

# HYVINVOINTIPALVELUJEN KEHITTÄMINEN YRITYSPUISTOYMPÄRISTÖIHIN

Viivi Salonen

Opinnäytetyö  
Toukokuu 2010

Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma  
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU  
JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



Tekijä(t) SALONEN, Viivi	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 12.05.2010
	Sivumäärä 71	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus ( ) saakka	Verkojulkaisulupa myönnetty ( X )
Työn nimi HYVINVOINTIPALVELUJEN KEHITTÄMINEN YRITYSPUISTOYMPÄRISTÖIHIN		
Koulutusohjelma Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma		
Työn ohjaaja(t) PARTANEN, Soili		
Toimeksiantaja(t) Jykes Kiinteistöt Oy		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön toimeksiantaja toimi Jykes Kiinteistöt Oy, joka rakennuttaa uutta yrityspuistokokonaisuutta, Voimala Businessparkia, Kivääritehtaan alueelle Jyväskylään. Voimala Businessparkista tulee palveluliiketoimintaan keskittyvä yrityspuisto, jonka yhtenä tärkeänä konseptina on työntekijöiden hyvinvoinnin tukeminen. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää käyttäjien näkemyksiä ja toiveita yrityspuistoihin soveltuvista hyvinvointipalveluista. Niiden pohjalta kartoitettiin mahdollisimman houkuttelevat ja toimivat hyvinvointipalvelut. Tutkimuksen osa-alueet olivat terveyspalvelut, arkea helpottavat palvelut ja muut palvelut sekä tilaratkaisut.</p> <p>Tutkimus tehtiin kvantitatiivisena tutkimuksena, jonka tutkimusmenetelmäksi valittiin kysely ja vastaajiksi Kivääritehtaan nykyiset työntekijät. Kysely toteutettiin sähköisesti Digiumilla ja vastaukset analysoitiin SPSS-ohjelman avulla. Kyselyyn tuli 60 vastausta.</p> <p>Tutkimuksen toivotuimmat palvelut olivat liikunta- ja kuntosalipalvelut. Niiden lisäksi kärkipäähän sijoittivat myös työterveys- ja lääkäripalvelut, päivittäistavarakauppa, hyvät pysäköintimahdollisuudet ja työntekijöiden omat suihku- ja kaappitilat. Vähiten kysyntää oli päiväkotit- ja pesulapalveluilla. Hyvinvointipalvelut lisääisivät olennaisesti työntekijöiden työssä jaksamista. Suurin merkitys olisi tulosten mukaan terveys- ja liikuntapalveluilla. Vähiten työhyvinvointiin vaikuttaisivat kampaamo-, kosmetologi-, tapahtuma- ja kulttuuripalvelut.</p> <p>Jykes Kiinteistöt Oy käyttää opinnäytetyön tuloksia uuden yrityspuiston palvelujen suunnittelussa, joten opinnäytetyön aihe on ajankohtainen. Tutkimukselle on paljon myös käyttöä jatkossa, koska useat palveluntarjoajat suunnittelevat hyvinvointipalvelujen tarjoamista työympäristössä.</p>		
Avainsanat (asiasanat) hyvinvointipalvelut, yrityspuisto, työhyvinvointi, työssä jaksaminen, palvelujen kehittäminen		
Muut tiedot liitteenä saate kontaktihenkilöille, kyselylomake ja kyselyn yhteenvetoraportti		



Author(s) SALONEN, Viivi	Type of publication Bachelor's Thesis	Date 12.05.2010
	Pages 71	Language Finnish
	Confidential ( ) Until	Permission for web publication ( X )
Title DEVELOPING WELLBEING SERVICES FOR BUSINESS PARK ENVIRONMENTS		
Degree Programme Degree Programme in Service Management		
Tutor(s) PARTANEN, Soili		
Assigned by Jykes Real Estate Company Ltd		
Abstract <p>The thesis was commissioned by Jykes Real Estate Company Ltd, which is constructing a new business park ensemble in the Rifle Factory area in Jyväskylä. The new business park ensemble is called Voimala Businesspark, and it will concentrate on service business companies. One of the main concepts will be supporting to wellbeing of the employees. The aim of the thesis was to chart the user visions and wishes regarding wellbeing services that could fit in the business park environment. After charting the wished, the most functional and attracting wellbeing services were surveyed. The thesis consists of four parts which were as follows: health services, other services, space solutions and the services that facilitate everyday life.</p> <p>The study method was quantitative and study was carried out using a questionnaire. The current employees of the Rifle Factory were the respondents. The questionnaire was executed by the Digium application and the responses were analyzed by the SPSS program. 60 replies were received.</p> <p>The most attractive services were exercise and gym services. In addition, occupational health and doctor services, a grocery shop, good parking facilities as well shower and locker spaces were priorities. The least attractive services were children's daycare and laundry services. Wellbeing services would essentially increase wellbeing at work. Exercise and gym services would have greatest influences. Hairdressing, beautician, event and cultural services would have the least effects on work wellbeing.</p> <p>Jykes Real Estate Company Ltd will utilize the results of the thesis in planning new services for the Voimala Businesspark, which makes subject of the thesis current. The thesis will benefit several organizations, due to the fact that other service providers plan to provide wellbeing services in their work environments in the future.</p>		
Keywords wellbeing services, business park, well being at work, service development		
Miscellaneous As an attachment a covering letter to contact persons, questionnaire and summary report		

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	4
2	TYÖPAIKKA HYVINVOINNIN LÄHTEENÄ .....	5
2.1	Hyvinvointipalvelut yrityspuistoissa .....	7
2.2	Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen .....	11
2.3	Työhyvinvointi tulevaisuudessa .....	14
3	MUUTOKSET HAASTEENA PALVELUJEN KEHITTÄMISESSÄ .....	15
3.1	Palvelujen tuotteistaminen .....	16
3.2	Palvelumuotoilu .....	18
4	TILAT BRÄNDINÄ .....	21
5	JYKES KIINTEISTÖT OY .....	25
5.1	Kivääritehdas .....	27
5.2	Voimala Businesspark .....	28
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	31
6.1	Tutkimusongelma ja tavoitteet .....	33
6.2	Tutkimuksen luotettavuus .....	34
7	TUTKIMUSTULOKSET .....	35
7.1	Käyttäjien toiveet .....	35
7.2	Hyvinvointipalvelujen hyödyt .....	40

8	POHDINTA.....	43
8.1	Hyvinvointipalvelut osana yrityspuistoa .....	44
8.2	Kehittämisideat.....	47
	LÄHTEET .....	50
	LIITTEET .....	53
	Liite 1. Terhi Pilvin saate kontaktihenkilöille 20.11.09 .....	53
	Liite 2. Kyselylomake.....	54
	Liite 3. Kyselyn yhteenvetoraportti.....	62
	<b>KUVIOT</b>	
	KUVIO 1. Alueen palvelujen tärkeys .....	8
	KUVIO 2. Maslowin tarvehierarkia.....	12
	KUVIO 3. Työhyvinvointi yrityksen pääomana.....	14
	KUVIO 4. Palveluliiketoiminnan kehittäminen tuotteistamisen avulla .....	18
	KUVIO 5. Toimistorakennuksen arkkitehtuurin ja ilmeen tärkeys .....	22
	KUVIO 6. Toimistorakennuksen palvelujen tärkeys.....	22
	KUVIO 7. Voimala Businessparkin sijainti .....	29
	KUVIO 8. Liikuntapalvelujen ja kuntosalin käyttöaste.....	37
	KUVIO 9. Päivittäistavarakaupan käyttöaste .....	37
	KUVIO 10. Autojen ja pyörien pysäköintipaikkojen käyttöaste .....	38
	KUVIO 11. Muiden palvelujen käyttöasteet .....	39
	KUVIO 12. Vastaajien lounastottumukset työpaikalla.....	39

KUVIO 13. Terveyspalvelujen vaikutus työhyvinvointiin .....	41
KUVIO 14. Muiden palvelujen vaikutus työhyvinvointiin .....	41
KUVIO 15. Vastaajien liikuntatottumukset .....	42
KUVIO 16. Liikuntatottumusten lisääntyminen .....	43

# 1 JOHDANTO

Nykypäivän yritysmaailmassa kuumia puheenaiheita ovat palvelujen ulkoistaminen, työntekijöiden hyvinvointi ja työiän pidentäminen. Yritykset ovatkin alkaneet kiinnittää entistä enemmän huomiota työntekijöiden hyvinvointiin, tavoitteinaan parantaa heidän tehokkuuttaan ja mahdollisesti lykätä eläkkeelle jäämistä. Tutkimuksen tärkeitä osa-alueita ovat työntekijöiden hyvinvointi ja ulkoistettujen hyvinvointipalvelujen kehittäminen. Tutkimus tehdään palveluntarjoajan näkökulmasta, ja siinä keskitytään työntekijöiden toiveisiin.

Hyvinvointipalvelut yrityspuistoissa valikoitui tutkimuksen aiheeksi sen vuoksi, että työn toimeksiantaja Jykes Kiinteistöt Oy rakennuttaa uutta yrityspuistokokonaisuutta Tourulaan Kivääritehtaan alueelle. Suunnitteilla olevassa Voimala Businessparkissa yksi tärkeä konsepti on työntekijöiden hyvinvoinnin tukeminen ja edistäminen. Työntekijöiden hyvinvointia halutaan tukea ja edistää erilaisten hyvinvointipalvelujen avulla, ja sen vuoksi on ajankohtaista selvittää, mitkä palvelut sopivat parhaiten tähän tehtävään. Tavoitetta lähestytään selvittämällä käyttäjien näkemyksiä ja toiveita Jykes Kiinteistöt Oy:n yrityspuistoihin soveltuvista hyvinvointipalveluista. Toiveiden pohjalta kartoitetaan tarjottavia hyvinvointipalveluja ja kehitetään uusia ideoita hyvinvointipalvelujen tuottamiseksi ja johtamiseksi. Tavoitteena ovat toimivat ja houkuttelevat hyvinvointipalvelut, jotka sopivat yrityspuistoympäristöihin.

Opinnäytetyön toimeksiantaja on Jykes Kiinteistöt Oy, joka on vuonna 1983 perustettu toimitilapalveluyritys. Jykes Kiinteistöt Oy on merkittävä toimija Jyväskylän seudulla ja toimitilamarkkinoilla. Uusimpia Jykes Kiinteistöt Oy:n projekteja on rakennuttaa uudenlaiseen työntekijä- ja asiakaslähtöiseen ajatteluun perustuvia toimitiloja yrityspuistoalueelle Jyväskylän Tourulaan. Tällä hetkellä alueella toimii jo Kivääritehdas, joka on myös Jykes Kiinteistöt Oy:n aikaansaannos. Alueelle on tarkoitus rakentaa Kivääritehtaan lisäksi viisi uutta rakennusta, joissa on uusia toimitiloja yhteensä noin 35 000 – 45 000 m<sup>2</sup>. Tä-

mä uusi toimitilakokonaisuus on nimetty Voimala Businessparkiksi. Suunnitella olevassa Voimala Businessparkissa Jykes Kiinteistöt Oy toimii yrityspuiston omistajan ja palvelujen hallinnoijan roolissa.

Tutkimuksen kyselyyn vastaajiksi valittiin Kiväärיתהאן työntekijät, sillä he työskentelevät parhaillaan palveluliiketoimintaan keskittyvässä yrityspuistossa, joten heillä on hyvä käsitys mahdollisista yrityspuistoympäristöön sijoitettavista palveluista. Lisäksi Jykes Kiinteistöt Oy:llä oli valmiina Kiväärיתהאן sijaitsevien yritysten kontaktihenkilöiden sähköpostiosoitteet, joten kyselyn välittäminen eteenpäin oli helppoa ja luotettavaa. Kysely toteutettiin sähköisesti Digiumilla. Kysely lähetettiin 63 kontaktihenkilölle ja heiltä pyydettiin, että he vastaisivat kyselyyn itse ja välittäisivät sen edelleen omille työntekijöilleen. Vastauksia kyselyyn tuli 60 kappaletta, jotka analysoitiin SPSS-ohjelman avulla.

## **2 TYÖPAIKKA HYVINVOINNIN LÄHTEENÄ**

Hyvinvoinnin yksiselitteinen määrittely on vaikeaa, sillä ihmiset kokevat hyvinvoinnin eri tavoin. Yksilön hyvinvointiin vaikuttavat lisäksi myös ympäröivä yhteisö ja yhteiskunta. Yksi tapa on ymmärtää hyvinvointi tilana, jossa kaikki yksilön keskeiset tarpeet (ks. kuvio 2) on tyydytetty. (Hyvinvoinnin kuva ja suunnata 2006, 8.)

Työ edistää parhaimmillaan ihmisen hyvinvointia ja terveyttä. Hyvässä kunnossa työntekijä jaksaa enemmän ja elpyy rasituksista nopeammin. Henkisen hyvinvoinnin tunnusmerkkejä ovat myönteinen perusasenne, tyytyväisyys elämään ja työhön, kohtuullinen paineensietokyky sekä oman itsensä hyväksyminen vahvuuksineen ja puutteineen. Työterveyspalveluilla on keskeinen rooli työntekijän terveyden ja hyvinvoinnin tukemisessa, mutta vastuuta on



myös johdolla ja henkilöstöhallinnolla. (Työterveyslaitos, työntekijän hyvinvointi.)

Hyvinvointipalvelut mahdollistavat ihmisen elämänlaadun ja hyvinvoinnin ylläpitämisen. Hyvinvointipalvelut ovat hyvinvointia tukevia resursseja, joita tarjotaan kuluttajille yhteiskunnan tai yksityisten palveluntarjoajien toimesta. Tarveteoreettisesta näkökulmasta esimerkiksi terveyspalvelun saaminen ylläpitää perustarpeen tyydytystä, jollaiseksi terveys voidaan lukea. Perinteisiksi hyvinvointipalveluiksi voidaan katsoa sosiaali- ja terveysalanpalvelut. Laajemmin hyvinvointia tukevia ja ylläpitäviä palveluita ovat esimerkiksi koulutus, liikunta- ja vapaa-ajan palvelut sekä erilaiset ihmisten elinympäristöön ja päivittäiseen elämään liittyvät palvelut, kuten esimerkiksi kaupat, apteekit ja pankit. (Eronen, Londén, Perälähti & Siltaniemi 2007, 13.)

