



Avotoimistossa työskentelyn vaikutukset työhyvinvointiin

Bianca Hintsa

OPINNÄYTETYÖ
Tammikuu 2024

Palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma

HINTSA BIANCA

Avotoimistossa työskentelyn vaikutukset työhyvinvointiin

Opinnäytetyö 43 sivua, joista liitteitä 3 sivua

Tammikuu 2024

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia työtilan vaikutuksia työhyvinvointiin. Tämän lisäksi tarkasteltiin vaikuttaako työtila työmotivaatioon ja mitä mahdollisuuksia nykyisellä työtilalla on. Tähän tutkimukseen osallistujat työskentelevät avotoimistossa, joten tutkimuksessa keskityttiin työtilana avotoimistoon.

Tutkimusmenetelmäksi valittiin laadullinen tutkimus eli kvalitatiivinen tutkimus. Tiedonkeruumenetelmäksi valikoitui sähköinen kyselytutkimus, joka lähetettiin Yrityksen X:n valikoiduille seitsemälle henkilölle, joilla on erittäin pitkä kokemus avotoimistossa työskentelystä.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellään työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja työhyvinvoinnin vaikutuksia. Tämän lisäksi teorian osuudessa käsiteltiin erilaiset työympäristöt sekä hyvän työympäristön edellytykset.

Tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että työtilan toimivuus ja terveellisyys vaikuttavat merkittävästi työhyvinvoinnin ja työmotivaation onnistumiseen. Työhyvinvoinnin osuudessa korostui, että onnistuneeseen ja edistävään työhyvinvointiin vaikuttavat työntekijän ja työyhteisön oma panos sekä laadukas esihenkilötyö ja oman työn hallinta. Tutkimuksen perusteella suurimmat tekijät työhyvinvoinnin laskemiseen liittyivät toistuviin työn keskeytyksiin, hälinään ja meluun. Vastajat kokivat työtilan mahdollistavan ja vahvistavan työtiimin välistä yhteistyötä sekä viestinnän helppoutta ja nopeutta.

Asiasanat: työhyvinvointi, avotoimisto, toimistotila

ABSTRACT

Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Hospitality Management

HINTSA, BIANCA:
Effects of Working in an Open Office on Well-Being at Work

Bachelor's thesis 43 pages, appendices 3 pages
January 2024

The aim of this thesis was to study the influences on well-being at work as a workspace. In addition to this, it was examined whether the workspace affected work motivation and what opportunities the current workspace had. The participants in this study worked in an open-plan office, so the study focused on an open-plan office as a workspace.

Qualitative research, or qualitative research, was chosen as the research method. An electronic survey was selected as the data collection method and sent to Company X's selected seven people with very long experience working in an open office.

The theoretical part of the thesis dealt with the factors affecting well-being at work and the effects of well-being at work. In addition, different working environments and the prerequisites for a good working environment were discussed in the theory section.

The results of the study showed that the functionality and healthiness of the workspace had a significant impact on the success of well-being at work and work motivation. The share of well-being at work emphasized that successful and promoting well-being at work was influenced by the employee's and work community's own contribution, as well as highquality pre-work management of one's own work. Based on the study, the biggest factors in calculating well-being at work were related to repeated work interruptions noise. The respondents felt that the workspace enabled and strengthened collaboration between the work team, as well as the ease and speed of communication.

Key words: well-being at work, open office, office

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	TYÖHYVINVOINTI.....	6
	2.1 Työhyvinvoinnin määritelmä.....	6
	2.2 Työkyky.....	8
	2.3 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	10
3	TYÖHYVINVOINNIN ILMENTYMÄT.....	12
	3.1 Työn imu	12
	3.2 Työhyvinvoinnin vaikutukset	13
4	TYÖYMPÄRISTÖT JA TYÖTILAT	15
	4.1 Huonetoimisto	15
	4.2 Avotoimisto	15
	4.3 Monitilatoimisto	16
5	ONNISTUNUT TYÖYMPÄRISTÖ.....	20
	5.1 Fysikaaliset ja fyysiset ominaisuudet	20
	5.2 Työtilan valaistus ja ääniympäristö.....	21
	5.3 Sisäilma	23
	5.4 Työergonomia	24
6	TUTKIMUS	27
	6.1 Tutkimuksen tavoite	27
	6.2 Tutkimusmenetelmä.....	27
	6.3 Tutkimustulokset	29
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	34
8	POHDINTA	36
	LÄHTEET.....	38
	LIITTEET	41
	Liite 1. Kyselytutkimuksen lomake	41

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi ulottuu organisaatioon, työyhteisöön ja työntekijään. Jokainen näistä tekijöistä vaikuttaa työhyvinvointia edistävasti yrityksen menestymiseen, tuottavuuteen ja kilpailukykyyn. Näiden yhteisvaikutukset lisäävät työntekijän työmotivaatiota, työhön sitoutumista ja työssäjaksamista. Työhyvinvoinnin saavuttamiseen tarvitaan organisaation sitoutumista sekä taloudellista panostusta. (Rauramo 2008, 24–25.) Riittävää ja monipuolista työhyvinvointia ei saavuteta kerran vuodessa järjestetyllä tyhypäivällä. Työhyvinvoinnin ylläpitämistä voidaan pitää yrityksen yhtenä investointina. Menestyneen organisaation tärkein voimavara on henkilöstö. (Manka & Manka 2023, 71.)

Työympäristön vaikutukset työhyvinvointiin ovat hyvin merkittävät. Työympäristön tavoitteena on edesauttaa työntekijää työn sisällön suoriutumisessa, lisätä innovaatiota, työn tuottavuutta, työn tekemisen helpottavuutta, turvallisuutta, terveyttä ja viihtyvyyttä. Toimiva ja työtä edistävä työympäristö yhdessä edesauttavat työhyvinvointia ja oman työn osaamisen kehittymistä.

Tutkimus kohdistui yritys X:n seitsemälle avotoimistossa työskentelevälle henkilölle. Tutkimuksessa etsitään vastauksia kysymyksiin, onko avotoimistossa työskentelyllä vaikutusta työhyvinvointiin sekä mitä mahdollisuuksia avotoimistolla on ja miten työtila vaikuttaa työmotivaatioon.

Opinnäytetyön teorian ensimmäinen osuus käsittelee työhyvinvoinnin määritelmää ja sen ilmentymiä. Toisessa teoriaosuudessa käsitteellään erilaisia työtiloja ja onnistunutta työympäristöä.

Tutkimustyön tutkimusmenetelmäksi valikoitui laadullinen (kvalitatiivinen) tutkimus, joka toteutettiin sähköisenä tutkimuskyselynä. Kysely toteutettiin Google Forms alustalla. Kyselyssä kysymykset jaettiin ennalta valittuihin teemoihin, jotka perustuivat työn teoriaosuuteen ja tutkittaviin aihepiireihin.

2 TYÖHYVINVOINTI

2.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

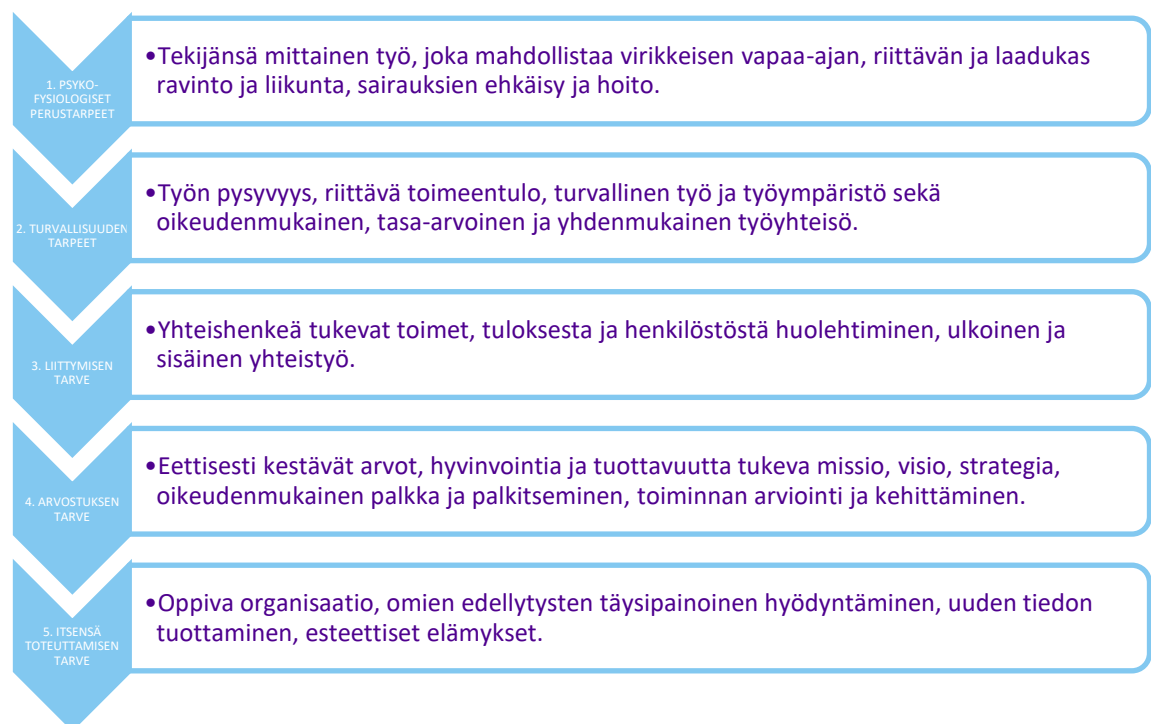
Työhyvinvointi rakentuu eri osatekijöistä, jotka muodostavat kokonaisuuden. Työhyvinvoinnin osatekijöitä ovat esimerkiksi tavoitteelliset ja mieluisat työtehtävät, turvallinen toimiva työympäristö, hyvä johtaminen sekä terve ja motivoitunut työntekijä. Työhyvinvoinnin kokonaisuus vaikuttaa suoraan työn sujuvuuteen ja tuottavuuteen sekä tukee työntekijän hyvinvointia. Työhyvinvointi kuuluu kaikille, jota luodaan yhdessä työnantajan, työntekijän ja työterveyden kesken. Edistävässä työhyvinvoinnissa avoimuus sekä kaksisuuntaisen vuorovaikutuksen merkitys korostuu entisestään eri tekijöiden välillä. Laaja-alainen työhyvinvointi ei keskity pelkästään työolosuhteisiin vaan se ulottuu myös vapaa-ajalle saakka. Organisaation tulee tuottaa taitavaa johtajuutta työyhteisölle, jolla tuetaan ja vahvistetaan myös mielenterveyttä. (Työhyvinvointi ja työssäjaksaminen 2022.)

Työhyvinvointi koostuu eri tieteenaloista, muun muassa aloihin luetaan sosiologia, psykologia, sosiaalipsykologia, terveystieteet sekä kauppatieteet, näitä aloja tutkitaan tieteen eri näkökulmista. Tampereen yliopisto ja ammattikorkeakoulun tutkimusryhmä ovat jaotelleet osa-alueet seuraavasti, organisaation toimintamalli ja rakenne, johtamistyyli, toimiva työyhteisö, työn organisointi sekä yksilön vastuu työhyvinvoinnistaan (kuvio 1). (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä n.d.)



KUVIO 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä n.d. muokattu).

