toimistotilojen suunnittelussa tulee huomioida työn vaatimukset ja organisaation tarpeet sekä esteettömyys (Työterveyslaitos 2023a). Työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä on myös oltava asianmukaisesti varustetut henkilöstötilat (työturvallisuuslaki 23.8.202/738). Työterveyslaitos (2023a) suosittelee yhden hengen työtilan kooksi 10–12 neliometriä ja avotilassa yhdelle hengelle varattavaksi alueeksi 7–8 neliometriä.

Myös työergonomiasta säädetään työturvallisuuslaissa. Näyttöpäätte- eli tietotyössä myös vaihtuvissa työpisteissä ja monitilatoimistoissa työpisteen rakenteet ja käytettävät työvälineet on järjestettävä siten, että ne tukevat työntekoa (työturvallisuuslaki). Tämä voidaan saavuttaa esimerkiksi säädettävillä työtuoleilla, riittävän suurilla korkeussäädettävillä työtasoilla sekä työntekijälle sopivilla tietokoneen oheislaitteilla, kuten näppäimistöllä ja hiirellä (Työterveyslaitos 2023a). Työtilan viihtyvyyttä voidaan lisätä hyvällä sisäympäristöllä, viherelementeillä, työntekijän hallinnan tunteen vahvistamisella muun muassa personoimalla työympäristöä, huomioimalla yksityisyyden ja oman tilan tarpeet sekä edistämällä palautumista ja vuorovaikutusta (Työterveyslaitos 2023c; Ward & Parker 2020, 151–153).

Vuosituhanneen alusta asti nopeutunut teknologian kehitys ja pandemian kiihdyttämä organisaatioiden digitalisaatio on asettanut organisaatioiden toimistoille toiminnallisia ja teknisiä vaatimuksia. Nykyaikainen tietotyö on hyvin riippuvainen toimivasta informaatioteknologiasta (Työterveyslaitos 2023a). Kiinteistötekniikan kehittyminen mahdollistaa myös informaatiotekniikan sisällyttämisen itse toimitilaan esimerkiksi sensoreilla, jotka säätelevät valaistusta, lämpötilaa ja ilmastointia, sekä informaatiota välittävillä tauluilla (Henn 12.7.2022).

Nykyaikaisilta toimistotiloilta ja niiden yhteydessä olevilta kokoustiloilta odotetaan mahdollisuutta myös virtuaaliseen esittämiseen ja osallistumiseen esitystekniikan ja videoneuvottelulaitteiston

avulla, kun organisaation yhteistyökumppanit, asiakkaat ja työntekijät saattavat olla kaukana toisistaan (Britton 2021, 149–150). Hybridityön ollessa yleistä toimitiloissa olevien työntekijöiden on pystyttävä kommunikoimaan sujuvasti etänä työskentelevien työntekijöiden kanssa ja esihenkilöiden on pystyttävä johtamaan työtä yhdenvertaisesti alaisen olinpaikasta riippumatta (Britton 2021, 151; Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 16–17).

2.3.2 Etätö ja työpisteet kotona

Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin mukaan vuonna 2019 etätötä teki säännöllisesti tai satunnaisesti 37 % Suomen palkansaajista. Barometrissa säännölliseksi etätöksi luettiin päivittäin, viikoittain ja kuukausittain tehty etätö. Vuonna 2018 etätötä teki 33 % ja vuonna 2017 32 % palkansaajista. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020, 77.) Vuoden 2020 työolobarometrissa kysymyksen ohjeita oli muutettu, jonka vuoksi säännöllisen etätöön osuutta ei tuolta vuodelta ole ilmoitettu. Yhteensä etätötä teki vuonna 2020 48 % palkansaajista. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, 78–79.) Vuoden 2019 ja 2020 välillä on myös merkittävä kasvu Verohallinnon tilastoimissa työhuonevähennysten hakijoissa, kun 2020 yli 300 000 palkansaajaa enemmän haki työhuonevähennystä (Verohallinto 2021). Merkittävän osan työvoimasta työskennellessä muualla kuin työnantajan järjestämässä tilassa niin kutsutuilla kotitoimistoilla on merkittävä merkitys työn onnistumiselle, turvallisuudelle ja mielekkyydelle.

Työnantajan on huomioitava lainmukaiset velvoitteensa, joita käsiteltiin aiemmassa alaluvussa 2.2.1, myös etätötä tekevän työntekijän turvallisten ja hyvinvointia tukevien työolosuhteiden järjestämisessä (Eklund, Jääskeläinen, Salminen & Lindholm 2021, 30–32). Tietotyön fyysisen, teknisen ja toiminnallisen työympäristön aiheuttamat riskit ovat samoja työpisteestä riippumatta: käytössä olevat tilat, kalusteet, laitteet ja valaistus sekä työasennot ja -liikkeet on otettava huomioon turvallisen työnteon takaamiseksi (Eklund ym. 2021, 33; Työturvallisuuskeskus 2023a).

Työnantajan mahdollisuudet vaikuttaa työntekijän kotioloihin ovat kuitenkin rajalliset, ja työntekijälle jää paljon vastuuta järjestää työympäristönsä kotona tai kotiin rinnastettavassa paikassa. Etätö mahdollistaa vapaan liikkumisen ja asentojen vaihtamisen työn aikana, mutta erityisesti paljon etätötä tekevän suositellaan järjestävän itselleen erillisen työpisteen, joka mahdollistaa ergonomisen työskentelyn (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 106–107; Työturvallisuuskeskus 2023a). Ergonomisen työpisteen (kuva 4) elementit ovat samat työnantajan järjestämässä tiloissa ja etätöissä.



Kuva 4. Havainnekuva ergonomisen työpisteen keskeisistä elementeistä (Rauramo 2020, 37–47; Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2021, 106–109).

Toimistokalusteiden ja -tilojen suunnittelussa on huomioitu työergonomia eri tavalla kuin asuinhuoneistoissa ja -kalusteissa. Työnantaja voi tukea työntekijää luomaan ergonomisen työpisteen neuvonnalla sekä kalustehankinnoilla (Rauramo 2020, 42). Erillinen, työaikaan rajaava työpiste, jossa kaikki ergonomiset, toiminnalliset ja työhyvinvoinnille keskeiset tekijät voidaan huomioida, ei kuitenkaan ole mahdollista kaikille tietotyöntekijöille (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 24–26). Kotona tai kotiin rinnastettavassa paikassa töitä voidaan tehdä esimerkiksi sohvalla, keittiön pöydän ääressä, lattialla tai saunassa (Rauramo 2020, 41; Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2022, 106).

3 Työhyvinvointi tietotyössä

Työhyvinvointi on laaja-alainen kokonaisuus, joka mittausmahdollisuuksista huolimatta on pohjimmiltaan yksilön subjektiivinen kokemus hyvinvoinnistaan työssä. Työhyvinvointia käsitellään usein osana työsuojelua tai sen rinnakkaisena kokonaisuutena, sillä työsuojelussa edistetään ja ylläpidetään työntekijöiden fyysistä ja psyykkistä työkykyä sekä työpaikan työympäristön ja -olojen turvallisuutta ja terveellisyyttä. Työhyvinvointi kuvaa tilannetta, jossa työntekijät voivat hyvin ja pystyvät tekemään sujuvaa, tuottavaa, turvallista ja mielekästä työtä. (Rauramo 2020, 5–8.)

Myös työterveyspalveluiden voidaan katsoa olevan osa työhyvinvointia. Työnantaja on velvollinen järjestämään työterveyshuollon, kun työntekijöitä on yksi tai enemmän. Työterveyshuolto voi tukea työkykyä ehkäisemällä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia ja edistämällä työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta työuran eri vaiheissa, sekä vahvistaa työhyvinvointia tukemalla työyhteisön ja yksilöiden toimintaa. (Työterveyslaitos 2023d.)

3.1 Työhyvinvoinnin kokonaisuudet

Tampereen yliopiston työhyvinvoinnin tutkimusryhmä (2023) erottaa viisi kokonaisuutta, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin: organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työhön itseensä liittyvät tekijät sekä yksilökohtaiset tekijät. Seuraavaksi tarkastellaan, millaisia tekijöitä nämä kokonaisuudet sisältävät sekä mitkä työhyvinvoinnin tekijät ovat erityisen merkittäviä tietotyöntekijöiden työhyvinvoinnin ylläpitämisessä.

3.1.1 Organisaatio

Työnantajaorganisaation rakenne, henkilöstökäytännöt ja organisaatiokulttuuri vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemukseen sekä sille annettuihin resursseihin (Tampereen yliopiston työhyvinvoinnin tutkimusryhmä 2023). Työnantajalla on paljon työolojen ja -turvallisuuden varmistamista koskevia velvollisuuksia, joiden tausta on lainsäädännössä. Keskeisiä lakeja ovat työturvallisuuslaki, työaikalaki, työterveyshuoltolaki sekä laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta, joiden perusteella on annettu tarkentavia säännöksiä. (Rauramo 2020, 10.) Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu työntekijän turvallisen työnteon mahdollistaminen tarjoamalla työhön tarvittavat välineet ja tilat, joita on käsitelty alaluvussa 2.2.2.

Vaikutusta työhyvinvointiin on myös organisaation toimintatavoilla ja käytännöillä (Tampereen yliopiston työhyvinvoinnin tutkimusryhmä 2023). Käytetyllä informaatioteknologialla ja ohjelmistoilla on vaikutusta työntekijän kuormitukseen mahdollisten käyttöhaasteiden lisäksi työajan hallintaan. Työajan ulkopuolella saatetaan kokea velvollisuudeksi vastata työaikana lukematta ja vastaamatta jääneisiin viesteihin, jolloin työ- ja vapaa-ajan ero voi hämärtyä. (Tarafdar & Stich 2021, 162–163).

Koulutuksella ja ohjauksella voidaan ohjata työntekijöiden toimintaa, mutta organisaatiokulttuuri vaikuttaa siihen, kuinka työyhteisö ja johto suhtautuvat työajan ulkopuolella tehtävään työhön (Tarafdar & Stich 2021, 166). Toimivien ja selkeiden työprosessien ja -tapojen lisäksi ammatillisen osaamisen seurantaan ja kehittämiseen liittyvät käytännöt lisäävät työhyvinvointia ja vähentävät kuormitusta työssä (Työturvallisuuskeskus 2023b).

3.1.2 Johtaminen

Organisaation johtamiskäytännöt vaikuttavat työhyvinvointiin merkittävästi. Työn organisoinnilla, johdonmukaisilla periaatteilla, selkeällä viestinnällä sekä oikea-aikaisella riittävällä tuella tuetaan työn onnistumista ja työntekijän hyvinvointia. (Tampereen yliopiston työhyvinvoinnin tutkimusryhmä 2023; Työturvallisuuskeskus 2023b.) Esihenkilöasemassa ja työnjohdollisesti vastuussa olevat henkilöt edustavat työnantajaa ja heille on delegoitu toimivaltaa monissa työnsuojeluun ja työhyvinvointiin liittyvissä tehtävissä (Rautamo 2020, 11–12).

Esihenkilö on avainasemassa työnteon haasteiden, muutosten ja mahdollisuuksien tunnistamisessa sekä arvioitaessa niiden vaikutuksia työhyvinvointiin. Säännöllisten ja formaalien vuorovaiikutustilanteiden, kuten alku-, lähtö- ja kehityskeskustelujen, lisäksi osa esihenkilötyötä on kuormittumisen ja työhyvinvoinnin havainnointi ja varhainen puuttuminen haasteisiin (Rautamo 2020, 7; 74). Toiminnallaan esihenkilö pystyy vähentämään haitallista työkuormitusta ja vahvistamaan työhyvinvointia luovia tekijöitä työympäristössä (Työturvallisuuskeskus 2023b).

Esihenkilöiden toiminta vaikuttaa suoraan työyhteisön ilmapiiriin (Tampereen yliopiston työhyvinvoinnin tutkimusryhmä 2023). Avoimeen keskusteluun kannustavassa matalan hierarkian ja korkean luottamuksen organisaatiossa voi olla helpompi kultivoida hyvää työilmapiiriä ja puuttua nopeasti ongelmiin ajoissa (Kane 2020, 108). Toisaalta matala hierarkia ja aktiivinen kommunikaatio voivat mahdollistaa myös haitallisten toimintatapojen nopean leviämisen ja nostaa kynnyksen puuttua ongelmakohtiin (Aulankoski 2022, 22–24).

3.1.3 Työyhteisö

Työyhteisön muodostavat henkilöt, joiden kanssa työntekijä on eniten yhteydessä: oma tiimi, yksikkö, esihenkilö, osasto ja muu henkilöstö, joiden kanssa työskennellään usein. Työturvallisuuskeskus (2023e) näkee työhyvinvoinnin paitsi yksilön, myös työyhteisön kokemuksena, mikä tekee myös työyhteisöön sopeutumisen uuden työntekijän perehdyttämisessä tärkeäksi (Rauramo 2020, 14). Yhteisön kulttuuri ja tavat olla vuorovaikutuksessa sekä jäsenilleen ja muille antama palaute ovat merkittäviä tekijöitä työilmapiirin muodostumisessa ja työhyvinvoinnin luonnissa (Työturvallisuuskeskus 2023b). Yhdenvertaisella, empaattisella ja arvostavalla käyttäytymisellä ja vuorovaikutuksella työyhteisön jäsenet luovat sosiaalista koheesiota (Aulankoski 2022, 106–107). Sosiaaliset

kohtaamiset mahdollistavat myös epäformaalin tiedonvälityksen ja oppimisen, jotka voivat luoda sosiaalista koheesiota työyhteisössä (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2021, 49). Työyhteisön tuki saattaa olla keskeisessä roolissa muiden työhön ja työhyvinvointiin liittyvien haasteiden käsittelyssä (Työturvallisuuskeskus 2023b).

Työyhteisön tai sen yksittäisten jäsenten toiminta saattaa myös heikentää työhyvinvointia, jos jäsentä kohdellaan epäoikeudenmukaisesti tai epäasiallisesti. Tahallisesti tai tahattomasti puutteellinen tiedonkulku ja yhteisön jäsenten välinen vuorovaikutus voivat lisätä kuormittumista työssä ja pahimmillaan aiheuttaa pitkäkestoisia häiriöitä työkykyyn. (Työturvallisuuskeskus 2023b, 2023d.)

3.1.4 Työhön itseensä liittyvät tekijät

Työ itsessään voi olla kokonaisyhyvinvointia edistävä voima (Työturvallisuuskeskus 2023d). Mahdollisuudet vaikuttaa työtehtäviin, tavoitteisiin sekä työn tekemisen tapoihin vaikuttavat positiivisesti hyvinvointiin (Tampereen yliopiston työhyvinvoinnin tutkimusryhmä 2023). Yksilön mielikuvat työstä ja työorganisaatiosta voivat luoda vaihtelevasti todellisuuspohjaisia odotuksia erityisesti työnhaun aikana sekä työuran alussa tai uuteen työpaikkaan tai -tehtävään siirtyessä (Kane 2020, 77). Täytymättömät odotukset, vaikutusmahdollisuuksien puute, ristiriitaiset ja epäselvät vaatimukset työn laadulle ja määrälle sekä epätietoisuus työnkuvasta heikentävät työhyvinvointia (Tampereen yliopiston työhyvinvoinnin tutkimusryhmä 2023; Työturvallisuuskeskus 2023d).

Toimenkuvan ja työtehtävien säännöllinen tarkastelu ja päivittäminen vähentävät työhön itseensä liittyviä epävarmuustekijöitä. Erityisen tärkeää työtehtävien järjestäminen ja uudelleentarkastelu ovat esimerkiksi työuran alussa, organisaation tai organisaatiroolin muuttuessa sekä työhyvinvoinnin tai -kyvyn heikentyessä. Työtehtävän ja -kuvan lisäksi muutoksia voidaan tehdä työaikaan, sijoittumiseen organisaatiossa, työolosuhteissa sekä lisäämällä osaamista lisäperehdyttämällä tai koulutuksella. (Työturvallisuuskeskus 2023d.)

3.1.5 Yksilökohtaiset tekijät

Yksittäisten työntekijöiden eroihin työhyvinvoinnin kokemisessa vaikuttavat muun muassa tausta, persoonallisuuspiirteet, osaaminen, työkokemus, elämäntilanne, psykologinen pääoma ja terveys. Nämä eivät ole pysyviä ominaisuuksia, vaan muuttuvat työuran aikana. Suurissa muutoksissa työntekijän kokonaisvaltainen hyvinvointi ja työkyky voivat olla uhattuna. (Työturvallisuuskeskus 2023d.) Yksilöiden väliset erot luovat tilanteita, jossa samassa ympäristössä ja samanlaisissa työtehtävissä työskentelevät ihmiset voivat reagoida eri tavoin samoihin asioihin (Tampereen yliopiston työhyvinvoinnin tutkimusryhmä 2023).

3.2 Tietotyöntekijän työhyvinvoinnin erityispiirteet

Mekaanisen tiedonkäsittelyn siirryttyä kasvavissa määrin tietokoneille ja ohjelmistoille tietotyöstä on tullut entistä enemmän luovaa ajattelua vaativaa (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2021, 67). Tämä on lisännyt kognitiivista ja psykososiaalista kuormitusta työelämässä. Näissä molemmissa yksilöstä riippuvat tekijät ovat keskeisessä roolissa estämässä ylikuormituksen syntymistä (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2021, 59).

Tietotyö vaatii paljon huomiokyvyiltä ja muistilta, ja on hyvin tietointensiivistä (Työturvallisuuskeskus 2023c). Lisäksi tietotyötä tekevältä vaaditaan oppimis- ja sopeutumiskykyä, paineensietokykyä, itsensä johtamista sekä ajanhallintataitoja. Jatkuva tietotulva, kiire, häiriöt ja uuden oppiminen kuormittavat tietotyöläisen tiedon käsittelyn toimintoja. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2021, 56–59; Työturvallisuuskeskus 2023c). Lyhytaikainen kuormitus ei ole vaarallista, mutta jatkuessaan voi altistaa muistivaikeuksille, mieliala- ja uniongelmiille sekä työuupumukselle (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2021, 57, 63).

Kiirettä ja kiireen tuntua työssä saatetaan pyrkiä estämään tehostamalla työtä tekemällä useaa asiaa yhtäaikaaisesti. Tietoverkkojen varassa tehty asiantuntijatyö mahdollistaa monitekemisen (eng. *multitasking*), joka voi luoda tunteen tehokkuudesta, mutta pidempiaikaisena toimintana se vähentää työn tehokkuutta ja tuottavuutta ja voi muuttua laaja-alaisemmaksi keskittymisen häiriöksi. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2021, 64–65; Aulankoski 2022, 59–61.) Työntekijän kokema vastuullisuus ja sitoutuminen työhönsä saattavat hämärtää työ- ja vapaa-ajan eroa pidentäen työpäiviä ja lisäten kuormitusta (Työturvallisuuskeskus 2023c).