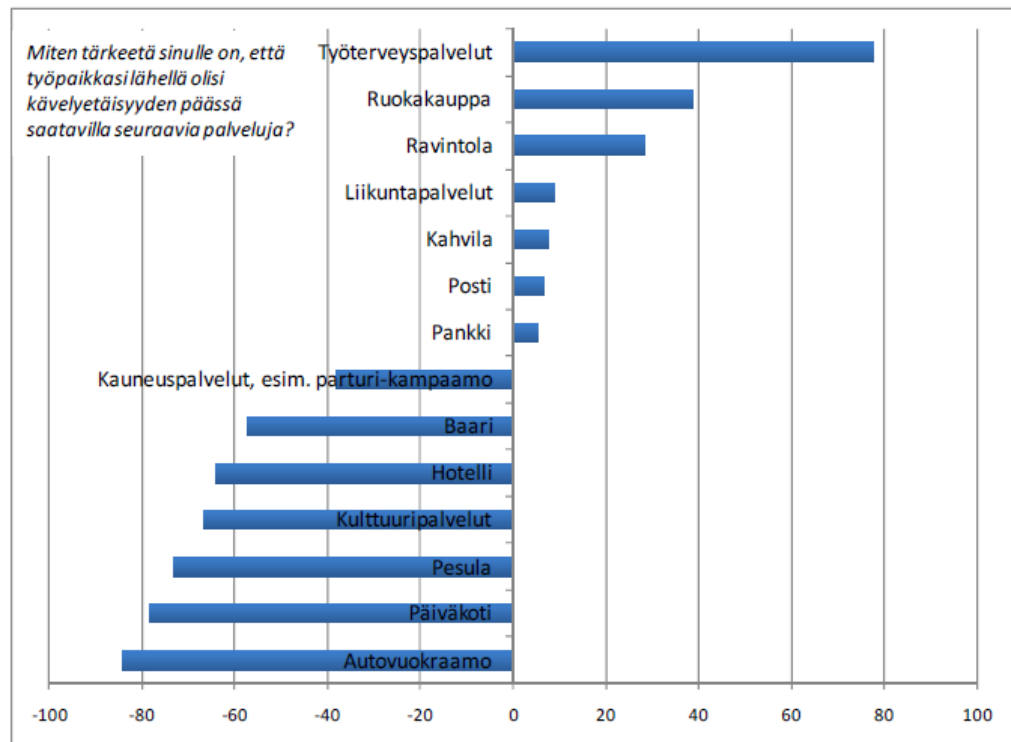
Nykyään tarjolla on laaja kirjo erilaisia hyvinvointipalveluja. Asiaan perehtymättömän kuluttajan on varmasti vaikeaa valita itselleen sopivaa ja asiantuntevaa palvelua tällaisesta hyvinvointipalvelujen viidakosta. Tämä oli yksi syy, jonka vuoksi sosiaali- ja terveysministeriö kokosi työryhmän, joka perehtyi vaihtoehtohoitoja koskevan lainsäädännön tarpeisiin. Työryhmän raportissa Vaihtoehtohoitojen sääntelyn tarve (2009) todetaan, että luontaistuotteet ja vaihtoehtolääkintä saattavat vaarantaa potilasturvallisuuden viivästyttämällä ihmisten hakeutumista lääkärin hoitoon. Myös erilaisten rohdosvalmisteiden ja reseptilääkkeiden yhteisvaikutukset ovat aiheuttaneet potilashaittoja. Näistä ja muista potilasturvallisuutta vaarantavista syistä johtuen ehdotettiin, että Suomessa otettaisiin käyttöön rajoitussäädökset, joilla esille tullessiin potilasturvallisuuden vaarantaviin ongelmiin voitaisiin puuttua mahdollisimman nopeasti. Ehdotuksen mukaan muun muassa tiettyjen potilasryhmien hoito rajattaisiin vain terveydenhuollon ammattihenkilöille, ja vaihtoehtohoitoja antavat henkilöt saisivat hoitaa tiettyjä sairauksia vain yhteistyössä lääkärin kanssa. (Mts. 60.)

Työnantajan tarjotessa työntekijöilleen valikoiman hyvinvointi- ja työterveyspalveluita työntekijöiden olisi helpompi lähteä itsenäisesti edistämään omaa hyvinvointiaan ja samalla työkykyä. Esimerkiksi yrityspuistoille olisi suuri etu tällaisista palveluista, sillä palvelut olisivat helposti työntekijöiden saatavissa työpaikalla tai sen läheisyydessä, jolloin työntekijät voisivat hyödyntää niitä vaivattomasti aina tarvittaessa ja työpaikasta tulisi hyvinvoinnin lähde. Lisäksi tällaisten palvelujen tarjoaminen lisäisi työnantajan ja työpaikan houkuttelevuutta työnhakijan silmissä.

## **2.1 Hyvinvointipalvelut yrityspuistoissa**

Aalto Yliopisto ja KTI Kiinteistötieto Oy ovat tehneet tutkimushankkeen nimeltään Tilankäyttäjien preferenssit ja tarpeet muuttuvassa toimintaympäristössä (2008–2010). Hankkeen tarkoituksena on määrittellä toimistotilan ja kiinteistön fyysiseen, sosiaaliseen ja virtuaaliseen ympäristöön liittyviä ominaisuuksia, joita tilan käyttäjät ja käyttäjäorganisaatiot arvostavat. Tutkimuksen osa-alueet olivat sijainti, rakennus, työskentelytilat ja palvelut. Tutkimuksella on saatu arvokasta tietoa palvelujen tarpeellisuudesta työympäristössä ja lisäksi tietoa työntekijöiden toiveista palvelujen suhteen. (Lindholm, Luoma, Niemi & Rothe, 51.)

Työympäristön palvelut olivat yksi Aalto Yliopiston ja KTI Kiinteistötieto Oy:n tutkimuksen osa-alueista. Keväällä 2009 tehdyn tutkimuksen tuloksien mukaan toivotuimpia palveluja työpaikan alueelle olivat työterveyspalvelut, ruokakauppa, ravintola, liikuntapalvelut, kahvila, posti ja pankki. (Lindholm ym., 51.)



KUVIO 1. Alueen palvelujen tärkeys. (Lindholm ym., 51.)

Yrityspuistot tarjoavat toimitiloja erilaisten yritysten toiminnan tarpeisiin. Yksi yrityspuisto voi työllistää monia tuhansia työntekijöitä, jotka työskentelevät yrityspuiston useissa kymmenissä eri yrityksissä. Yrityspuistoissa voi toimia monen eri alan yrityksiä, mikä tarkoittaa sitä, että yrityksillä on erilaisia tarpeita palvelujen suhteen. Yrityspuisto voi olla kuitenkin myös erikoistunut tietyn alan yrityksiin. Esimerkiksi Jyväskylässä Etelä-Keljossa sijaitsee teknologiateollisuuden yrityspuisto Eteläportti ja Muuramessa hyvinvointitoimialan yrityspuisto Vitapolis. (Jykes Kiinteistöt Oy, yleisesittely.)

Yritykset hyötyvät yrityspuistoympäristössä toimimisesta monella tavalla. Yritykset voivat helposti verkostoitua ja luoda yhteistyökumppanuuksia muiden yrityspuistossa sijaitsevien yritysten kanssa. Lisäksi yrityspuiston omistajat tarjoavat yrityksille usein laajan palvelupakettivalikoiman, josta yritys voi valita omiin tarpeisiinsa perustuvat palvelut ja koota siitä räätälöidyn palvelupaketin. Valitsemalla palvelupakettikonaisuuden yritys säästää resursseja niin palve-

lujen ulkoistamisen, kilpailuttamisen kuin ulkoistamissopimuksien hallinnoinnin osaltakin.

Tukipalvelujen ulkoistaminen alkoi 80-luvulla operatiivisista tukipalveluista, kuten siivouksesta, ja vähitellen ulkoistaminen laajentui koskemaan myös yritysten strategisia toimintoja. Ulkoistaminen onkin kasvattanut merkittävästi yrityspalveluihin kohdistuvaa kysyntää. Lisäksi muutos on tuonut mukanaan tilaajille ja palveluntarjoajille uusia haasteita. Uudenlainen toimintaympäristö edellyttää muutoksia totuttuihin tuttuihin toimintatapoihin. (Lehtonen & Puhto 2004, 8.)

Skanskan ja KTI Kiinteistötieto Oy:n teettämä tulevaisuuden työympäristö – barometri 2008 selvittää, että palvelujen ulkoistamisen suosio on edelleen nousussa. Yritykset haluavat keskittyä omaan ydintoimintaansa eivätkä tuhlaata resursseja niiden palvelujen tuottamiseen, jotka voidaan vaivattomasti ostaa muualta. Barometrin mukaan esimerkiksi ydinpalvelut haluttaisiin osaksi vuokrasopimusta.

Yrityspuistoissa palvelutarjonta voi olla hyvinkin laajaa, sillä jotkut yrityspuistot tarjoavat palveluja aina tavallisista palveluista, kuten siivouksesta ja turvapalveluista, vaikka autopesupalveluihin saakka. Skanskan ja KTI Kiinteistötieto Oy:n teettämän tulevaisuuden työympäristö –barometri 2008:n mukaan tukipalveluja ovat esimerkiksi aula-, ruokailu-, tietoverkko-, siivous- ja huoltopalvelut.

Palvelutarjonta on viime aikoina alkanut laajentua myös näiden yleisimpien toimitilapalvelujen ulkopuolelle. Uusia tuulia edustavat esimerkiksi työntekijöille suunnatut hyvinvointipalvelut. Tässä tutkimuksessa keskitytään hyvinvointipalveluihin, jotka on jaettu neljään osa-alueeseen:

- terveyspalvelut (liikunta ja kuntosali, työterveys ja lääkäri, fysioterapia ja hieronta)

- arkea helpottavat palvelut (ravitseminen, päivittäistavarakauppa, pesula, päiväkotit ja lastenhoito)
- muut palvelut (kampaamo ja kosmetologi, tapahtumapalvelut, kulttuuripalvelut)
- tilaratkaisut (pysäköinti, suihku- ja kaappitilat, oleskelumahdollisuudet, piha-alueiden hyödyntäminen)

Hyvinvointipalvelujen tuottaminen yrityspuistoympäristöihin on suhteellisen uusi aihealue. Hyvinvointipalveluja ei tarjota vielä monessakaan yrityspuistossa, mutta hyvinvointipalveluja tarjoavien yrityspuistojen määrä on kuitenkin jatkuvasti nousussa. Monella yrityspuistolla on lähitulevaisuuden suunnitelmissa tarjota hyvinvointipalveluja tiloissaan. Esimerkiksi Espoon Otaniemessä sijaitsevaan Falcon Business Parkiin on suunniteltu kuntosali-, fysioterapia-, autonpesu- ja pesulapalveluja sekä mahdollisesti myös parturi-kampaamo ja matkatoimistoa. (Falcon Business Park, uudet palvelut.) Myös Jyväskylän Tourulaan suunnitteilla oleva Voimala Businesspark suunnittelee tarjoavansa hyvinvointipalveluja yrityspuiston työntekijöille. (Voimala Businesspark, tulevaisuuden yrityspuisto.) Tässä tutkimuksessa keskitytään nimenomaan Voimala Businessparkissa tarjottaviin palveluihin ja niiden kehittämiseen.

Palvelujen organisointi on olennaista palveluketjun toimivuuden kannalta. Parhaiten yrityspuiston hyvinvointipalveluja kykenee organisoimaan yrityspuiston omistaja, joka toimii esimerkiksi palveluverkoston hallinnoijan roolissa. Varsinkin palveluverkoston ollessa laaja tämä toimintatapa helpottaa omistajan ja käyttäjän toimintaa, ja näin palveluista saadaan suurin mahdollinen hyöty ja tehokkuus. Lisäksi käyttäjä saa huomattavasti enemmän käyttömukavuutta ja lisää vaivattomuutta palvelujen käyttöön. Myös palveluntarjoajien valinnan merkitys kasvaa, koska palveluntarjoajan tulee olla sellainen, joka sitoutuu omien palvelujensa myyntiin ja kehittämiseen. Näin palveluista saadaan mahdollisimman toimivia ja houkuttelevia.

Yrityspuistot, jotka tarjoavat hyvinvointipalveluja, saavat kilpailuedun muihin yrityspuistoihin nähden. On kuitenkin tärkeää miettiä taloudellista kannattavuutta ja kuinka paljon palveluja yrityspuistossa kannattaa tarjota. Yrityspuistossa tarjottavien palvelujen määrä vaikuttaa siihen, miten yritykset kiinnostuvat yrityspuistossa tarjottavista toimitiloista, sillä kyseisissä yrityspuistoissa toimivien yritysten ja organisaatioiden on vaivattomampaa houkutella ja rekrytoida uutta osaavaa henkilöstöä palvelutarjonnan ollessa monipuolinen.

## **2.2 Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen**

Kuten hyvinvoinnista, myös työhyvinvoinnista puhuttaessa käsitteitä on määritelty hyvin monesta eri näkökulmasta, sillä eri ihmiset kokevat työssä jaksamisen eri tavoin. Yksi merkittävimmistä tekijöistä on työn laatu, sillä se vaikuttaa esimerkiksi siihen, kokeeko työntekijä henkistä vai fyysistä työuupumusta.

Työhyvinvointia on kuvattu Ahosen ja Otalan teoksessa (2003) Maslowin tarvehierarkian avulla. Maslowin tarvehierarkia kuvaa ihmisen tarpeita portaittain. Ahosen ja Otalan näkemyksen mukaan ensimmäisen tason tarpeita ovat terveys, fyysinen kunto ja jaksaminen. Toisen tason tarpeita ovat työpaikan henkinen ja fyysinen turvallisuus sekä työn jatkumisen turvallisuus. Kolmannen tason tarpeita ovat työyhteisön yhteisöllisyys ja työkaverit sekä tiimit. Neljännen tason tarpeita ovat oman osaamisen ja työn arvostus. Lisäksi Maslowin tarvehierarkian malliin on lisätty vielä viides taso, joka käsittää omat arvot ja ihanteet. (Mts. 20–22.)



KUVIO 2. Maslowin tarvehierarkia. (Kuluttajavirasto, tarpeet ja motiivit.)

Maslowin tarvehierarkia on arvostettu teoria, ja Ahonen ja Ojala (2003, 20–22) ovat onnistuneet erinomaisesti soveltamaan työn osa-alueet tähän teoriaan. Tuloksena on saatu käytännönläheinen malli, jota voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Työ itsessään voi olla myös motivaatiotekijä. Viitala (2004, 156–157) tukeutuu teoksessaan Herzbergin kaksifaktoriteoriaan (1966), jonka osa-alueet ovat työn ulkoiset olosuhteet ja työ itse. Työn sisältöön liittyvät tekijät ovat Herzbergin mukaan työn sisältö, työssä koetut saavutukset, työstä saatu tunnustus, kokemus vastuusta, tunne oppimisesta ja uralla etenemisen mahdollisuudet. Näiden asioiden avulla työntekijä kokee työnsä palkitsevaksi, mikä ratkaisee, miten työntekijä työnsä suorittaa (Viitala 2004, 156–157).