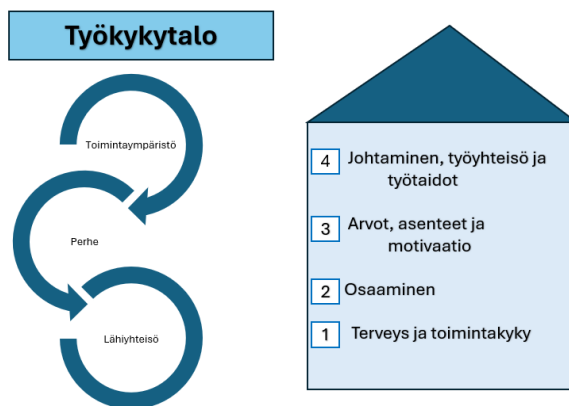
Taloudellisesti menestynyt organisaatio omaa hyvinvoivan henkilöstön. Hyvä työkyky auttaa edistämään työn sujuvuutta, vaikuttavuutta sekä tasalaatuisuutta. Työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistäminen tulee olla osa organisaation toimintaa. Edistävää toimintaa ylläpidetään organisaation työkykyä ylläpitävän (TYKY) – toiminnalla ja työhyvinvointia edistävällä (TYHY)- toiminnalla sekä erilaisilla tempauksilla tai hankkeilla. (Rauramo 2008, 24–25.) Työhyvinvoinnin eri näkökulmia mm. kehittämisen, arvioinnin tavoitteiden saavuttamiseksi organisaatiolla saattaa olla käytössä monenlaisia hyvinvointimalleja. Hyvinvointi portaatti on yksi paljon käytetty hyvinvointimalli. Kyseiset portaatti perustuvat Abraham Maslowin tarvehierarkian teoriaan. Portaiden päätavoitteena on auttaa organisaation, työyhteisön ja yksilön omaa työhyvinvointia. Portaita voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin kehityksessä porrastamalla portaalta tai keskittyä keskeisiin osiin tai järjestelmiin, joihin pyritään saamaan aikaan haluttu pitkäaikainen muutos. Työhyvinvoinnin portaiden viisi vaikuttavaa askelta koostuvat osa-alueiden kokonaisuuksista, muun muassa psykologiset perustarpeet, turvallisuuden tarpeet, liittymisen tarpeet, arvostuksen tarpeet ja itsensä toteuttamisen tarpeet (kuviot 2). (Rauramo 2008, 34–35.)



KUVIO 2. Työhyvinvoinnin portaatti. (Rauramo 2008, 27, muokattu).

2.2 Työkyky

Työkykyä on kuvattu monikerroksisena talona, joka sisältää neljä eri kerrosta. Työkykytalon (kuvio 3) alimmaiseta kerrokset (1–3) esittävät henkilön omia eri osa-alueiden voimavaroja. Neljäs kerros kuvaa monialaisesti työtä ja työoloja sekä työhyvinvoinnin johtamista. Työkykytalon kerroksien tavoitteena on säilyä mahdollisimman ehjinä, tämä saavutetaan kerroksia kehittämällä koko työhistorian ajan. (Työhyvinvointi ja työkyky n.d.)



KUVIO 3. Työkykytalo (Työhyvinvointi ja työkyky n.d., muokattu).

Työkykytalon ensimmäisen kerroksen sisällä on terveys ja toimintakyky. Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä terveys muodostavat vahvan kivijalan työkyvyille. Jatkuva oppiminen ja osaaminen sijoittuvat toiseen kerrokseen. Jatkuva oppiminen on tärkeä osa nykypäivää, osaamisen kerroksen arvon merkitys on noussut viime vuosina, koska työelämä ja työtehtävät kehittyvät ja uusiutuvat jatkuvasti kaikilla toimialoilla. Siksi työntekijän tulee kehittää ja kehittyä omilla ammatillisissa tiedoissaan ja taidoissaan, tätä kutsutaan elinikäiseksi oppimiseksi. (Työhyvinvointi ja työkyky n.d.)

Kolmannen kerroksen sisältö kuvaa yksilön arvoja, asenteita ja motivaatiota. Kerroksen tavoitteena on myös johdattaa työelämä ja muu elämä yhteen. Työkykyyn vaikuttaa merkittävästi oma asenne ja kokemus työnteosta. (Työhyvinvointi ja työkyky n.d.) Työ voi olla sairastuttava tai lisätä onnellisuutta. Tämä riippuu hen-

kilöstä, työtehtävistä sekä työolosuhteista. Palkitseva työ ja hyvä toimiva työyhteisö lisää hyvinvointia sekä työn tehokkuutta ja merkityksekkyyttä, kun taas tylsä yksitoikkoinen työ ja huono työilmapiiri, vaikeuttaa työn sujuvuutta sekä heikentää turvallisuuden tunnetta. (Robertson & Cooper 2011, 3.) Neljännessä kerroksessa korostuvat johtaminen, työyhteisö ja työolosuhteet. Kerroksessa kuvataan työpaikan merkitystä ja siihen liittyviä osa-alueita, joita ovat työolot, työtehtävät, työyhteisö ja organisaatio. Esihenkilötyö ja johtaminen korostuvat neljännen kerroksen toiminnoissa. Hyvällä ja toimivalla johtamisella tuetaan työkykytalon kokonaisuutta, jotta tämä saavutetaan, esihenkilötyöllä tulee kehittää ja organisoida työkykyä ja -hyvinvointia edistäviä ja ylläpitäviä toimintoja. (Työhyvinvointi ja työkyky n.d.)

Työkyky on kokonaisuudessaan yksilön omien voimavarojen ja työn välistä yhteensopivuutta ja tasapainoisuutta. Työkykytalon jokaisen kerroksen tulee tukea toisiaan, näin kerroksien välit säilyvät ehjinä ja toimivina sekä samalla vahvistetaan kerroksien välistä vahvuutta. Iän myötä alemmissa yksilön voimavaroja käsittelevässä kerroksissa koetaan isoja muutoksia. Neljäs kerros eli työ ja työn vaatimat sisällöt muuttuvat hurjaa vauhtia eikä aina pystytä riittävän nopeasti huomioimaan tekijän edellytyksiä vastaamaan työn tuomaan muutokseen ja haasteeseen. Liian nopeasti suureksi ja raskaaksi kehittynyt neljäs kerros saattaa painaa alempia kerroksia alas, jonka seuraukset voivat olla vakavia. Pahimmillaan se voi johtaa vahvan kivijalan murtumiseen. Kerroksien välisiä sisältöjä tulee kehittää jatkuvasti ottaen huomioon työelämän muutokset ja tarpeet. Jokainen tekijä on vastuussa omista voimavaroistaan, ja esihenkilö ja johto ovat päävastuussa työstä ja työoloista, jotka sijoittuvat ylimmäisiin kerroksiin. (Työhyvinvointi ja työkyky n.d.)

Työkykytaloa ympäröi moninainen verkosto, johon sisältyy mm. perhe, sukulaiset ja ystävät. Säännöt ja erilaiset rakenteet, joita yhteiskunta on luonut ovat omalta osaltaan vaikuttavia tekijöitä. Yksilön työkyvyn vastuuta jakaantuukin niin yksilön, organisaation sekä yhteiskunnan kesken. (Työhyvinvointi ja työkyky n.d.)

2.3 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Organisaatio

Työhyvinvointi ei ole itsestään selvä asia organisaatiossa, vaan sen syntyminen, näkyminen ja kehittyminen vaatii hyvää johtamista, strategista suunnittelua, erilaisia toimitapoja ja henkilöstön voimavarojen lisäämistä ja jatkuvaa arviointia työhyvinvoinnin toiminnan sisällä. Työhyvinvoinnille tulisi asettaa tavoitteet, jotka ovat osa organisaation strategiatyötä. Strategisen työkalun avulla voidaan arvioida työhyvinvoinnin tavoitteiden saavutuksia. Työhyvinvointi näkyy organisaation tavoitteellisessa ja joustavassa toiminnassa, jatkuvassa kehittämisessä sekä turvallisissa työympäristöissä. (Manka & Manka 2016, 68.)

Yksilö

Työhyvinvoinnin perustana on se, että se kuuluu kaikille, jotta saavutetaan riittävät vaikutteet työhyvinvoinnin eri osa-alueisiin, yksilön tulee huolehtia omasta henkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnista. Työhyvinvoinnin vaikutteet ovat hyvin yksilöllisiä, sama työtehtävä voi saada hyvin erilaisia tunteita eri tekijöiden välillä. Yksilölliset tekijät voivat olla esimerkiksi psykologinen pääoma, ammattitaito ja työkokemus, työstä palautuminen sekä persoonallisuuspiirteet. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä n.d.)

Työ

Työhyvinvoinnin keskeisin vaikuttaja on työ. Jokainen työ on omanlaisensa, jonka vaikutukset näkyvät työn voimavara- ja kuormitustekijöinä. Voimavara- ja kuormitustekijöillä on suuri vaikutus työhyvinvointiin. Voimavaroja antavia tekijöitä voivat olla mm. työnmielekkyyys, johdonmukaiset tavoitteet ja mahdollisuus vaikuttaa oman työn suunnitteluun, kehittämiseen sekä sen toteuttamiseen. Kuormitustekijöinä voidaan kokea ainainen kiire, työn keskeneräisyys ja epäjohdonmukaiset vaatimukset. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä n.d.)

Johtaminen

Työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa monin eri tavoin, yhtenä isona vaikuttajana toimii johtaminen ja siihen liittyvät eri johtamisen tyylit sekä organisaatiossa toimivat työhyvinvoinnin eri toimintamallit. Johtamisen vaikutteet voivat näkyä työn hallinnassa, työilmapiirissä sekä tasavertaisuuden kokemuksissa. Avoin helposti lähestyttävä ja vuorovaikutteinen johtaminen tukee työhyvinvointia. Tutkimukset ovat osoittaneet, että eri johtamistyyyleillä voidaan huomattavasti parantaa ja edesauttaa työhyvinvointia. Eri johtamisen tyylejä, joilla on ollut suora vaikutus hyvinvoinnin kasvuun ovat muun muassa palveleva johtajuus ja positiivinen johtajuus. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä n.d.)

Hyvällä johtamisella pyritään tavoittelemaan hyvinkin arkisia ja tietoisia valintoja. Tämän saavutettua päästään palvelevaan johtamiseen, joka on osa organisaation yhteistä toimintakulttuuria. Palveleva johtaminen näkyy osana kannustavana ja tukea antavana työyhteisönä. Esihenkilön oikeudenmukaisuus ja hyvä toiminta vaikuttavat merkittävästi työntekijän hyvinvointiin, työn imuun, työn tuottavuuteen ja omaan työhön sitoutumiseen. Esihenkilön tulee varmistaa, että jokainen työntekijä tietää oman työnsä tavoitteet ja osaa toimia niiden mukaisesti. Jokaisen tulisi tietää oman työnsä ja vastuunsa rajat, mitä odotuksia työntekijältä odotetaan sekä millainen on riittävä työnsuoritus. Työntekijää tulisi kannustaa mahdollisuuden oman työn kehittämiseen ja omien mielipiteiden ilmaisuun. Luomalla onnistumisia ja oikeanaikaista myönteistä huomiota antamalla, asiat vahvistuvat entisestään työntekijän ja esihenkilön välillä. Työntekijöillä tulee olla tieto siitä, että esihenkilö on tavoitettavissa säännöllisesti. Säännöllinen keskustelu työntekijän kanssa kannattaa aina, tämä edesauttaa vaikeidenkin asioiden tuomista esille puolin ja toisin. Olennaista on, että esihenkilön ja työntekijän välillä on hyvä keskusteluyhteys, joka parhaimmillaan kannattelee työntekijää ja auttaa työssäjaksamisessa. (Hyvä johtaminen on tietoinen valinta n.d.)