Kognitiivista kuormitusta voidaan hallita ja ehkäistä hyvällä kognitiivisella ergonomialla. Työskentelytapojen ja työympäristön järjestämisellä sekä työn suunnittelulla voidaan parantaa tietotyön ergonomiaa ja siten edistää palautumista ja työhyvinvointia, jolloin työ on sujuvampaa, turvallisempaa ja tuottavampaa (Työturvallisuuskeskus 2023c). Huomioimalla aivojen luonnolliset ominaisuudet ja varmistamalla riittävä lepo ylläpidetään aivojen toimintakykyä myös intensiivisillä työjaksoilla (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2021, 61–65; Aulankoski 2022, 33).

Psyykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät ovat ihmiseen vaikuttavia työtehtävän, työjärjestelyjen, johtamisen, työyhteisön ja työympäristön ominaisuuksia ja piirteitä, joita on lueteltu kuvassa 5. Haitallisten kuormitustekijöiden ennaltaehkäiseminen, poistaminen ja vähentäminen ovat työnantajan vastuulla, mutta myös johtamisella ja työyhteisöllä on huomattava merkitys kuormituksen käsitelystä. Psykososiaalinen ylikuormitus voi ilmetä esimerkiksi muistivaikeuksina, käyttäytymisen muutoksina ja fyysisinä kipuina. Psykososiaalista kuormitusta voidaan hallita hyvällä johtamisella, toimi-

villa käytännöllä ja prosesseilla, työhyvinvoinnista huolehtimalla sekä toisiaan arvostamalla ja tukemalla. (Työturvallisuuskeskus 2023b.) Psykologisen turvallisuuden, eli sosiaalisten riskien ottamiselle turvallisen ilmapiirin, vahvistaminen lisää psykososiaalista hyvinvointia ja johtaa oppiviin, luoviin ja tuottaviin työyhteisöihin (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2021, 44).



Kuva 5. Psykologiset ja sosiaaliset kuormitustekijät, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin (Työturvallisuuskeskus 2023b).

3.3 Työtilan yhteys työhyvinvointiin

Monet työhyvinvoinnin osatekijät liittyvät toisiinsa ja ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Kuvaan 6 on koottu yhteen työnteon paikkaan ja tilaan liittyviä tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa työhyvinvointiin. Työympäristöä uudistaessa tai rakentaessa esimerkiksi tilasuunnittelussa ja sisustuksessa tehdyillä valinnoilla voidaan lisätä työtehokkuutta ja motivaatiota sekä edistää organisaation toimintaa ja tulosta (Halmeenmäki & Myrsky 2021, 10–11).

Työtilojen rakentamista ja järjestämistä ohjataan monilla laeilla ja säädöksillä. Näistä keskeisin on luvuissa 2.2 ja 3.1.1 käsitelty työturvallisuuslaki, jonka nojalla on annettu säädöksiä muun muassa näyttöpäätetyöstä ja melusta (Rauramo 2020, 10). Tilojen valaistuksesta ja lämpötilasta ei ole velvoittavia säädöksiä, mutta työsuojeluviranomainen on antanut suosituksia näihin liittyen (Rauramo 2020, 45–46). Työympäristön suunnittelulla voidaan vaikuttaa fyysiseen työympäristöön, mutta sen kokemiseen ja siten työhyvinvointiin vaikuttavat myös psykososiaaliset tekijät, joita on käsitelty edellä luvussa 3.2 (Rauramo 2020, 38).



Kuva 6. Valinnat työympäristöä suunniteltaessa ja toteuttaessa vaikuttavat niin yksilöön, yhteisöön kuin työntekoonkin (Halmeenmäki & Myrsky 2021, 10–14; Työterveyslaitos 2023c; Työturvallisuuskeskus 2023a).

Tietotyön työympäristö ei muodostu vain tilasta, vaan erityisesti työn ihmissuhteista (Aulankoski 2022, 23). Toimitilan suunnittelulla ja sisustamisella voidaan edistää yhteisöllisyyttä ja yhteistyötä luomalla spontaaneja kohtaamisen tiloja ja järjestämällä yhdessä tehtävälle työlle sopiva tilaa (Elsbach & Stigliani 2020, 15). Myös satunnaiset ja odottamattomat kohtaamiset voivat edistää tiedonkulkua, epämuodollista oppimista ja luovuutta työyhteisössä sekä lisätä ideoiden leviämistä organisaatiossa (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2021, 49–52).

Arkkitehtuurilla ja tilasuunnittelulla voidaan ehkäistä ylikuormittavia tekijöitä ympäristössä (Työterveyslaitos 2023c). Huoneakustisella suunnittelulla voidaan paitsi laskea äänitasoa ympäristössä, myös pienentää puheäänien erottuvuutta ja siten vähentää toisten työntekijöiden toiminnasta aiheutuvia häiriöitä ja konflikteja (Haapakangas 2020, 86). Fyysisiä kuormitustekijöitä voidaan ehkäistä valaistuksella, lämpötilalla, ilmastoinnilla sekä riittävällä työskentely- ja säilytystilalla (Ward & Parker 2020, 162).

3.4 Tietotyö monitilassa

Luvussa 2.1 esiteltiin 2000-luvun alusta lähtien toimistoissa yleistynyt monitilamalli. Vähentämällä työhuoneita ja lisäämällä toimintaperusteisia tiloja organisaation on mahdollista tehostaa tilankäyttöä ja laskea tilakustannuksia, joka johtaa myös ympäristövaikutuksiin kuten hiilijalanjäljen pienentämiseen (Kane 2020, 23, 83, 169). Monitiloilla voidaan myös madaltaa hierarkkisuutta, tehostaa työprosesseja ja lisätä vuorovaikutusta (Halmeenmäki & Myrsky 2021, 11). Teknologian paikkariippumattomaksi tekemä tietotyö soveltuu hyvin monitilatoimistoon, jossa työskentelypaikka valitaan

tehtäväperusteisesti, mutta samalla erityisesti vaativa ajattelutyö voi kärsiä monitilaympäristöstä (Ward & Parker 2020, 153–155).

Keskeisen haasteen monitilassa muodostaa keskeytysten hallinta. Yksilökohtaisella herkkyydellä ja työtavoilla on vaikutusta tarkkaavaisuuden ylläpitämiseen ja keskeytysherkkyyteen, mutta työympäristössä erityisesti toisten ihmisten tuottamat äänet vievät helposti huomion. (Aulankoski 2022, 60.) Ihmisistä johtuvia keskeytyksiä ja häiriöitä voidaan vähentää yhteisillä käytännöillä sekä yksityisyyttä luovalla tilasuunnittelulla, kuten sermeillä ja katsesuunnan ohjaamisella (Ward & Parker 2020, 162; Työterveyslaitos 2023a). Myös riittävä määrä keskittymistä vaativaan työhön sopivia tiloja on tärkeää (Haapakangas 2020, 86). Viestintävälineiden aiheuttamia keskeytyksiä voidaan vähentää yksilö- ja yhteisökohtaisten työtapojen määrittämisellä, mikä voi parantaa keskittymisen lisäksi työmuistin toimintaa (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta, 2021, 58–60).

Nimeämättömät työpisteet madaltavat hierarkiaa ja edistävät yhdenvertaisuutta (Halmeenmäki & Myrsky 2021, 11). Samalla ne voivat kuitenkin asettaa aikaisin heräävät työntekijät edullisempaan asemaan kuin myöhään heräävät ja henkilöt, joilla on huollettavia, mikä puolestaan voi johtaa tyytymättömyyteen ja konflikteihin (Ward & Parker 2020, 154). Yhteisessä käytössä olevat työpisteet lisäävät epävarmuutta sopivan työpisteen löytämisestä sekä lisäävät työpisteen etsimiseen ja työn aloittamiseen kuluvaa aikaa. Oman haasteensa tuo myös epävarmuus kollegojen paikantamisen toimistolla (Haapakangas 2020, 85). Näitä epävarmuustekijöitä voidaan vähentää nimetyillä työpisteillä tai sovituilla yksikön tai tiimin alueilla (Haapakangas 2020, 82, 85–86). Myös teknologiaa voidaan hyödyntää, kun kalentereihin tai pikaviestimien paikkatietoihin merkitään sijainti. Työpisteiden koettua sopivuutta voidaan puolestaan lisätä yhdenmukaistamalla työpisteissä käytettävien kalusteiden ja teknisten välineiden helppokäyttöisyyttä sekä ergonomisuutta (Haapakangas 2020, 86; Työterveyslaitos 2023c).

Annettaessa mahdollisuus vaihtaa työskentelytilaa omien tarpeiden tai työtehtävän mukaan lisää työntekijöiden vaikutusmahdollisuutta ja hallinnan tunnetta (Työterveyslaitos 2023c; Haapakangas 2020, 85). Suuri osa monitilasta on kuitenkin usein avointa tilaa, jossa suurin osa työpisteistä on lähtökohtaisesti samankaltaisia. Vaihtuva työpiste antaa rajallisesti mahdollisuuksia personoida tilaa, mikä voi heikentää autonomian tunnetta ja viihtyvyyttä hankaloittaen hallinnan tunteen muodostumista. (Ward & Parker 2020, 153–154.) Antamalla mahdollisuuksia vaikuttaa työympäristöön lisätään myös työntekijän kokemusta kuulluksi tulemisesta ja arvostuksesta (Työturvallisuuskeskus 2023b). Jos yksilöityjä työpisteitä ei voida järjestää eikä tila sovellu personointiin, viihtyvyyttä voidaan lisätä käyttämällä sisustuksessa ja tilasuunnittelussa luonnonomaisia elementtejä, jotka tehostavat keskittymistä, parantavat kokemusta ilmanlaadusta ja edistävät palautumista (Ward & Parker 2020, 151–152).

Monitilassa työskentelystä hyötyvät eniten työntekijät, joiden työ on monipuolista ja autonomista (Haapakangas 2020, 85). Myös vuorovaikutteinen työ soveltuu hyvin monitilatoimistoon, ja työyhteisön kohtaamista pidetäänkin yhtenä tärkeimmistä syistä tulla toimistolle tietotyön paikkariippumattomuuden lisääntyessä (Ward & Parker 2020, 159; Halmeenmäki & Myrsky 2021, 11).

3.5 Läsnä- ja etätöiden edut

Työnantajaorganisaatio vaikuttaa paljon siihen, mitä työn muotoja käytetään ja missä tilanteissa. Taulukkoon 1 on koottu läsnä toimitiloissa ja etänä tehtävän työn keskeisiä etuja yksilön, organisaation ja yhteiskunnan näkökulmasta. Hybridityössä yhdistyvät monet läsnä- ja etätöiden hyödyt (Työterveyslaitos 2023b).

Taulukko 1. Läsnä- ja etätöiden hyödyt yksilölle, organisaatiolle ja yhteiskunnalle (Työterveyslaitos 2023b; Choudhury 2021, 6–10; Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2021, 16–35; Campbell Quick 2021, 93; Pena-López, Rungo & Sánchez-Santos 2021, 108–110).

	Yksilö	Organisaatio ja työyhteisö	Yhteiskunta
Läsnätyö (toimisto)	Mahdollisuus arkiliikuntaan Raja työ- ja vapaa-ajan välillä Sosiaaliset kohtaamiset ja yhteisöllisyys Sosiaalisten roolien erottaminen Työhön suunnitellut kalusteet ja tilat Vaikuttaminen työhön	Hiljaisen tiedon välittäminen Innovoinnin sujuvoittaminen Luottamuksen vaaliminen Ryhmäkoheesio Tietoturvan valvominen Työnantajabrändi Työterveyden ja -hyvinvoinnin seuranta Yhteisöllisyys	Tulot vuokrista ja palveluista toimistojen lähellä ja työmatkoilla Välillinen työllisyyden lisääminen (rakennusala, ylläpito- ja huoltotoimet)
Etätö (koti)	Säästöt työmatkojen ajassa ja kuluissa Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen Työrauha Työtehon paraneminen Työtyytyväisyyden kasvu Työuran piteneminen Vapaus asuinpaikan valinnassa	Etu rekrytoinnissa Sairauspoissaolojen väheneminen Toimitilojen kustannussäästöt Työn tuottavuuden paraneminen Työurien piteneminen Ympäristövastuullisuuden parantaminen	Osatyökykyisten työllistymismahdollisuudet Pienempien paikkakuntien vetovoiman lisääntyminen Työmatkaliikenteen päästöjen väheneminen Työurien piteneminen

Myös tehtävä työ ja yksilölliset tekijät vaikuttavat sopivimpaan työmuotoon (Työterveyslaitos 2023b). Keskittymistä vaativissa, itsenäisissä työtehtävissä etätö on sopivin kotonaan parhaiten keskittyvälle ja työrauhaa tarvitsevalle (Aulankoski 2022, 60; Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta

2021, 64–65; Hälinen 30.8.2021). Vuorovaikutusta ja innovaatioita vaativat tehtävät hyötyvät työyhteisöstä, jonka välinen kommunikaatio on helpommin järjestettävissä toimistotiloissa läsnä (Ward & Parker 2020, 159). Spontaanien kohtaamisten järjestäminen etä- ja hybridityössä vaatii aktiivista toimintaa niin yksilöltä, yhteisöltä kuin organisaatioltakin eri tavalla kuin läsnätyössä (Britton 2021, 87).

4 Työ, työympäristöt ja työhyvinvointi sosiaali- ja terveysministeriössä

Sosiaali- ja terveysministeriö (STM) on yksi Suomen valtioneuvoston kahdestatoista ministeriöstä, ja sen vastuualueisiin kuuluu sosiaali- ja terveyspolitiikan suunnittelu, ohjaus ja toimeenpano (Valtioneuvosto 2023; Sosiaali- ja terveysministeriö 2023a). Ministeriössä oli pääministeri Sanna Marinin hallituksen aikana 2019–2023 kolme ministeriä omine vastuualueineen ja esikuntineen. Näistä pohjoismaisen yhteistyön ja tasa-arvoministeri Thomas Blomquistin toimialaan kuuluivat tasa-arvoasiat. Perhe- ja peruspalveluministeri Krista Kiurun vastuulle kuuluivat muun muassa sosiaalihuolto, terveyden edistäminen ja suojelu sekä potilasturvallisuus. Sosiaali- ja terveysministeri Hanna Sarkkisen toimialaan kuuluivat muun muassa erinäiset avustukset, vakuutukset ja tuet sekä lääkehuolto. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023b.)

STM:n ylin virkamies opinnäytetyön tekoaikana on kansliapäällikkö Veli-Mikko Niemi, jonka tehtäviin kuuluu vastata ministeriön toiminnasta ja ministeriön hallinnonalan johtamisesta. Ministeriössä on kuusi osastoa ja neljä erillisyyksikköä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023c.) Ministeriössä työskenteli vuonna 2022 483 henkilöä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023e, 72). Monet tukitoimet, kuten tietotekniikan hankinta ja hallinnointi, kiinteistönhuolto ja turvallisuuspalvelut, on ulkoistettu valtion omistamille tai yksityisille yrityksille.

4.1 Tietotyö ministeriössä

Ministeriöiden virkahenkilöiden työ on lähes poikkeuksetta tietotyötä sellaisena, kuin Aulankoski (2022, 7) sen määrittelee. Tietotyön määritelmää on käsitelty tämän työn luvussa 2. Sosiaali- ja terveysministeriön virkakunnan tehtävät sisältävät muun muassa

- lainvalmistelua ja -säättämistä
- lakien toimeenpanon seurantaa
- ministeriön vastuunalaisen hallinnon ohjaamista
- tutkimushankkeisiin osallistumista
- kansallista ja kansainvälistä yhteistyötä
- kansalaisten yhteydenottoihin vastaamista puhelimitse ja kirjallisesti
- tiedonhallintaa
- tietopyyntöihin vastaamista
- hallitusohjelman toteuttamista
- ministerien toimeksiantoihin vastaamista.

Työ on pääasiassa yksintyöskentelyä, mutta sitä tehdään usein epämuodollisemmissa tiimeissä.

Työhön kuuluu myös usean virkahenkilön välinen yhteistyö, johon usein osallistuu myös erinäisiä sidosryhmiä, kuten muita ministeriöitä, viranomaistahoja, ammatillisia ja kansalaisyhdistyksiä sekä kansainvälisiä toimijoita. Yhteistyötä tehdään sekä samanaikaisesti että asynkronisesti muun muassa verkkopohjaisissa työtiloissa. Erilaisten elektronisten alustojen ja järjestelmien käyttäminen ja tunteminen ovatkin tärkeitä virkatyössä, sillä suurin osa käsiteltyjä ja tuotettuja asiakirjoja ovat nykyään sähköisiä, poikkeuksena korkeiden turvallisuusluokkien aineistot (laki julkisen hallinnon tiedonhallinnasta 9.8.2019/906).

4.2 Etätyö ministeriössä ja valtioneuvostossa

Ennen Covid-19-pandemiaa koko valtioneuvostossa tehtiin vähän etätyötä. Tämä ilmeni opinnäytetyön aineistoa kerätessä ennen vuotta 2020 ministeriössä työskennelleiden virkahenkilöiden jakamista kokemuksista. Intranet Kampuksesta löytyvät ohjeet ja uutiset sekä työajanhallintajärjestelmä Kiekun rakenne, joka mahdollistaa etätyön anomisen samankaltaisella prosessilla kuin poisoloja, osoittavat tämän olleen valtioneuvoston laajuinen toimintatapa. Etätyö vaati erillistä sopimusta esihenkilön kanssa, ja havainnoidun keskustelun perusteella niitä tehtiin melko vähän.

Covid-19-pandemian alkaessa levitä Suomessa annettiin 4.3.2020 ensimmäinen koko valtioneuvoston laajuinen toimintaohje, jossa kehoitettiin varautumaan etätyön tekemiseen (Valtioneuvosto 4.3.2020). Elokuussa 2020 etätyötä suositeltiin pääasiallisena työskentelymuotona soveltuviin tehtäviin, ja etätyösuositusta jatkettiin helmikuun loppuun 2022, jonka jälkeen siitä luovuttiin vaiheittain (Sosiaali- ja terveysministeriö 31.8.2020; Kerkelä 23.2.2022). Vuosien 2020–2023 aikana annettiin kymmeniä muun muassa etätyötä, toimitilojen käyttöä ja matkustamista koskevia toimintaohjeita (Kerkelä 22.3.2023).

Helmikuussa 2022 annettua hybridityöohjetta päivitettiin saman vuoden syyskuussa siten, että ministeriön laajuisesti suositeltiin yhtä läsnä tehtävää työpäivää viikossa (Palin 26.9.2022). Tästä ja toimistotiloissa tehdyistä havainnoista voidaan päätellä monien virkahenkilöiden tehneen paljon etätyötä suosituksen päätyttyä.

Toimintatapojen yhtenäistämisen vahvistamiseksi valtioneuvoston kanslia antoi 27.6.2023 ohjeen työntekemisen muodoista ja kokouskäytännöistä, joka tuli voimaan 1.9.2023. Ohjeessa läsnä- ja etätyö ovat yhdenvertaisia työntekemisen muotoja, mutta pelkkää etätyötä ei voi tehdä ja etätyöstä on edelleen sovittava esihenkilön kanssa. Työn tekemisen muoto ja paikka valitaan työn luonteen mukaan.