Yksi näkökulma työhyvinvointiin on myös työn imu. Työn imu on pysyvä ja aidosti myönteinen työhyvinvoinnin tila. Työn imua kokeva on työssään tarmokas, omistautunut ja siihen uppoutunut. Työn voimavaratekijät auttavat kohtaamaan työn vaatimuksia ja ovat myös sisäisesti palkitsevia ja edistävät siten työn imua. Voimavaratekijät vaihtelevat osittain eri ammateissa ja työyhteis-

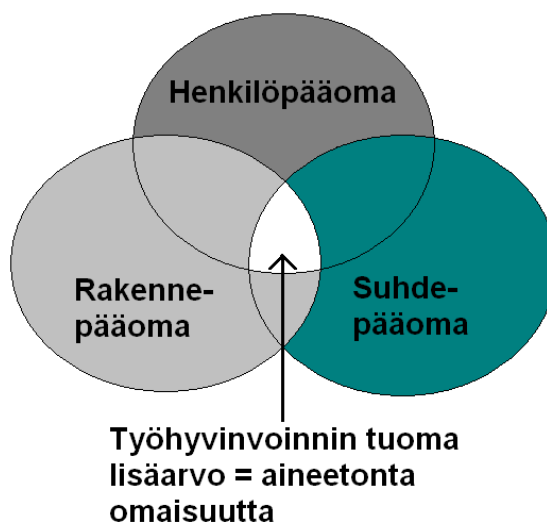
söissä. Ne voivat liittyä esimerkiksi itsenäiseen ja kehittävään työn tai sosiaalisen tukeen ja työpaikan innovatiiviseen ilmapiiriin. Vaikka työn imu ja työuupumus ovat vastakkaisia ja rinnakkaisia ilmiöitä, niin silti työntekijä saattaa kokea sekä työuupumusta että työn imua johonkin rajaan asti. Esimerkiksi työ voi itsessään olla hyvin palkitsevaa ja motivoivaa, mutta huonosti johdettua tai epävarmuuden leimaavaa, jotka saattavat lisätä työuupumuksen kokemista. (Hakanen 2004.)

### **Työhyvinvoinnin arvo**

Työntekijöiden ja työyhteisöjen hyvinvointiin on alettu viime aikoina kiinnittämään Suomessa entistä enemmän huomiota, sillä suuret ikäluokat lähestyvät eläkeikää ja pätevistä työntekijöistä alkaa olla pian pulaa. Tämän vuoksi monet organisaatiot ja yritykset ovat alkaneet panostamaan entistä enemmän työntekijöidensä hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen, tavoitteinaan pidentää työntekijöiden työikää, vähentää sairauspoissaoloja ja lykätä eläkkeelle jäämistä. Ojalan (2003, 86) mukaan työhyvinvoinnin puute vaikuttaa myös työpaikan ilmapiiriin. Hän toteaa, että huonon ilmapiirin vuoksi yritys saattaa menettää osajia, joiden menettämisestä aiheutuu vaihtumiskustannuksia sekä tietotappiota, tämän lisäksi työntekijöiden hyvinvointi vaikuttaa sairaslomien määrään ja on suoraan verrannollinen niistä aiheutuviin kustannuksiin. Hyvinvoinnin puutteesta aiheutuu myös yhteiskunnalle suuri menoerä, sillä sairauksien aiheuttamat kustannukset yhteiskunnalle ovat noin 20 miljardia euroa vuodessa (Ahonen & Ojala 2003, 36).

Ojalan (2003) mukaan työhyvinvointi tuottaa entistä arvokkaamman yrityksen, sillä aineeton omaisuus, eli työhyvinvointi, voidaan kuvata käyttö-, rahoitus- ja vaihto-omaisuuden jatkoksi. Se muodostuu henkilöpääoman, rakennepääoman ja suhdepääoman muodostamasta yhteisestä alueesta. Työhyvinvointi on siis pääomaa, jota voi kasvattaa. Mitä suuremmaksi aineeton omaisuus kasvaa työhyvinvoinnin ja muun rakennepääoman avulla, sitä suurempi on yrityksenkin arvo. Aineettomaan omaisuuteen kuuluu myös esimerkiksi brändit ja patentit. (Mts. 92–93.)





KUVIO 3. Työhyvinvointi yrityksen pääomana. (ks. alkuperäinen kuvio: Ojala 2003, 94)

## 2.3 Työhyvinvointi tulevaisuudessa

Väestön ikääntyminen ja väestörakenteen muutos on yksi tämän hetken merkittävimmistä puheenaiheista Suomessa. Hallipellon (2008, 41) mukaan suurten ikäluokkien vanheneminen tulee vaikuttamaan julkisen sektorin toimintaympäristöön ja julkisten palvelujen järjestämiseen. Ilmeistä on, että väestön ikääntyminen vaikuttaa olennaisesti myös hyvinvointipalvelujen tarpeellisuuteen. Yksi tulevaisuuden haasteista on niin työvoiman kuin palvelujenkin lisääntyvä kysyntä. Yhtenä ratkaisuna Hallipelto (2008, 41) esittää tähän palvelujen järjestämistä tehokkaammaksi. Teoriaa voi soveltaa myös hyvinvointipalveluihin. Hyvinvointipalvelujen uudelleen järjestämisellä kulutuksesta voidaan saada suurin hyöty irti, lisäksi käyttäjille ja työntekijöille voidaan jatkossakin tarjota asiantuntevia ja laadukkaita hyvinvointipalveluita. Työpaikasta tulisi yhdistävä tekijä työntekijän ja palveluntarjoajan välillä, jolloin työpaikasta olisi hyvinvoinnin lähde. Tämä ratkaisisi myös ongelman, joka johtuu siitä että työntekijä ei löydä hänelle sopivia palveluja esimerkiksi liian laajan tai sekavan tarjonnan vuoksi. Työnantaja olisi tehnyt työn palveluiden etsimiseksi ja hank-

kimiseksi, jolloin käyttäjän ei tarvitsisi kuluttaa aikaa oikeiden palvelujen etsimiseen.

Hallipellon (2008, 27) mukaan palveluihin vaikuttavat myös trendit. Hänen mukaan tällaisia trendejä on globalisoituminen, teknologian nopea kehitys, maailmanlaajuisten markkinoiden reaaliaikaisuus ja aineettoman pääoman merkitys taloudelliselle kehitykselle. Nämä julkisiin palveluihin vaikuttavat trendit vaikuttavat myös hyvinvointipalveluihin. Yksi esimerkki esimerkiksi globalisoitumisesta on että Suomessakin on alettu käyttämään erilaisia hyvinvointiin liittyviä englanninkielisiä sanoja ja termejä, joita ei kuitenkaan ole määritelty tarkasti, joten palvelujen sisältö ei ole kuluttajalle niin selvä.

### **3 MUUTOKSET HAASTEENA PALVELUJEN KEHITTÄMISESSÄ**

Palvelu on tapahtumien ketju, joka muodostaa prosessin, josta käyttäjä hyötyy. Palvelu voi olla pieni ja huomaamaton tapahtuma, kuten esimerkiksi matkalipun ostaminen automaatista, tai se voi olla suuri prosessi, kuten esimerkiksi postin lajittelu ja jakelu. Palvelujen laatu vaikuttaa elämään, sillä erilaisia palveluja kohdataan ja käytetään päivittäin. (Saffer 2007, 175.)

Palvelujen osuus yhteiskuntamme bruttokansantuotteesta lisääntyy jatkuvasti, ja suuntana onkin jo jonkin aikaa ollut yhteiskunta, jossa on uudenlaisia liiketoimintoja ja uudenlaista kilpailua. Tämän yhteiskunnan muutoksen myötä on tarpeen kehittää palveluja, jotta ne voivat vastata muutokseen ja lisääntyvään kilpailuun. Useilla aloilla on alettu tarjota asiakkaille liitännäispalveluja, joiden avulla saadaan etua muihin kilpailijoihin nähden. (Grönroos 1998, 25–28.)

Safferin (2007, 175–176) mukaan palvelut on aineettomia ja hetkellisiä. Nämä seikat tuovat haastetta palvelujen kehittämiseen, lisäksi yleensä palveluista saatavaa hyötyä ei voida mitata suoraan taloudellisesta näkökulmasta, vaan hyöty yritykselle tulee vasta pitkällä tähtäimellä. Yritys ei heti hyödy hyvinvointipalveluista, vaan ensin työntekijöiden työssä jaksaminen parantuu, joka sitten vasta vaikuttaa yrityksen tuloksellisuuteen. Lisäksi on vaikea varmistaa onko lisääntynyt kannattavuus juuri aiheutunut hyvinvointipalveluista, vai muista mahdollisista kehittämistoimenpiteistä. Myös näiden syiden takia palvelujen tuotteistaminen ja markkinointi on avainasemassa palvelujen suunnitteluvaiheessa, sillä niiden avulla ostajayritykselle voidaan osoittaa hyvinvointipalvelujen tarpeellisuus ja hyödyllisyys. Haasteellisuutta lisäävät myös uudenlaiset palvelut, johon voidaan lukea yrityspuistojen tarjoamat hyvinvointipalvelut. Kyseiset palvelut ovat vasta tulleet markkinoille, ja niistä ei ole julkaistu tutkimuksia, jotka esimerkiksi vahvistaisivat niiden tarpeellisuuden. Tarjousvaiheessa tuotteistamisen avulla voidaan erottua kilpailijoista ja palvelun hankkijalle saadaan osoitettua hyvinvointipalveluista koitua hyöty (Lehtonen & Puhto 2004, 32).

### **3.1 Palvelujen tuotteistaminen**

Grönroosin (2001) mukaan palveluita on usein vaikea määrittellä ja luokitella niiden aineettomuuden takia. Tämän vuoksi palveluntarjoajat usein markkinoivat ja myyvät tuotteitaan mielikuvien avulla, jolloin ne konkretisoituvat ostajan silmissä. Tuotteistaminen on yksi keino palvelun konkretisoimiseksi ja sen avulla saadaan myös kilpailuetua suhteessa muihin yrityksiin, jotka eivät ole tuotteistaneet palvelujaan. (Mts. 83.)

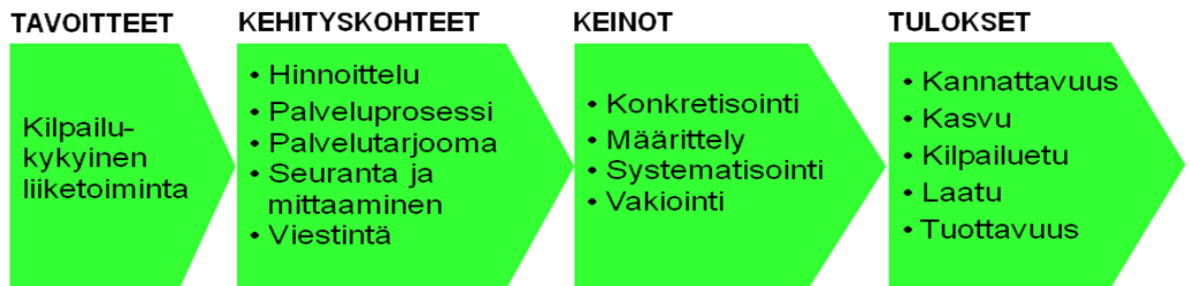
Tuotteistaminen tarkoittaa asiakkaalle tarjottavien palvelujen määrittämistä, suunnittelemista, kehittämistä, kuvaamista ja tuottamista. Tuotteistamisen keskeisenä tavoitteena on asiakashyödyn maksimointi ja oman työn vaikuttavuuden parantaminen. Tuotteistuksesta on kyse silloin kun palvelusta kehite-

tään palvelukokonaisuuksia tai -prosesseja, jotka tarjotaan sellaisenaan tai räätälöidään asiakaskohtaisesti. (Sipilä 1999, 12–13.)

Tuotteistamisen avulla voidaan tehostaa toimintatapoja, parantaa asiakassuhteita ja kehittää toimintaa ja tuotteita. Tuotteistamalla palveluja pyritään lisäämään avoimuutta ja luottamusta sopimuksen osapuolten välillä. Keskeisenä ideana tuotteistamisessa on osoittaa, mitä hyötyjä tilaaja saa valitsemalla tietyn palveluntarjoajan. Tuotteistamisen tavoitteita tarjousvaiheessa on esimerkiksi kuvata mahdollista yhteistyösuhdetta, konkretisoida ja yksilöllistää palvelukonsepti ja helpottaa tilaajan päätöksentekoa, sillä tällöin ainoana kriteerinä ei ole ainoastaan hinta. Palvelukonseptin konkretisoiminen pienentää myös tilaajan kokemaa riskin tunnetta, mikä lisää palveluntarjoajan houkuttelevuutta tilaajan silmissä. (Lehtonen & Puhto 2004, 34–35.)

Lehtosen ja Puhdon (2004) mielestä ulkoistamisen yleistyessä yhä useampi tilaaja toivoo palveluntarjoajalta laajempia palvelupaketteja, ja myös räätälöinti on kasvava osa nykypäivän palvelun tuottamisessa. Tuotteistamisen käyttäminen helpottaa myös kun tarvitaan räätälöityjä palveluita, sillä palvelu voidaan jakaa kaikille tarjottavaan vakio-osaan, sekä tilaajakohtaisesti räätälöitävään osuuteen. (Mts. 35.)

Palvelujen tuotteistamiskäytäntöjä tulee kehittää myös jatkossa, sillä esimerkiksi juuri kiinteistöalalla ollaan etenemässä yhteistyöstä kohti pitkäaikaista kumppanuussuhdetta. Tällöin on erityisen suotavaa, että palvelun hinnan ja sisällön lisäksi pystytään määrittämään millaisista perusteista ja millaisin päämäärin tulevaa kumppanuussuhdetta lähetään rakentamaan. (Lehtonen ja Puhto 2004, 36.)



KUVIO 4. Palveluliiketoiminnan kehittäminen tuotteistamisen avulla. (Jaakkola, Orava & Varjonen 2009, 6.)

### 3.2 Palvelumuotoilu

Palvelumuotoilu on uusi ja vasta kehittymässä oleva ala. Lisäksi tutkimuksia palvelumuotoilusta on tehty vähän ja ne ovat olleet hajanaisia, sen vuoksi palvelumuotoilun teoria on vielä sekavaa ja kehittymätöntä, eikä palvelumuotoilusta kertovaa kirjallisuutta ole juurikaan saatavilla. (Koivisto 2007, 10.)

Koiviston (2007) mukaan palvelumuotoilulla tarkoitetaan palvelujen innovointia, kehittämistä ja suunnittelua muotoilun keinoin. Palvelumuotoilun osa-alueita ovat informatiikka, taloustiede ja markkinointi. Palvelumuotoilun pääavoitteena on asiakkaan palvelukokemuksen suunnittelu. Palvelukokemuksen kolme osa-aluetta ovat palvelun kontaktipisteet, palvelutuokiot ja palvelupolku. (Mts. 64–66.)