Jokaisella on oikeus turvalliseen ja hyvään työhön ja työympäristöön, tämä koskee niin työntekijää kuin esihenkilöäkin. Vaikeissa työtiloissa tai hyvin kuormittuneena hyväkin johtaminen vaikeutuu. Siksi on tärkeää huomioida oma jaksaminen ja hyvinvointi. Esihenkilön pitää osata tulkita oman työn tuomaa kuormittavuutta ja sen vaikutuksia palautumiseen ja työssäjaksamiseen sekä uskaltaa hakea itselleen tarvittaessa apua. (Hyvä johtaminen on tietoinen valinta n.d.)

3 TYÖHYVINVOINNIN ILMENTYMÄT

3.1 Työn imu

Työn imua koetaan työn kautta, jonka vaikutukset näkyvät työkyvyssä, positiivisessa tilassa, pystyvyytenä ja merkityksellisenä kokemuksena. Työn imu ei ole sidottu yhteen tapahtumaan tai yksilöön, siksi työn imun vaikutukset näkyvät kaikissa ammattiryhmissä. Se on aitoa myönteistä läsnä olevaa tunne- ja motivaatiotilaa työtehtävän äärellä. Työntekijä, joka palaa hyvillä mielin lähes joka aamu töihin ja tuntee työstään ylpeyttä ja nauttii siitä, tätä tunnetilaa voidaan nimetä työn imuksi. Tämän lisäksi sitä kuvataan kolmella myönteisellä työhyvinvoinnin ulottuvuudella: tarmokkuus, omistautuminen ja upottautuminen. (Hakanen 2011, 38–42.)

Tarmokkuus kuvastaa työntekijän vireyttä, sinnikkyyttä ja vastoinkäymisten voittamista sekä halua panostaa omaan työtehtävään. Omistautuminen on kokemus työn merkityksellisyydestä, ylpeydestä, haasteellisuudesta ja inspiraatiosta. Upottumista voidaan luonnehtia syvänä keskittymisen tilana, josta voi olla vaikea irrottautua sekä ajankulun käsitys hälvenee. (Hakanen 2011, 38–42.)

Työn imua voidaan pitää työhyvinvoinnin yhtenä arvokkaana kokemuksena, jonka vaikutukset ulottuvat hyvinkin laajasti työntekijään itseensä sekä muille elämän osa-alueille ja organisaatiolle, missä hän työskentelee. Nämä myönteiset vaikutukset saattavat olla nähtävissä pitkiä aikoja, jopa vuosia. Työn imulla voidaan parhaimmillaan luoda paras työhyvinvoinnin tila, joka edistää ja mahdollistaa lisäämään työelämässä menestymistä. Työntekijä, joka tuntee työn imua, haluaa sitoutua organisaatioon sekä suoriutua työstä mahdollisimman hyvin, tätä voidaan pitää organisaation kilpailuetuna ja käyntikorttina. Työn imu tarttuu myös herkästi muuhun työympäristöön, sen vaikutukset voivat olla koko työyhteisön tai tiimin suorituksien parantumista. Tämän lisäksi henkilö, joka kokee työn imua, on usein terveempi ja työkykyisempi, näin he pystyvät suuntamaan enemmän voimavarojaan sekä osaamistaan työtehtäviin. Työn imu on vastavuoroista vuoro-

keskustelua työntekijän ja organisaation välillä, jos työtehtävät, työtilat sekä johtaminen synnyttävät työn imua, vaikutukset nähdään työntekijän haluna tehdä työtehtävät parhaalla mahdollisella tavalla. (Hakanen 2011, 38–42.)

Työn imua voidaan edistää erilaisilla työhön liittyvillä voimavaratekijöillä. Työtehtävän monipuolisuus, kehittävyys ja palkitsevuus ovat osa työtehtäviin liittyviä voimavaroja. Työtehtävien riittävä selkeys ja työaikojen joustavuus sekä työntekijän mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä kehittämiseen ja suunnitteluun ovat työn järjestämiseen liittyviä voimavaroja. Johtamiskäytänteet, työtiimin tuki, palautteen antaminen ja vastaanottaminen, työn arvostus sekä muu yhteisön kokemus työn imuun vaikuttavat työyhteisön vuorovaikutukseen. Työpaikan työilmapiiri, varmuus omasta työstä, substanssiosaaminen, arvot, asenteet ja innovatiivinen työ- kulttuuri näkyvät organisaatioon liittyvissä voimavaroissa. Voimavarojen tavoitteena on auttaa työntekijää onnistumaan ja haluamaan tehdä työ mahdollisimman hyvin. (Työn imu n.d.)

Kokemukset työn imusta synnyttää työntekijässä aloitteellisuutta ja uudishakuisuutta. Samalla he haluavat sitoutua työtehtäväänsä ja tukea omaa työtiimiään sekä tuoda työn imua työyhteisöön. Tämän lisäksi työn imun omaavat henkilöt kokevat työn tuovan lisää onnellisuutta sekä parantavan elämän laatua. (Työn imu n.d.)

3.2 Työhyvinvoinnin vaikutukset

Työhyvinvoinnin vaikutuksia voidaan tarkastella organisaation ja työntekijän näkökumista (kuvio 4). Organisaatiotasolla hyvän ja toimivan työhyvinvoinnin seuraukset esittäytyvät asiakastyytyväisyytenä, tuottavuuden tuloksellisuutena, vaihtuvuuden ja sairauspoissaolojen vähenemisenä. Yksilötasolla samat seuraukset esittäytyvät muun muassa. hyvinvoivana työyhteisönä, vahvana työyhteisötaitona, tyytyväisenä ja motivoituneena työntekijänä, tavoitteellisena ja tuloksellisena toimintana. (Työn imu n.d.)



KUVIO 4. Työhyvinvoinnin vaikutukset (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä n.d., muokattu).

Tutkimuksien perusteella on huomattu, että työhyvinvoinnilla on suuria yksilötason vaikutuksia. Tämän myötä hyvinvoinnilla pystytään parantamaan yksilön tuotteliaisuutta ja tuloksellisuutta. Työhyvinvoinnin vaikutteet esittäytyvät työtehtävistään motivoituneena ja työpaikkaansa sitoutuneena työntekijänä. Lisäksi hän mahdollistaa omalla toiminnallaan ja esimerkillään muun työyhteisön toimivuutta kohti tavoitteellista ja tuloksellista työtoimintaa sekä edistää ilmapiiriä monipuolisesti. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä n.d.)

Tuottavuus ja tuloksellisuus ovat osa työhyvinvointia, jotka tulevat esille merkittävästi organisaatiotasolla. Työntekijät, jotka ovat tyytyväisiä ja motivoituneita omaan työtehtäväänsä, heidän työpanoksensa on usein tuottavampaa sekä heillä on vähemmän sairauspoissaoloja. Organisaation imagon nousuun voi vaikuttaa korkea työhyvinvoinnin taso, mikä osoittaa lisäämällä kiinnostusta organisaatiota kohtaan työpaikkana. Myönteinen työhyvinvointi organisaatiossa näytetty onnistuneina asiakaskokemuksina sekä työyhteisön sitoutuneisuutena. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä n.d.)

4 TYÖYMPÄRISTÖT JA TYÖTILAT

4.1 Huonetoimisto

Toimistohuoneiden ”aateli”, joka antaa mahdollisuuden tehdä toimistotyötä omissa nimetyissä työhuoneissa, samalla tarjoten työrauhan keskittymistä vaativiin työtehtäviin sekä mahdollistaa yksityisyyden. Oma nimetty huonetoimisto koetaan saavutettuna etuna, joka näkyy usein johto- tai päällikkötason tekijöillä. Työyhteisön sisällä tiedonkulun ja kommunikaation rajoittuneisuutta pidetään huonetoimiston yhtenä haittana. Tiedonkulkua ja vuorovaikutusta pystytään tukemaan erillisillä kokous- ja muilla tiloilla. Omat nimetyt työhuoneet tulevat kalliiksi ja vievät paljon neliötilaa sekä rajoittavat työnteon valvontaa. (Hirvonen 2010, 52.)

4.2 Avotoimisto

Avotoimistojen suosio ilmeni arkkitehtien piireissä, avotoimistoihin haluttiin tuoda näyttävyyttä ja avaruutta ilman korkeita väliseiniä, mitä ennen suosittiin perinteisissä huonetoimistoissa. Avotoimistot tuovat taloudellista helpotusta, jonka vaikuttavuus näkyy vuokrasäästöissä organisaatiolla. (Työterveyslaitos n.d.) Työtilan tulee pystyä tarjoamaan työrauhaa ja keskittymismahdollisuutta, koska työtehtävät muuttuvat ja elävät eri työtilanteiden vaatimalla tavalla, joten avotoimiston väliseinien tulee olla muutoskykyisiä. Ensisijaisesti tulee saada tilaan äänieristettyjä ja muunneltavia huoneita, kuitenkin muunnos ei tulisi vaikuttaa tilan avoimuuteen ja valoisuuteen. Näin pystytään säilyttämään avotoimiston alkupeäinen tavoite työntekijöiden ja johdon välillä, eli vuorovaikutus, tiedonkulku ja päätöstenteot pysyvät yhtä tehokkaana, sekä äänieristettyjen tilojen myötä puhelut ja kokoukset voidaan toteuttaa avotoimistoympäristössä. (Ketola 2007, 23.)

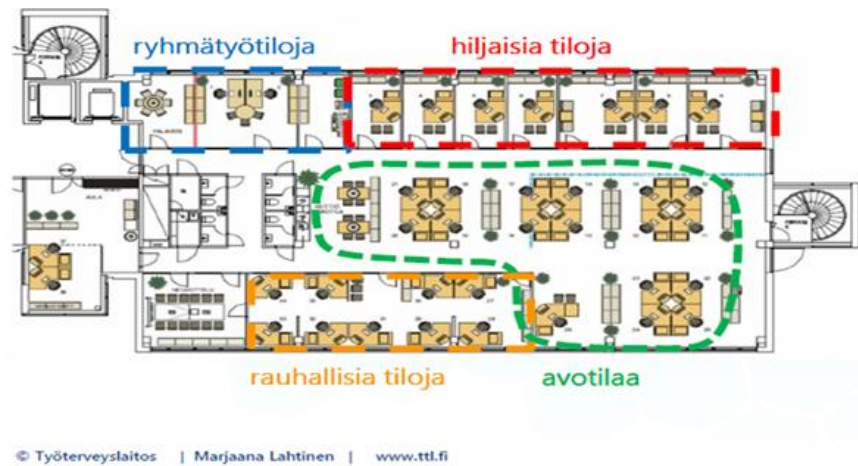
Hyvin suunniteltu ja työntekijän tarpeet huomioinut avotoimisto tarjoaa työntekijälle parhaimmillaan tunnelman yhteisöllisyydestä sekä tarpeiden mukaisen yksityisyyden. Jotta tämä saavutetaan, tarvitaan hyvää ja ammattimaista tilasuunnittelua, joka huomioi monipuoliset kalustekokonaisuudet (kuva 1). (Heikkinen 2015, 19–23.)