4.3 Toimitilat muutoksessa

Valtion kiinteistöjen ja toimitilojen hallinnosta vastaava Senaatti-konserni hallinnoi noin yhdeksää-tuhatta rakennusta, joihin kuuluvat myös STM:n tilat Helsingissä ja Tampereella sekä ministeriön virkakunnan käyttämät väistötilat sisäministeriön toimitiloissa (Valtiovarainministeriö 6.10.2022). STM:n päärakennuksessa Meritullinkatu 8:ssa käynnistettiin 2020 toimitilauudistus, joka alkoi muuttamalla kaksi aluetta rakennuksessa kevään 2021 aikana monitiloiksi. Uudistukseen kuului päärakennuksen laajamittainen perusparannus. (Nylén-Karo 17.6.2020.) Toimitilauudistuksen taustalla vaikuttivat ministeriön maaliskuussa 2019 julkaisemat työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset, jossa esitettiin tavoitteena terveellinen ja turvallinen työ sen tekemuodosta riippumatta. Linjausten painopisteet tukevat STM:n strategiaa työolojen lisäksi työelämän murroksen tuomiin haasteisiin vastaamisessa ja toiminta- ja työkyvyn sekä työllistymiskyvyn edistämässä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019.)

STM:n päärakennuksen remontin oli tarkoitus alkaa maaliskuussa 2022 ja kestää vuoden loppuun, jonka aikana huomattava osa ministeriön työntekijöistä työskentelisi väistötiloissa sisäministeriön tiloissa (Nylén-Karo 21.9.2021). Remontin aloitus kuitenkin lykkääntyi usealla kuukaudella, ja perusparannus sekä tilojen kalustemuutosten tekeminen alkoivat syyskuussa 2022 (Nylén-Karo 23.6.2022). Remontin jälkeinen tilojen kalustus alkoi heinäkuussa 2023, ja tuolloin henkilöstön arviointiin voivan muuttaa Meritullinkatu 8:n tiloihin syys-lokakuussa 2023, jolloin kaikki STM:n Helsinkiin sijoittuvat yksiköt työskentelisivät samassa rakennuksessa yhtä lautakuntaa lukuun ottamatta (Nylén-Karo 28.6.2023).

Toimitilauudistuksessa päärakennuksessa luovutaan merkittävästä määrästä huonekonttoreita, ja moni huone muutetaan useamman hengen käytettäväksi projekti- tai pienryhmätilaksi. Monitilatoimistona eri käyttötarkoituksiin suunniteltuja työtiloja on yhdeksää eri tyyppiä, joiden lisäksi on eritelty poliittisen johdon ja virkamiesjohdon tilat sekä turva-alue salassa pidettävän aineiston käsitteilyyn, jotka noudattavat omia käyttötapojaan. Vuorovaikutusvyöhykkeillä, projektihuoneissa, monikäyttöhuoneissa ja neuvottelutiloissa voi työskennellä yhdessä, kun taas yksilötyön ja hiljaisen työn tilat ovat nimensä mukaisesti tarkoitettu enemmän keskittymistä vaativaan yksin tehtävään työhön. Pistäytymistilat ovat lyhytkestoisille luottamuksellisille keskusteluille, puheluille ja verkkoneuvottelulle tarkoitettuja tiloja, kun taas verkkoneuvottelutiloissa eri kokouksiin osallistujat voivat olla yhdessä tilassa. Kokouskeskuksessa on mahdollista järjestää myös valtioneuvoston ulkopuolisten sidosryhmien edustajien kanssa kokouksia läsnä tai hybridinä. Henkilöstötiloja on pukeutumis- ja säilytystilojen lisäksi kahdenlaisia: taukotiloja kahvi- ja lounastauoille sekä hyvinvointitila, joka mahdollistaa rentoutumisen ja virkistytymisen (Nylén-Karo 28.6.2023; Senaatti 2023).

Valtioneuvoston laajuisesti on ryhdytty toteuttamaan toimitila- ja kiinteistöstrategioita, joista annettiin periaatepäätös joulukuussa 2021. Toimitilastrategiassa nostetaan esiin palvelu- ja toimitilaverkon uudistaminen, jossa niin valtion kuin kuntienkin julkisen hallinnon palveluja ja toimijoita keskitetään yhteisiin tiloihin. Uudistus koskee erityisesti kansalaisrajapinnassa olevia toimijoita, kuten aluehallintovirastoja, poliisin lupahallintoa, verohallintoa sekä työ- ja elinkeinotoimistoja (Valtiovarainministeriö 2021, 1). Strategialla pyritään myös käytettävien tilojen muunneltavuuden lisäämiseen ja toimistotilojen yhteiskäyttöön. Uudet ja uudistettavat toimistotilat ovat pääasiassa monitilaympäristöä, jotka pyritään ottamaan yhteiskäyttöön mahdollisimman laajasti. Tavoitteena on, että 25 prosenttia valtion työntekijöistä työskentelisi yhteiskäyttöisissä tiloissa vuoteen 2030 mennessä. (Valtiovarainministeriö 2021, 2–3.)

4.4 Henkilöstön osallistaminen muutoshankkeeseen

Henkilöstölle annettiin mahdollisuuksia vaikuttaa STM:n tilamuutoshankkeen suunnitteluun hankkeen alusta asti. Joulukuussa 2020 STM:n henkilöstön ajatuksia toimitilojen tulevaisuudesta kartoitettiin kyselyllä, johon vastasi 126 henkilöä. Vastauksissa nostettiin esiin muun muassa huolta lyhyt- ja pitkäkestoiseen työhön sopivien työtilojen määrästä ja varaamisesta sekä yhteisöllisyydestä ja tiedonkulusta monipaikkaisen työn lisääntyessä. Suurimmiksi syiksi toimistolle saapumisen syistä tulevaisuudessa mainittiin yhteenkuuluvuuden tunne ja läsnäkokoukset. (Nylén-Karo 25.1.2021.) Keväällä 2021 järjestettiin työpajoja, joissa käsiteltiin tilamuutoksen jälkeisten työympäristöjen toimintatapoja eli niin kutsuttuja pelisääntöjä (Nylén-Karo 22.4.2021). Työpajojen perusteella alkuperäisen kahden kerroksen monitilavaihtoehdon lisäksi suunniteltiin henkilöstön suosion saanut tilaratkaisu, jossa monitilaa ja huonekonttoria yhdistetään kolmessa kerroksessa. STM:n virkamiesjohto linjasi henkilöstön tarpeista ja toiveista nousseen yhdistelmävaihtoehdon olevan parempi, mutta valtioneuvoston kanslia päätti toteuttaa kahden kerroksen muutoksen monitilaksi (Nylén-Karo 1.6.2021; 23.6.2021). Uudenlaisessa tilassa Meritullinkadulla toimimisen tueksi käsiteltiin aiemman remontin alla luotuja pelisääntöjä kahdessa työpajassa.

Ensimmäisessä työpajassa 30.8.2022 keskustelun pohjaksi esiteltiin tilankäytön ja vyöhykkeiden suunnitelmien lisäksi esimerkki opetus- ja kulttuuriministeriön monitilasta. Tilaisuutta järjestäessä vasta kaksi ensimmäisessä väistömuutossa siirtynyttä osastoa olivat siirtyneet. Työpajassa oli vilkasta keskustelua muun muassa toisaalla kerättyjen hyvien käytänteiden siirrettävyydestä ministeriöiden välillä, ohjeiden joustamattomuuden luomista potentiaalisista konflikteista, vuorovaikutusvyöhykkeellä sallitusta äänenvoimakkuudesta ja tilojen äänieristyksestä, sekä pistäytymis- ja vetäytymistilan riittämisestä. Lähimpien työtovereiden löytämisestä ja eri työtilojen välillä siirtymisestä esitettiin huolta. Työpajan jälkeen tilaisuudessa käytetylle Howspace-verkkoalustalle jätetyssä

kommentissa esitettiin kysymys työpajoissa esitettyjen mielipiteiden ja keskustelun todellisista vaikutuksista tuleviin tiloihin ja niissä toimimiseen, ja toivottiin tulevissa työpajoissa kerrottavan selkeästi, mihin asioihin henkilöstö pystyy vaikuttamaan ja mitkä asiat ovat jo päätettyjä. (STM Työympäristöryhmä 30.8.2023.)

25.5.2023 järjestetyn toisen pelisääntötyöpajan aikaan suurin osa henkilöstöstä oli työskennellyt ainakin jonkin aikaa väistötilojen monitilassa, ja osallistujilla oli kokemuksia monitilassa toimimisesta. Työpajan aluksi kerrattiin muutoshankkeen suunnitelmia, jonka jälkeen siirryttiin keskustelemaan luonnostelluista vyöhykkeistä ja toimintatapojen tueksi laadittavaa opasta. Erityisen vilkkaasti keskusteltiin yksikköjen ja osastojen sijoittumisesta. Monitilan periaatteiden mukaisesti nimettyjä työpisteitä ei ole, mutta moni osallistuja toivoi vähintään osastoittain tai yksiköittäin sijoittumista kommunikaation sujuvoittamiseksi ja yhteisöllisyyden rakentamiseksi. (STM Työympäristöryhmä 30.8.2023.)

Remontin lähestyessä loppuaan henkilöstölle annettiin mahdollisuus vaikuttaa myös uusien tilojen nimityksiin helmi-maaliskuussa 2023 sekä osaan tiloihin tulevista taideteoksista tammikuussa 2023. Taideäänestykseen osallistui 213 virkahenkilöä. Äänestykseen valitut kahdeksantoista teosta herättivät keskustelua kyselyn toteuttamiseen käytetyn alustan kommentoinnissa sekä kahvipöydässä toimistolla. Nimityksistä keskusteltiin yhteensä 65 kommentilla, ja uusien tilojen nimeämisessä päädyttiin ministeriön toimialan sanastoon, jonka mukaisia ehdotuksiakin esitettiin jonkin verran (Nylén-Karo 28.6.2023).

4.5 Työhyvinvoinnin edistäminen

Sosiaali- ja terveystieteiden strategiassa työhyvinvoinnilla ja sen edistämällä on keskeinen rooli (Perttula 26.6.2023). Työhyvinvointi on myös nostettu esiin keskeisessä roolissa STM:n päivitettyssä henkilöstöstrategiassa Yhdessä paremmin – Henkilöstöstrategia 2023–2028. Työhyvinvointiin kiinteästi liittyvä työsuojelu on STM:n Työ- ja tasa-arvo-osaston toimialaa, ja osasto käsittelee myös työhyvinvointia koskevia asioita (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023d). Ministeriö tarjoaa henkilöstölleen monipuolisia työhyvinvointia edistäviä ja ylläpitäviä palveluita, joista monet ovat koko valtioneuvoston käytössä olevia ostopalveluja ja etuja, kuten

- laaja työterveyshuolto
- vuosittainen liikunta- ja kulttuurietu
- kuntosalit valtioneuvoston kiinteistöissä
- hierontapalveluiden tuki
- osastokohtainen, vuosittainen kulttuurituki.

STM:ssä käytetään myös varhaisen tuen toimintamallia, jonka tavoitteena on puuttua ennakoivasti työntekoon, työssä jaksamiseen ja työkykyyn vaikuttaviin haasteisiin lähiesihenkilön ja työntekijän välisillä keskusteluilla (Oranen 28.3.2023). Henkilöstön jaksamisesta ja yhteisöllisyydestä pyritään huolehtimaan lisäksi ministeriön rahoittamilla yhteisillä kahvi- ja teehankinnoilla (Perttula 27.4.2023). Yhteisiä kahvihankintoja pilotoitiin syksystä 2022 kevääseen 2023, jonka jälkeen käytäntö vakiinnutettiin toistaiseksi.

5 Työtilat ja työhyvinvointi -kysely

Osana opinnäytetyötä tehtiin kysely (liite 1) erään sosiaali- ja terveysministeriön osaston työntekijöille syyskuussa 2022. Osaston kaksi yksikköä olivat tuolloin juuri muuttaneet väistötiloihin sisäministeriön rakennukseen. Tutkittava osasto perustettiin vuoden 2020 kesäkuussa. Osastolla toimii kolme yksikköä: A ja B, jotka siirtyivät Meritullinkatu 8:sta Kirkkokatu 12:een, sekä eri toimitiloihin sijoitettu C. Lisäksi osastopäällikön tukena työskentelee kaksi henkilöä. Osastolla työskenteli kyselyn vastausaikana 57 henkeä.

5.1 Kyselyn suunnittelu

Kyselyn tavoitteena oli kartoittaa osaston henkilöstön kokemuksia aiemmista työtiloistaan ja odo- tuksistaan uudenaikaisessa tilassa työskentelemisestä. Kyselyajankohtana työntekijät olivat työskennelleet alle kuukauden monitilatoimistossa, joka poikkeaa Helsingin päärakennuksessa olleista ti- loista, jotka olivat pääasiassa osastojen ja yksiköiden mukaan sijoittuneita henkilökohtaisia ja jaet- tuja työhuoneita. Huomattava osa sosiaali- ja terveysministeriön omista tiloista olisi vastaavanlaista monitilaa remontin jälkeen, kuten luvussa 4.3 on kerrottu.

Työmuotojen ja työn paikkojen lisäksi haluttiin selvittää työhyvinvoinnille merkittäviä tekijöitä ja nii- den ilmenemistä virkahenkilöiden arjessa. Kuten luvussa 3.3 esitettiin, työhyvinvointi on laaja-alai- nen kokonaisuus, vaikka sitä tarkasteltaisiinkin vain tilaan liittyvien tekijöiden kannalta. Kysymyksiä rajattiin siten, että työhyvinvointia lähestyttiin pääasiassa kolmen muuttoa edeltäneen keskustelun aikana eniten esiintyneen huolenaiheen kautta: työajan hallinta, saatu tuki ja yhteisöllisyys.

Työajan hallinnasta ja erityisesti kertyneistä saldoista oli kesällä 2022 paljon keskustelua STM:ssä, sillä huhtikuussa 2022 tehdyssä työsuojelutarkastuksessa kiinnitettiin huomiota liukuvan työajan sovituisuudesta reunaehdoista poikkeamiseen ja annettiin toimintaohje asiasta (Etelä-Suomen aluehallin- tavirasto 2022, 5). Ministeriössä on käytössä liukuva työaika, joka mahdollistaa töiden aloittamisen ja päättämisen ajan vaihtelun työtehtävien ja tietyssä määrin henkilökohtaisten mieltymysten mu- kaan. Ylityötä ei kannusteta tekemään ilman poikkeustapauksissa myönnettävää ylityömääräystä. Mahdollisia kertyneitä työtunteja on mahdollista pitää liukuman puitteissa tai erikseen sovittavina vapaapäivinä valtion virkaehtosopimuksen mukaisesti. (Kumpulainen 17.1.2023.)

Esihenkilöltä saatu tuki on työn menestyksekkään suorittamisen lisäksi tärkeää työhyvinvoinnille, ja puutteellinen tuki saattaa lisätä psykososiaalista ylikuormitusta merkittävästi. Työtehtäviin suoraan liittyvän tuen lisäksi esihenkilö voi tukea työntekijöitä emotionaalisesti ja sosiaalisesti, lieventäen muita mahdollisia kuormitustekijöitä. (McIlroy, Parker & McKimmie 202, 72–73.) Samoin työyhteisöltä saatu tuki voi edistää työntekoa ja työhyvinvoinnin kokemusta, kun sen puute puolestaan voi

heikentää näitä (Työturvallisuuskeskus 2023b). Saatu tuki voi vaikuttaa myös yksilön kokemukseen yhteisöllisyydestä työpaikallaan (Bodin Danielsson 2020, 43–44).

Kolmantena näkökulmana työn tekemisen paikan ja työhyvinvoinnin yhteydestä oli yhteisöllisyys. Organisaation ja työyhteisön jäsenelleen tarjoama tuki on työhyvinvointia lisäävä tekijä (Tampereen yliopiston työhyvinvoinnin tutkimusryhmä 2023). Lisääntyneen etä- ja hybridityön aikana sosiaalinen kanssakäyminen on merkittävä syy toimitiloihin tulemiselle (Halmeenmäki & Myrsky 2021, 11).

Kysely tehtiin Webropol-työkalulla. Webropol oli osaston henkilöstölle tuttu, ja sen valinnalla pyrittiin madaltamaan vastauskynnystä. Kysymyksenasettelussa pyrittiin selkeyteen ja ymmärrettävyyteen, jotta kyselyyn vastaaminen olisi mahdollisimman vaivatonta. Kysely lähetettiin sähköpostilla koko osastolle. Kyselyn laatimisaikana elokuussa 2022 suunniteltiin jatkokyselyä, jossa selvitetäisiin osaston henkilöstön kokemuksia ja mielipiteitä monitilasta muutaman kuukauden käytön jälkeen. Toista kyselyä ei kuitenkaan tehty.

5.2 Kyselyn esittely

Kyselyn sisältö voidaan jakaa neljään osaan: esittely ja taustatiedot, etä- ja läsnätyö ja työn tekemisen tilat, työhyvinvointi sekä suostumus tietojen käyttöön.

Ensimmäisessä osassa esiteltiin kyselyn ja sillä kerättyjen tietojen käyttötarkoitus. Taustatietona vastaajien sijoittumista osaston yksiköihin selvitettiin kysymyksellä ”1. Mihin yksikköön kuulut?”. Tällä haluttiin selvittää mahdollisia yksikkökohtaisia eroja.

Toisessa osassa kartoitettiin kohderyhmän aiempaa etätyökäyttäytymistä sekä suhtautumista erilaisiin työnteon paikkoihin. Kysymyksillä ”2. Kuinka usein arvioisit tehneesi etätöitä ennen Covid-19-pandemiaa ja etätyösuositusta 17.3.2020?” ja ”3. Kuinka usein arvioisit tehneesi etätöitä etätyösuosituksen päätyttyä 1.3.2022?” selvitettiin, miten Covid-19-pandemia vaikutti vastaajien etätyön määrään. Etätyön määrä erityisesti valtiolla työskentelevien keskuudessa kasvoi vuoden 2020 aikana, ja kysymysten tavoitteena oli selvittää tätä trendiä tutkitussa osastossa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, 80).

Mieltymystä eri työnteon paikkoihin läsnä- ja etätyössä kysyttiin kolmessa kysymyksessä: ”4. Kuinka paljon pidät töiden tekemisestä omassa tai korkeintaan kahden hengen kanssa jaetussa käytössä olevassa työhuoneessa läsnätyössä?”, ”5. Kuinka paljon pidät töiden tekemisestä jaetussa tilassa (esim. monitilatoimisto, yli kolmen hengen työhuone?” ja ”6. Kuinka paljon pidät töiden tekemisestä etänä?”.

Etätöissä käytössä oleva työtilaa kartoitettiin kysymyksessä ”7. Onko sinulla mahdollisuus kotona tai muussa vastaavassa paikassa omaan työpisteeseen (eli et tee töitä paikassa, joka on pääasiallisesti muussa käytössä, esim. keittiön ruokapöytä)?”. Lisäksi vastaajia pyydettiin arvioimaan ministeriön aiemmin tarjoamien tilojen koettua soveltuvuutta työntekoon kysymyksessä ”8. Kuinka hyvin ministeriön toimistotilat ennen 5.9.2022 ovat oman kokemuksesi mukaan tukeneet työntekoasi?”.