#### Kontaktipisteet

Koiviston (2007, 66) mukaan palvelu koetaan, aistitaan ja nähdään kontaktipisteiden kautta. Saffer (2007, 176) jakaa kontaktipisteet neljään osa-alueeseen, jotka ovat tilat, esineet, prosessit ja ihmiset. Tilat voivat olla konkreettisia paikkoja, kuten toimitilat, mutta tiloiksi voidaan lukea myös esimerkiksi internet. Esineet voivat olla esimerkiksi ravintolan ruokalista tai lentokentän matkalaukkuhina. Kontaktipisteiden prosessit määrittävät palvelun tuotantotavan. Prosessi on esimerkiksi se, kun myyjä ehdottaa asiakkaalle isompaa

hampurilaisateriaa eurolla. Palvelumuotoilussa ihmiset jaetaan kahteen eri ryhmään, jotka ovat asiakkaat ja asiakaspalvelijat. Palvelu syntyy yleensä näiden kahden eri ryhmän monimutkaisesta vuorovaikutuksesta. Palvelumuotoilussa asiakaspalvelijoita ohjataan ja kontrolloidaan toimimaan tietyn roolin mukaisesti, esimerkiksi erilaisten työvaatteiden avulla. (Saffer 2007, 177–180.)

Saffer (2007, 192) määrittelee palvelutuokiot pieninä osina, joista rakentuu asiakkaalle arvoa tuottava kokonaispalvelu. Hänen mukaansa esimerkiksi autopesupalvelu koostuu ainakin seuraavista palvelutuokioista:

- autopesulan etsiminen
- autopesulaan meneminen
- palvelun sisällön valitseminen (pikapesu, vahaus jne.)
- palvelun maksaminen
- auton siirtäminen pesuun
- auton pesu
- auton kuivaus
- auton sisäosien siistiminen
- autopesulasta lähteminen

Jokainen näistä kohdista voidaan suunnitella yksityiskohtaisesti. Esimerkiksi palvelun maksaminen palvelutuokioon liittyviä kontaktpisteitä ovat hinnasto, palveluautomaatti tai asiakaspalvelija rahastusta varten, mitä asiakaspalvelija sanoo tai automaatti toimii, kuitti ja millainen tila autopesula on jne. Palvelutuokiota suunniteltaessa on tärkeää huomioida, mitkä kontaktpisteet ovat asiakkaan kannalta oleellisia, ja mitkä kontaktpisteet tuovat asiakkaalle paljon arvoa vähäisin kustannuksin. (Saffer 2007, 192–193.)

Asiakkaan kokema palvelu on palvelupolku, joka koostuu palvelutuokioista ja niihin liittyvistä kontaktipisteistä. Palvelupolun muodostumiseen vaikuttavat palvelun suunnittelu sekä asiakkaan omat valinnat. Vaikka palveluun on suunniteltu tietty palveluprosessi, voi palvelupolku muodostua eri reiteistä, riippuen asiakkaan yksilöllisistä valinnoista. Asiakkaan valintoja lisää palveluntarjoaja, joka voi tarjota asiakkaalle erilaisia reittejä palvelupolun varrella, kuten esimerkiksi tarjoamalla asiakkaalle vaihtoehdon varaako ajan palveluun internetistä vai puhelimitse. Palvelumuotoilussa halutaan tunnistaa yleisimmät palvelupolut suunnittelun perustaksi. (Saffer 2007, 178–179.)

### **Palvelumuotoilun tehtävät ja tavoite**

Palvelumuotoilussa keskitytään aiemmin mainittujen kontaktipisteiden suunnitteluun niin, että niiden avulla voidaan luoda asiakkaalle selkeä ja johdonmukainen palvelukokemus. Ihmiset ovat kuitenkin yksilöitä, joilla on erilaisia arvoja ja odotuksia, jotka vaikuttavat palvelukokemukseen. Tämän vuoksi palvelukokemusta ei voi suunnitella ja määrittää tarkasti etukäteen, vaan palvelumuotoilun avulla halutaan luoda oikeanlainen ympäristö ja työkalut, joiden avulla asiakkaan palvelukokemusta voidaan ohjata oikeaan suuntaan. (Koivisto 2007, 67–68.)

Palvelumuotoilua voi verrata brändäämiseen, sillä palvelumuotoilussa käyttäjälle luodaan positiivinen brändikokemus, jonka kautta vahvistetaan brändiä markkinoilla. Perinteisestä brändäyksestä tämä kuitenkin eroaa siten, että siinä asiakasta lähestytään organisaatiolähtöisesti, kun palvelumuotoilussa suunnittelu on asiakaslähtöistä. Perinteinen brändäys ei ole myöskään yltänyt palvelun prosessiin asti, kun taas palvelumuotoilussa palvelu pyritään brändäämään myös sen prosessien osalta. (Koivisto 2007, 68.)

Magerin (2004, 60) mukaan palvelumuotoilulla pyritään vaikuttamaan palvelun käyttökokemukseen, eli tarkoitukseen, toiminnallisuuteen, käytettävyyteen, haluttavuuteen, ekologisiin ja ekonomisiin seikkoihin sekä esteettiseen miellyt-

tävyyteen. Lisäksi Magerin (2004, 45) mielestä palvelumuotoilun kontaktipisteiden tulisi välittää asiakkaalle yrityksen tai organisaation strategian mukaista viestiä, tehdä asiakas tyytyväiseksi ja lisäksi erottua markkinoilla.

Palvelumuotoilun tavoitteena on suunnitella ja kehittää palvelukokemusta muotoilun avulla. Palvelumuotoilun avulla palveluista luodaan käyttäjälle haluttavia ja loogisia, kun taas palveluntarjoajalle palveluista tulee enemmän arvoa tuottavia. Muotoilun onnistuessa sen avulla saadaan aikaan parempaa asiakastytyväisyyttä, vahvempaa kontrollia tarjottavasta palvelusta sekä liiketaloudellisia voittoja. (Koivisto 2007, 78–79.)

## 4 TILAT BRÄNDINÄ

Brändin yksiselitteinen määrittely on vaikeaa, koska brändi sisältää paljon enemmän kuin tuotteen tai palvelun ulkoiset ominaisuudet. Brändin osaluokkia ovat esimerkiksi nimi, merkki, logo ja pakkaus. Brändin ja tavallisen tuotteen tai palvelun erot voivat olla kuluttajalle rationaalisia ja konkreettisia tai symbolisia, jolloin tärkeää on se mitä brändi edustaa. Tunnusmerkki ei tee tuotteesta tai palvelusta brändiä, vaan brändi edustaa aina kuluttajan saamaa lisäarvoa. (Riihimäki, Lehtinen, Muromaa, Häme & Näkyvä 2001, 19–21.)

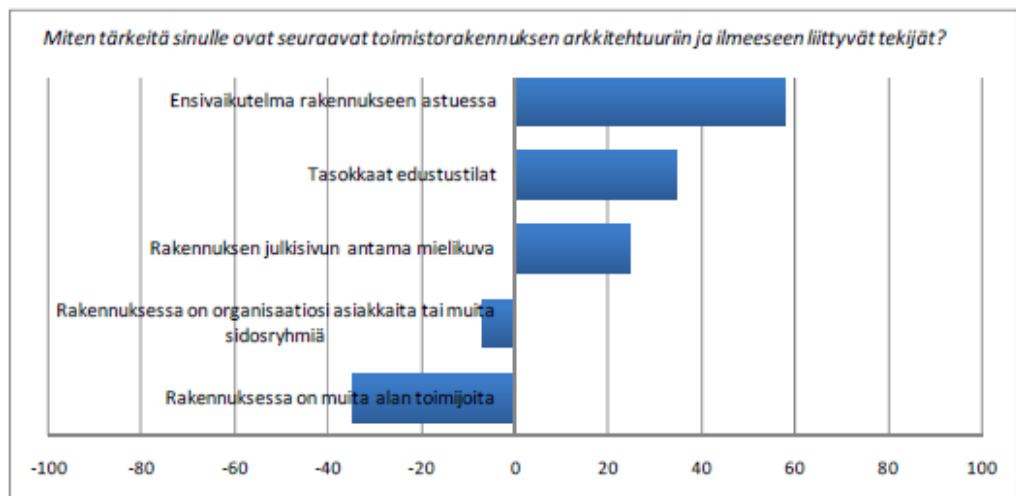
Pirjo von Hertzen (2006) tukeutuu teoksessaan Grönroosin (2004) määrittelyyn, jonka mukaan brändi on mielikuva. Markkinoija luo vain ja ainoastaan suotuisat olosuhteet, joiden avulla brändi muodostuu asiakkaiden mielissä. Asiakas on brändin kehittäjä. (Mts. 16.)

Riihimäen ja muiden (2001) mukaan kiinteistönpito liiketoimintana on kehitysmässä oleva ala, koska kiinteistöalalla koetaan muutospainetta vasta nyt. Uu-

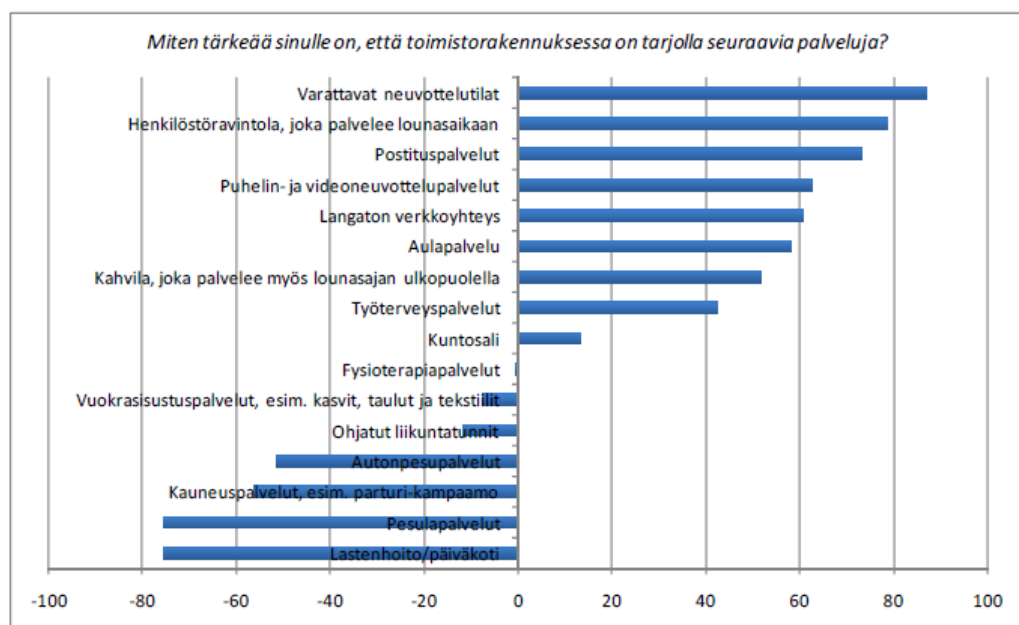


sia tuulia kiinteistöalalla edustaa uudenlaiset asiakkuudet ja kumppanuudet, verkostoituminen, tuote- ja palvelukonseptit sekä brändiajattelu. (Mts. 45.)

Aalto Yliopisto ja KTI Kiinteistötieto Oy tutkivat Preferenssit-hankkeessa. (2008–2010) käyttäjätason toiveita ja tarpeita rakennuksen ilmeeseen ja palveluihin liittyen.



KUVIO 5. Toimistorakennuksen arkkitehtuuriin ja ilmeen tärkeys. (Lindholm ym., 54.)



KUVIO 6. Toimistorakennuksen palvelujen tärkeys. (Lindholm ym., 55.)

On selvää, että yrityksen toimitilat vaikuttavat paljon esimerkiksi yrityksen imagoon, sillä tilat antavat yrityksestä sen visuaalisen kuvan ja ensivaikutelman, kun joku vierailee yrityksessä ensi kertaa, mutta voidaanko tilat mieltää brändiksi? Riihimäen ja muiden (2001, 53) mukaan tila ilman lisäpalveluita ei voi olla brändinä, vaan tilan mukana tarjottavat palvelut voivat nostaa jonkin tietyn yrityksen tilat brändiasemaan. Kuten brändin laatimisessa yleensäkin tämä vaati kuitenkin paljon resursseja ja laajan palveluportfolion.

### **Palveluportfolio**

Yksi kiinteistöalan brändimahdollisuuksista on rakentaa brändi konseptin pohjalle. Tällöin itse rakennuksella ei ole merkitystä, vaan brändi pohjautuu kiinteistön mukana tuleviin palveluihin. Tarjottavat palvelut voivat olla mitä tahansa, tärkeintä on että kohderyhmä kokee ne itselleen tärkeiksi. (Riihimäki ym. 2001, 53.)

Jykes Kiinteistöt Oy on kehittänyt palveluportfolion, joka toimi suunnittelun pohjana Voimala Health ja Voimala Easy palvelukokonaisuuksille (ks. s. 30). Palveluportfolion yksi osa-alueista on alkuperäiseltä nimeltään Human® Services. Human® Services käsittää yrityspuistojen henkilöstölle tarjottavia palveluita, joihin keskitytään tässä tutkimuksessa. Tähän palvelukokonaisuuteen kuuluu hyvinvointipalvelut, kuten kuntosali-, työterveys- ja kulttuuripalvelut sekä ravintolapalvelut, kuten henkilöstöravintola, take away-, liikelounas- ja automaattipalvelut. (Jykes Kiinteistöt Oy, Kivääritehtaan uusi aikakausi.) Sittemmin Human® Services palvelukokonaisuus on jaettu Voimala Health ja Voimala Easy palvelukokonaisuuksiin. Tässä tutkimuksessa keskitytään juuri näihin edellä mainittuihin palvelukokonaisuuksiin, ja pohditaan voisiko palveluportfoliota kenties vielä täydentää joillain muilla palveluilla. Tällaisia täydentäviä palveluja voisivat olla esimerkiksi kosmetologi- tai lastenhoitopalvelut.

Human® Services kuuluu suurempaan Service Portfolio kokonaisuuteen, johon sisältyy myös osa-alueet Facility®- ja Company® Services. Company® Services on Jykes Oy:n vastuualuetta. Service Portfolio oli lähtökohtana Voimama Businessparkin palvelukokonaisuuksien suunnittelulle. Service Portfolio kokonaisuudessaan:

#### Facility®

- Toimitilasuunnittelu
- Kiinteistöpalvelut
- Tietoliikennepalvelut
- Aulapalvelut (neuvottelutilat, videokonferenssit ja postipalvelut)

#### Human®

- Hyvinvointipalvelut (kuntosalit ja oheispalvelut, työterveys ja –testaus sekä kulttuuripalvelut)
- Ravintolapalvelut (henkilöstöravintola, takeaway, liikelounas ja automaatit)

#### Company® (Jykes Oy)

- Kasvu ja kehitys
- Kansainvälistyminen
- Rahoitus ja taloushallinto
- Markkinointi
- Laki

(Jykes Kiinteistöt Oy, Kivääritehtaan uusi aikakausi 2009.)