KUVA 1. Avotoimiston monipuoliset kalustekokonaisuudet (Heikkinen 2015, 23).

4.3 Monitilatoimisto

Tilakonsepti, joka on joustava ja muunneltavissa tietotyön myötä. Monitilatoimisto tarjoaa erilaisia työskentelytiloja. Työntekijällä on monipuolisemmat ja laajemmat mahdollisuudet valita työskentelytila työtehtävän mukaan. (Ruohomäki, Lahtinen & Sirola 2019, 109.) Monitilatoimistoa voidaan pitää tietotyön eri vuorovaikutuksen ja toimintojen alustana organisaation asiakkaille, sidosryhmille sekä työntekijöille. Siirtymällä monitilatoimistoon saadaan etuja tehokkaasta tilankäytöstä, parantuneesta työhyvinvoinnista sekä viihtyisämmästä työympäristöstä. Toimivalla monitilatoimistolla pyritään tukemaan työntekijän hyvinvointia ja työn tuottavuutta. Hyvällä työympäristöllä pyritään saavuttamaan monia erilaisia alueita eri tekemiselle, esimerkiksi keskittymistä vaativille työtehtäville, vuorovaikutukselle, yhteistyölle ja virkistymiselle. (Martela n.d.) Avotoimiston pohjakuvassa ilmenee eri työtehtäville osoitettuja työtiloja (kuvio 5) (Omista työhuoneista monitilatoimistoon... 2017, 5).



KUVIO 5. Pohjakuva monitilatoimiston eri työtiloista (Omista työhuoneista monitilatoimistoon... 2017, 5).

Huonetoimisto, avotoimisto ja monitilatoimisto tässä järjestyksessä ovat työympäristöt kehittyneet ja muuttuneet vuosien myötä, myötäillen työntekijän ja organisaation tarpeita. Usein luullaan, että monitila- ja avotoimisto tarkoittavat samaa asiaa. Todellisuudessa ne eivät ole sama asia, vaan suurin ero tilojen välillä on toiminnallisuus. Työtilojen selkeimmät erot ovat muun muassa työpisteiden, työrauhan, työntekijöiden vuorovaikutuksen, kalusteiden, johtamisen ja tilatehokkuuden välillä (taulukko 1).

TAULUKKO 1. Avo- ja monitilatoimiston selkeät erot (Senaatti 2018, muokattu).

KOHDE	AVOTOIMISTO	MONITILATOIMISTO
TYÖPISTE	Työskentely avoimessa tilassa yhdessä muiden kanssa, jokaisella henkilökohtainen työpiste. Lähes kaikki tapahtuu omalla työpisteellä.	Työpiste valitaan työtehtävien mukaan, ei omia henkilökohtaisia työpisteitä. Siirytään tiloista toiseen, lisätään liikettä ja sitä kautta edistetään terveyttä.
TYÖRAUHA	Jaetuista työtiloista huolimatta työrauha ei toimi toivotulla tavalla. Puhelut ja keskustelut kuullaan väkisin sekä muiden liikehdintä huomioidaan vaistomaisesti.	Työtehtävät, jotka vaativat keskittymistä tai hiljaisuutta valitaan siihen sopiva tila, mm. vetäytymishuone tai kirjastotyyppinen tila.
VUOROVAIKUTUS	Avotoimiston tavoitteena on edistää vuorovaikutusta, mutta todellisuudessa se tarkoittaa muiden häiritsemistä, Joka näkyy pahimmillaan ideoiden ja kommunikoinnin esteenä.	Työympäristöjä löytyy joka lähtöön, joka mahdollistaa vuorovaikutuksen ja kommunikoinnin yhdessä muita häiritsemättä.
KALUSTEET	Henkilökohtaiset työpöydät ja työtuolit, mutta kalusteiden ergonomia ei välttämättä ole avainasemassa. Osalla työntekijöillä saattaa olla sähköpöytä, mutta sen saaminen edellyttää erillistä lupaa.	Liikkumalla työpisteeltä toiselle on mahdollistettu, että kalusteet on valittu ergonomia edellä, toimitilan työpöydät ovat sähköisiä ja työtuoleissa on säätömahdollisuudet.
JOHTAMINEN	Esihenkilöt ja ylempi johto työskentelevät omissa huoneistoissaan.	Tavoitteena on, että esihenkilöt vaihtavat myös työpisteitään niin kuin muutkin. Tällä pyritään saamaan johtaminen näkyväksi ja helposti lähestyttäväksi.
TILATEHOKKUUS	Työpisteitä saattaa olla tyhjillään useista eri syistä, ollaan eri aikoihin esim. palaverissa, asiakastapaamisissa tai etätöissä.	Työtehtävien sisältöjen tuottaminen on osoittanut, että toimistolla ei ole samanaikaisesti kaikki töissä. On todettu, että pärjätään pienemmillä neliöillä.

Viitaten valtioneuvoksen periaatepäätökseen toimitilastrategiassa 2021, jossa voimaan tuleva valtioneuvoksen toimitilastrategia tavoitteena on ohjata työympäristöjä ja toimitiloja kehittäen ja yhdenmukaistaen tiloja. Periaatepäätöksellä strategia pyritään saavuttamaan vuoteen 2030 mennessä. (Valtiovarainministeriö 2021, 2.) Periaatepäätös muistiosta otettu:

Valtion toimitilastrategian tavoitteena on, että tilat tukevat tuloksellista toimintaa. Tilojen kehittämisellä edistetään työnteon ja asiain sujuvuutta ja parannetaan kustannusvaikuttavuutta. Tavoitteena on mahdollisuuksien mukaan myös vaikuttaa toimitilakustannuksia alentavasti. Tilaratkaisuissa varmistetaan tilojen terveellisyys ja esteettömyys, tietosuoja, tieto- ja tilaturvallisuus sekä sosiaalinen, ekologinen ja taloudellisen kestävyys.

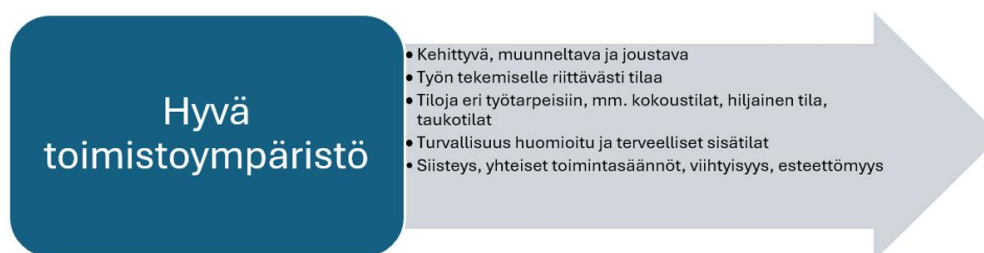
5 ONNISTUNUT TYÖYMPÄRISTÖ

5.1 Fysikaaliset ja fyysiset ominaisuudet

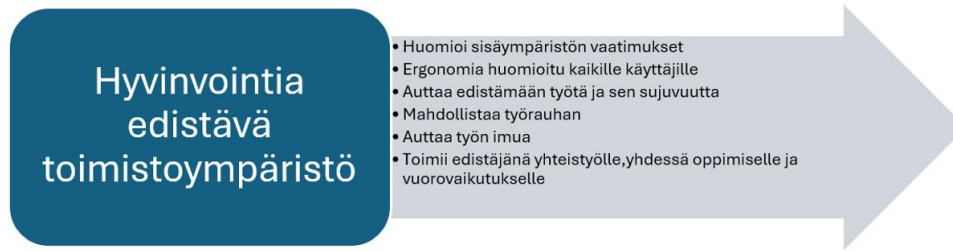
Hyvän työympäristön tavoitteena on tukea koko työyhteisön tavoitteita. Työpaikan työympäristöllä tarkoitetaan tilaa, jossa ollaan yhä enemmän vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Vuorovaikutuksen tarkoituksena on organisaatiossa luoda mahdollisuus tiedon jakamiselle, yhteisöllisyydelle, tiimityölle ja yhteiselle tekemiselle. Onnistuneessa työympäristössä pystytään luomaan turvallisuutta, jonka tuloksena on vuorovaikutteinen ja hyvinvoiva työyhteisö. Työympäristö rakentuu fyysisestä tilasta. Fyysisen tilan lisäksi hyvin toimivaan työtilaan kuuluu muita osa-alueita, mm. työvälineet ja toimintakulttuuri. (Antell 2018.)

Työpaikan viihtyvyydelle ja tehokkaalle työnteolle työympäristössä tulee olla tarvittavat työvälineet, oikeanlainen ja riittävä valaistus ja akustiikka sekä hyvä ilmanvaihto ja hallitut keskeytyksen tilanteet. Tila tulee suunnitella niin, että huomioidaan hyvinvointi ja terveys, mm. vähentämällä istumatyön haittoja ja edistämällä arki aktiivisuutta. Tilojen tulisi huomioida ja tukea erilaisia tarpeita sekä toimintoja, mm. työntekijän työstä palautuminen, sosiaaliset vuorovaikutukset, yhteistyö oman tiimin ja muun työyhteisön kesken. Työhyvinvointia edistävä työympäristö... n.d.)

Terveyttä ja turvallisuutta edistävässä työympäristössä on optimaalinen lämpötila, raikas hengitysilma, riittävä ja kohdennettu valaistus sekä hallittu äänen voimakkuus (kuvio 6 ja 7) (Työergonomia optimoi työskentelyolosuhteet ja turvallisuuden n.d.).



KUVIO 6. Hyvän ja hyvinvointia edistävän toimistoympäristöjen selkeät erot (Työturvallisuuskeskus n.d., muokattu).



KUVIO 7. Hyvän ja hyvinvointia edistävän toimisto-ympäristöjen selkeät erot (Hyvinvointia edistävä työympäristö. n.d., muokattu).

5.2 Työtilan valaistus ja ääniympäristö

Valaistuksella on väliä. Parhaimmillaan valaistuksella pystytään luomaan edellytykset näkemiselle, toimimiselle ja viihtyisille työskentelyolosuhteille. Oikeanlainen valaistus parantaa hyvinvointia ja terveyttä sekä luo positiivisen visuaalisen ympäristön. Valaistus on yhtä tärkeä osa-alue kuin työtilan kalusteet. Suunnittelussa tulee huomioida näköergonomiset vaatimukset, sillä valaistus on työtilan työntekijää varten. (Halmeenmäki & Myrsky 2020, 12.)

Hyvässä ja riittävässä valaistuksessa on huomioitu valaistuksen voimakkuus, joka tulee olla vähintään 200 luksia, jos työtilassa työskennellään toistuvasti. Valolähteen valinta vaikuttaa helpottavasti kohteen näkemistä oikein. Valo tulee suunnata oikein, jotta se ei aiheuta vääristymiä eikä häikäise. Valon suuntauksen lisäksi tulisi huomioida valon riittävyys, mm. yli 45-vuotiaat saattavat tarvita enemmän valoa. Valoisuus ei tulisi myöskään muuttua äkillisesti vierekkäisissä tiloissa. Kattavassa ja oikein suunnitellussa työtilan valaistuksessa on huomioitu peruskriteerit valaistukselle, joita ovat valaistuksen voimakkuus, riittävän tehokas häikäisysoja, luminanssisuhteet, valaistuksen oikea suunta ja suhteutettu sopiva valon väriominaisuus. (Rauramo 2020, 47.)