Kysymyksessä ”9. Kuinka hyvin arvioisit osaavasi käyttää työssäsi yleisimmin tarvitsemiasi työvälineitä, laitteita ja ohjelmistoja?” kartoitettiin vastaajien teknisen osaamisen tasoa tarvittavien työvälineiden käytössä. Tämä voi olla merkityksellinen osa työhyvinvoinnin muodostumista työssä, jota tehdään pääasiassa elektronisilla työvälineillä (Tarafdar & Stich 2021, 162–163).

Väistömuuttoa edeltäneessä keskustelussa esitettiin huolta monitilatoimiston aiheuttamasta siirtymiseen ja työpisteen valmiiksi laittamiseen kuluvesta ajasta. Haapakangas kertoo katsauksessaan (2020, 85) pitkien siirtymisaikojen olevan yksi työhyvinvointia heikentävä tekijä. Tämän pohjalta selvitettiin ajankäyttöä työn aloittamiseen kysymyksillä ”10. Arvioi, kuinka kauan sinulla keskimäärin menee aikaa asettua valmiiksi tekemään töitä, kun et tee etätöitä. Tämä tarkoittaa aikaa työskentelypaikalle saapumisesta työntöön aloittamiseen pöydän tai työpisteen ääressä.” ja ”11. Arvioi, kuinka kauan sinulla keskimäärin menee aikaa asettua valmiiksi tekemään töitä, kun teet etätöitä. Tämä tarkoittaa aikaa päätöksestä aloittaa työntöön aloittamiseen pöydän tai työpisteen ääressä.”.

Toisen osan lopuksi annettiin mahdollisuus vapaaehtoiseen kommentointiin kysymyksessä ”12. Voit halutessasi kertoa vapaasti odotuksistasi Kirkkokatu 12 väistötiloihin siirtymisen vaikutuksista työskentelytapoihisi, mikäli muutto koskee sinua:”, mikä mahdollisti kyselyn ulkopuolelle jääneiden aiheiden esiin nostamisen.

Kyselyn kolmannessa osassa keskityttiin työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin, jotka ovat yhteydessä työntöön paikkaan tai muotoon. Aluksi taustoitukseksi kysyttiin ”13. Kuinka pitkään olet työskennellyt STM:ssä?”. Työssäoloaika voi vaikuttaa muun muassa prosessien tuntemiseen, tuensaamiseen ja antamiseen sekä yhteisöllisyyden kokemukseen (Työturvallisuuskeskus 2023e). Vastausaikana Covid-19-pandemian aikaisesta etätösuosituksesta oli luovuttu, ja osaston toimitua vuodesta 2020 alkaen uudemmilla työntekijöillä kokemus työstä ja työhyvinvoinnista voi olla erilainen kuin pidempään ministeriössä työskennelleillä. Työhyvinvoinnin kokemus on voinut pandemian aikana ja jälkeen muuttua myös pidempään ministeriössä työskennelleillä vastaajilla, mutta työhyvinvoinnin kokemuksen muutosta ei tutkittu tässä yhteydessä.

Lisäksi kartoitettiin vastaajien mieltymystä omaan työhönsä kysymyksessä ”14. Pidätkö työstäsi?”. Mieltymys työhön on yksi työhyvinvoinnin ilmentymä, joka voi esiintyä esimerkiksi työn imuna, tyytyväisyytenä, motivoitumisena ja sitoutumisena työhön ja työpaikkaan (Tampereen yliopiston työhyvinvoinnin tutkimusryhmä 2023).

Kokemusta esihenkilöltä ja työyhteisöltä saadun tuen riittävydestä selvitettiin kysymyksissä ”15. Koetko saavasi tarvitsemasi tuen esihenkilöltäsi työskentelypaikastasi riippumatta?” ja ”16. Koetko saavasi tarvitsemasi tuen työyhteisöltäsi työskentelypaikastasi riippumatta?”. Kysymyksessä huomioitiin myös erot saatuun tukeen läsnä- ja etätyössä.

Kysymyksessä ”17. Koetko pystyväsi keskittymään keskittymistä vaativiin työtehtäviin yhtä hyvin etänä ja läsnä?” kartoitettiin, onko työn tekemisellä läsnä tai etänä merkitystä keskittymisen kannalta. Ministeriön virkahenkilöiden työhön sisältyy pitkäaikaista keskittymistä ja kompleksista ajattelua vaativia tehtäviä, jolloin keskeytymätön tarkkaavaisuus on hyväksi työn edistymiselle.

Seuraavissa kolmessa kysymyksessä kartoitettiin kohderyhmän kokemusta työnsä tekemisestä suunnittelemansa ajan puitteissa. Kysymyksissä ”18. Pystytkö keskimäärin lopettamaan työt suunnittelemanasi aikana läsnätoisissa?” ja ”19. Pystytkö keskimäärin lopettamaan työt suunnittelemanasi aikana etätoisissa?” selvitettiin vastaajien kokemuksia aiotuissa työajoissa pitäytymisestä. Lisäksi kysyttiin ”20. Pystytkö tavallisesti tekemään työsi työajan puitteissa ja tasaamaan mahdollisen saldokertymän omasta mielestäsi sopivan ajan kuluessa?”.

Kokemuksia yhteisöllisyydestä lähimpien työtovereiden kanssa selvitettiin kysymyksellä ”21. Kuinka usein vietät kahvi- tai lounastauon työyhteisösi muiden jäsenten kanssa?”. Yhteisöllisyys on hyvin laaja-alainen kokemus, josta yhteiset tauot nostettiin kyselyyn helposti käsiteltävänä esimerkkinä. Vastaajat saivat kertoa vapaamuotoisesti kyselyn teemaan kuuluvista ajatuksistaan vastauksissaan kysymykseen ”22. Onko jotain muuta, mitä haluat kertoa työhyvinvointiisi vaikuttavista asioista?”. Kysymys 22 oli vapaaehtoisesti vastattava.

Neljännän osan ainoassa kysymyksessä varmistettiin vastaajien lupa käyttää heidän antamia tietoja opinnäytetyössä.

5.3 Kyselyn vastaukset

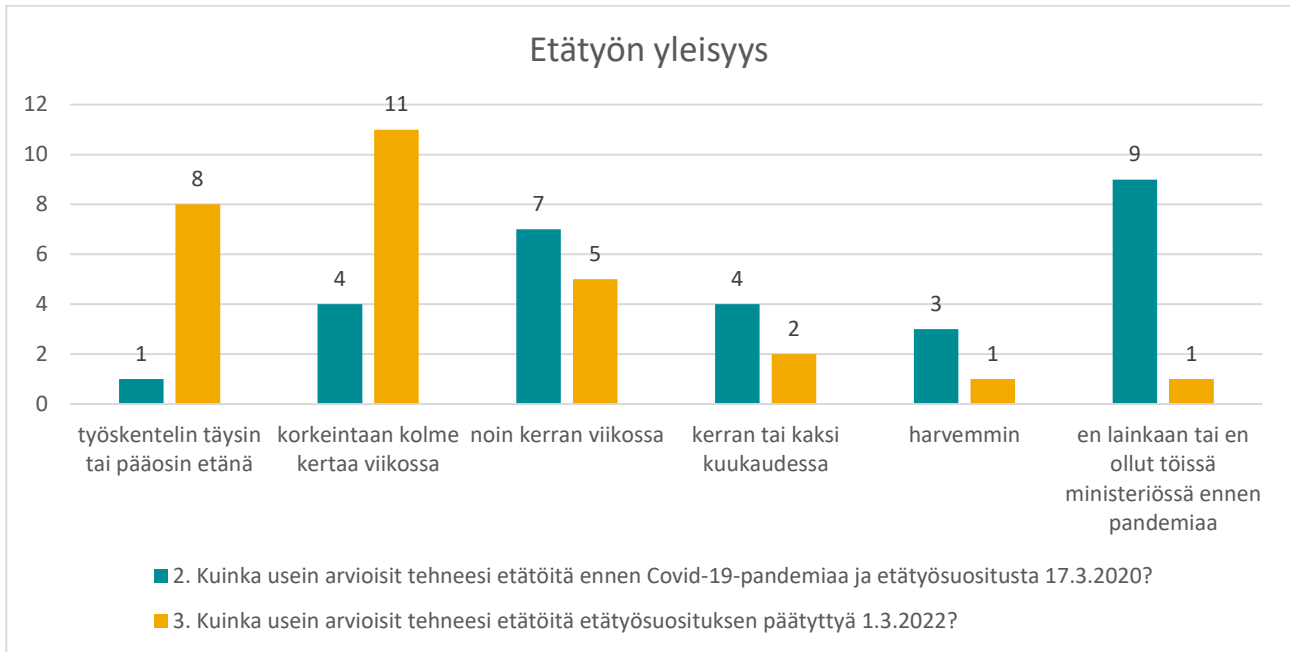
Saatekirjeessä arvioitiin kyselyn tekemisen kestävän 5–15 minuuttia, joka vastausaikojen tarkastelun perusteella oli paikkansapitävä arvio. Vastausajan keskiarvo oli 8,5 minuuttia ja mediaani 5 minuuttia. Vastaajista kaksi käytti yli 30 minuuttia vastaamiseen.

Kyselyn aluksi kartoitettiin vastaajien sijoittumista osaston yksiköihin. Kyselyyn vastasi 28 henkilöä, joista 13 työskenteli A-yksikössä, 13 B-yksikössä ja kaksi osaston yhteisissä palveluissa. C-yksiköstä ei vastannut yksikään henkilö. Yksi syy tälle voi olla, ettei väistömuutto koskenut heitä, eivätkä he siten mahdollisesti kokeneet kyselyn koskevan itseään. Yhteensä 49 prosenttia osaston työntekijöistä vastasi vähintään kyselyn pakollisiin kysymyksiin.

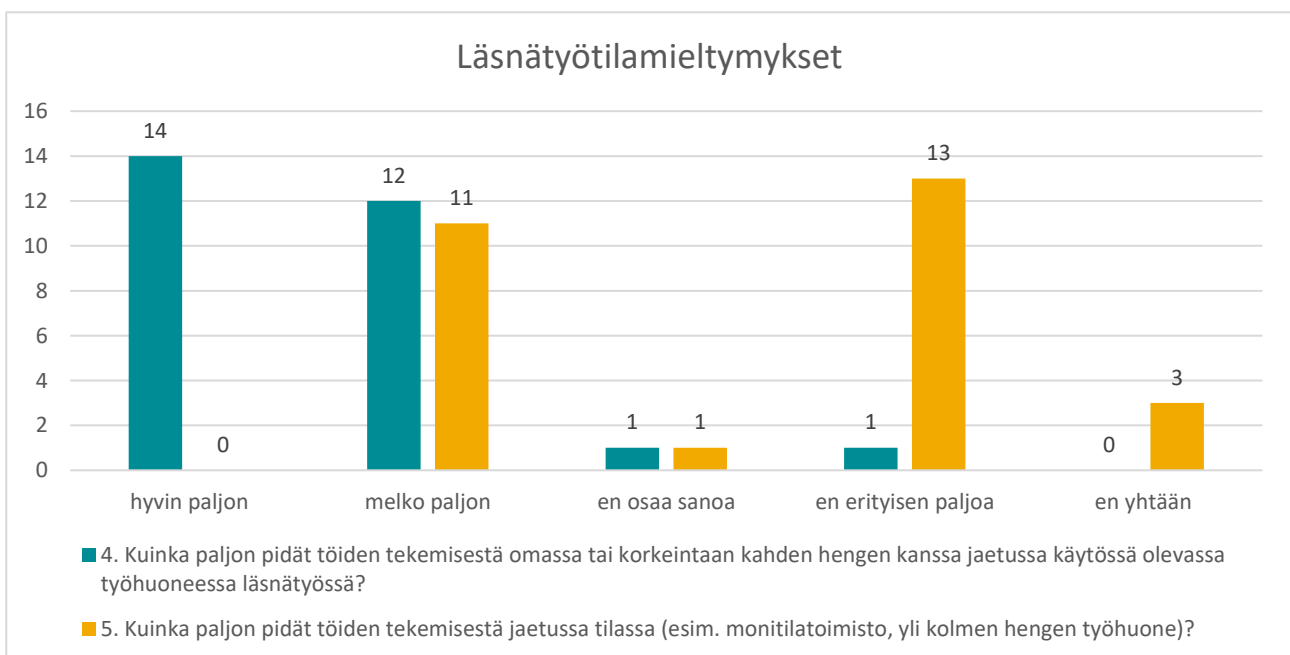
5.3.1 Etä- ja läsnätyö ja työn tekemisen tilat

Kyselyn ensimmäinen osa selvitti kohderyhmän aiempaa etätyökäyttäytymistä sekä suhtautumista erilaisiin työtiloihin. Etätyöntekoa ennen etätyösuositusta ja sen jälkeen koskevien kysymysten 2 ja 3 vastauksissa voidaan huomata, että etätyön yleisyys on lisääntynyt merkittävästi pandemian jälkeen (kuva 7). Vastaajista yli puolet olivat tehneet harvemmin kuin kerran viikossa tai eivät lainkaan etätöitä ennen ministeriössä käyttöön otettua etätyösuositusta 27.3.2020, tai eivät olleet töissä ministeriössä ennen sitä. Etätyösuosituksen päätyttyä 1.3.2022 etätyötä harvemmin kuin kerran viikossa vastasi tekevänsä vain neljä vastaajaa. Kahdeksan vastaajaa kertoi jatkaneensa työskentelyä täysin tai pääosin etänä ja yksitoista korkeintaan kolme kertaa viikossa. Tähän voivat vaikuttaa organisaation, esihenkilön, työyhteisön ja työntekijän itsensä suhtautumistavan muuttuminen sekä kokemukset etätyön onnistumisesta. Vastaukset olivat linjassa sekä kansallisen että valtion työntekijöiden etätyön lisääntymisen kanssa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, 69; Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, 80).

Kysymyksissä 4 ja 5 selvitettiin vastaajien suhtautumista erilaisiin ministeriön tarjoamiin työtiloihin. Vastauksista voidaan huomata jakautumista mielipiteissä (kuva 8). Miltei puolet vastaajista piti eniten työskentelystä omassa tai kahden hengen huoneessa, kun taas yksikään vastaajista ei pitänyt hyvin paljota jaetussa tilassa työskentelemisestä. Melko paljon omassa tai kahden hengen työhuoneessa työskentelemisestä piti 12 vastaajaa. Jaetussa työtilassa työskentelyn mielekkyyttä kartoitettavan kysymyksen vastauksissa painottui hieman negatiivinen suhtautuminen. Yli puolet vastanneista eivät pitäneet erityisen paljota tai yhtään jaetussa tilassa työskentelemisestä, kun yksitoista vastaajaa pitivät siitä melko paljon. Selityksenä vastaajien vastahakoisuudelle monitilaa kohtaan voi olla tottumus omaan työtilaan ja omakohtaisen kokemuksen puute. Epämuodollisissa keskusteluissa ennen väistömuuttoa korostui huoli oman työtilan menettämisestä sekä uuteen ympäristöön ja toimintatapoihin tottumisessa. Suurin osa osaston virkahenkilöistä oli työskennellyt pääasiassa yhden tai kahden hengen huoneissa suurimman osan uraansa ministeriössä.

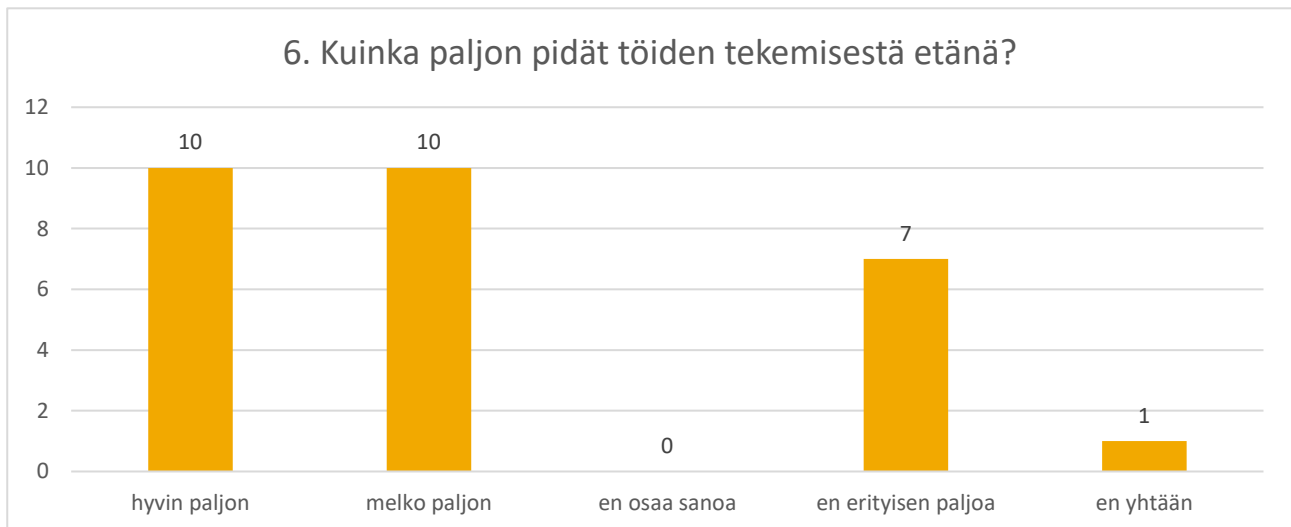


Kuva 7. Kysymysten ”2. Kuinka usein arvioisit tehneesi etätöitä ennen Covid-19-pandemiaa ja etätyösuositusta 17.3.2020?” ja ”3. Kuinka usein arvioisit tehneesi etätöitä etätyösuosituksen päättyttyä 1.3.2022?” vastausten jakautuminen.