## 5 JYKES KIINTEISTÖT OY

Jykes Kiinteistöt Oy on perustettu vuonna 1983 ja sen omistavat Jyväskylä (84,92 %), Laukaa (9,07 %) ja Muurame (6,01 %). Yrityksen omistuksessa on teollisuus-, toimisto- ja varastotiloja noin 90 000 m<sup>2</sup> yrityspuistoissa ja muilla keskeisillä paikoilla. Yhtiön tiloissa on yli sata yritystä vuokralla. Vuonna 2008 konsernin tase oli 91,9 miljoonaa euroa ja liikevaihto 7,7 miljoonaa euroa. Jykes Kiinteistöt Oy on osa Jyväskylän seudun elinkeinotoiminnan palveluketjua, johon kuuluvat myös Jykes Oy, Jyväskylä Innovation Oy, Technopolis Oyj ja Tuhansien Järvien Uusyrityskeskus Ry.

Jykes Kiinteistöt Oy on kehittyvä toimitilapalvelujen tuottaja, ja yksi merkittävimmistä alueellisista toimijoista Jyväskylän seudulla. Yhtiön tavoitteena on kehittää uusia ja kilpailukykyisiä toimintatapoja ja palvelukonsepteja asiakasyrityksille. Jykes Kiinteistöt Oy vuokraa ja rakennuttaa toimitiloja suuriin ja pieniin tilatarpeisiin hyviltä paikoilta eri asiakassegmenteille, kuten toimisto- ja hyvinvointitoimialan sekä teollisuus- ja logistiikka-alan toimijoille. Jykes Kiinteistöt Oy keskittyy rakennuttamaan ja kehittämään toimitiloja pääsääntöisesti hallinnoimilleen yrityspuistoalueille. Jykes Kiinteistöt Oy:n tarkoituksena on tehdä toimitilojen etsiminen ja hankkiminen mahdollisimman helpoksi. (Jykes Kiinteistöt Oy, yleisesittely.)

### **Yrityspuistotoiminta ja yrityspuistoalueiden kehittäminen**

Jykes Kiinteistöt Oy on aloittanut yrityspuistotoimintansa Amiraalin-, Teräs-sampon-, Palokärjen- ja Kivääritehtaan yrityspuistoilla ja sittemmin laajentanut toimintaansa myös laajempiin hankkeisiin. Jykes Kiinteistöt Oy:llä on Eteläpor-tin teknologiateollisuuden, Vitapoliksen hyvinvointitoimialan yrityspuistot sekä InnoroadPark ja Aviapark, jotka ovat logistiikka-alan yrityspuistoja. Näiden lisäksi Jykes Kiinteistöt Oy suunnittelee uutta yrityspuistokokonaisuutta Voim-mala Businessparkia Jyväskylän Tourulaan. (Jykes Kiinteistöt Oy, yleisesitte-ly.)

Eteläportti sijaitsee Etelä-Keljossa valtatie yhdeksän varrella, jonne on suunniteltu cleantech-yrityksien tuotantoyksiköitä. Moventaksen tuuliturbiinivaihdetehtas on alueen ensimmäinen tuotantolaitos. Mahdolliselle jatkokehitykselle ja laajennukselle on varattu tilaa Muuramen kunnan puolella. Eteläportin alueelle rakennetaan myös vähittäiskaupankeskus, jossa voisi esimerkiksi toimia kodintekniikka-, sisustus-, rauta-, puutarha-alan toimijoita. (Jykes Kiinteistöt Oy, yleisesittely.)

Hyvinvointitoimialan yrityspuisto Vitapolis sijaitsee Päijänteen rantamaisemassa Muuramen Kinkomaalla. Vitapoliksen alue on toiminut aiemmin sairaala-alueena, jota on alettu kehittämään Jykes Kiinteistöt Oy:n, Keski-Suomen Sairaanhoidopiirin ja Muuramen kunnan toimesta. Vitapoliksen alueesta on tarkoitus luoda uudenlainen hyvinvointialue, joka tarjoaa asuin- ja hoivapalveluja ikääntyvälle väestölle. Alueelle on suunniteltu myös omakoti- ja kerrostaloasutusta. Tulevaisuudessa Vitapoliksen on tarkoitus tarjota yli 400 hoivapaikkaa, työllistää yli 400 työntekijää ja tarjota asuinympäristö yli 600 asukkaalle. Vitapoliksen alueen kehittämisestä ja hallinnoinnista vastaa Jykes Kiinteistöt Oy. (Vitapolis esittelymateriaali.)

Innoroad Park sijoittuu Jyväskylän Seppälänkankaan, Palokankaan, Palokärjen ja Laukaan Tiituspohjan alueille. Tavoitteena on valtakunnallinen keskus, johon keskitetään kuljetus- ja logistiikka-alan yrityksiä. Alueelle on jo siirtynyt merkittäviä yrityksiä, kuten Transpoint Oy Ab, Kaukokiito Oy ja Oy Scan-Auto Ab. Vuoden 2020 työntekijätavoite on 1600 henkilöä. (Jykes Kiinteistöt Oy, yleisesittely.)

Ilmailu- ja logistiikka-alan yrityspuisto Aviapark sijaitsee Tikkakoskella valtatie neljän varrella. Merkittävimmät alueen toimijoista ovat Suomen ilmavoimat, Patria ja Tikkakosken varuskunta. Tällä hetkellä alueella on noin 1100 työpaikkaa, joista 1000 on alueen varuskunnassa ja 100 muissa yrityksissä. Ta-

voitteena on lisätä alueelle 200 työpaikkaa vuoteen 2015 mennessä. (Jykes Kiinteistöt Oy, yleisesittely.)

## 5.1 Kivääritehdas

*Kivääritehtaan tilojen etuna yrityspuistomaista käyttöä ajatellen on ollut niiden joustavuus: olemme voineet muokata toimitiloista sopivia kokonaisuuksia kunkin yrityksen tarpeisiin. Lisäksi tilojen monipuolisuus on mahdollistanut sen, että olemme voineet tarjota tilaratkaisuja niin toimitoille kuin tuotannollisillekin yrityksille.*

Juha Takala, Jykes Kiinteistöt Oy:n toimitusjohtaja (Kivääritehtaan sijoittaminen Jyväskylään vauhditti metalliteollisuuden kehittymistä koko Keski-Suomessa 2007.)

Kivääritehtaan alueen rakentaminen on aloitettu alun perin 1920-luvulla, kun Jyväskylään päätettiin sijoittaa Puolustusvoimien aseiteollisuutta. Tehdastoiminta jatkui Tourulassa aina 1990-luvulle saakka, kunnes Jykes Kiinteistöt Oy osti suojelukohteeksi määrätyn Tourulan Kivääritehtaan päärakennuksen ja kolme muuta säilytettävää rakennusta vuonna 1999. Silloin käynnistyi koko tehdasalueen kaavamuutosprosessi sekä Kivääritehtaan kiinteistökehitystyö. Kivääritehtaalla on saneerattu yritysten käyttöön noin 16 000 m<sup>2</sup> vuosina 2004–2006. Vuonna 2008 Kivääritehtaan osti kiinteistösijoitusyhtiö Sponda Oyj ja Jykes Kiinteistöt Oy jatkoi kiinteistöjen hallinnointia. (Voimala Businesspark, aseitehtaasta uuteen aikakauteen.)

Jyväskylän Tourulassa sijaitseva Kivääritehdas koostuu neljästä suojellusta rakennuksesta. Kivääritehdas on palveluliiketoiminnan yrityksiin keskittynyt yrityspuisto, jossa tällä hetkellä toimii noin 40 yritystä ja yhteensä noin 1 000 työntekijää. Kivääritehdas tarjoaa asiakasyrityksilleen peruspalvelut, kun taas Voimalaan on suunnitteilla paljon laajempi palvelutarjonta.

## 5.2 Voimala Businesspark

Jykes Kiinteistöt Oy järjesti Suomen Arkkitehtiliitto SAFA ry:n kanssa arkkitehtikilpailun Kivääritehtaan alueen jatkokehittämiseksi. Visiona ja tavoitteena on kehittää vetovoimainen yrityspuisto, joka keskittyy kasvaviin ja kehittyviin liiketoiminnan palveluyrityksiin. Alueelle on suunniteltu sijoittuvan merkittävien valtakunnallisten toimijoiden sekä pienten ja keskisuurten yritysten verkosto. Yrityspuistokonsepti tukee työntekijöiden hyvinvointia ja yritysten kasvua ja kehittymistä. Osa-alueina ovat:

- työympäristöt
- sijainti ja imago
- ekologisuus
- palvelut (toimitilat -ihmiset -yritykset)

Arkkitehtikilpailun tavoitteena oli suunnitella noin 35 000 m<sup>2</sup> uusia toimisto- ja liiketiloja. Tarkoituksena on luoda innovatiivinen ja vetovoimainen työ- ja kaupunkiympäristö, joka sijaitsee keskellä historiallista Kivääritehtaan miljööttä. Hankkeessa painotetaan myös energiataloudellisen ja ympäristöä säästävän rakentamista. Alue tulee edustamaan korkeatasoista arkkitehtuuria ja uudenlaista toimitila-ajattelua. (Jyväskylän Kivääritehtaan yrityspuisto laajenee: Uudenlaista työpaikkarakentamista 2009.)

Arkkitehtikilpailun voittajaksi valittiin helsinkiläinen arkkitehtitoimisto JKMM Arkkitehdit. Voittajasuunnitelmassa on yhdistetty lasi- ja tiilimateriaalia, lisäksi vanha tehdasrakennus säilyttää myös hyvin asemansa uusien rakennusten keskellä. Suunnitelma edustaa uudenlaista työpaikka hyvinvointia, ja se sai kiitosta myös pohjaratkaisuista, jotka sallivat erilaisten ja erikokoisten yritysten sijoittumisen yrityspuistoon. (Jyväskylän Kivääritehtaan yrityspuisto laajenee: Uudenlaista työpaikkarakentamista 2009.)

Jykes Kiinteistöt Oy:n uusi suunnitelma Voimala Businessparkista julkaistiin marraskuussa 2009. Tämän jälkeen alkoi kaavoitusprosessi, jonka tarkoitus on olla lainvoimainen 2010 vuoden loppuun mennessä. Kaavoituksen valmistuttua käynnistetään ensimmäinen vaihe, eli rakentaminen. Voimala Businessparkin rakentamisen suunniteltu alkamisajankohta on vuoden 2011 alussa, ja ensimmäisen viidestä toimistorakennuksesta on tarkoitus valmistua 2011–2012. Rakennushankkeen kesto on 10 vuotta ja sen jälkeen tavoitetyöntekijämäärä Voimalassa on 3 000 henkilöä. (Voimala Businesspark, rakentamisen aikataulu.)

Uudet rakennukset sijoittuvat nykyisen Kivääritehtaan ja Vaajakosken moottoritien välissä sijaitseville tonteille sekä Vaajakosken moottoritien eteläpuolella sijaitsevalle tontille. Rakentamisen ensimmäisen vaiheen on arvioitu olevan laajuudeltaan noin 8 000 – 10 000 m<sup>2</sup>. Voimala Businessparkin rakentamishankkeen kokonaislaajuudeksi tulee arviolta n. 35 000 – 45 000 m<sup>2</sup>. Kokonaiskustannusarvio on yli 80 miljoonaa euroa. (Voimala Businesspark, rakentamisen aikataulu.)



KUVIO 7. Voimala Businessparkin sijainti. (Voimala Businesspark, sijainti.)



Kivääritehtaan yrityspuistossa tarjotaan ainoastaan peruspalveluja. Suunnitella olevassa Voimala Businessparkissa keskitytään peruspalvelujen lisäksi hyvinvointiin ja arjen helppouteen. Voimalaan on suunniteltu kaksi eri palvelukokonaisuutta Voimala Easy, jossa keskitytään elämän sujuvuuteen ja Voimala Health, joka tähtää henkilöstön kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Voimala Easy sisältää seuraavat palvelut:

- lounasruokailu
- pysäköinti
- parturikampaamo
- ruokaostokset
- taito-keskus
- autopesula

Voimala Health palveluihin kuuluu:

- työterveydenhuolto
- työyhteisövalmennus
- kuntotestaukset
- liikuntavalmennus
- älysali
- fysioterapia

(Voimala Businesspark, palvelut.)

### **Toimintalupaukset**

Voimala Businessparkin toiminta perustuu uudelleenlaiseen työntekijälähtöiseen ajatteluun. Voimalan tärkeimmät asiat on asiakas, kehittäminen, ympäristö ja vastuullisuus. Yrityspuisto on rakennettu asiakas- ja työntekijälähtöisesti. Toimintatilat on suunniteltu erikokoisia yrityksiä ja erilaisia tarpeita varten. Alue rakennetaan tulevaisuuden työympäristöksi, jossa korostuu työelämän ja vapaaajan yhdistäminen työntekijää palvelevaksi kokonaisuudeksi. Yrityksiä tuetaan

strategisesti erilaisissa kehitysvaiheissa ja -tilanteissa. Palvelukonsepti tuo lisäarvoa yritykselle yhtenä menestystekijänä. Voimala on osa Jyväskylän tiivistä kaupunkirakennetta, jossa yhdistyvät palvelut, asuminen ja työpaikaympäristö. Alueen rakentaminen ja materiaalit perustuvat energia- ja kustannustehokkaisiin ratkaisuihin. Voimalan sijainti mahdollistaa työntekijöiden julkisten kulkuvälineiden käytön, ja sinne on myös helppo kulkea kävellen ja pyöräillen. Alue on keskellä kaunista luontoa ja viheralueita. Voimala on mukana toteuttamassa ja edistämässä alueen elinkeinoelämää. Tavoitteena on luoda työpaikkoja ja taloudellista hyvinvointia koko alueelle. (Voimala Businesspark, toimintalupaukset.)

## 6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuksessa haluttiin selvittää, mitä palveluja työntekijät toivovat omaan työympäristöön. Vastajiksi valittiin Kiväärитеhtaan työntekijät, sillä he työskentelevät parhaillaan palveluliiketoimintaan keskittyvässä yrityspuistossa, joten heillä on hyvä käsitys mahdollisista yrityspuistoympäristöön sijoitettavista palveluista. Lisäksi Jykes Kiinteistöt Oy:llä oli valmiina Kiväärитеhtaalla sijaitsevien yritysten kontaktihenkilöiden osoitteet, joten kyselyn välittäminen eteenpäin oli helppoa ja luotettavaa. Kysely lähetettiin 63 kontaktihenkilölle ja heitä pyydettiin lähettämään kysely edelleen omille työntekijöilleen.

Tutkimusmenetelmäksi valittiin kysely, koska sähköisesti toteutetun kyselyn avulla vastausten analysointi sujuu luotettavasti SPSS-ohjelman avulla. Tutkimuksen luotettavuus on myös parempi, sillä vastauksia ei käsitellä manuaalisesti missään vaiheessa. Kysely valikoitui tutkimusmenetelmäksi myös sen takia, että haluttiin tehdä kvantitatiivinen tutkimus. Kyselytutkimus toteutettiin Digiumilla, ja tulokset analysoitiin SPSS-ohjelman avulla.