Työturvallisuuslaki määrittelee työpaikan ja työympäristön rakenteita koskevia säännöksiä, joihin kuuluu yhtenä osa-alueena työpaikan valaistus.

34 § Työpaikan valaistus

Työpaikalla tulee olla työn edellyttämä ja työntekijöiden edellytysten mukainen sopiva ja riittävän tehokas valaistus. Sinne on mahdollisuuksien mukaan päästävä riittävästi luonnonvaloa.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työpaikan yleis- ja erityisvaloihin. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Toimistoympäristössä syntyvä melu ei aiheuta henkilöille kuulovaurion vaaraa, mutta vaikeuttaa työhön keskittymistä ja viihtyvyyttä. Avotoimistossa eniten ääniä syntyy naapurityöpisteistä, käytäviltä, tauko- ja kokoustiloista. Keskittymistä vaativia työtehtäviä on mahdoton tuottaa puheliaassa työympäristössä. Puheen erotuvuus vaikuttaa merkittävästi työn tehokkuuteen. Jopa puoli tuntia työpäivää kohden hukataan tehokasta työaikaa huonojen ääniolosuhteiden takia. Ääniolosuhteita parantamalla pystytään vaikuttamaan suuresti työn tuottavuuden tehokkuuteen. (Ketola 2007, 32.) Ääniympäristön vaikutteita ovat tilan käyttäjät sekä akustiset ominaisuudet. Työtiloja suunniteltaessa tulee huomioida huoneakustiikka, meluntorjunta ja äänieristys. Tarkoituksenmukainen huoneakustiikka avotoimistossa vaatii alan asiantuntijaa, joka ottaa huomioon tarvittavat kriteerit huoneakustiikan kohdalla. Huoneakustiikan perustehtävä on vähentää puheäänien kuuluvuutta. (Halmeenmäki ym. 2020, 12.)

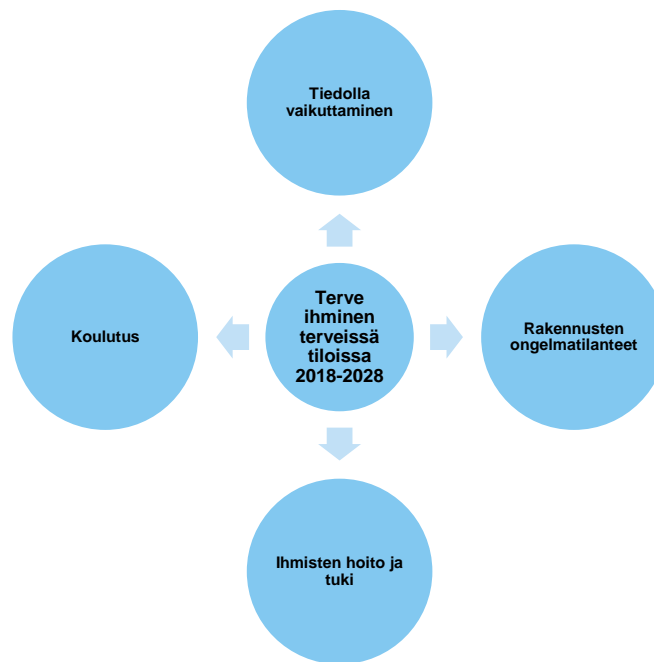
Työtilan käyttäjän yksilölliset ominaisuudet vaikuttavat melun häiritsevyyteen, hyväkään akustiikka ei riitä yksinään poistamaan häiritseviä ääniä. Siksi on hyvä sopia työtilassa työskentelevien kanssa yhteisistä toimintasäännöistä. Toimintasääntöjen ensisijainen tavoite on luoda tila, jossa kunnioitetaan käyttäjän työrauhaa. (Halmeenmäki ym. 2020, 12.)

5.3 Sisäilma

Käsitteet sisäilma ja sisäilmasto saattavat mennä sekaisin ja johtaa harhaan, jopa väärinymmärryksiin. Sisäilmayhdistys määrittelee sisäilman ilmaksi, jota hengitetään sisätiloissa, eli rakenteiden sisällä olevaa ilmaa. Sisäilmasto käsittää muodostuneen sisäilman lisäksi fysikaalisia osa-alueita, joita voivat olla mm. lämpötila ja hiukkamaiset epäpuhtaudet. Perusajatus hyvälle sisäilmalle on, että työtilassa työskentelevät henkilöt voivat hyvin ja terveesti. Terveen sisäilman merkitys korostuu entisestään, koska ihminen saattaa hengittää jopa 40 kuutiometriä ilmaa vuorokaudessa. (Sisäilmayhdistys n.d.) Työhyvinvoinnin, terveyden ja työssä jaksamisen edistäjänä toimii hyvä sisäilmaympäristö. Hyvänä sisäilmatyöympäristönä pidetään, jos sisäilma miellyttää lämpötilaltaan ja ilmakosteudeltaan. Ilman laatua voidaan ylläpitää ja parantaa toimivalla sekä riittävällä ilmanvaihdolla. (Sisäilma n.d.)

Yksi oire huonosta sisäilmasta voi olla liian korkea tai alhainen työilman lämpötila. Lämpötilalla on suuri vaikutus työn tehokkuuteen, sujuvuuteen ja viihtyvyyteen. Miellyttävänä lämpöalueena pidetään 21–25 astetta. Työn raskaus asettaa tietyt raja-arvot ilman lämpötilalle. (Työturvallisuuskeskus n.d., 45.)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL), työterveyslaitos (TTL) sekä moni muu taho aloittivat yhteisen valmistelun Kansallinen sisäilma ja terveysohjelman 2018–2028. Kyseisen ohjelman tavoitteena on pyrkiä vähentämään terveyshaittoja Suomessa, jotka johtuvat sisäilmaongelmista. Terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen lisäksi ohjelmalla pyritään panostamaan ihmisten hoitoon ja tukeen kokonaisvaltaisesti. Kansallinen sisäilma ja terveysohjelma panostaa koko kymmenvuotisen valmistelun aikana neljään eri sisältöön (kuvio 8). (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2018.)



KUVIO 8. Kansallinen sisäilman ja terveysohjelman päätavoitteet (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2018, muokattu).

5.4 Työergonomia

Työergonomialla on pitkä historia ihmiselämässä, jo 1900-luvun alkuvaiheilla on tehty tutkimuksia työergonomiasta. Tutkimukset ovat painottuneet istumisen ja työasentojen tutkimiseen. 1900-luvun alkupuoliskosta on pitkä aika siihen, kun ergonomian vaikutteet rantautuivat Suomeen, elettiin 1960-lukua. Kyseisenä vuonna julkaistiin ensimmäinen Suomen kielinen oppikirja ergonomiasta. (Suomen ergonomiyhdistys 2022.)

Hyvä ja paha ergonomia loistaa olemassaolollaan jokapäiväisessä työssä ja työn ulkopuolella olevassa arjessa. Ergonomiaa voidaan määritellä tieteenä, jonka avulla pystytään keventämään työntekijän työympäristöä. Ilman toimivaa ergonomiaa ei voida tuottaa tulosta, kehittyä, oppia, luoda turvallisuutta, hyvinvointia ja terveyttä, siksi ergonomiaa tarvitaan työpaikalla, että työpaikan ulkopuolella. Nykyiset työtehtävät vaativat työntekijältä muutoskykyä ja valmiutta erilaisiin haasteisiin, johon tarvitaan monia yhteistyötahoja, ergonomiosaamista ja tietoutta, että pystytään vastaamaan ihmiskeskiseen kehittymiseen. (Suomen ergonomiyhdistys 2022.)

Ergonomia jaetaan kolmeen eri osa-alueeseen, fyysinen ergonomia, kognitiivinen ergonomia ja organisatorinen ergonomia. Jotta saavutetaan paras mahdollinen lopputulos työergonomiaan, tulee huomioida kaikki kolme osa-aluetta. (Kallionpää 2024.)

Fyysinen ergonomia auttaa työn sujuvuuteen ja kehon fysiologisiin muutoksiin, kun tarvitaan työtehtävissä voimaa, paljon toistoja ja pitkään paikallaan olo.

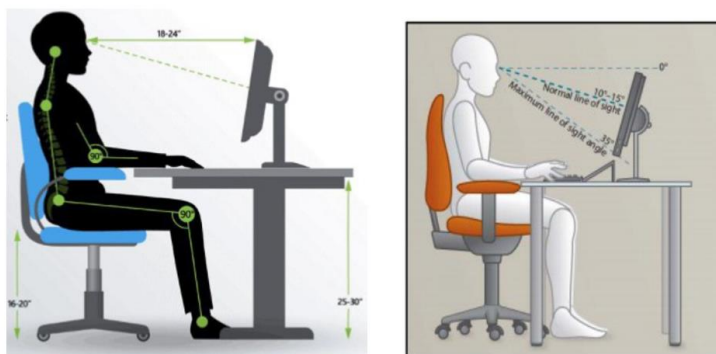
Kognitiivisen ergonomia merkitys korostuu, kun työtehtävät vaativat keskittymistä, ajattelua ja oppimista. Avotoimistossa työskentelevän henkilön kohdalla kognitiivisen ergonomian merkitys on huomattavasti suurempi kuin huonetoimistossa työskentelevällä henkilöllä. Jatkuvien keskeytyksien ja ylimääräisten häiriötekijöiden kuormituksen vaikutukset näkyvät työmuistin heikentymisellä. Jokainen tekijä voi itse vaikuttaa suuresti kognitiivisen ergonomian parantamiseen ja sen ylläpitämiseen. (Kokonaisvaltainen ergonomia. n.d.) Professori Minna Huotilaisen mukaan aivojen hyvinvointiin tulisi kiinnittää huomiota yhtä vahvasti työpaikalla kuin työturvallisuuteen ja ammattitautien ehkäisyyn. Jatkuva ja toistuva stressi kuormittaa pahimmillaan aivot äärirajoille. Tutkimukset ovat osoittaneet erittäin huolestuttavia tuloksia äärimmäisen stressin vaikutuksista terveyteen. Vaikutukset ilmenevät nopeutuneena ikääntymisenä sekä muistin eritasoisina haasteina. Siksi on erittäin tärkeää panostaa työpaikalla työtilaan ja sen luomaan ympäristöön, jos työ vaatii keskittymistä, tulee olla mahdollisuus keskittyä, tämän lisäksi tulee huomioida mm. tiedon tulvan ja ärsykkeiden rajaaminen sekä riittävä tauotus. Aivojen hyvinvoinnista tulisi pitää yhtä hyvää huolta kuin muusta terveydestä. (Kallionpää 2024.)

Organisatorisen ergonomian vaikutukset näkyvät organisaatiotason ratkaisuissa esimerkiksi resurssihallinnassa, johtamisessa, uusissa työmalleissa, tiimityöskentelyn kehittämisessä ja toiminnan muutoksissa. Organisatorisella ergonomialla tavoitellaan toimintatapoja, jotka mahdollistavat työntekijän työkyvyn säilymisen. (Kokonaisvaltainen ergonomia n.d.)