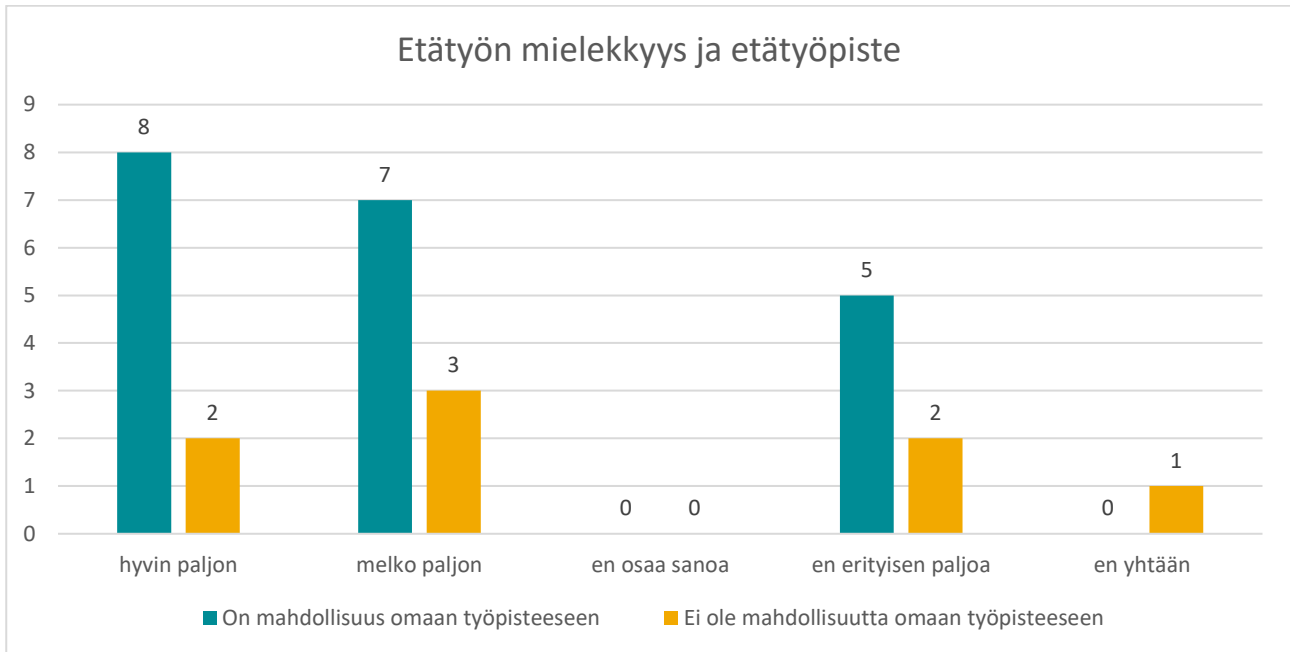
Kuva 8. Kysymysten ”4. Kuinka paljon pidät töiden tekemisestä omassa tai korkeintaan kahden hengen kanssa jaetussa käytössä olevassa työhuoneessa läsnätyössä?” ja ”5. Kuinka paljon pidät töiden tekemisestä jaetussa tilassa (esim. monitilatoimisto, yli kolmen hengen työhuone)?” vastausten jakautuminen.

Kuudenteen kysymykseen vastanneista etätyöstä piti hyvin tai melko paljon vastaajista yhteensä 20 ja ei erityisen paljoa tai yhtään yhteensä kahdeksan. Mieltymys tai sen puute etätyöhön vaikuttaa olevan vastaajille selvää, sillä yksikään vastaajista ei valinnut vaihtoehto ”en osaa sanoa”, toisin kuin kahteen edelliseen kysymykseen (kuva 8 ja kuva 9). Etätyöstä pitämisestä kertoo myös se, että moni vastaaja on tehnyt usein etätyötä myös vapaaehtoisesti etätyösuosituksen päätyttyä, kuten kysymyksistä 2 ja 3 käy selville ja toimistolla voi havainnoida. Voidaan kuitenkin huomata, että kahdeksan vastaajaa koki etätyön itselleen vähemmän mieluisaksi työmuodoksi.



Kuva 9. Kysymyksen ”6. Kuinka paljon pidät töiden tekemisestä etänä?” vastausten jakautuminen.

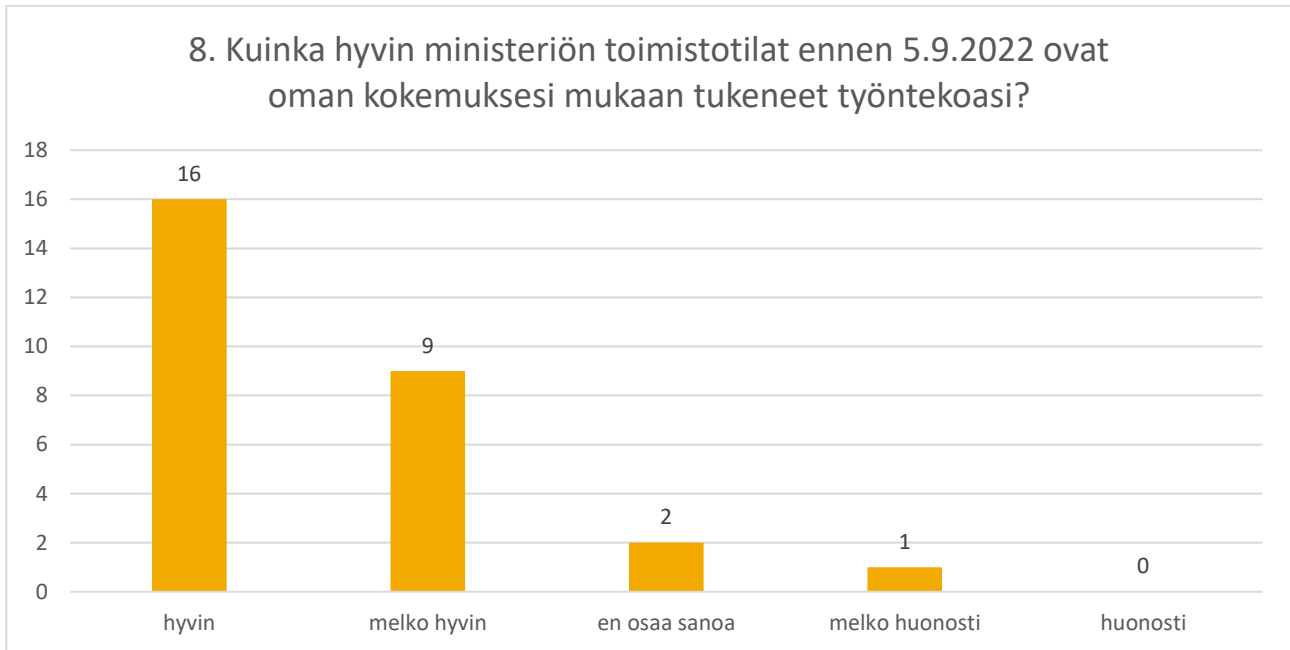
Yksi merkittävä tekijä etätyön mielekkyydelle voi olla etätyössä käytössä oleva työtila, jota kartoitettiin kyselyn seitsemännessä kysymyksessä. Kuvassa 10 kuvataan sen vastauksia peilattuna etätyöstä pitämiseen. Vastaajista 20 kertoi heillä olevan käytössään oma työpiste, ja heistä 15 kertoi pitävänsä etätyön tekemisestä hyvin tai melko paljon. Työpisteen omistajista viisi ei pitänyt erityisen paljoa etätyöstä. Vastaajien, joilla ei ollut etätyölle omistettua tilaa, mieltymys etätyöhön oli hieman matalampaa, mutta pääosin positiivista. Hyvin tai melko paljon etätyöstä pitivät etätyöpis- teettömistä viisi, kun kolme heistä eivät pitäneet erityisen paljoa tai yhtään etätyöstä.



Kuva 10. Kysymyksen ”6. Kuinka paljon pidät töiden tekemisestä etänä?” vastausten jakautuminen kysymyksen ”7. Onko sinulla mahdollisuus kotona tai muussa vastaavassa paikassa omaan työpisteeseen?” vastausten perusteella..

Etätyöpiste tai sen puuttuminen eivät vaikuta olevan merkittävä tekijä etätyön jatkamiseen etätyösuositusten päätyttyä. Vastaajista, joilla on tällainen tila, 17 teki vähintään kerran viikossa etätyötä, suurin osa korkeintaan kolme viikossa. Vailla etätyölle omistettua tilaa olevista vastaajista vastaavasti vähintään kerran viikossa etätyössä olevia oli seitsemän. Etätyöpisteettömistä kolme kertoi työskentelevänsä täysin tai pääasiassa etänä, ja yksi ei tehnyt lainkaan etätyötä. Etätyöpisteen järjestäminen ei välttämättä ole mahdollista kaikille vastanneille, jolloin läsnätyön mahdollisuus voi olla työhyvinvointia lisäävä tekijä. Etätyöpiste voi kuitenkin vaikuttaa erityisesti työergonomiaan ja siten lisätä työhyvinvointia (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2020, 24–25).

Vastaajat kokivat ministeriön Meritullinkatu 8:ssa tarjoamien työskentelytilojen tukeneen työntekoaan pääasiassa hyvin (kuva 11). Positiivisesti, eli hyvin tai melko hyvin, toimistotilojen työhön sopivuuteen suhtautui 25 vastaajaa, ja yksi vastaaja koki niiden tukeneen työtään melko huonosti. Vastaajista kaksi ei osannut sanoa, kokivatko tilat työntekoaan tukeviksi. A- ja B-yksiköissä, jotka ennen muuttoa työskentelivät pääasiassa yhden tai kahden hengen huoneissa, koettiin vastausten perusteella tilojen tukeneen työntekoa paremmin kuin osaston yhteisissä palveluissa, jonka vastaajista yksi koki heidän käytössään ennen olleen monitilan tukeneen työntekoaan melko hyvin ja toinen vastasi ”en osaa sanoa”.



Kuva 11. Kysymyksen ”8. Kuinka hyvin ministeriön toimistotilat ennen 5.9.2022 ovat oman kokemuksesi mukaan tukeneet työntekoasi?” vastausten jakautuminen.



Kuva 12. Kysymyksen ”9. Kuinka hyvin arvioisit osaavasi käyttää työssäsi yleisimmin tarvitsemiasi työvälineitä, laitteita ja ohjelmistoja?” vastausten jakautuminen.

Vastaajien arviota taidostaan käyttää työsssänsä yleisimmin vaadittavia työvälineitä, laitteita ja ohjelmistoja kartoitettiin kysymyksessä 8 (kuva 12). He arvioivat osaavansa pääasiassa käyttäviä niitä. 13 vastaajaa arvioi taitonsa hyväksi ja 11 melko hyväksi. Vaihtelevasti tarvitsemiaan työvälineitä arvioi osaavansa käyttää neljä vastaajaa. Ministeriössä tehtävä tietotyö vaatii lukuisten eri ohjelmien

ja järjestelmien osaamista sekä perustaitoja laajempaa osaamista käyttää tietokonetta. Ohjelmat myös vaihtuvat ja päivittyvät usein, mikä voi selittää kokemuksen vaihtelevasta osaamisesta. Ministeriötasolla ei ole selvitetty työntekijöiden taitotasoa laitteistojen ja ohjelmistojen käytössä.

Työn aloittamiseen kuluvaa aikaa pyydettiin arvioimaan kyselyn kysymyksissä 10 ja 11. Läsnätyössä töiden aloittamiseen kuluvaksi ajaksi arvioitiin keskiarvona 12 minuuttia. Nopeimmat vastaajat kertoivat aloittavansa työnsä minuutin kuluessa työskentelypaikalle saapumisesta, ja eräs vastaaja arvioi työnteon aloittamiseen kuluvan 1,25 tuntia. Mediaaniajaksi muodostui 10 minuuttia. Vastaajista seitsemän arvioi aloittavansa työnteon 15 minuutin kuluessa työpaikalle saapumisesta, ja 12 viiden tai kymmenen minuutin kuluessa, joista molempia aloittamisaikoja arvioi kuusi vastaajaa. Etätöissä kotona tai kotiin rinnastettavassa paikassa työnteon aloitukseen kuluvan ajan keskiarvoksi vastaajat arvioivat neljä minuuttia, mediaaniajan ollessa viisi minuuttia. Nopeimman ajan vastaaja arvioi, ettei työn aloittamiseen menisi minuuttiakaan, ja pisin esitetty aika-arvio oli kymmenen minuuttia. Miltei puolet vastaajista arvioi töiden aloittamiseen kuluvan 5 minuuttia, ja kahdessa minuutissa työnsä arvioi aloittavansa neljä vastaajaa.

Selittäviä tekijöitä työn työskentelypaikalla aloittamiseen kuluvaksi ajaksi saattavat olla etäisyydet toimistolla, kollegojen kanssa keskustelemaan pysähtyminen tai hissien odottaminen. Myös sisään pääsyn teknisten ongelmien, kuten kulkutunnisteiden häiriö, voidaan katsoa toisinaan hidastavan työnteon aloittamista. Etätyössä monet näistä tekijöistä puuttuvat.

Kyselyn pääsääntöisesti tiloja ja työskentelytapoja koskevan osuuden viimeinen kysymys oli avoin ja vapaaehtoinen kysymys, jossa pyydettiin kertomaan odotuksista väistötiloihin siirtymisen vaikutuksista työskentelytapoihin. Kaksitoista vastaajaa 28:sta vastasi tähän kysymykseen. Vastauksissa eniten esille nousseet teemat olivat työpisteiden laitteisto ja ergonomia.

Viidessä vastauksessa käsiteltiin työpisteitä. Työpisteiden saattaminen itselle sopivaksi koettiin aikaa vieväksi ja ”johtojen askartelun” aiheuttavan ylimääräistä työtä. Yksi vastaaja kertoi odottaneensa työpisteillä käytössä olevan välineistön olevan tasalaatuista. Myös ergonomian haasteellisuuden nimettyjen työpisteiden puuttuessa ja huonoon valaistukseen kiinnitettiin huomiota. Eräs vastaaja kertoi töiden aloittamisen toimistolla kestävän huomattavasti enemmän kuin viisi minuuttia. Tämä on linjassa Haapakankaan katsauksessaan (2020, 85) esittämien näkemysten ja monitilassa kuukausien jälkeen käydyn, havainnoidun keskustelun kanssa.

Kolmessa vastauksessa kuvattiin monitilan, jossa kyselyä tehtäessä osa osaston työntekijöistä oli työskennellyt muutamia viikkoja, lisäävän kohtaamisia ja vapaata keskustelua, ja tätä pidettiin pääasiassa hyvänä asiana. Yhdessä vastauksista lisättiin vastaajan odottavan enemmän keskeytyksiä

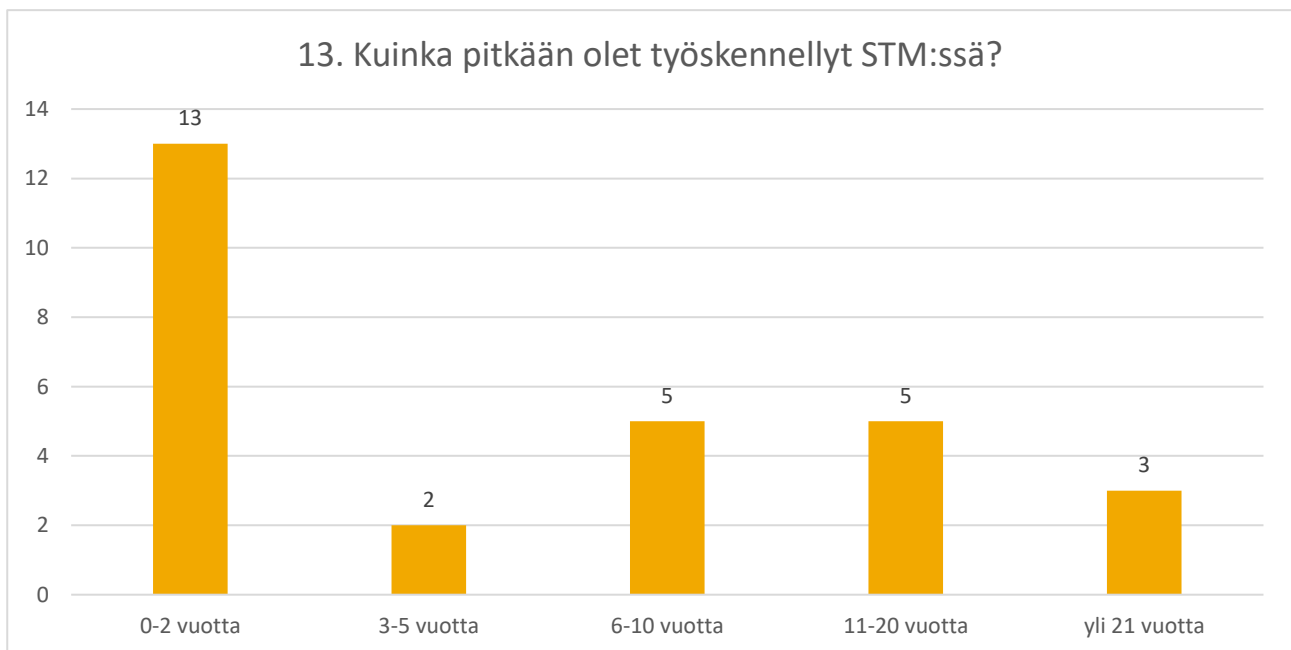
työhönsä ja keskittymiskykynsä herpaantuvan useammin. Lisäksi yksi vastaaja harmitteli työtilan persoonattomuutta, mutta kertoi avotilan olevan mukavampi kuin oli odottanut.

Myös työn hybridimuotoisuus näkyi kolmessa vastauksessa. Monet osallistuvat työpäivän aikana joskus useisiin etäkokouksiin, vaikka saapuisivat toimistolle, ja tällaisiin kokouksiin osallistuminen tilassa, jossa myös muut työskentelevät, herätti vastustusta. Yksi vastaaja toivoi, että vetäytymistiloja olisi tarpeeksi, ja toinen yhteisen tilan yhteisesti sovittujen käytäntöjen lähempää tarkastelua ja niissä pitäytymistä.

Valtaosa vastauksista oli sävyiltään neutraaleja ja sisällöltään pohdiskelevia. Kaksi vastauksista suhtautui positiivisesti monitilatoimistoon ja kolmessa oli pääasiassa negatiivinen sävy. Vastauksissa pohdittiin myös ratkaisuja monitilan haasteisiin esimerkiksi harkitsemalla, millaisina työpäivinä kannattaisi valita etätyöskentely ja millaisina puolestaan saapua toimistolle.

5.3.2 Työhyvinvointi

Kyselyn työhyvinvointiin keskittyvän osuuden alussa kartoitettiin vastaajien työuran pituutta ministeriössä (kuva 13). Huomattava osa vastaajista oli työskennellyt sosiaali- ja terveysministeriössä kaksi vuotta tai lyhyemmän aikaa. Yhtä monta vastaajaa oli työskennellyt ministeriössä yli kuusi vuotta.