Kysymyksiä alettiin laatia syyskuussa 2009, ja lopullisen muotonsa kyselylomake sai marraskuussa 2009, jolloin se myös julkaistiin. Kommentteja kyselyn muokkaamiseksi ja viimeistelemiseksi antoivat toimeksiantajan ja opinnäytetyön ohjaajan lisäksi Suvi Nenonen Aalto Yliopistosta ja Jessica Niemi KTI Kiinteistötieto Oy:stä. Suvi Nenonen on tehnyt monia tutkimuksia ja hankkeita toimitilajohtamisen alalta, ja häneltä tuli oivallisia vinkkejä kyselyn parantamiseksi. Jessica Niemi työskentelee Preferenssit-hankkeen parissa, ja hän antoi myös hyviä vinkkejä kysymysten kehittämiseksi.

Kyselyn selkeyttämiseksi sen runko oli jaettu kolmeen eri osa-alueeseen, jotka olivat taustatiedot, hyvinvointipalvelut ja palvelujen hyödyt. Lisäksi kyselyssä hyvinvointipalvelut oli jaettu neljään osa-alueeseen. Osa-alueet olivat:

- terveyspalvelut (liikunta- ja kuntosali-, työterveys- ja lääkäri- sekä fysioterapia- ja hierontapalvelut)
- arkea helpottavat palvelut (ravitsemis-, päivittäistavarakauppa-, pesula-, päiväkotij- ja lastenhoitopalvelut)
- muut palvelut (kampaamo- ja kosmetologi-, tapahtuma- sekä kulttuuripalvelut)
- tilaratkaisut (pysäköinti, suihku- ja kaappitilat, oleskelumahdollisuudet, piha-alueiden hyödyntäminen)

Kyselylomakkeen valmistuttua Jykes Kiinteistöt Oy:n johdon assistentti Terhi Pilvi lähetti sähköpostitse kontaktihenkilöille saatekirjeen (ks. liite 1), jossa kerrottiin että heitä lähestytään sähköpostitse ja pyydetään vastamaan kyselyyn. Muutaman päivän kuluttua lähetin kontaktihenkilöille linkin Digium-kyselyyn (ks. liite 2). Kysely lähetettiin yhteensä 63 kontaktihenkilölle, ja heitä pyydettiin välittämään kysely eteenpäin omalle henkilöstölleen.

Vastauksia kyselyyn tuli yhteensä 60 kappaletta. Tämä 60 vastausta on hyvä määrä siitä näkökulmasta, että kysely lähetettiin ainoastaan 63 kontaktihenki-

lölle. Sitä ei kuitenkaan tiedetä, välittivätkö kaikki kontaktihenkilöt sitä eteenpäin omalle henkilöstölleen. Kiväärитеhtaalla kuitenkin työskentelee tälläkin hetkellä noin tuhat työntekijää, joten siihen verrattuna otos on harmillisen pieni.

## 6.1 Tutkimusongelma ja tavoitteet

Tutkimuksessa selvitettiin, mitä ja minkälaisia hyvinvointipalveluja työntekijät toivovat omaan työympäristöön. Vastausten perusteella kartoitettiin tarjottavia hyvinvointipalveluja ja annettiin kehitysideoita palvelujen tuottamiseksi ja johtamiseksi. Tutkimus tehtiin palveluntarjoajan näkökulmasta, ja tutkimukseen vastaajina olivat Kiväärитеhtaan nykyiset työntekijät. Hyvinvointipalvelut yrityspuistoissa valikoitui tutkimuksen aiheeksi sen vuoksi, että Jykes Kiinteistöt Oy rakennuttaa uutta yrityspuistokokonaisuutta Tourulaan Kiväärитеhtaan alueelle. Uudessa Voimala Businessparkissa yksi tärkeä konsepti on työntekijöiden hyvinvoinnin tukeminen ja edistäminen. Työntekijöiden hyvinvointia halutaan tukea ja edistää erilaisten hyvinvointipalvelujen avulla, ja sen vuoksi on ajankohtaista selvittää, mitkä palvelut parhaiten sopivat parhaiten tähän tehtävään.

Kyselytutkimus pyrkii vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

- Mitä palveluja työntekijät arvostavat eniten työympäristössä?
- Mitkä ovat hyvinvointipalvelujen arvioidut hyödyt ja vaikutukset yrityspuistojen työntekijöille ja yrityksille?
- Mitkä ja minkälaiset hyvinvointipalvelut soveltuvat yrityspuistoihin ja niiden työntekijöille?

Tutkimuksen konkreettisenä tuloksena valmistui kartoitus hyvinvointipalveluista, jotka sopivat yrityspuistoympäristöön. Tutkimuksen aihealue on suhteellisen uusi, eikä sitä ole tutkittu vielä paljoakaan. Tutkimustulosten avulla palveluntarjoajan on helpompi tuotteistaa ja tuottaa palvelut, sillä tutkimus antaa

selkeän kuvan käyttäjien tarpeista ja toiveista. Kartoitetut palvelut sopivat hyvin ainakin palveluliiketoimintaan keskittyvään yrityspuistoon.

## 6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Kysely suunnattiin Kivääritehtaan nykyisille työntekijöille, joita on noin 1 000 kappaletta. Vastauksia kyselyyn tuli 60 kappaletta, joten otos ei ollut niin suuri kun alun perin toivottiin. Jos vastaajamäärän olisi ollut suurempi, tulokset olisivat olleet luotettavampia. Lisäksi vastaajien keski-ikä oli suhteellisen matala, joten sekin on vaikuttanut oleellisesti kyselyn luotettavuuteen. Luultavaa olisi, että vastaukset olisivat olleet hieman erilaisia, jos vastaajien keski-ikä ei olisi ollut niin matala. Matalan keski-ikä selittää Kivääritehtaalla toimiva Manpower Oy, joka on henkilömäärällisesti suurin Kivääritehtaalla toimivista yrityksistä. Manpower Oy:n toimiala on henkilöstövuokraus- ja välitys, ja sen työntekijät ovat pääosin nuoria ja monet myös opiskelijoita. Henkilöstön keski-ikä Manpower Oy:n Jyväskylän toimistolla on noin 26 vuotta.

Tutkimusvastauksissa yllättävää oli keskijohdon ja ylimmän johdon vastausten vähyys. Vastaajista ainoastaan kaksi toimi ylimmässä johdossa ja kahdeksan keskijohdossa. Yllättävää tämä oli siitä syystä, että juuri heidän tulisi kantaa vastuu omien työntekijöidensä hyvinvoinnista. Tällöin luultavaa olisi myös, että he olisivat aidosti kiinnostuneita työntekijöiden työolojen parantamisesta. Näiden kahden ryhmän vastausten määrän vähyys kuitenkin viittaa juuri päinvastaiseen.

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavat myös erilaiset käsitteet, ja niiden määritelmät. Sama käsite saattaa olla määritelty eri tavalla lähteestä riippuen, ja myös vastaajat voivat tulkita saman termin eri tavalla. Hyvänä esimerkkinä on, että kaikki kyselyyn vastaajat työskentelivät yrityspuistossa, mutta kuitenkin vastaajista viisi valitsi vaihtoehdon: ei sijaitse ja yhdeksän vastaaja vaihtoehdon: en osaa sanoa. Kyselyssä pyrittiin käyttämään asioista ja termeistä

mahdollisimman selkokielisiä ilmauksia, jotta kysymysten tulkinta olisi mahdollisimman yhdenmukainen. Lisäksi kyselyä pyrittiin selkeyttämään väliotsikoinnilla ja niissä olevilla määrittelyillä.

Kyselyn ja vastausten luotettavuuteen vaikuttaa myös vastaajien vastausten totuudenmukaisuus, esimerkiksi liikuntatottumuksista kysyttäessä vastaajat saattavat kaunistella totuutta ja liioitella liikuntatottumuksiaan. Tämän ja yllämainittujen seikkojen lisäksi tutkimuksessa ei ollut muita tutkimuksen luotettavuutta alentavia tekijöitä, joten tutkimustuloksia voidaan kuitenkin pitää objektiivisinä.

## **7 TUTKIMUSTULOKSET**

Kyselyssä taustatietokysymyksiä olivat ikä, sukupuoli, asema yrityksessä ja työpaikan sijainti. Kyselyyn vastasi yhteensä 60 henkilöä, joista 36 oli naisia ja 24 miehiä. Vastaaajista 68,3 % sijoittui 18–29 ikävuoden välille ja 83,3 % heistä työskenteli toimihenkilöinä, loput johtotehtävissä. (ks. liite 3)

### **7.1 Käyttäjien toiveet**

Kyselyssä palvelut oli jaettu neljään kategoriaan, ja kategorioiden toivotuimmat palvelut olivat kuntosali-, ravitsemis-, kampaamo ja kosmetologipalvelut sekä hyvät ja toimivat pysäköintimahdollisuudet. Näiden lisäksi vastauksissa kärkipäähän sijoituivat myös työterveys-, lääkäripalvelut, päivittäistavara-kauppa ja työntekijöiden omat tilat, kuten suihku- ja kaappitilat. Näitä edellä mainittuja palveluja myös käytettäisiin eniten, jos niitä tarjottaisiin työympäristössä. Palveluista vähiten käytettäisiin päiväkotijä ja pesulapalveluita, joiden huono kannatus johtuu varmasti myös vastaajien iästä.

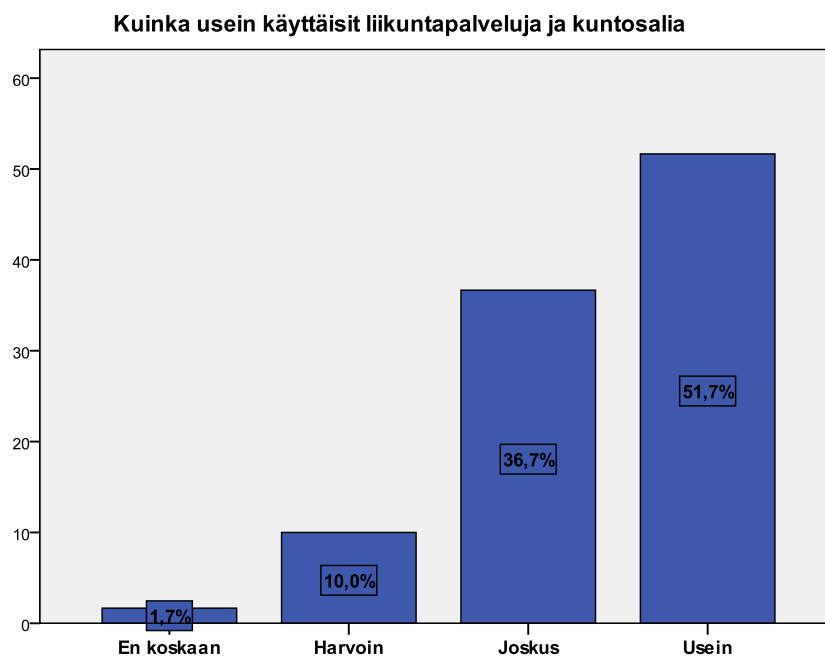
Terveyspalvelut-kategoriassa palvelujen vertailussa liikunta- ja kuntosalipalvelut sijoittuvat ensimmäiseksi. Vastaajista 50 % arvioi sen tärkeimmäksi palveluksi tässä kategoriassa. Työterveys- ja lääkäripalvelut sijoituivat toiseksi ja 31,7 % vastaajista sijoitti sen ensimmäiseksi vaihtoehdoksi. Fysioterapia ja hierontapalvelut sijoituivat kolmanneksi ja ainoastaan 18,3 % vastaajista sijoitti sen ensimmäiselle sijalle.

Arkea helpottavien palvelujen kategoriassa ravitsemispalvelut sijoittuvat vaihtoehdoista ensimmäiseksi ja vastaajista 45 % valitsi sen ensimmäiseksi toiveeksi. Toiseksi tärkein palvelu tässä kategoriassa oli päivittäistavarakauppa, jota kannatti 35 % vastaajista. Jaetulle kolmannelle sijalle sijoituivat pesula- ja päiväkotipalvelut, jotka molemmat saivat 10 % annetuista vastauksista.

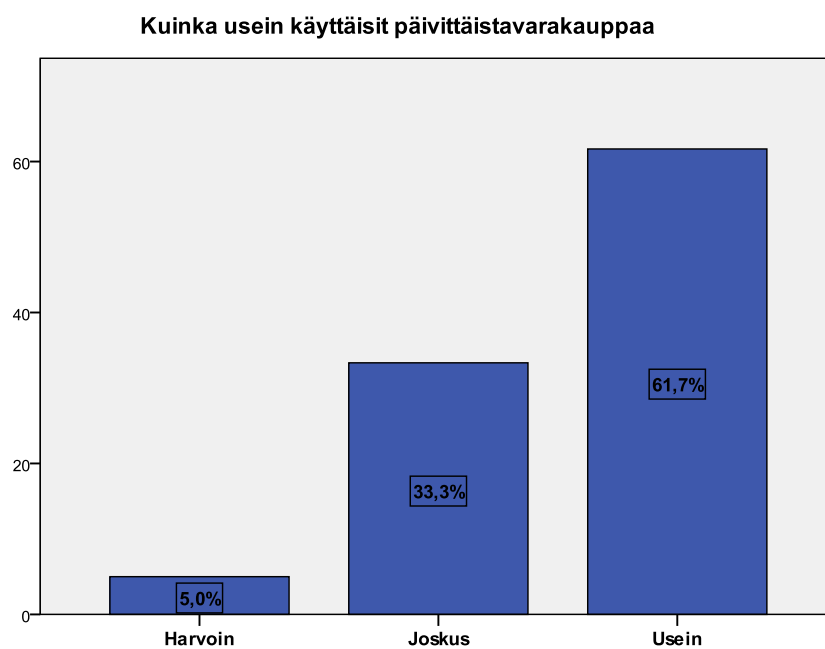
Muiden palvelujen kategoriassa toiveet jakoutuivat tasaisemmin. Ensimmäiseksi sijoittui kampaamo ja kosmetologipalvelut 36,7 %, toiseksi tapahtumapalvelut 33,3 % ja kolmanneksi kulttuuripalvelut, jonka vastaajista 30 % sijoitti sen ensimmäiseksi vaihtoehdoksi.

Tilaratkaisuja käsittelevässä kategoriassa autojen ja pyörien pysäköintipaikat oli vastaajien mielestä tärkein palvelu, ja se saavutti 51,7 % ensimmäisen sijan toiveita. Toiseksi tuli työntekijöiden suihku- ja kaappitilat saaden 25 % yksöspaikan toiveista. Kolmanneksi sijoittui työntekijöiden ja yritysten yhteiset oleskelupaikat 16,7 % ja neljänneksi 6,7 %:lla piha-alueiden hyödyntäminen oleskeluun ja työntekoon.

Työntekijät käyttäisivät eniten niitä palveluja, joita he myös toivovat työympäristöön. Kolme selvästi suosituinta palvelua oli liikunta- ja kuntosalipalvelut, päivittäistavarakauppa ja autojen ja pyörien pysäköintimahdollisuudet.