Toimisto- ja tietotyön ergonomia

Tietokone työn ergonomiaa voidaan tukea oikeilla laitevalinnoilla, työtehtävään palvelevalla työympäristöllä sekä huomioimalla työpisteen oikeat asetukset. Toistuva ja jatkuva työskentely tietokone työssä ei varsinaisesti aiheuta työtapaturmia, mutta lisää rasisvammojen syntymistä kehoon. Kehoa rasittavia ja kuormittavia tekijöitä ovat mm. pitkä liikkumattomuus, toistuvat samansisältöiset liikkeet, tuke maton kumara asento selässä sekä näkö- ja ääniergonomian puutteet. Työergonomia ei ole pelkästään kalusteisiin ja erilaisiin työasentoihin liittyviä sisältöjä, vaan hyvä oman työn suunnittelu ja itsensä johtaminen tulee myös huomioida ergonomiaa toteuttaessa. Työn riittävä tauotus ja palautuminen ovat hyviä ergonomian mahdollisuuksia muokata työtä itselleen sopivaksi, ja samalla säilyttää työn tehokkuuden ja tekijän terveyden. Hyvä tilasuunnittelu huomio tarpeet toimivalle työtilalle ja työpisteelle sekä innostaa liikkumaan työtehtävien välissä. (Toimisto- ja tietotyö n.d.)

Oikean työasennon asettaminen tietotyössä, parantaa niin fyysistä, kognitiivista kuin organisatorista ergonomiaa. Tuolin selkänöjan oikein säädetyllä työasennolla tuetaan rankaa. Korkeuden suositus on noin 40–50 cm, pöydän korkeus on n. 63–76 cm ja etäisyys näyttöön suositellaan n. 45-60 cm Näytön korkeuden suositus on olla noin 10-15 astetta alempana kuin silmien korkeus on (kuva 2). (CampusMoWe n.d.)



KUVA 2. Oikea työasento tietokone työssä (CampusMoWe. n.d.).

6 TUTKIMUS

6.1 Tutkimuksen tavoite

Työtehtävien sisällöt ja laajuudet määrittelevät hyvän työtilan toimivuuden merkityksen. Jokainen toimiva ja riittävä työtila vaikuttaa työtehtävien sujuvuuteen, laatuun ja tehokkuuteen sekä parantaa ja vahvistaa työhyvinvointia. Tutkimuksen sisällöiksi valikoitui avotoimistossa työskentelyn vaikutteet työhyvinvointiin. Teoriaosuudessa tarkasteltiin työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tämän lisäksi käsiteltiin erilaiset työtilat ja onnistuneet työympäristöt. Teoriaosuudessa ei tarkasteltu työhyvinvoinnin kehittämistä tai erilaisia työhyvinvoinnin kehittämismenetelmiä.

Tutkimus kohdistui yritys X:n seitsemälle avotoimistossa työskentelevälle henkilölle. Tutkimuksen tavoitteena pyrittiin selvittämään, onko avotoimistossa työskentelyllä vaikutuksia työhyvinvointiin. Samalla tarkasteltiin tutkimuksen tuloksien avulla mitä mahdollisuuksia avotoimistolla on ja miten työtila vaikuttaa työmotivaatioon.

6.2 Tutkimusmenetelmä

Tieteellisistä tutkimuksista voidaan toteuttaa useilla eri menetelmin, mutta kaksi yleisempää tutkimusmenetelmää ovat laadullinen (kvalitatiivinen) ja määrällinen (kvantitatiivinen) tutkimus (Tee tutkimus n.d.). Eniten käytetyt aineistonkeruumenetelmät laadullisessa tutkimuksessa ovat haastattelu, kysely, havainnointi sekä erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto. Menetelmiä pystytään hyödyntämään eri tavoin yhdistellen, rinta rinnan tai vaihdellen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 71.)

Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on saada vastaus kysymyksiin miksi ja miten, kun taas määrällisessä tutkimuksessa haetaan vastausta kuinka suuri tai montako. Määrällisten tutkimuksien aineistot ovat yleensä laajoja sekä ne perustuvat numeroihin, esimerkiksi erilaisiin tilastoihin. Tutkimuskysymys tai kysymykset määrittelevät sen onko parempi käyttää laadullista vai määrällistä tutkimusta,

siksi näitä kahta menetelmää ei voida laittaa paremmuusjärjestykseen. Tutkimuksen suunnitteluvaiheessa ennen tutkimusmenetelmän valintaa tutkijan tulisi tarkastella menetelmien selkeät erot (kuvio 9) (Tee tutkimus n.d.)



KUVIO 9 Laadullisen ja määrällisen tutkimukset selkeät erot (Tee tutkimus. n.d., muokattu).

Tutkimustyön tutkimusmenetelmäksi valikoitui laadullinen (kvalitatiivinen) tutkimus, joka toteutettiin sähköisen tutkimuskyselyn menetelmällä. Kyseisen menetelmän etuna on nopeus sekä kohderyhmäksi valikoituneet henkilöt pystyivät vastaamaan heille sopivana ajankohtana. Tämän lisäksi kyselyssä ei kerätty henkilötietoja vaan jokainen vastaajan pysyi anonyymina. Kyselyn etuna on, ettei tutkija vaikuta omalla persoonallaan ja lähestymistavallaan vastaajan antamiin vastauksiin. Vaan vastaaja pystyy ilmaisemaan itseään mahdollisimman rehellisesti, avoimesti ja monipuolisesti ilman mitään ennako-oletuksia. Kyselyssä lähes kaikki kysymykset muotoiltiin avoimiksi, avoimet kysymykset tulee luoda mahdollisimman lukijaystävälliseksi, koska tarkentaviin kysymyksiin ei ole mahdollisuutta.

Kysely toteutettiin Google Forms alustalla. Kyselyssä kysymykset (liite 1) jaettiin ennalta valittuihin teemoihin, jotka perustuivat työn teoriaosuuteen ja tutkittaviin aihepiireihin. Kysely lähetettiin yritys X:n henkilöille kyselykutsuna sähköpostiin, sähköpostin saatekirjeessä esiteltiin lyhyesti tutkimuksen tavoite, tutkimuksen aihealue ja tekijä. Kyselykutsu lähetettiin 16.1.2024 ja kyselyn vastausaika päättyi 26.1.2024.

6.3 Tutkimustulokset

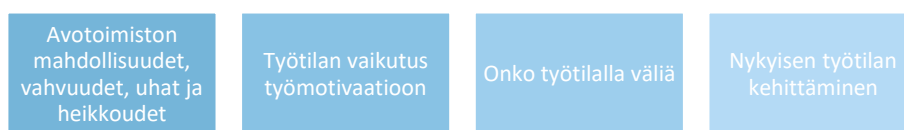
Taustakysymykset

Taustakysymyksien avulla tutkimuksessa kerättiin tietoa vastaajien ikäjakautumasta, kuinka pitkään henkilö on työskennellyt avotoimisto työympäristössä ja miten työtunnit jakautuvat työviikon aikana omassa työtilassa sekä kuinka monta etäpäivää henkilö pitää kuukauden aikana.

Kyselyyn vastasi kaikki seitsemän osallistujaa, joista 37,5 % oli 41–50-vuotiaita ja 62,5 % oli 51–65-vuotiaita. Vastanneiden kesken työtuntien jakautuma omassa työtilassa (tässä kohtaa se tarkoittaa avotoimisto, jossa henkilö työpiste sijaitsee) työskentelyyn jakautui 1,5 tunnista – 30 tuntiin. Työtuntien hyvin laajaan jakautumaan vaikuttaa vastaajien välisten työtehtävien sisällöt. Etäpäivien jakautuma kuukautta kohden jakautui vastaajien välillä 1 päivästä – 8 päivään.

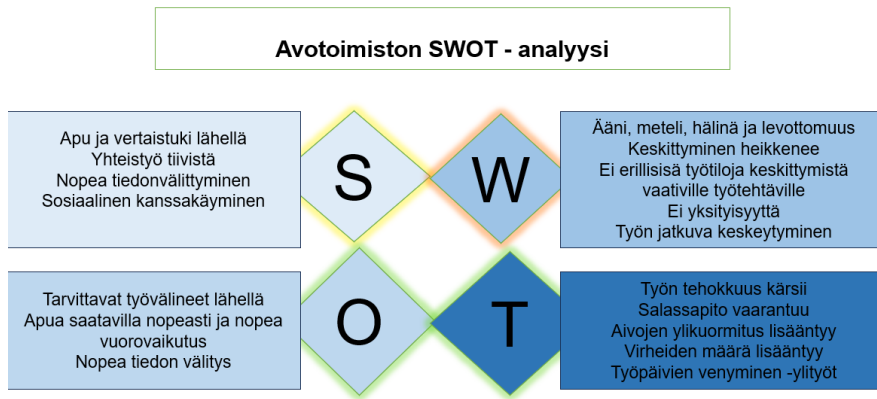
Työtila

Osa-alue työtilat (kuvio 10) tutkimuksessa kerättiin tietoa kysymyksellä 5 mitä mahdollisuuksia, vahvuuksia, uhkia ja heikkouksia avotoimistolla on, tämän lisäksi kysymyksillä 6–8 tarkasteltiin, onko nykyisellä työtilalla vaikutusta työmotivaatioon ja onko työtilalla väliä sekä kehittämideoita nykyiseen työtilaan.



KUVIO 10. Työtilat osa-alueiden sisällöt.

Avotoimisto jakaa monenlaisia mielipiteitä sen toimivuudesta ja muuntautumiskyvyistä. Avotoimiston tulee vastata käyttäjän sen hetkiseen tarpeeseen ja nykyisiin ja tulevien työtehtävien kehitykseen. Avotoimiston toimivuutta tarkasteltiin osana työn tutkimusta SWOT – analyysi menetelmän avulla (kuvio 11) vastaajat toivat esille avotoimiston mahdollisuuksia, vahvuuksia, uhkia ja heikkouksia.



KUVIO 11. Avotoimiston SWOT – analyysi.

Työtilan vaikutukset työmotivaatioon ovat erittäin merkittävät. Työmotivaatiolla on iso vaikutus työntekijän työssäjaksamiseen. Kyselyn mukaan vastaajista neljällä ei nykyinen työtila vaikuta suoraan työmotivaatioon, lopuilla vastaajilla nykyinen työtila on haasteellinen työmotivaation näkökulmasta. Osa vastaajista vaikutti itse omalla toiminnallaan työmotivaation säilymiseen siirtymällä muihin tiloihin toteuttamaan työtehtäviä tai pitämällä etäpäivän.

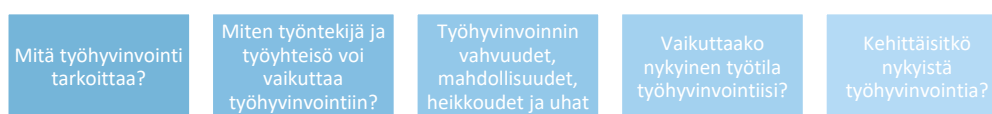
Olen aina jakanut työtilani, joten ei vaikuta. Tarvittaessa menen toiseen tilaan työskentelemään tai teen etänä ja harvoin on tilanteita, että kaikki ovat fyysisesti läsnä.

Vaihtelevasti. Ihmisläheisenä ja sosiaalisena ihmisenä lähitiimin ihmiset ovat minulle voimavara ja viihdyn porukan kanssa. Mutta hetkittäin, erityisesti kun itselläni on työtehtäviä, jotka vaativat nopeaa reagointia tai suunnittelua (aivotyötä), vaikuttaa hälinä, meteli ja jatkuva häiritseminen motivaatioon.