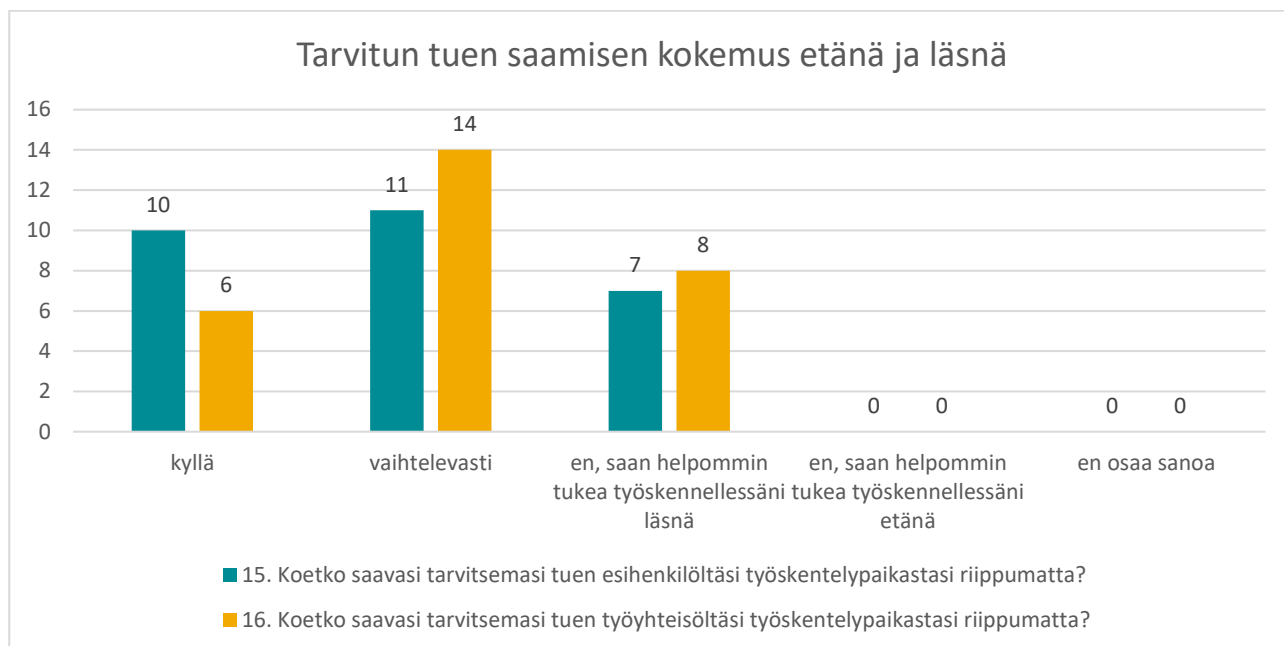
Kuva 13. Kysymyksen ”13. Kuinka pitkään olet työskennellyt STM:ssä?” vastausten jakautuminen.

Kaikki vastaajat kertoivat pitävänsä työstään vähintään joskus (kuva 14). Tämä peilaa valtioneuvoston laajuisia tuloksia VMBarossa 2022, jota varten tehdyssä työtyytyväisyyskyselyssä selvitettiin oman työn mielekkyyttä. Barometrissa selvitettiin omaa työtä koskevia ajatuksia väittämällä ”Työni on mielenkiintoista ja haastavaa”, ”Motivoidun ja innostun työstäni”, ”Voin oppia ja uudistua työssäni” ja ”Voin vaikuttaa työhöni”. Oma työ -indeksin tulokseksi ministeriöissä annettiin 4,03 korkeimman mahdollisen tuloksen ollessa 5.



Kuva 14. Kysymyksen ”14. Pidätkö työstäsi?” vastausten jakautuminen.

Vastauksissa kysymyksiin 15 ja 16 tuen saamisen kokemuksista oli jonkin verran hajontaa (kuva 15). Paikkariippumattomasti tarvitsemaansa tukea esihenkilöltään koki saavansa kymmenen vastaajaa ja työyhteisöltään kuusi. Molemmissa tilanteissa osa vastaajista koki tuen saamisen olevan vaihtelevaa, ja moni koki tuen saamisen esihenkilöltä sekä työyhteisöltä olevan helpompaa työskennellessään läsnä. Vastaajista neljäsosa koki saavansa esihenkilön tukea paremmin läsnä ja työyhteisönsä tukea vastaavassa tilanteessa kahdeksan vastaajaa. Yksikään vastaaja ei kokenut tuen saamisen olevan helpompaa etänä.



Kuva 15. Kysymysten ”15. Koetko saavasi tarvitsemasi tuen esihenkilöltäsi työskentelypaikastasi riippumatta?” ja ”16. Koetko saavasi tarvitsemasi tuen työyhteisöltäsi työskentelypaikastasi riippumatta?” vastausten jakautuminen.

A-yksikön vastauksissa kuusi henkilöä vastasi saavansa työskentelypaikastaan riippumatta esihenkilöltään yhtä hyvin tukea. Vastaukset työyhteisöltä saadusta tuesta puolestaan painottuivat vaihtelevasti saatuun tukeen. B-yksikön vastaajista taas koki saavansa esihenkilöltään yhtä hyvin tukea läsnä ja etänä viisi vastaajaa, ja neljä henkilöä kuvasi saavansa tukea paremmin työskennellessään läsnä. Tarvitsemaansa tukea työyhteisöltään yhtä hyvin työskentelypaikastaan riippumatta koki saavansa viisi B:n vastaajaa. Yhteisten palvelujen vastaajat kokivat saavansa läsnä ja etänä yhtä hyvin tai vaihtelevasti tukea esihenkilöltään ja vaihtelevasti tai paremmin läsnä työyhteisöltään. Kyselyssä ei selvitetty esihenkilöiden pääasiallista työmuotoa, joka voi osaltaan vaikuttaa saadun tuen kokemukseen.



Kuva 16. Kysymyksen ”17. Koetko pystyväsi keskittymään keskittymistä vaativiin työtehtäviin yhtä hyvin etänä ja läsnä?” vastausten jakautuminen.

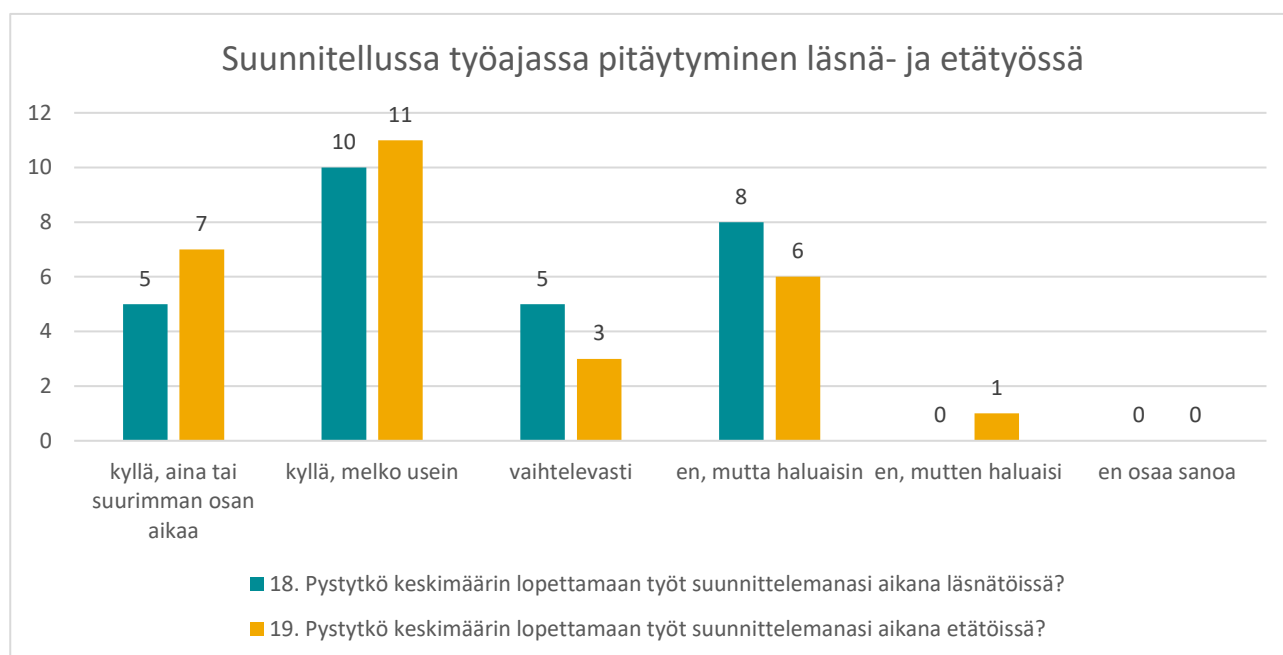
Työhön keskittymisen yhteyttä paikkaan, jossa työtä tehdään, selvitettiin kysymyksellä 17 (kuva 16). Merkittävä osa vastaajista koki pystyvänsä keskittymään keskittymistä vaativiin työtehtäviin paremmin työskennellessään etänä, ja vain yksi vastaaja vähemmän kuvaili kokemustaan keskittymismahdollisuuksista vaihteleviksi. Yhtä hyväksi keskittymisensä sekä läsnä- että etätyössä koki viisi vastaajaa. Neljä vastaajaa koki keskittyvänsä paremmin läsnätyössä.

Vastaajakohtaisen vaihtelun lisäksi vastanneiden yksiköiden välillä oli eroja keskittymiskyvyille parhaan työskentelypaikan suhteen. Miltei puolet B-yksikön vastaajista koki keskittyvänsä paremmin työhönsä etätyössä, kun lähes samankokoisessa A-yksikössä, josta kyselyyn vastaajia oli yhtä monta, etänä paremmin koki keskittyvänsä kolme vastaajaa. Paremmin läsnä keskittyviä vastaajia oli kummassakin vastanneessa yksikössä.

Kysymyksissä 18 ja 19 selvitettiin vastaajien kokemuksia työajanhallinnan mahdollisuuksista läsnätyössä ja etänä. Suurin osa vastaajista kertoi pystyvänsä lopettamaan työnsä suunnittelemaan aikana työskentelypaikasta riippumatta vähintään melko usein (kuva 17).

Eniten vaihtelevuutta ja vastaajien omasta halusta riippumatonta töiden suunniteltua pidempään jatkamista vastaajat kokivat läsnätyössä: kahdeksan henkilöä kertoi tekevänsä haluamattaan pidempiä työvuoroja, kun viisi koki tilanteen vaihtelevaksi. Työpäivän suunnittelemattomasta pidentämisestä etätyössä kertoi kuusi vastaajaa. Yksi vastaaja ei haluaisi pitäytyä suunnittelemaansa työajassa etätyössä.

B-yksikön vastaajissa oli eniten vastaajia, jotka jatkoivat suunnittelemattomasti läsnätyöpäiviään. Etätyössä vastaavassa tilanteessa koki olevansa neljä vastaajaa. Vastausten jakautuminen etätyössä oli kuitenkin tasaisempaa, ja suurimman osan aikaa ja melko usein ajallaan työnsä pystyi päättämään yhteensä kahdeksan vastaajaa. Läsnä samaan koki pystyvänsä yksi vastaajaa. Myös A:n vastauksissa oli hieman vaihtelua eri työskentelypaikkojen välillä. Läsnätyön suunnitellusti melko usein lopettavia vastaajia oli viisi ja etätyön pystyi melko usein suunnitelmansa mukaan päättämään kuusi vastaajaa, kun puolestaan aina tai suurimman osan aikaa haluamansa aikaan lopettavia vastaajia oli kolme läsnätyötä ja kaksi etätyötä koskevassa kysymyksessä.



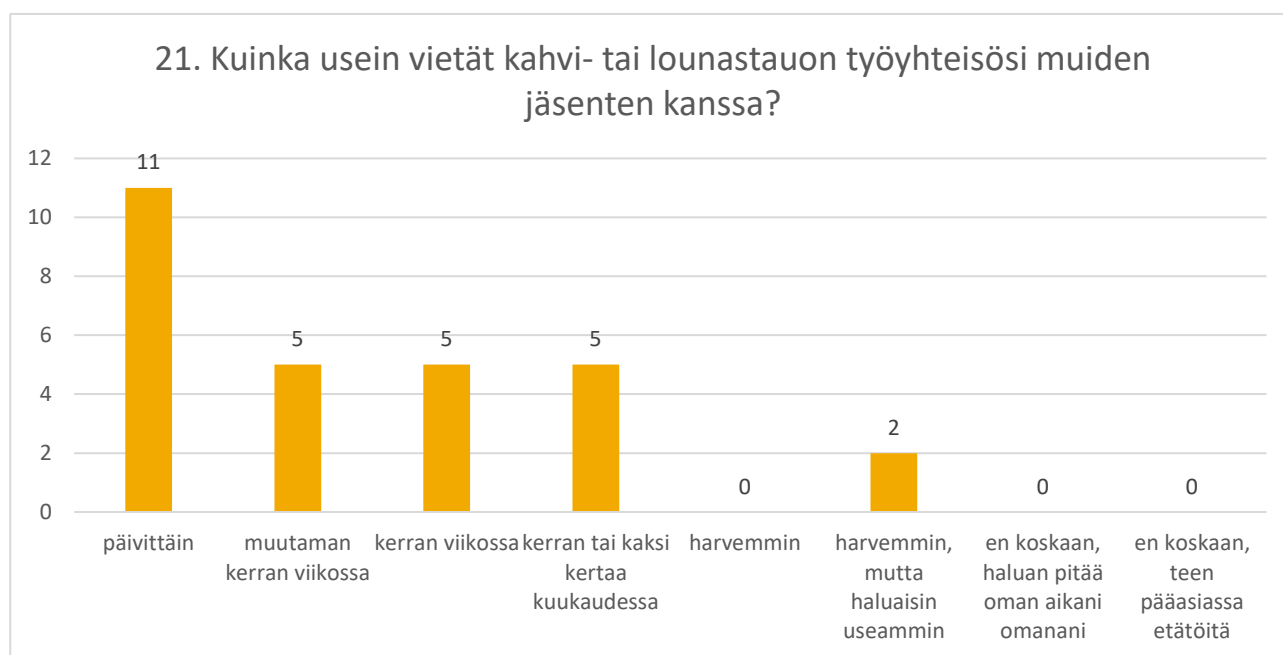
Kuva 17. Kysymysten ”18. Pystytkö keskimäärin lopettamaan työt suunnittelemanasi aikana läsnätyössä?” ja ”19. Pystytkö keskimäärin lopettamaan työt suunnittelemanasi aikana etätyössä?” vastausten jakautuminen.

Työ- ja vapaa-ajan hallinta voi olla etätyössä haasteellista, kun palautumiselle keskeinen työmatka puuttuu. Erityisesti läsnätyöstä etätyöhön siirryttäessä aiemmin matkoihin kulutettu aika saatetaan käyttää työntekoon. (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2020, 24–26). Myös työmäärän jakautumisella, henkilöresurssien määrällä sekä yksilöllisillä taustatekijöillä voi olla vaikutusta työaikaan ja suunnitellussa työajassa pitäytymiseen (Tarafdar & Stich 2021, 161–162).

Kysymyksessä 20 selvitettiin vastaajien työajan riittävyyttä tehtäviensä hoitamiseen ja mahdollisesti kertyneiden saldojen käyttöä. 21 vastaajaa koki pystyvänsä tekemään työnsä sovitun työajan puitteissa ja tasaamaan saldotuntinsa mielestään sopivan ajan kuluessa, kun seitsemän vastaajaa eivät kokeneet pystyvänsä tekemään niin. Tämä heijastelee havainnoitua keskustelua työtehtävien epätasaisesta jakautumisesta osastolla ja ministeriössä yleisesti.

Työyhteisön ilmapiirin kartoittamista varten kysymyksessä 21 selvitettiin, kuinka usein vastaajat viettivät taukojaan työyhteisönsä muiden jäsenten kanssa (kuva 18). Kysymyksessä tai vastausvaihtoehdoissa ei määritelty, onko kyse yhteisistä tauoista etänä vai läsnä, mutta yksi vastausvaihtoehto (”en koskaan, teen pääasiassa etätöitä”) kartoitti mahdollista työyhteisöstä vetäytymistä tai syrjäytymistä vastaajalle tyypillisimmän työmuodon vuoksi. Yksikään vastaajista ei kertonut jäävänsä tai jättäytyvänsä täysin yhteisiltä tauoilta. 11 vastaajaa viettää taukojaan työyhteisönsä jäsenten kanssa päivittäin ja 10 muutaman kerran tai kerran viikossa. Harvemmin kuin kerran kuukaudessa yhteisiä taukoja viettää vastaajista kaksi, jotka kuitenkin haluaisivat tavata työyhteisönsä jäseniä useammin tauoilla.

A-yksikössä päivittäin yhdessä taukoa viettäviä vastaajia oli miltei puolet. Yksiköllä on pitkään jatkunut perinne ”kello kahden kahveista”, joka toimi videoneuvotteluyhteyksin Covid-19-pandemian aikaisen lähityösuosituksen aikana ja on jatkunut myös väistötiloissa. Yksikön vastaajien joukossa oli yhtä monta harvemmin yhteisille tauoille tulevaa vastaajaa. B:n vastaajista suurin osa vastaajista osallistuu yhteisille tauoille päivittäin tai kerran viikossa.



Kuva 18. Kysymyksen ”21. Kuinka usein vietät kahvi- tai lounastauon työyhteisösi muiden jäsenten kanssa?” vastausten jakautuminen.

Työtilat ja työhyvinvointi -kyselyn viimeisenä sisältökysymyksenä oli vapaaehtoinen ja avoin mahdollisuus kertoa työhyvinvointiinsa vaikuttavista asioista työtiloissa. Kysymykseen vastasi kymmenen henkilöä 28 vastaajasta. Vastauksissa lähestyttiin aihetta pääsääntöisesti käytössä olevan väistötilan ja sen puutteiden kautta, mutta oltiin käytännönläheisiä ja neljässä vastauksessa esitettiin ratkaisuja moniin monitilassa ensimmäisten viikkojen aikana havaittuihin ja koettuihin asioihin.

Neljässä vastauksessa nostettiin esiin toimivien olosuhteiden ja viihtyvyyden merkitys. Tilojen personoinnin kuvattiin yhdessä vastauksessa vaikuttavan viihtyvyyteen ja työhyvinvointiin positiivisesti. Lisäksi henkilöstötilojen viihtyvyyteen sekä mitoitukseen ja varusteluun kiinnitettiin huomiota. Toimitilojen puitteista myös ilmastoinnissa ja tukitoiminnoissa kerrottiin havaitun puutteita ja ylimääräiseksi koettua vaivaa. Ministeriön työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa tilaan ovat rajalliset, sillä tilat omistava Senaatti-kiinteistöt määrää tilojen käyttötavoista.

Kolme vastaajaa käsitteli työtilan muutoksen aiheuttamia tunteita. Heistä kaksi kertoivat pitäneensä omasta erillishuoneestaan ja kaikki kolme kokivat, etteivät voineet vaikuttaa päätökseen uusien toimistotilojen monitilaratkaisusta. Tämä voi johtua luvussa 4.4 mainitusta valtioneuvoston kanslian ja Senaattikiinteistöjen päätöksestä. Aiemman avoimen kysymyksen 12 tavoin myös tämän kysymyksen vastauksissa nostettiin esiin yhteisen tilan käytännöt hybridi- ja etäkokouksiin osallistumisesta ja yhteisiin toimintatapoihin vaikuttamisesta. Kahdessa vastauksessa tuotiin esiin yksilöllisten tarpeiden huomioiminen ja joustavuus etä- ja läsnätyön tasapainottelussa.

Vuorovaikutuksen ja keskittymiskyvyn yhdistäminen oli teemana viidessä vastauksessa. Molempia pidettiin tärkeinä, mutta keskittymisen koettiin olevan helposti häiritävissä muun muassa ”pulinan” ja etäkokouksiin avotilassa osallistumisen vuoksi.