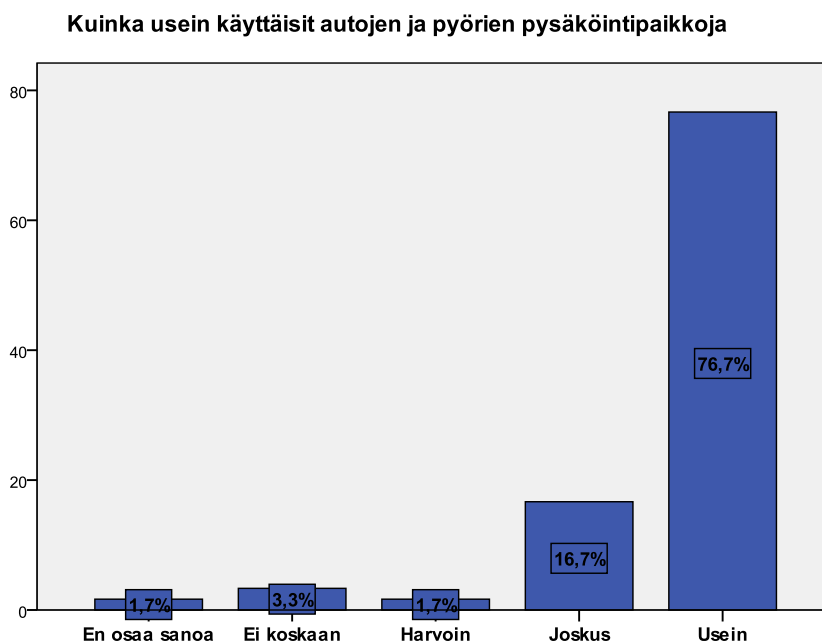


KUVIO 8. Liikuntapalvelujen ja kuntosalin käyttöaste



KUVIO 9. Päivittäistavara-kaupan käyttöaste








KUVIO 10. Autojen ja pyörien pysäköintipaikkojen käyttöaste

Suosittuja palveluja oli myös lääkäri- ja työterveyspalvelut, fysioterapia- ja hierontapalvelut, ravitsemispalvelut, työntekijöiden ja yritysten oleskelupaikat sekä työntekijöiden suihku- ja kaappitilat. Pesula-, päiväkotij- ja kampaamo- sekä kosmetologipalvelut olivat vähiten suosittuja. Kaikista kategorioista muut palvelut (kampaamo-, kosmetologi-, kulttuuri- ja tapahtumapalvelut) olivat vähiten käytettyjä.

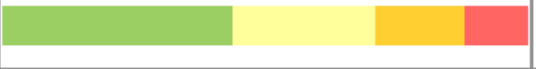



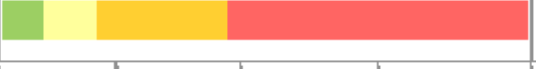

**Muut palvelut**

	Usein (Arvo: 4)	Joskus (Arvo: 3)	Harvoin (Arvo: 2)	Ei koskaan (Arvo: 1)	En osaa sanoa (Arvo: 0)	Yhteensä
Kampaamo ja kosmetologipalvelut (avg: 2,25)						100 %
Kulttuuripalvelut (avg: 2,41)						100 %
Tapahtumapalvelut (esimerkiksi kokous- ja juhlapalvelut, kurssit) (avg: 2,30)						100 %
<b>Yhteensä</b>	5 %	39 %	34 %	18 %	3 %	

KUVIO 11. Muiden palvelujen käyttöasteet

Useimmiten työntekijät nauttivat työpäivän aikana kotona valmistettuja eväitä, työpäivän aikana ostettuja eväitä tai aterioivat henkilöstöravintolassa.

**7. Minkälaiset lounastottumukset sinulla on työpaikalla?**

	Usein (Arvo: 4)	Joskus (Arvo: 3)	Harvoin (Arvo: 2)	Ei koskaan (Arvo: 1)	Yhteensä
Kotona valmistetut eväät (avg: 3,05)					100 %
Työpäivän aikana ostetut eväät (avg: 3,00)					100 %
Henkilöstöravintola (avg: 2,58)					100 %
Muu ravintola (avg: 1,95)					100 %
Kahvila (avg: 1,83)					100 %
En syö työpäivän aikana (avg: 1,70)					100 %
<b>Yhteensä</b>	19 %	26 %	28 %	28 %	

KUVIO 12. Vastaajien lounastottumukset työpaikalla

Toivotuimmat ravitsemisvaihtoehdot työpaikan läheisyyteen olivatkin henkilösöravintola, jonka vastaajista 48,3 % sijoitti ensimmäiseksi toiveeksi, ja päivittäistavarakauppa, jonka vastaajista 30 % sijoitti ensimmäiseksi toiveeksi.

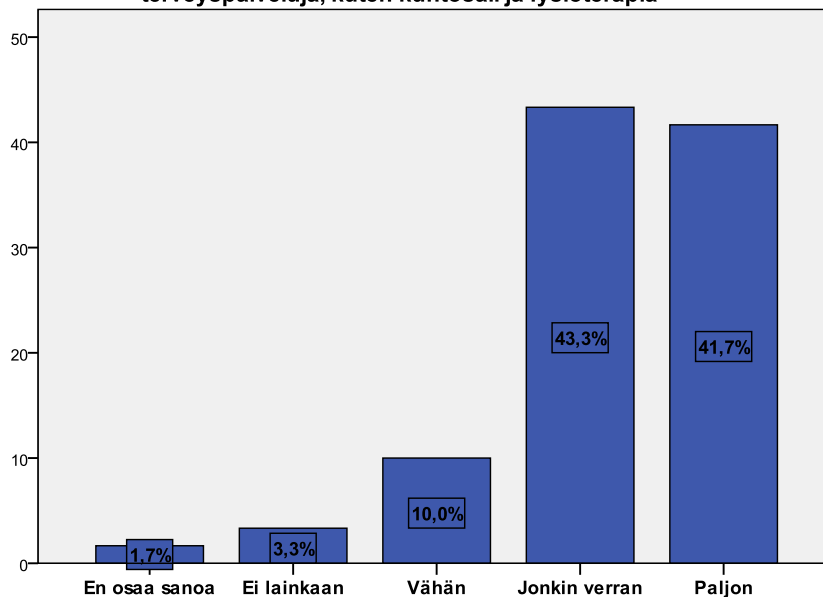
## 7.2 Hyvinvointipalvelujen hyödyt

Hyvinvointipalvelujen vaikutukset ja hyödyt työntekijöille ovat tärkeysjärjestyksessä:

- työssä jaksaminen lisääntyy (81,7 %)
- sairauspoissaolot vähenevät (8,3 %)
- työhön sitoutuminen lisääntyy (6,7 %)
- tuloksellisuus lisääntyy (3,3 %)

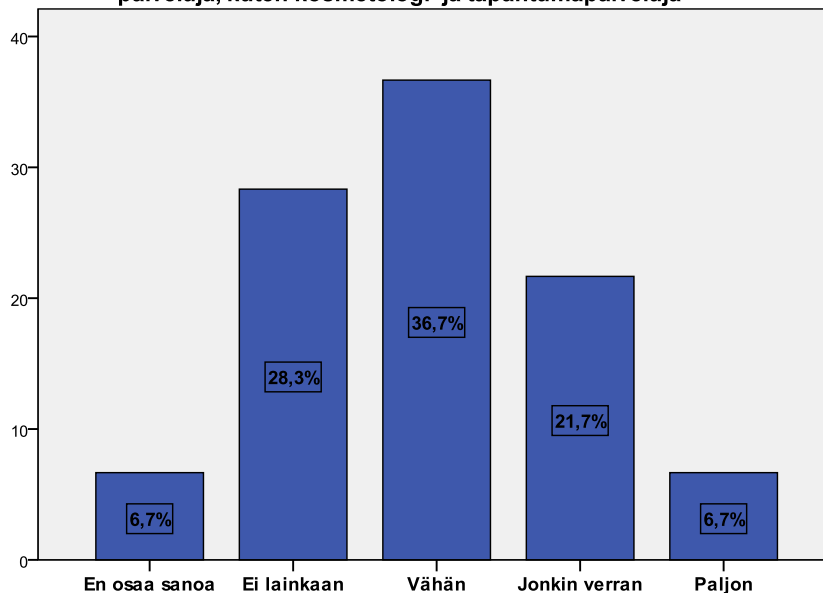
Kyselyn tulosten perusteella suurin merkitys työntekijöiden terveyteen ja työhyvinvointiin on terveys- ja liikuntapalveluilla, sillä suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että työhyvinvointi paransi paljon tai jonkin verran näiden palvelujen avulla. Ainoastaan muutama vastaaja oli sitä mieltä, että terveys- ja liikuntapalveluilla ei olisi lainkaan merkitystä työhyvinvointiin. Vastaajien mielestä vähiten merkitystä työhyvinvoinnin kannalta olisi kampaamo-, kosmetologi-, tapahtuma- ja kulttuuripalveluilla.

13. Olisiko työhyvinvointisi parempi, jos työympäristössä tarjottaisiin terveyspalveluja, kuten kuntosali ja fysioterapia



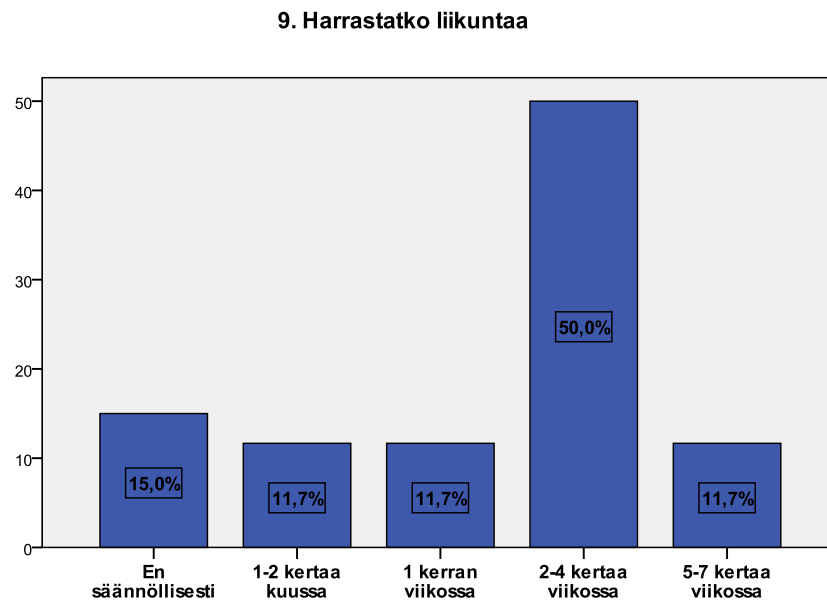
KUVIO 13. Terveyspalvelujen vaikutus työhyvinvointiin

13. Olisiko työhyvinvointisi parempi, jos työympäristössä tarjottaisiin muita palveluja, kuten kosmetologi- ja tapahtumapalveluja

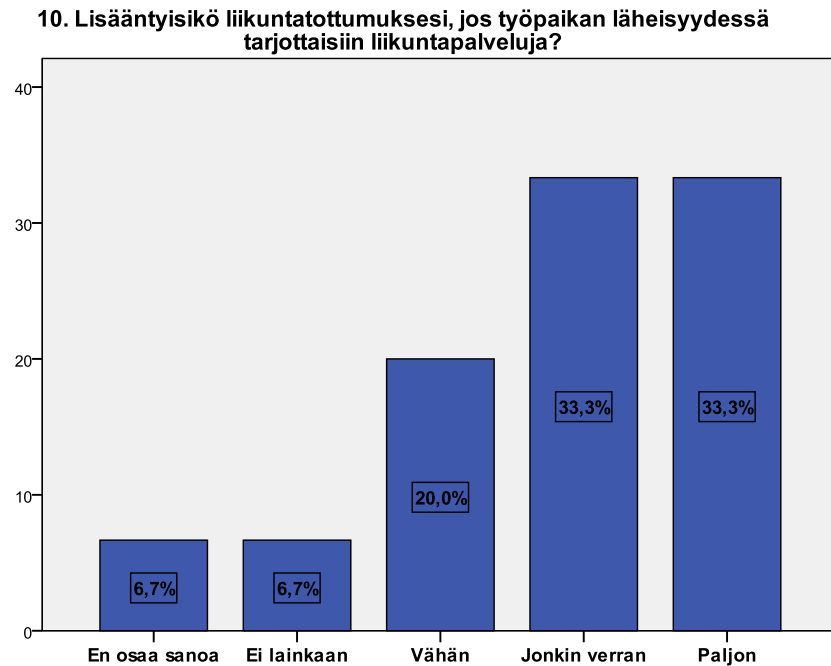


KUVIO 14. Muiden palvelujen vaikutus työhyvinvointiin

Vastaajista 85 % harrastaa liikuntaa säännöllisesti vähintään 1 - 2 kertaa kuussa ja 61,7 % vähintään 2-4 kertaa viikossa. Tulosten perusteella liikunta- ja kuntosalipalvelujen tarjoamisen myötä työntekijät harrastaisivat entistä enemmän liikuntaa. Vastaajista 66,7 % oli sitä mieltä, että liikunnan harrastaminen lisääntyisi paljon tai jonkin verran, jos työpaikan läheisyydessä tarjottaisiin liikuntapalveluja. Kyselyyn vastanneista ainoastaan 6,7 % oli sitä mieltä, että liikunnan harrastaminen ei lisääntyisi, vaikka työpaikan läheisyydessä tarjottaisiin liikuntapalveluja.



KUVIO 15. Vastaajien liikuntatottumukset



KUVIO 16. Liikuntatottumusten lisääntyminen

Hyvinvointipalvelujen vaikutukset ja hyödyt yrityksille ovat tärkeysjärjestyksessä:

- parempi ilmapiiri työpaikalla (38,3 %)
- vetovoimaisempi työpaikka (35 %)
- parempi imago ja taloudellinen hyöty (13,3 %)

## 8 POHDINTA

Jykes Kiinteistöt Oy käyttää opinnäytetyön tuloksia uuden yrityspuiston, Voimala Businessparkin suunnittelussa, joten opinnäytetyön aihe on ajankohtainen. Voimalan ensimmäisen vaiheen rakentaminen alkaa vuoden 2011 alussa, joten tutkimuksella saadut tulokset ovat tärkeässä asemassa Voimalan

palvelujen suunniteltaessa. Lisäksi tutkimukselle on tarvetta myös jatkossa, koska useat palveluntarjoajat suunnittelevat hyvinvointipalvelujen tarjoamista työympäristöissä.

Tutkimuksessa haluttiin selvittää yleinen mielipide työympäristön hyvinvointipalveluista, ja sen vuoksi tutkimusmenetelmäksi valittiin kvantitatiivinen tutkimus. Kvalitatiivisella menetelmällä ei olisi saatu selvitettyä yleistä mielipidettä, joten tutkimusmenetelmän valinta osui kohdalleen. Aiheeseen sovellettavia lähteitä löytyi kiitettävästi ja haasteena oli oikeiden lähteiden valinta. Esimerkiksi hyvinvointiin liittyvien lähteiden paljouden vuoksi hankaluutena oli erottaa jyvät akanoista.