Työtila itsessään ja sen antamat mahdollisuudet suoriutua työtehtävistä sovitulla tavalla vaikuttaa suuresti työntekijän työmotivaatioon sekä työhyvinvointiin. Työtilalta odotetaan muuntautumiskykyä erilaisten tilanteiden mukaan, mm. puhelut, kokoukset, keskittymistä, luovuutta ja tehokkuutta vaativat työt ovat tärkeä pystyä suorittamaan omissa rauhallisissa erillisissä tiloissa. Tämän lisäksi tulisi olla yhteinen erillinen tila taukojen pitämiseksi. Näkö- ja kuuloergonomia sekä riittävä puhdas sisäilma ja sisäilman optimaalinen lämpötila koettiin työhyvinvoinnin kannalta työtilassa tärkeäksi.

Työhyvinvointi

Tutkimuksessa osa-alueessa työhyvinvoinnissa (kuvio 12) kerättiin tietoa kysymyksillä 9–10 työhyvinvoinnin määrittely ja työntekijän ja työyhteisön vaikutukset työhyvinvointiin. Kysymyksellä 11 tutkimustulosta haettiin työhyvinvoinnin SWOT – analyysin avulla, joka käsitteli työhyvinvoinnin mahdollisuuksia, vahvuuksia, uhkia ja heikkouksia. Tämän lisäksi kysymyksillä 12–13 tarkasteltiin sisältöjä nykyisen työtilan vaikutuksia työhyvinvointiin ja tuleeko nykyistä työtilaa kehittää.



KUVIO 12. Työhyvinvoinnin osa-alueet.

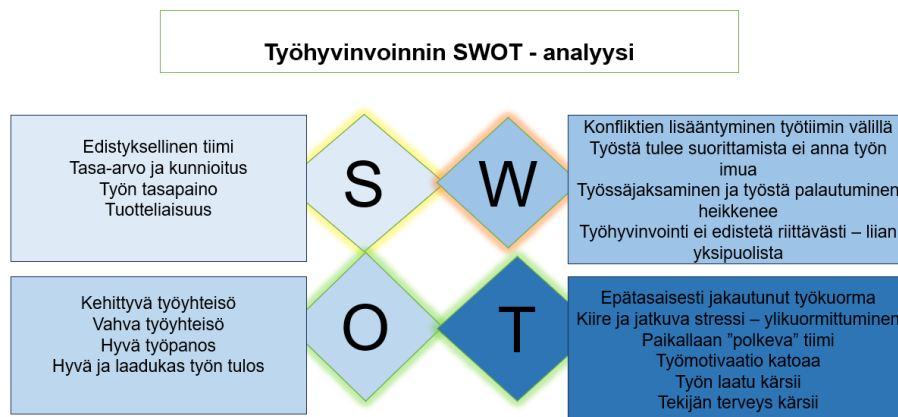
Työhyvinvoinnin merkitystä ja tärkeyttä ei voida korostaa koskaan liikaa, se on osa toimivan ja edistyvän organisaation toimintaa, joka huomioi työhyvinvoinnin kokonaisuutena osana strategista työtoimintaa. Työhyvinvoinnin vaikutukset ovat moninaiset, jotka ulottuvat niin työpaikalle kuin vapaa-ajalle. Kun työtehtävät ovat työntekijälle selkeitä, tavoitteellisia ja mielekkäitä säilyy työmotivaatio ja työhyvinvoinnin tunne vahvana, tämän lisäksi, jos työympäristö koetaan turvalliseksi ja terveeksi työssäjaksaminen lisääntyy entisestään. Näiden lisäksi toimiva ja onnistunut työhyvinvointi tarvitsee innostuneen ja vahvan työyhteisön sekä monipuolista johtamista.

Tutkimukseen osallistuneet vastaajat määrittelivät työhyvinvoinnin turvallisuutena, henkisenä ja fyysisenä hyvinvointina. Vastaajat huolehtivat omasta hyvinvoinnistaan pitämällä omasta terveydestään huolta, terveellisellä ravinnolla, liikunnalla, sosiaalisella kanssakäymisellä lähi-ihmissuhteiden kanssa (perhe, ystävät, sukulaiset ja puoliso). Työtehtävien sisältöjen mielekkyys sekä mahdollisuus vaikuttaa niiden sisältöihin, kehittyä ja kehittää työtehtävien rinnalla itseään koetaan suurena vahvuutena ja rikkautena. Terveellinen ja turvallinen työympäristö, hyvät ja toimivat työkalut sekä innostava ja innostunut työyhteisö tuki työhyvinvoinnin tärkeyttä. Hyvä johtaminen ja kiinnostunut esihenkilötyö koettiin erittäin merkittäväksi tekijäksi työhyvinvoinnin onnistumiselle.

Työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen onnistumiseen tarvitaan sekä työyhteisön että työntekijän panos. Työyhteisön tarpeellisuus osana työhyvinvointia tekijöiden odotukset ovat esihenkilön riittävä tuki ja läsnäolo, työolosuhteet ja ajantasaiset työvälineet sekä työtehtävien tasapuolisuuden huomioiminen. Työntekijän osuus onnistuneesta työhyvinvoinnista on parantaa ja ylläpitää toimivaa ja vahvaa yhteistyötä yllä oman työtiimiin välillä. Tutkimuksessa nousi esille työhyvinvoinnin edistäviä tekijöitä mm. tiimin välinen avoimuus, turvallisuus, kannustavuus ja auttavaisuus.

Mielestäni siihen voi vaikuttaa omalla aktiivisella ja avoimella työilmapiirillä. Avoin keskustelukulttuuri luo vahvan pohjan työhyvinvointiin. Jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa työyhteisön työhyvinvointiin.

Tutkimuksessa vastaajat tarkastelivat työhyvinvoinnin vahvuuksia, mahdollisuuksia, heikkouksia ja uhkia SWOT – analyysin pohjaa apuna käyttäen (kuvio 13). SWOT – analyysia käytetään yhtenä osana työhyvinvoinnin edistävänä ja kehitettävänä työkaluna työhyvinvoinnin mittaamisessa.



KUVIO 13. Työhyvinvoinnin SWOT – analyysi.

Vastanneet kokevat pääosin, että nykyinen työtila vaikuttaa työhyvinvointiin merkittävästi. Isona työhyvinvoinnin heikkoutena pidettiin avotoimiston epäkäytännöllisyyttä, joka tulee esille mm. keskittymistä vaativiin työtehtävien tekemiseen ei ole mahdollisuutta, jatkuva melu, hälinä ja keskeytykset vaikeuttavat oman

työn edistymistä sekä lisäävät merkittävästi aivokuormaa. Näiden lisäksi kyselyssä nousi esille toisena vahvana työhyvinvointia heikentävänä tekijänä huono sisäilma ja sen tuomat vaikutukset oman työn suorittamiseen.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimusta ja johtopäätöksiä toteuttaessa voidaan todentaa, että toimivalla, terveellä ja muuntautumiskykyisellä työtilalla on merkittävä osuus työn sujuvuuteen, tuottavuuteen ja laatuun. Tämän lisäksi työtilan vaikutukset näyttäytyvät isona tekijänä työhyvinvoinnin erilaisina kokemuksina. Työhyvinvoinnin kokemukset ovat hyvin yksilöllisiä eri tekijöiden välillä. Näihin yksilöllisiin kokemuksiin vaikuttaa suuresti henkilön oman kivijalan vahvuus, jolla tarkoitetaan mm. omaa terveydentilaa, työ- ja vapaa-ajan tasapainoa ja työn imua.

Tutkimus osoitti vastaajien olevan aidosti kiinnostuneita omasta työhyvinvoinnistaan ja sen merkityksestä työssäjaksamiseen. Vastaajat uskovat vahvasti työhyvinvoinnin edistävän oman terveyden lisäksi työmotivaatiota ja työyhteisön välistä yhteistyötä. Näiden yhteisvaikutukset auttavat ja edistävät työtehtävistä suoriutumisista ja niiden kehittymistä.

Työtila

Kyselyn tuloksien perusteella voidaan päätellä avotoimissa työskentelevien henkilöiden pitävän tärkeänä ja merkittävänä osana työn sujuvuudessa työtiloja, jossa työtehtävää tulee suorittaa. Työtilan merkitys korostui arvoonsa suunnittelua, kehittämistä ja keskittymistä vaativaa työtehtävää suorittaessa. Avotoimiston vahvuuksia nähtiin mahdollisuutena vertaistukeen, avun nopea saanti ja viestinnän nopeus sekä sosiaalinen kanssakäyminen tiimin välillä. Työmotivaatioon vaikuttavat erinäiset tekijät, mm. oman asenne niin työtehtävään kuin työyhteisöön, omat arvot, käsitys omasta työstä sekä johtamisen eri käytänteet. Työntekijän työmotivaatio kärsii jatkuvasta liiasta kiireestä ja toistuvista häiriötekijöistä sekä työtilasta, joka ei ole ajanmukainen työtehtävien kanssa.

Työhyvinvointi

Tutkimuksen mukaan työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen ylläpitämiseen ja vaikuttamiseen tarvitaan molempia osapuolia, niin työntekijää kuin työnantajaa. Työnantajan keinoina työhyvinvoinnon onnistumisessa ja edistämisessä tulee

huomioida osallistuva johtamistyyli, työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa ja osallistua oman työnsä suunnitteluun, joustava työelämä sekä työterveys, varhainen tuki eri työelämätilanteiden mukaisesti ja ikäjohtaminen. Työntekijän keinot työhyvinvoinnin kartuttamisessa ovat itsensä ja työhyvinvoinnin johtaminen, jatkuva oppiminen ja kehittyminen, muutokseen sopeutuminen, myönteinen asenne, omien elämäntapatekijöiden ylläpitäminen, yhteistyötaidot sekä työyhteisön tukeminen. (Manka & Manka 2023, 71.)

8 POHDINTA

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää laadullista tutkimusmenetelmää apuna käyttäen avotoimistossa työskentelyn vaikutuksia työhyvinvointiin. Laadullisessa tutkimuksessa hyödynnettiin kyselytutkimusta. Kyselytutkimus osoittautui osallistujaystävälliseksi ja kiinnostusta herättäväksi. Opinnäytetyössä onnistuttiin tarkoituksen ja tavoitteiden mukaisesti kokoamaan arvokasta työssä tarvittavaa tietoa. Vastaajien yksilölliset kokemukset työhyvinvoinnin merkityksestä työtilaan tuotti monipuolisia ja kattavia näkökulmia tutkittaviin sisältöihin.

Kyselytutkimuksen vastaajien kesken kokemukset avotoimistossa työskentelyn vaikutuksesta työhyvinvointiin olivat hyvin saman suuntaisia. Työtilalta toivottiin mahdollisuuksia muuntautua eri työtilanteiden mukaan, tämän lisäksi tutkimuksessa nousi esille erillisten tilojen tärkeys, jossa voidaan toteuttaa rauhassa muita häiritsemättä mm. puhelinkeskustelut, Teams- ja muut kokoukset sekä keskittymistä vaativat työtehtävät. Tosin kyselyyn vastaajat kokivat myös työtilan mahdollistavan ja vahvistavan työtiimin välistä yhteistyötä sekä viestinnän nopeutta.