5.4 Keskeiset löydökset

Kyselyn pienen otannan vuoksi vastaukset eivät ole yleistettävissä koko ministeriön työntekijöihin tai tietotekijöihin yleisesti. Niissä voidaan kuitenkin havaita yhdensuuntaisuutta monien luvuissa 3.2, 3.3 ja 3.4 käsiteltyjen tekijöiden kanssa. Tuloksista on nostettavissa kaksi keskeistä, toisiinsa linkittyvää löydöstä, joiden koettiin olevan merkityksellisiä työhyvinvoinnin ja työtilan valitsemisen kannalta:

- Etätyön yleisyys.
- Keskittymisen ja vuorovaikutuksen yhteensovittaminen.

Kyselyn vastauksista voidaan huomata, että vastaajat pitivät etätyöstä. Tämä oli myös havainnoitavissa toimitiloissa käydyissä keskusteluissa ja läsnäoloissa. Eniten virkahenkilöitä oli läsnä päivinä, joina on yksikkökokouksia. Monet tekivät työtä pääsääntöisesti etänä, ja tekivät läsnätoita tilannekohtaisesti esimerkiksi läsnä järjestettävien kokousten vuoksi. Syitä etätyön yleisyydelle voi olla lukuisia, joista monet liittyvät yksilökohtaisiin tekijöihin, kuten taulukossa 1 luvussa 3.5 on listattu.

Vastauksista ei ollut huomattavissa merkittävää yhteyttä etätyöstä pitämisen ja etätyöpisteen omistamisen välillä, kuten kuvassa 10 havainnollistetaan. 28 vastaajasta kahdeksan (28 prosenttia) kertoi, ettei pidä erityisen paljoa tai yhtään etätyöstä. Vastaava lukumäärä työpisteen omistajilla oli

viisi 20 vastaajasta (25 prosenttia) ja etätyöpisteettömistä kolme kahdeksasta (38 prosenttia). Työterveyslaitos (2023b) mainitsee työlle sopimattomat tilat ja kalusteet yhtenä etätyön riskeistä ja haasteista työntekijälle, ja erityisesti pidempään tehtävässä etätyössä työergonomian järjestäminen voi nousta merkittäväksi tekijäksi (Työturvallisuuskeskus 2023a). Kyselyssä ei kuitenkaan selvitetty mahdollisen etätyöpisteeseen sopivuutta työnteolle.

Yksilökohtaiset syyt etätyön valitsemiseen voivat vaikuttaa myös keskittymiseen. Tästä kertoo kysymyksen 17 vastausten jakautuminen, jota havainnollistetaan kuvassa 16. Vastauksissa ei ollut havaittavissa selkeää trendiä, mutta eniten vastauksia saivat vaihtoehdot ”vaihtelevasti” (yhdeksän vastaajaa 28:sta) ja ”en, keskityn paremmin työhöni etänä” (10 vastaajaa 28:sta). Yksilö- ja tilannekohtaisen vaihtelun lisäksi tämä voi kertoa, että keskittymistä vaativaa työtä pyrittiin tekemään etätyössä. Ministeriön työntekijöiden työ sisältää paljon erinäisten tekstien lukemista ja tuottamista, joka voi vaatia keskittymistä, mikä voi puolestaan lisätä etätyön yleisyyttä.

Yhteisöllisyys ja sosiaalinen vuorovaikutus olivat vastaajille ja havainnoiduille työntekijöille merkittävä syy läsnätyön valitsemiselle. Monitilassa yksiköiden ja tiimien voitiin havaita hakeutuvan usein samalle alueelle vuorovaikutusvyöhykkeillä, jolloin useimmiten yhdessä työskentelevät löytyivät läheltä. Taukoja pidettiin usein yksikkö- ja osastoriippumattomasti, mikä edisti sosiaalisten tarpeiden täyttämisen lisäksi epämuodollista tiedonkulkua. Myös ongelmatilanteissa hyödynnettiin läheltä löytyviä työtovereita yksikköriippumattomasti.

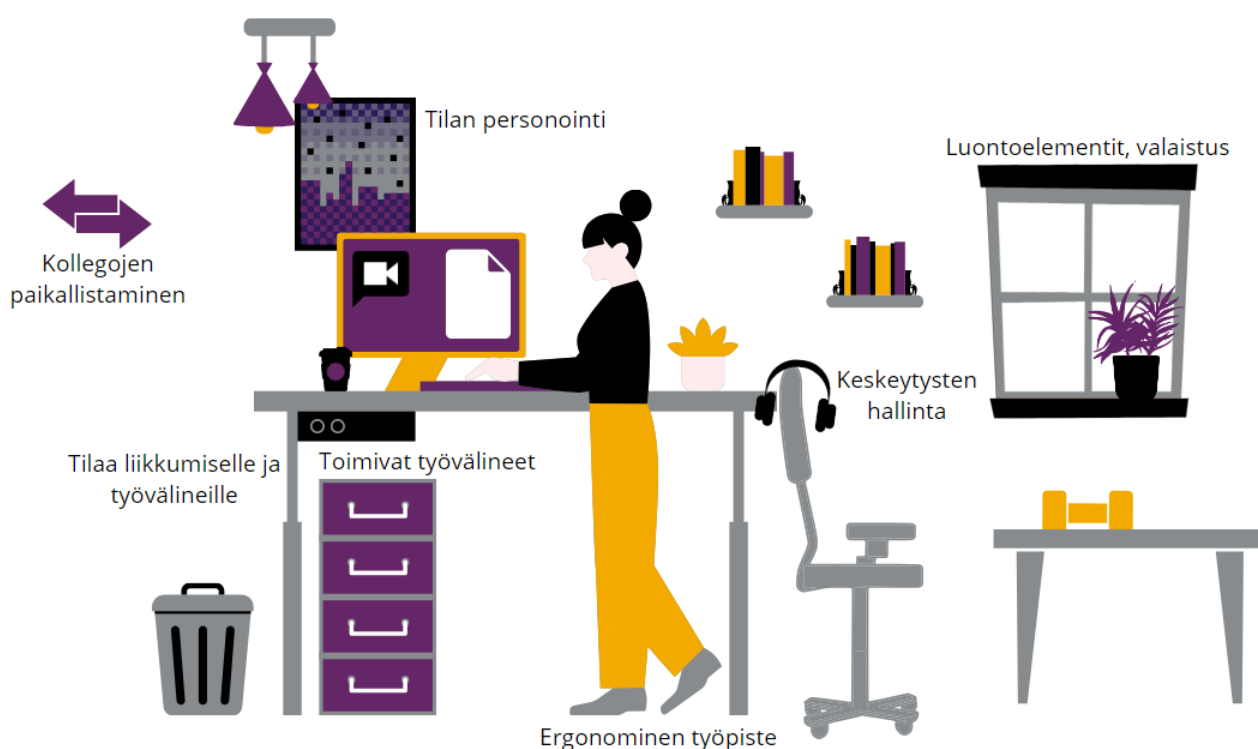
Työtilana monitilatoimisto työtilana jakoi kuitenkin mielipiteitä kyselyajankohtana. Rungas avoin tila vuorovaikutusvyöhykkeellä kannusti vuorovaikutukseen, mutta koettiin myös omaa työtä häiritsevänä tekijänä. Koettu ristiriita vuorovaikutuksen ja keskittymisen välillä voi aiheuttaa psykososiaalista ylikuormitusta (Työturvallisuuskeskus 2023b). Eräs ratkaisu tähän käyttämällä monitilan hiljaisemman työn tiloja, mikä saattaa kuitenkin kannustaa tekemään etätyötä, jos vuorovaikutuksen koetaan jäävän samalle tasolle rauhallisessa tilassa ja etänä työskennellessä. Vastauksista ja havainnoidusta keskustelusta voidaan lisäksi päätellä, että osaston virkahenkilöt käyttäisivät mieluusti koko työaikansa työtehtäviensä parissa ja minimoisivat siirtymisiin kuluvan ajan.

Yhteisöllisyyden lisäksi esihenkilöltä ja työyhteisöltä saatu tuki voivat olla läsnätyöhön kannustavia tekijöitä. Kyselyyn vastanneista seitsemän 28:sta (25 prosenttia) koki saavansa helpommin tukea esihenkilöltään ja kahdeksan 28:sta (29 prosenttia) työyhteisöltään läsnä. Tämä voi lisätä halua työskennellä läsnä erityisesti, kun työntekijä tietää työyhteisönsä jäsenten olevan paikalla (Ward & Parker 2020, 159).

6 Tietotyöntekijän työhyvinvointia tukeva tila

Johtamiselta ja työyhteisöltä vaaditaan joustavuutta, kun monipaikkaisesti työskentelevä henkilöstö tulee huomioida yhdenvertaisesti työmuodosta ja -paikasta riippumatta. Myös työtapoja tulee voida uudistaa huomioimaan muutokset työn muodoissa ja paikoissa.

Työtilalla on paljon merkitystä työn sujumuudelle ja työhyvinvoinnille, mutta yksilöllisten ominaisuuksien vuoksi kaikille ei sovellu samanlainen tila (Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta, 2021, 58–60). On kuitenkin tiettyjä tilaan liittyviä tekijöitä, jotka tukevat tietotyöntekijöiden työtä työhyvinvointia edistävasti työn teon paikasta riippumatta. Näitä on koottu kuvaan 19.



Kuva 19. Havainnekuva tietotyöntekijän työhyvinvointia tukeva työpisteestä (Rauramo 2020, 37–47; Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta 2021, 106–109; Ward & Parker 2020, 150–163; Halmeenmäki & Myrsky 2021, 10–12).

Sopiva työympäristö tukee työstä suoriutumisen lisäksi viihtyvyyttä (Halmeenmäki & Myrsky 2021, 5). Voidaankin katsoa, että työtilan olisi sovittava työlle siten, ettei työtä tarvitsisi kohtuuttomasti muokata sopimaan käytettävissä olevaan tilaan (Ward & Parker 2020, 150).

6.1 Monitilan sovittaminen tietotyöhön

Valtioneuvoston toimitila- ja kiinteistöstrategiat antavat ymmärtää, ettei sosiaali- ja terveysministeriö ole palaamassa yksinomaan läsnä toimistolla tehtävään työhön lähitulevaisuudessa (Valtiovarainministeriö 2021, 2). Tulevassa monitilaratkaisussa sosiaali- ja terveysministeriön jokaiselle virkahenkilölle ei olisi yhtäaikaista työpistettä ministeriön toimitiloissa, vaan työpisteitä olisi noin 80 prosentille työntekijöistä (Koski & Nylén-Karo 3.2.2021, 1). Tämä voi ajaa erityisesti keskittymistä vaativien tehtävien tekijöitä pääasialliseen etätööhön (Hälinen 30.8.2021).

Huoli monitilassa työskentelemiseen sopeutumisesta nousi voimakkaasti esiin luvussa 5 tutkitun osaston työntekijöiden välisissä havainnoituissa keskusteluissa ennen väistömuuttoa sekä sen aikana, sekä osastolle tehdyn kyselyn vastauksissa. Tähän lukuun on koottu muutamia keinoja, joilla yksilö, työyhteisö ja organisaatio voivat edistää monitilatoimiston soveltuvuutta erityisesti itsenäisesti tehtävässä tietotyössä.

Suurimman haasteen tietotyöntekijän työhyvinvoinnille monitilassa muodostaa yksilöön liittyvien tekijöiden huomioiminen. Työntekijällä itsellään voi olla rajallisesti mahdollisuuksia vaikuttaa ympäröivään tilaan, mutta voi vaikuttaa esimerkiksi ympäristöstä johtuviin keskeytyksiin ja työtilan sopivuuteen valitsemalla monista tiloista itselleen parhaiten sopivan ja siirtymällä tehtävien vaihtuessa. (Aulankoski 2022, 60; Boijer-Spoof Heikinheimo & Ilmivalta, 2021, 58–60; Työterveyslaitos 2023a.) Tämä voi kannustaa myös pitämään tauot poissa työpisteeltä, mikä lisää liikkumista perinteiseen istumatyöhön ja työpäivän aikaista palautumista työstä irrottautumalla (Rauramo 2020, 37–47).

Työyhteisön on keskeistä sopia yhteisistä pelisäännöistä ja sitoutua niiden noudattamiseen, jotta kaikki toimivat odotetusti ja vähentävät siten aiheetonta kuormitusta (Työturvallisuuskeskus 2023b). Kunnioittamalla eri tilojen käyttötarkoituksia mahdollistetaan sekä keskittyminen että sosiaalinen kanssakäyminen ja taukojen erottaminen työajasta. Erityisesti ennen tilamuutoksia pelisääntöjen läpikäyminen on tärkeää, jotta kaikki osalliset ovat tietoisia niistä. Yhteisten toimintatapojen on oltava myös muutettavissa, jos huomataan niiden palvelevan työyhteisöä huonosti.

Organisaatio voi tukea monitilassa työskentelemistä esimerkiksi kannustamalla niin kutsuttujen kootipiesien muodostumiseen, jolloin tiimi tai muutoin yhdessä töitä tekevät ovat sijoittuneet lähelle toisiaan. Tämä edistää tiimin keskinäistä yhteisöllisyyttä ja identiteetin rakentamista sekä yhteistyön onnistumista vähentämällä epävarmuutta työtovereiden löytämisestä. (Haapakangas 2020, 85.) Myös nimetyillä työpisteillä voidaan lisätä viihtyvyyttä ja sujuvoittaa työtä. Työtovereiden ja tarvittavan aineiston löytyminen ovat edellytys toimivalle yhteistyölle, joka monipaikkaisessa työssä edellyttää myös sähköisten järjestelmien toimivuutta (Britton 2021, 149–150).

6.2 Reflektio

Tämä opinnäytetyö sai alkunsa tutkimuksessa havainnoidun STM:n osaston työntekijöiden tarpeista käsitellä tunteitaan ja ajatuksiaan uudelleeniseen työtilaan siirtymisestä. Tämän vuoksi osaston kiinnostus tutkimuksen tuloksista pysyi vahvana koko prosessin aikana. Tutkimus toi tavoitteensa mukaisesti esiin ministeriön tietotyöntekijöiden tärkeäksi kokemia tekijöitä paremmin työtään tukevissa työnteon paikoissa. Tekijän työskenteleminen havainnoitavalla osastolla mahdollisti pitkäaikaisen havainnoinnin, mutta muodosti myös haasteita opinnäytetyöprosessin etenemiselle. Opinnäytetyö ja sen teoriaan perehtyminen lisäsi kuitenkin tekijän kiinnostusta työhyvinvoinnin laaja-alaisuuteen ja sen edistämisen eri muotoihin. Opinnäytetyön toivotaan edesauttavan erityisesti sosiaali- ja terveysministeriön tietotyöntekijöiden työhyvinvoinnin tukemista ja heidän työtään parhaiten tukevan työtilan mahdollistamista.

Kyselyn tulokset esiteltiin elokuussa 2023 kyselyn kohteena olleelle osastolle lyhyenä videona osastokokouksessa (kuva 20). Kevyt tapa esitellä tuloksia sai hyvän vastaanoton työntekijöiltä. Kohdeyleisön tunteminen ja tekijän aiempi kokemus videoeditoinnista olivat avainasemassa esittelytapaa valitessa. Video mahdollisti myös tulosten esittelemisen ajankohtana, jolloin tekijä oli estynyt osallistumasta kokoukseen. Kasvokkain toteutettu tulostenesittely olisi mahdollistanut keskustelun tuloksista ja alkuvaikeuksien vertaamisen monitilatyöskentelystä saatuihin kokemuksiin.

Kysymys 12: Odotukset väistötötilan vaikutuksista työskentelytapoihin

Avoin kysymys - 12 vastausta

Esiin nousseet teemat:

Työpisteiden ergonomia ja laitteisto

Vuorovaikutus

Keskittyminen avotilassa



Kuva 20. Kuvakaappaus kyselytulosten esittelyvideosta. "Ihan jees" on suora lainaus eräästä kysymyksen 12 vastauksesta.

Aiheina sekä työtilat että työhyvinvointi ovat hyvin laajoja. Opinnäytetyötä varten tehty kyselytutkimus oli rajallinen ja avaa paljon mahdollisuuksia jatkotutkimuksille. Suunnitellussa toisessa kyselyssä olisi kerätty tarkemmin osaston työntekijöiden kokemuksia monitilassa työskentelemisestä.

Mahdollisia kysymyksiä olisivat olleet esimerkiksi:

- Onko tehdyn etätöiden määrä muuttunut työnantajan tarjoamien tilojen muututtua?
- Ovatko mielikuvat monitilassa työskentelystä muuttuneet kokemuksen lisääntyessä?
- Tukeeko monitila tehtävää työtä? Mitkä muutokset tekisivät monitilasta paremmin työtä tukevan?
- Kuluuko työpisteen etsimiseen ja siihen asettumiseen niin paljon aikaa, kuin ennen väistömuuttoa arvioitiin? Onko aika lyhentynyt monitilakokemuksen lisääntyä?

Kyselytutkimuksesta karsittiin joitain kysymyksiä ja näkökulmia, jotka tarjoavat omalta osaltaan mahdollisuuksia lisätutkimuksiin. Näitä ovat muun muassa:

- Monitilan eri tilojen käyttö ja sen vaihtelu erityyppisiä työtehtäviä tekevien välillä.
- Etätö, läsnätyö ja työ- ja vapaa-ajan erottaminen.
- Ergonomia etätyöpisteillä.
- Työergonomian toteutuminen monitilassa.
- Muutosjohtaminen ja työntekijöiden kuuleminen.

Lähteet

Aulakoski, S. 2022. Tietotyön taidot: Teoriaa ja tehtäviä sujuvan työskentelyn tueksi. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Bodin Danielsson, C. 2020. Holistic office design. Teoksessa Ayoko, O. B. & Ashkanasy, N. (toim.). Organizational behavior and the physical environment, s. 37–63. Routledge. Oxon.

Boijer-Spoof Heikinheimo, K. & Ilmivalta, R. 2021. Etätöön hyvinvointiopas. Bazar. Helsinki.

Britton, J. 2021. Reconnecting workspaces. Pathways to thrive in the virtual, remote, and hybrid world. Potentials realized. Newmarket.

Choudhury, P. 2021. Our work-from-anywhere future. Teoksessa The future of work, s. 3–30. Harvard Business Review Press. Boston.

Eklund, A. Jääskeläinen, H. Salminen, J. & Lindholm, T. 2021. Hybridijohtaminen. Brik. Helsinki.

Elsbach, K. D. & Stigliani, I. 2020. The physical environment and creativity: how creative workplaces support and encourage design thinking. Teoksessa Ayoko, O. B. & Ashkanasy, N. (toim.). Organizational behavior and the physical environment, s. 13–36. Routledge. Oxon.

Etelä-Suomen aluehallintavirasto 2022. Työsuojelutarkastus. Tarkastuskertomus 20.5.2022. Helsinki.

Gauger, F. & Pfnür, A. 2021. Coworking spaces for public administration. Teoksessa Orel, M., Dvouletý, O. & Ratten, V. (toim.). The flexible workplace. Coworking and other modern workplace transformations, s. 45–58. Springer. Cham.

Gripenstraw, K. & Noyes Saini, A. 15.5.2020. A brief history of the modern office. Harvard Business Review. Luettavissa: <https://hbr.org/2020/07/a-brief-history-of-the-modern-office>. Luettu: 20.2.2023.

Haapakangas, A. 2020. Mitä monitilatoimistojen terveys- ja hyvinvointivaikutuksista tiedetään? Teoksessa työ- ja elinkeinoministeriö (toim.). Työpoliittinen aikakauskirja 4/2020. Luettavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162591>. Luettu: 16.4.2023.

Halmeenmäki, M. & Myrsky, A. 2021. Ihminen työn ja työympäristön suunnittelussa – käsikirja ennakoiwaan työn ja työympäristön suunnitteluun. Sitowise Oy. Espoo.

Henn, M. 12.7.2022. The way we work has changed. So should offices. Bloomberg. Luettavissa: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2022-07-12/the-future-of-office-design-in-a-post-covid-world>. Luettu: 13.3.2023.

Hälinen, J. 30.8.2021. Lausuntopyyntö työryhmän ehdotuksesta valtion toimitilastrategiaksi. Suomen Lakimiesliitto – Finlands Juristförbund ry:n lausunto. Luettavissa: <https://www.lausuntopalvelu.fi/FI/Proposal/Participation?proposalId=21412383-c6d1-4b44-ad0e-512f6d974711>. Luettu: 24.7.2023.

Kane, C. 2020. Where is my office? Reimagining the workplace for the 21st century. Bloomsbury. Lontoo.

Kerkelä, J. 23.2.2022. Valtioneuvoston intranet Kampus. Päivitetyt koronaohjeet voimaan 1.3. alkaen. Luettu: 14.3.2023.

Kerkelä, J. 22.3.2023. Valtioneuvoston intranet Kampus. Valtioneuvoston sisäiset koronaohjeet on kumottu. Luettu: 22.3.2023.

Koski, J. & Nylén-Karo, S. 3.2.2021. STM:n Helsingin toimitilojen käyttö remontin jälkeen 2022. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Helsinki.

Kumpula, A. 17.1.2023. Valtioneuvoston intranet Kampus. Työaika STM. Luettu: 14.3.2023.

Laki julkisen hallinnon tiedonhallinnasta 9.8.2019/906.

McIlroy, T. D., Parker, S. L. & McKimmie, B. M. 2021. Requesting and receiving supervisor support and implications for organizational wellbeing. Teoksessa Wall, T., Cooper C. L. & Brough, P. (toim.). The SAGE handbook of organizational wellbeing, s. 72–88. SAGE Publications Ltd. Lontoo.

Nylén-Karo, S. 17.6.2020. Valtioneuvoston intranet Kampus. STM:n toimitilauudistus: Missä mennään? Mitä tapahtuu? Luettu: 4.7.2023.

Nylén-Karo, S. 25.1.2021. Valtioneuvoston intranet Kampus. Katsaus STM:n toimitila-asioihin. Luettu: 4.7.2023.

Nylén-Karo, S. 1.6.2021. Valtioneuvoston intranet Kampus. Ajankohtaista STM:n toimitila-asioista vol.3_2021. Luettu: 6.7.2023.

Nylén-Karo, S. 22.4.2021. Valtioneuvoston intranet Kampus. STM toivoo monitilaa kaikkiin kerroksiin. Luettu: 6.7.2023.

Nylén-Karo, S. 23.6.2021. Valtioneuvoston intranet Kampus. Ajankohtaista STM:n toimitila-asioista vol 4_2021. Luettu: 6.7.2023.

Nylén-Karo, S. 21.9.2021. Valtioneuvoston intranet Kampus. Ajankohtaista STM:n toimitila-asioista vol 5_2021. Luettu: 6.7.2023.

Nylén-Karo, S. 23.6.2022. Valtioneuvoston intranet Kampus. Ajankohtaista STM:n toimitila-asioista. Vol 3/2022. Luettu: 7.7.2023.

Nylén-Karo, S. 28.6.2023. Valtioneuvoston intranet Kampus. Ajankohtaista STM:n toimitila-asioista 1_2023. Luettu: 7.7.2023.

Oranen, H. 28.3.2023. Valtioneuvoston intranet Kampus. Varhaisen tuen toimintamalli. Luettu: 14.7.2023.

Palin, N. 26.9.2022. Valtioneuvoston intranet Kampus. STM:n hybridityöohje päivitetty. Läsnätyötä suositellaan tehtäväksi vähintään yksi päivä viikossa. Luettu: 27.9.2022.

Pena-López, J. A., Rungo, P. & Sánchez-Santos, J. M. 2021. Social Capital and wellbeing: The role of work and family relations across cultures. Teoksessa Wall, T., Cooper C. L. & Brough, P. (toim.). The SAGE handbook of organizational wellbeing, s. 104–118. SAGE Publications Ltd. Lontoo.

Perttula, L. 27.4.2023. Valtioneuvoston intranet Kampus. Henkilökunnan kahvit, teet, maitokahvit STM. Luettu: 2.5.2023.

Perttula, L. 26.6.2023. Valtioneuvoston intranet Kampus. Työhyvinvointi STM. Luettu: 14.7.2023.

Rauramo, P. 2020. Työsuojelu ja työhyvinvointi asiantuntija- ja toimistotyössä. Työturvallisuuskeskus. Luettavissa: <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Tyosuoja-ja-tyohyvinvointi-asiantuntija-ja-toimistotyossa.pdf>. Luettu 19.3.2023.

Senaatti 2023. Valtioneuvoston intranet Kampus. STM työympäristön pelisäännöt MTK 8. Luettu 6.7.2023.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2019. Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030. Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille. Luettavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161450/STM_3_2019_Tyoympariston%20linjaukset.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu: 5.7.2023.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2023a. Ministeriö. Luettavissa: <https://stm.fi/ministerio>. Luettu: 5.3.2023.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2023b. Ministerit. Luettavissa: <https://stm.fi/ministerit>. Luettu: 5.3.2023.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2023c. Virkamiesjohto. Luettavissa: <https://stm.fi/virkamiesjohto>. Luettu: 5.3.2023.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2023d. Työ- ja tasa-arvo –osasto (TTO). Luettavissa: <https://stm.fi/tto>. Luettu: 14.7.2023.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2023e. Sosiaali- ja terveysministeriön tilinpäätös- ja toimintakertomus vuodelta 2022. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2023:9. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. Luettavissa: <https://stm.fi/documents/1271139/1343723/STM+tilinp%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s+ja+toimintakertomus+vuodelta+2022.pdf/cf152e4d-157f-fa9b-6d77-4a5eecbdd9f3/STM+tilinp%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s+ja+toimintakertomus+vuodelta+2022.pdf?t=1678366965791>. Luettu: 18.8.2023.

Sosiaali- ja terveysministeriö 31.8.2020. Etätöyön jatkaminen ja muu koronavirustilanteeseen varautumisen ohjeistus STM:n henkilöstölle. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.

STM Työympäristöryhmä 30.8.2022. MTK Pelisääntötyöpajat. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työpaja. Helsinki. Luettu: 6.7.2023.

Tarafdar, M. & Stich, J. 2021. Virtual work, technology and wellbeing. Teoksessa Wall, T., Cooper C. L. & Brough, P. (toim.). The SAGE handbook of organizational wellbeing, s. 159–171. SAGE Publications Ltd. Lontoo.

Tampereen yliopiston työhyvinvoinnin tutkimusryhmä 2023. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Luettavissa: <https://www.tyohyvinvointi.fi/>. Luettu: 10.4.2023.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2020. Työolobarometri 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Helsinki. Luettavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162527/TEM_2020_53.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu: 12.3.2023.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2021. Työolobarometri 2020. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Helsinki. Luettavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163200/TEM_2021_36.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu: 12.3.2023.

Työterveyslaitos 2023a. Toimisto- ja tietotyö. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/ergonomian-tietopankki/toimisto-ja-tietotyö>. Luettu: 19.2.2023.

Työterveyslaitos 2023b. Etättyö, hybridityö ja monipaikkainen työ. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>. Luettu: 19.2.2023.

Työterveyslaitos 2023c. Hyvinvointia edistävä työympäristö. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tietotyön-työymparistot/hyvinvointia-edistava-työymparisto>. Luettu: 12.3.2023.

Työterveyslaitos 2023d. Työterveyshuolto. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tyoterveyshuolto>. Luettu 14.7.2023.

Työturvallisuuskeskus 2023a. Etättyössä turvallisesti. Luettavissa: <https://ttk.fi/julkaisu/etatyossa-turvallisesti/>. Luettu 19.3.2023.

Työturvallisuuskeskus 2023b. Psykososiaalinen kuormitus. Luettavissa: <https://ttk.fi/tyoturvaluus/työympariston-turvallisuus/tyokuormituksen-hallinta/psykososiaalinen-kuormitus/>. Luettu: 10.4.2023.

Työturvallisuuskeskus 2023c. Tietotyö, kognitiivinen kuormittuminen ja tietoergonomia. Luettavissa: <https://ttk.fi/tyoturvaluus/toimialakohtaista-tietoa/asiiantuntija-ja-toimistotyö/tietotyö-kognitiivinen-kuormittuminen-ja-tietoergonomia/>. Luettu: 10.4.2023.

Työturvallisuuskeskus 2023d. Työ ja mielenterveys. Luettavissa: <https://ttk.fi/julkaisu/työ-ja-mielenterveys/>. Luettu: 10.4.2023.

Työturvallisuuskeskus 2023e. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyohyvinvointi/>. Luettu 17.4.2023.

Työturvallisuuskeskus 2023f. Työyhteisö. Luettavissa: <https://ttk.fi/tyoturvaluus/työyhteisö/>. Luettu 17.4.2023.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Valtioneuvosto 2023. Tietoa valtioneuvostosta. Luettavissa: <https://valtioneuvosto.fi/tietoa>. Luettu: 5.3.2023.

Valtioneuvosto 4.3.2020. Toimintaohje Covid-19 varautuminen valtioneuvostossa ja ministeriöissä. Valtioneuvosto. Helsinki.

Valtiovarainministeriö 2021. Valtioneuvoston periaatepäätös valtion toimitilastrategiaksi. Helsinki. Luettavissa: <https://vm.fi/documents/10623/0/Valtioneuvoston+periaatep%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s+valtion+toimitilastrategiaksi.pdf/9adb45e9-f7d1-90ce-511b-e53bbaee3e71?t=1639660738720>. Luettu: 19.3.2023.

Valtiovarainministeriö 2022. Valtioneuvoston selonteko eduskunnalle Senaatti-konsernista ja valtion toimitilahallinnosta. Valtioneuvoston julkaisuja 2022:63. Helsinki. Luettavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164362/VN_2022_63.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Verohallinto 2021. Tuloverotilastot 2020: Yli 400 000 etätyöntekijää haki työhuonevähennystä, vuoteen 2019 verrattuna vähennyksen tehneitä yli neljä kertaa enemmän. Luettavissa: <https://www.vero.fi/tietoa-verohallinnosta/uutishuone/lehdist%C3%B6tiedotteet/2021/tuloverotilastot-2020-yli-400-000-et%C3%A4ty%C3%B6ntekij%C3%A4-haki-ty%C3%B6huonev%C3%A4hennyst%C3%A4-vuoteen-2019-verrattuna-v%C3%A4hennyksen-tehneit%C3%A4-yli-nelj%C3%A4-kertaa-enemm%C3%A4n/>. Luettu 12.7.2023.

Ward, M. K. & Parker, S. K. 2020. Connecting workplaces, work characteristics, and outcomes through work design: themes, models, and directions. Teoksessa Ayoko, O. B. & Ashkanasy, N. (toim.). Organizational behavior and the physical environment, s. 153–155. Routledge. Oxon.

Liitteet

Liite 1. Työtilat ja työhyvinvointi –kysely

Kyselystä on muokattu pois osaston yksilöivät tiedot.

Työtilat ja työhyvinvointi -kysely

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Tämä kysely on osa assistenttityön AMK-opinnäytetyötä työtilojen merkityksestä työhyvinvoinnille. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista, ja kestää noin 5–15 minuuttia. Kysymyksiä on kahdella sivulla yhteensä 23, joista kaksi on vapaaehtoisia avoimia kysymyksiä.

Kysymysten tarkoituksena on kartoittaa [osaston työntekijöiden] työtiloja, työtapoja ja yleisiä työhyvinvointiin vaikuttavia seikkoja ennen 5.9.2022, jolloin suuri osa [osaston] virkahenkilöistä siirtyi väistötiloihin Meritullinkatu 8:sta Kirkkokatu 12:een. Kyselyn tuloksia käytetään aineistona tutkimuksellisessa opinnäytetyössä, joka valmistuu vuodenvaihteessa 2022–23.

Kyselyyn vastataan anonymisti, ja kyselyllä kerätystä aineistosta poistetaan vastauksissa mahdollisesti esiintyvät yksilöivät tiedot. Vastauksia käsitellään luottamuksellisesti. Yksittäiset vastaukset hävitetään opinnäytetyön valmistuttua.

Kysely on auki 30.9. asti.

1. Mihin yksikköön kuulut? *

- [A]
- [B]
- [C]
- yhteiset
- en halua vastata

2. Kuinka usein arvioisit tehneesi etätöitä ennen Covid-19-pandemiaa ja etätyösuositusta 17.3.2020? *

- työskentelin täysin tai pääosin etänä
- korkeintaan kolme kertaa viikossa
- noin kerran viikossa
- kerran tai kaksi kuukaudessa
- harvemmin
- en lainkaan tai en ollut töissä ministeriössä ennen pandemiaa

3. Kuinka usein arvioisit tehneesi etätöitä etätyösuosituksen päätyttyä 1.3.2022?

- työskentelen täysin tai pääosin etänä
- korkeintaan kolme kertaa viikossa
- noin kerran viikossa
- kerran tai kaksi kuukaudessa

- harvemmin
- en lainkaan

4. Kuinka paljon pidät töiden tekemisestä omassa tai korkeintaan kahden hengen kanssa jaetussa käytössä olevassa työhuoneessa läsnätyössä? *

- hyvin paljon
- melko paljon
- en osaa sanoa
- en erityisen paljoo
- en yhtään

5. Kuinka paljon pidät töiden tekemisestä jaetussa tilassa (esim. monitilatoimisto, yli kolmen hengen työhuone)? *

- hyvin paljon
- melko paljon
- en osaa sanoa
- en erityisen paljoo
- en yhtään

6. Kuinka paljon pidät töiden tekemisestä etänä? *

- hyvin paljon
- melko paljon
- en osaa sanoa
- en erityisen paljoo
- en yhtään

7. Onko sinulla mahdollisuus kotona tai muussa vastaavassa paikassa omaan työpisteeseen (eli et tee töitä paikassa, joka on pääasiallisesti muussa käytössä, esim. keittiön ruokapöytä)? *

- kyllä
- ei

8. Kuinka hyvin ministeriön toimistotilat ennen 5.9.2022 ovat oman kokemuksesi mukaan tukeneet työnte-koasi? *

- hyvin
- melko hyvin
- en osaa sanoa
- melko huonosti
- huonosti

9. Kuinka hyvin arvioisit osaavasi käyttää työssäsi yleisimmin tarvitsemiasi työvälineitä, laitteita ja ohjelmis-toja? *

- hyvin
- melko hyvin
- vaihtelevasti
- huonosti
- en osaa sanoa

10. Arvioi, kuinka kauan sinulla keskimäärin menee aikaa asettua valmiiksi tekemään töitä, kun et tee etätöitä. Tämä tarkoittaa aikaa työskentelypaikalle saapumisesta työnteon aloittamiseen pöydän tai työpisteen ääressä. *

Aikaa kuluu arviolta ____

11. Arvioi, kuinka kauan sinulla keskimäärin menee aikaa asettua valmiiksi tekemään töitä, kun teet etätöitä. Tämä tarkoittaa aikaa päätöksestä aloittaa työnteko työnteon aloittamiseen pöydän tai työpisteen ääressä. *

Aikaa kuluu arviolta ____

12. Voit halutessasi kertoa vapaasti odotuksistasi Kirkkokatu 12 väistötiloihin siirtymisen vaikutuksista työskentelytapoihisi, mikäli muutto koskee sinua:

Huomioithan tämänkin sivun vastauksissasi, että kysymyksissä arvioidaan pääasiassa työskentelytilojen vai-
kutusta työntekoon ennen 5.9.2022.

13. Kuinka pitkään olet työskennellyt STM:ssä? *

- 0-2 vuotta
- 3-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- 11-20 vuotta
- yli 21 vuotta

14. Pidätkö työstäsi? *

- pidän työstäni paljon
- pidän työstäni suurimman osan aikaa
- pidän työstäni joskus
- en pidä työstäni
- en osaa sanoa

15. Koetko saavasi tarvitsemasi tuen esihenkilöltäsi työskentelypaikastasi riippumatta? *

- kyllä
- vaihtelevasti
- en, saan helpommin tukea työskennellessäni läsnä
- en, saan helpommin tukea työskennellessäni etänä
- en osaa sanoa

16. Koetko saavasi tarvitsemasi tuen työyhteisöltäsi työskentelypaikastasi riippumatta? *

- kyllä
- vaihtelevasti
- en, saan helpommin tukea työskennellessäni läsnä
- en, saan helpommin tukea työskennellessäni etänä
- en osaa sanoa

17. Koetko pystyväsi keskittymään keskittymistä vaativiin työtehtäviin yhtä hyvin etänä ja läsnä?

- O kyllä
- O vaihtelevasti
- O en, keskityn paremmin työhöni etänä
- O en, keskityn paremmin työhöni läsnä
- O en osaa sanoa

18. Pystytkö keskimäärin lopettamaan työt suunnittelemanasi aikana läsnätoissa?

- O kyllä, aina tai suurimman osan aikaa
- O kyllä, melko usein
- O vaihtelevasti
- O en, mutta haluaisin
- O en, mutten haluaisi
- O en osaa sanoa

19. Pystytkö keskimäärin lopettamaan työt suunnittelemanasi aikana etätöissä?

- O kyllä, aina tai suurimman osan aikaa
- O kyllä, melko usein
- O vaihtelevasti
- O en, mutta haluaisin
- O en, mutten haluaisi
- O en osaa sanoa

20. Pystytkö tavallisesti tekemään työsi työajan puitteissa ja tasaamaan mahdollisen saldokertymän omasta mielestäsi sopivan ajan kuluessa? *

- O kyllä
- O ei
- O en osaa sanoa

21. Kuinka usein vietät kahvi- tai lounastauon työyhteisösi muiden jäsenten kanssa? *

- O päivittäin
- O muutaman kerran viikossa
- O kerran viikossa
- O kerran tai kaksi kertaa kuukaudessa
- O harvemmin
- O harvemmin, mutta haluaisin useammin
- O en koskaan, haluan pitää oman aikani omanani
- O en koskaan, teen pääasiassa etätöitä

22. Onko jotain muuta, mitä haluat kertoa työhyvinvointiisi vaikuttavista asioista työtiloissa?

—

23. Hyväksyn ja ymmärrän, että antamiani vastauksia tullaan käyttämään AMK-opinnäytetyön aineistona. *

- O Kyllä