Vastauksissa ilmeni, että tutkimukseen osallistujat olivat hyvin tietoisia siitä mitkä tekijät vaikuttavat onnistuneeseen työhyvinvointiin. Onnistuneeseen työhyvinvointiin tarvitaan työntekijän oma panos, työyhteisön panos, laadukas johtaminen ja esihenkilötyö sekä oman työn hallinta. (Manka & Manka 2023, 110.) Työtila, joka haastaa työntekijää päivittäisessä tekemisessä vaikeuttaa työhyvinvoinnin kokemusta ja sen edistymistä. Toistuvat säännölliset työn keskeytykset vaikuttavat työntekijän aivokuormitukseen. Siksi on tärkeää huolehtia riittävästä tauotuksesta sekä sopia työyhteisön välillä yhteisistä toimintatavoista.

Tarkasteltaessa opinnäytetyön tutkimuksen luotettavuutta, voidaan olettaa tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavan kyselyyn osallistujien vähäinen määrä sekä heidän vahva kokemuksensa työtilojen toimivuudesta ja työhyvinvoinnin eri tekijöistä. Opinnäytetyön tutkimusta tehneenä arvioin tutkimusprosessin eri vaiheiden luotettavuutta suhteessa teoriaan, tutkimuksen tulkintaa ja johtopäätöksiin

mahdollisimman hyvin. Tutkimuksen luotettavuutta saattaa heikentää tutkimuksen tekijän kokemattomuus tutkijana.

Tutkimuksen toteuttaminen osana opinnäytetyötäni oli erittäin mielenkiintoinen ja opettava. Tutkimuksen myötä löysin ja opin uusia ja kiinnostavia näkökulmia työtilojen toimivuuden merkityksestä työhyvinvointiin sekä laadullisen tutkimuksen toteuttamismenetelmistä osana tutkimuskyselyä.

Opinnäytetyön tutkimuksen tuloksena syntyi molemmista osa-alueista SWOT – analyysit, joiden käyttöä voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin ja työtilojen kehittämisessä. Tässä tutkimuksessa ei tutkittu työhyvinvoinnin ja työtilojen kehittämistä tai kehittämisessä käytettäviä erilaisia kehittämismenetelmiä. Työtilojen kehittäminen osana työhyvinvoinnin toteuttamista voisi olla mahdollinen jatkoaihe.

LÄHTEET

Antell. 2018. Hyvä työympäristö tukee koko yhteisön tavoitteita. Verkkosivu. Viitattu 23.1.2024. [Hyvä työympäristö tukee koko yhteisön tavoitteita – Antell](#)

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki

Halmeenmäki, M. & Myrsky, A. 2020. Ihminen työn ja työympäristön suunnittelussa - käsikirja ennakoivaan työn ja työympäristön suunnitteluun. Verkkosivu. Viitattu 24.1.2024. [Ihminen työn ja työympäristön suunnittelussa - Käsikirja ennakoivaan työn ja työympäristön suunnitteluun \(stm.fi\)](#)

Heikkinen, M. 2015. Avokonttoritilan tunnelma. Muotoilun koulutusohjelma. Karolia-ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Hirvonen, S. 2010. Työympäristösuunnittelu työhyvinvoinnin edistäjän ja yrityksen liiketoimintastrategian osana tietotyössä. Muotoilu- ja taideinstituutti. Sisustusarkkitehtuuri koulutusohjelma. Lahden ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Hongisto, V. & Helenius, R. Työterveyslaitos. n.d. Muutto huonetoimistosta avoimistöön. Miten työrauhalle ja yhteistyölle kävi? Verkkosivu. Viitattu 22.1.2024. [Microsoft Word - Hongisto ym 2013 Akustiikkapäivät muutto.docx \(akustinen-seura.fi\)](#)

Hyvä johtaminen on tietoinen valinta. n.d. Työterveyslaitos. n.d. Verkkosivu. Viitattu 7.2.2024. [Hyvä johtaminen on tietoinen valinta | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Kallionpää, K. 11.2.2024. Työ rasittaa jo niin, että viisikymppisillä voi pian olla 70-vuotiaan aivot. Verkkosivu. Viitattu 19.2.2024. [Näköislehdet - Satakunnan Kansan](#)

Ketola, R. 2007. Toimiva toimisto. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Kokonaisvaltainen ergonomia. n.d. Työturvallisuuslaitos. Verkkosivu. Viitattu 25.1.2024. [Kokonaisvaltainen ergonomia | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Liettua: BALTO print.

Manka, M-L. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent Oy.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edit Prima Oy.

Rauramo, P. 2020. Työsuojelu ja työhyvinvointi asiantuntija – ja toimistotyössä. Verkkosivu. Viitattu 23.1.2024. [Työsuojelu-ja-työhyvinvointi-asiantuntija-ja-toimistotyossa.pdf \(tkk.fi\)](#)

Robert, I.& Cooper, C. 2011. Well Being. Pruductive and Happiness at Work.

Ruohomäki, V., Lahtinen, M., Sirola, P. & Latvala, J. Työterveyslaitos. 2017. Omista työhuoneista monitilatoimistoon – Kuinka käy henkilöstön hyvinvoinnin? Verkkosivu. Viitattu 22.1.2024. [Sisem2017 E2 Lahtinen \(1\).pdf](#)

Ruohomäki, V. Lahtinen, M. & Sirola, P. 2019. Työympäristömuutos, monitilatoimiston toimivuus ja henkilöstön hyvinvointi. Työelämän tutkimus. Verkkosivu. Viitattu 22.1.2024. [Työympäristömuutos, monitilatoimiston toimivuus ja henkilöstön hyvinvointi - pdf \(journal.fi\)](#)

Senaatti. 2018. Työympäristö ja työnteon tavat 10 eroa. Vertailussa avokonttori ja monitilaympäristö. Verkkosivu. Viitattu 22.1.2024. [10 eroa: Vertailussa avokonttori ja monitilaympäristö - Senaatti](#)

Sisäilma. n.d. Työterveyslaitos. Verkkosivu. Viitattu 25.1.2024. [Sisäilma | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Sisäilmayhdistys. n.d. Perustietoa. Määritelmiä. Verkkosivu. Viitattu 25.1.2024. [Perustietoa / Sisäilmasto / Terveelliset tilat / Sisäilmayhdistys \(sisailmayhdistys.fi\)](#)

Suomen ergonomian yhdistys. 2022. Ergonomian historia. Verkkosivu. Viitattu 25.1.2024. [Ergonomian historia > Ergonomia > Suomen Ergonomiayhdistys ry](#)

Tee tutkimus. Tutkijan ABC. n.d. Verkkosivu. Viitattu. 20.2.2024. [Tutkijan ABC | RajatOn-oppimateriaali \(wordpress.com\)](#)

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2018. Kansallinen sisäilma ja terveys -ohjelma 22018–2028. Verkkosivu. Viitattu 25.1.2024. [Kansallinen sisäilma ja terveys -ohjelma 2018–2028 - THL](#)

Toimisto- ja tietotyö. n.d. Työturvallisuuslaitos. Verkkosivu. Viitattu 26.1.2024. [Toimisto- ja tietotyö | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus.

Työergonomia optimoi työskentelyolosuhteet ja turvallisuuden. n.d. Terveystalo. Verkkosivu. Viitattu 25.1.2024. [Työergonomia optimoi työskentelyolosuhteet ja turvallisuuden | Terveystalo](#)

Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen. n.d. Terveystalo. Verkkosivu. Viitattu 7.2.2024. [Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen | Terveystalo](#)

Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä. n.d. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Tampereen yliopisto ja Tampereen ammattikorkeakoulu. Verkkosivu. Viitattu 5.2.2024. [Työhyvinvoinnin kartta \(työhyvinvointi.fi\)](#)

Työhyvinvointia edistävä työympäristö. Työympäristössä on sekä kuormitus – että voimavaratekijöitä. n.d. Työterveyslaitos. Verkkosivu. Viitattu 23.1.2024. [Hyvinvointia edistävä työympäristö | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Työhyvinvointi ja työkyky. n.d. Työterveyslaitos. Verkkosivu. Viitattu 5.2.2024. [Työkyky | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Työturvallisuuskeskus. n.d. Verkkosivu. Viitattu 23.1.2024. [Toimisto työympäristönä - Työturvallisuuskeskus \(ttk.fi\)](#)

Työturvallisuuslaki. 23.8.2002 / 738. Työpaikan ja työympäristön rakenteita koskevat säädökset. Verkkosivu. Viitattu 23.1.2024. [Työturvallisuuslaki 738/2002 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#)

LIITTEET

Liite 1. Kyselytutkimuksen lomake

1(3)

Kysely avotoimistossa työskenteleville työntekijöille

Kysely on osa Tampereen ammattikorkeakoulun restonomiopintojen opinnäytetyötä.

Kyselyn tarkoituksena on selvittää työtilan vaikutteita työhyvinvointiin.

Kysely ja siitä saadut tulokset analysoidaan ja toteutetaan täysin anonyymisti.

Kysely on avoinna 26.1.2024 asti.

Kiitos jo etukäteen arvokkaista vastauksistasi!

* Pakollinen kysymys

TAUSTAKYSYMYKSET

1. MINKÄ IKÄINEN OLET? *

- 31 - 40 vuotta
- 41 - 50 vuotta
- 51 - 65 vuotta

2. KUINKA PITKÄÄN OLET TYÖSKENNELLYT TYÖTILASSA AVOTOIMISTO *

- 1 - 5 vuotta
- 6 - 10 vuotta
- 11 - 20 vuotta
- 20 - vuotta

3. KUINKA MONTA TUNTIA KESKIMÄÄRIN TYÖSKENTELET VIIKON AIKANA OMASSA TYÖTILASSASI? *

Oma vastauksesi _____

4. KUINKA MONTA ETÄTYÖPÄIVÄÄ TEET KESKIMÄÄRIN KUUKAUDEN AIKANA? *

Oma vastauksesi _____

2 (3)

TYÖTILAT

5. MITKÄ OVAT AVOKONTTORIN MAHDOLLISUUDET, VAHVUUDET, HEIKKOUEDET JA UHAT?

Oma vastauksesi

6. VAIKUTTAAKO NYKYINEN TYÖTILA TYÖMOTIVAATIOOSI? MITEN?

Oma vastauksesi

7. ONKO TYÖTILALLA VÄLIÄ? MIKSI?

Oma vastauksesi

8. KEHITTÄISITKÖ JOITAIN ASIOITA TYÖTILASSASI? MITÄ?

Oma vastauksesi

TYÖHYVINVOINTI

9. MITÄ TYÖHYVINVOINTI TARKOITTAÄ SINUN MIELESTÄSI?

Oma vastauksesi

10. MITEN TYÖNTEKIJÄ JA TYÖYHTEISÖ VOI VAIKUTTAÄ TYÖHYVINVOINTIIN?

Oma vastauksesi

11. TYÖHYVINVOINNIN VAHVUUDET, MAHDOLLISUUDET, HEIKKOUEDET JA UHAT?

Oma vastauksesi

12. VAIKUTTAÄKO NYKYINEN TYÖTILA TYÖHYVINVOINTIISI? MITEN?

Oma vastauksesi

13. KEHITTÄISITKÖ NYKYISTÄ TYÖHYVINVOINTIASI? MITEN?

Oma vastauksesi

SANA VAPAA

Oma vastauksesi