Opinnäytteen aiheen sain keväällä 2009 toimeksiantona Jykes Kiinteistöt Oy:ltä. Opinnäyteprojekti on kestänyt oletettua kauemmin myös toimeksiantajan kiireiden vuoksi. Vuoden aikana Voimalaprojekti on edennyt paljon ja suunnittelussa ja palvelujen valinnassa on päästy pitkälle. Olen oppinut paljon tämän projektin aikana. Opinnäytetyön alussa uskoin kuitenkin, että olisin ollut tiiviimmin mukana Voimalaprojektissa, mutta se ei toteutunutkaan niin kuin aluksi toivoin.

## **8.1 Hyvinvointipalvelut osana yrityspuistoa**

Kuten jo aiemmin on todettu hyvinvointipalvelujen tarjoaminen työympäristössä parantaa selvästi työntekijän työssä jaksamista ja vähentää esimerkiksi sairauspoissaoloja, jotka ovat tärkeitä asioita nykypäivän työelämässä. Yritykset, organisaatiot ja jopa yhteiskunta tuntuu kannustavan työntekijöitä toimimaan tehokkaammin ja lykkäämään eläkkeelle jäämistä. Kuitenkin tuntuu, että työnantajat eivät ole valmiita panostamaan ja tarjoamaan esimerkiksi hyvinvointipalveluja, joilla tällainen toivottu tavoite saavutettaisiin.

Tuotteistaminen ja markkinointi ovat tärkeässä asemassa hyvinvointipalveluja kehitettäessä (Lehtonen & Puhto 2004, 34). Hyvinvointipalveluista saatava hyöty tulee ostajayritykselle vasta pitkällä tähtäimellä, ensin työntekijöiden työssä jaksaminen parantuu ja sairauspoissaolot vähenevät, joka sitten vasta vaikuttaa yrityksen tuloksellisuuteen ja talouteen. Tuotteistamisen ja markkinoinnin avulla ostajayrityksille saadaan osoitettua hyvinvointipalveluista saatava hyöty jo tarjousvaiheessa. Tutkimuksen tuloksistakin on huomattavissa, että taloudellinen hyöty koetaan vaihtoehtoista vähäisimmäksi, kun kyse on hyvinvointipalvelujen hyödyistä yrityksille.

Työpaikasta saadaan hyvinvoinnin lähde, kun työympäristössä tarjotaan työkykyä edistäviä hyvinvointipalveluja. Palvelujen käyttäjälle palvelut ovat helpommin saatavilla, kun työnantaja on jo valmiiksi tehnyt työn palvelujen etsimiseksi ja hankkimiseksi. Tämän lisäksi käyttäjä saa varmasti laadukasta ja asiantuntevaa palvelua ja hoitoa, sillä ammattilaiset ovat seuloneet palvelut käyttäjän puolesta. Nykypäivänä palvelutarjonta esimerkiksi juuri hyvinvointipalvelujen kohdalla on hyvin laajaa ja jopa sekavaa, jolloin haasteena on sopivien ja laadukkaiden palvelujen löytäminen.

Käyttäjä saadaan käyttämään hyvinvointipalveluja esimerkiksi positiivisten mielikuvien avulla. Tällainen houkutteleva mielikuva voisi olla käyttäjän polku, joka on verrattavissa palvelumuotoilusta tuttuun palvelupolkuun. Työntekijä siirtyy käyttäjän polkuun esimerkiksi työpaikalle tullessaan tai päivän päätteeksi poistuessaan työpaikalta. Työntekijästä tulee käyttäjä, joka jo mielessään jättää työpäivän taakseen, vaikka ei vielä fyysisesti siirry pois työpaikalta. Käyttäjä menee esimerkiksi kuntosalille virkistymään, ja sen jälkeen lähtee hyvinvoivana ja voimistuneena esimerkiksi päivittäistavara kauppaan ostamaan terveyttä ja hyvinvointia edistävää ruokaa. Käyttäjän polun vuoksi on tärkeää, etteivät tarjottavat hyvinvointipalvelut sijaitse liian syrjässä yrityspuistossa, vaan keskeisellä paikalla käyttäjän polun varrella. Lisäksi töistä poistuva käyttäjä näkee muitakin yrityspuiston työntekijöitä polun varrella, ja siitä innostuneena lähtee joko yksin tai muiden työntekijöiden kanssa yhdessä



käyttämään palveluja. Jokainen käyttäjä tekee omat valintansa polun varrella, jossa muutkin hyvinvoinnin edistämiseen liittyvät palvelut sijaitsevat. Yrityspuiston omistajan ja palvelun tuottajan tulisi tunnistaa käyttäjän polku, ja ohjata käyttäjän käyttökokemusta positiiviseen suuntaan sekä houkutella käyttäjä käyttämään polun mahdollisimman monia vaihtoehtoja, kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin saavuttamiseksi.

Hyvinvointipalvelut vaikuttavat suunnitteilla olevan yrityspuiston imagoon ja houkuttelevuuteen. Voimala Businessparkia voidaan markkinoida uuden aikakauden yrityspuistona, koska se täyttää nämä lupaukset. Vahvan konseptin avulla on helppo vakuuttaa mahdolliset asiakasyritykset ja -organisaatiot tarjottavien palvelujen hyödyllisyydestä ja uusien tilojen paremmuudesta. Uuden yrityksen muuttaessa Voimalaan, se saa osansa tästä imagon nosteesta. Yritys nähdään sellaisena, joka välittää työntekijöistään ja heidän hyvinvoinnistaan. Lisäksi hyvä imago edesauttaa esimerkiksi uusien työntekijöiden rekrytoimista ja vähentää tietotaidon, eli vanhojen työntekijöiden lähtemistä uusiin työpaikkoihin.

Uudenlaisen ja vahvan palvelukonseptin pohjalta Jykes Kiinteistöt Oy:n rakennuttamat toimitilat voivat ajan kuluessa nousta brändin asemaan. Kuten jo aiemmin on todettu, tilat voivat olla brändinä niissä tarjottavien palvelujen vuoksi. Jykes Kiinteistöt Oy on suunnitellut laajan palveluportfolion, jossa on otettu huomioon niin toimitilat, työntekijät kuin yrityksetkin. Uuden aikakauden yrityspuiston palvelukonseptin painopistealueet ovat asiakas, kehittäminen, ympäristö ja vastuullisuus.

Palvelujen ulkoistaminen lisääntyy edelleen, jolloin haasteeksi monelle yritykselle muodostuu palvelujen manageeraus. Yrityksellä tulisi olla kokemusta laajasti ulkoistetuista palveluista, useista erilaisista palvelusopimuksista ja sopimusten hallinnasta, jotta palvelut saataisiin toimimaan laadukkaasti ja tehokkaasti. Toimimalla yrityspuistossa tämä ongelma kuitenkin voidaan välttää,

sillä yrityspuiston omistaja ottaa yleensä palvelujen hallinnoijan roolin vastuulleen. Harva yritys näkisi vaivaa tarjotakseen hyvinvointipalveluja omalle henkilökunnalleen vielä kaikkien muiden palvelusopimusten lisäksi. Varmaa nimittäin on, että esimerkiksi turva- ja siivouspalvelut ovat yritykselle hyvinvointipalveluja tärkeämpiä, eikä niistä haluta karsia. Kuitenkin yrityspuistossa toimiminen tarjoaa yritykselle turvaa ja tukea, joten yrityspuistossa toimivan yrityksen tarvitse ottaa suurta riskiä tarjotessaan hyvinvointipalveluja työntekijöilleen.

Haasteena yrityspuiston hyvinvointipalvelujen tuottamisessa ja johtamisessa on kolmen eri osapuolen yhteistoiminta. Nämä kolme osapuolta ovat kiinteistön omistaja, palveluntarjoaja ja työnantaja, jotka kaikki vaikuttavat omalla tavallaan tarjottaviin palveluihin. Näiden osapuolten toiminta ja yhteistyö tulee olla sujuvaa, jotta myös palvelut saadaan toimimaan tehokkaasti ja vaivattomasti. Haasteena on myös se, miten yrityspuiston omistaja saa sitoutettua kaikki palveluntarjoajat kehittämään omaa toimintaa ja markkinointia. Tällaiset mahdolliset ongelmat tulee ottaa huomioon jo sopimusvaiheessa, laatimalla kirjallinen sopimus kaikkien osapuolten välille.

## **8.2 Kehittämissideat**

Voimala Businessparkissa tulisi tarjota ainakin liikunta- ja kuntosalipalveluja, päivittäistavarakauppa ja hyvät pysäköintimahdollisuudet autoille ja pyörille, sillä nämä kolme edellä mainittua palvelua olisivat kyselyn mukaan kolme käytetyintä. Suosittuja palveluja olisivat myös lääkäri- ja työterveyspalvelut, fysioterapia- ja hierontapalvelut ja ravitsemispalvelut, sekä työntekijöiden ja yritysten yhteiset oleskelupaikat sekä työntekijöiden suihku- ja kaappitilat, joten nämäkin palvelut olisi hyvä olla tarjolla yrityspuistossa.

Valitsemalla Voimalaan palveluntarjoajiksi aloittavia tai pieniä yrityksiä voidaan saada aikaan taloudellista säästöä ja lisäksi samalla tukea Jyväskylän

elinkeinoelämää. Voimalan työntekijät ovat valmista asiakaskuntaa Voimalassa hyvinvointipalveluja tarjoaville yrityksille, joten esimerkiksi aloittavan yrityksen ei tarvitse markkinoida kovin paljon. Voimalassa toimivan, hyvinvointipalveluja tarjoavan yrityksen on siis myös helpompi saada sijaa kovassa kilpailutilanteessa. Lisäksi on taloudellisempaa valita toimijaksi uusi, aloittava yritys. Silloin palveluja saadaan luultavasti halvemmalla, kun ei tarvitse maksaa palveluntarjoajan nimestä tai brändistä. Laajasti tunnetulla ja maineikkaalla palveluntarjoajalla on varaa veloittaa enemmän palveluistaan nimensä vuoksi.

Oikeiden palveluntarjoajien valinta tuo mukanaan kuitenkin haasteita. Tarkoituksena on, että palveluntarjoaja sitoutuu kehittämään ja markkinoimaan palvelujaan. Jos valitaan palveluntarjoajaksi uusi yritys, jonka palvelut ovat ehkä edullisempia, vaarana kuitenkin on, että kyseisellä yrityksellä ei ole valmiuksia tai resursseja kehittää ja markkinoida omia palveluja. Sitä vastoin taas suuret elinkeinotoimijat hinnoittelevat palvelunsa korkeampaan hintaluokkaan ja ovat usein hieman kankeita muuttamaan toimintatapojaan. Paras palveluntarjoaja yrityspuistoon on siis joustava kasvuyritys tai alueellinen Pk-yritys, jolla on riittävä tulovirta ja resurssit, joiden avulla yritys voi kehittää toimintaansa. Lisäksi yrityksen tulee sitoutua oman toimintansa kehittämiseen.

Yrityspuistoon voi rakentaa ns. palvelu- tai hyvinvointikeskuksen, jossa kaikki työntekijöille suunnatut palvelut olisivat samassa paikassa ja helposti työntekijöiden saatavilla. Kuten jo aiemmin on todettu, on palvelujen sijainnilla merkitystä palvelujen houkuttelevuuteen. Palvelujen tulisi sijaita käyttäjän polun varrella, jotta ne olisivat helposti saatavilla ja käyttäjät kokisivat palvelut houkutteleviksi.

Laaja palveluntarjoajien verkosto antaa tukea yrityksille toiminnan aloittamiseen, kehittämiseen ja ylläpitämiseen. Suurin osa palveluntarjoajista, jotka tulevaisuudessa toimivat Voimalassa, on hyvinvointitoimialan yrityksiä. Voimalassa kaikilla yrityksillä on oma toiminta-alueensa, joten kilpailutilannetta ei

ole, vaan yritykset voivat toimia vaivattomasti yhteistyössä esimerkiksi työntekijöiden hyvinvoinnin parantamiseksi ja palvelujen kehittämiseksi.

Aalto Yliopisto ja KTI Kiinteistötieto Oy tutkivat Preferenssit tutkimushankkeessa (2008–2010) työympäristön palveluja valtakunnallisella tasolla. Preferenssit tutkimushankkeen tutkimustulokset (ks. s. 8 ja 22) ovat samansuuntaisia, kuin tästäkin tutkimuksesta saadut tulokset. Näistä kahdesta eri tutkimuksesta saadut tulokset vahvistavat toisiaan. Tulevaisuudessa voisi jatkotutkimuksena keskittyä esimerkiksi hyvinvointipalvelujen tarkempaan määrittelyyn, ja siihen millaisella palvelukokonaisuudella saavutettaisiin työntekijän kokonaisvaltainen hyvinvointi.

## LÄHTEET

Ahonen, G. & Ojala, L. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Porvoo: WSOY.

Eronen A., Londén P., Perälähti A. & Siltaniemi A. 2007. Hyvinvointi, palvelut ja elämänlaatu Keski-Suomessa. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry. Viitattu 3.2.2010. <http://www.stkl.fi/>, julkaisut

Falcon Business Park, uudet palvelut. n.d. Tiedote Falcon Business Parkin sivuilla. Viitattu 24.2.2010. <http://www.falconbusinesspark.fi/palvelut>, uudet palvelut.

Grönroos, C. 1998. Nyt kilpaillaan palveluilla. 4.p., uud. p. Porvoo: WSOY.

Grönroos, C. 2001. Palveluiden johtaminen ja markkinointi. Helsinki: WSOY.

Hakanen, J. 2004. Työn imussa. Artikkelit Työterveyslaitoksen sivuilla. Viitattu 16.7.2009. [www.ttl.fi/tiedonvalitys](http://www.ttl.fi/tiedonvalitys), verkkolehdet, työterveiset, 2/2004.

Hallipelto, A. 2008. Paras tuottakoon! Hyvinvointipalvelujen tulevat markkinat. Vammala: Pole-Kuntatieto Oy.

Hyvinvoinnin kuva ja suunta. 2006. Jyväskylän kaupungin hyvinvointikertomus 2005. Viitattu 4.3.2010. [www.jyvaskyla.fi/hallinto](http://www.jyvaskyla.fi/hallinto), hankkeet ja strategiat, raportit.

Jaakkola, E. Orava, M. & Varjonen, V. 2009. Palvelujen tuotteistamisesta kilpailuetua. Opas yrityksille. 4. p. Helsinki: Tekes. Viitattu 27.8.2009. [www.tekes.fi](http://www.tekes.fi), julkaisut.

Jykes Kiinteistöt Oy. Kiväärיתהאן uusi aikakausi. 2009. PDF-Diat.

Jykes Kiinteistöt Oy. Yleisesittely. n.d. PDF-Diat.

Jyväskylän Kiväärיתהאן yrityspuisto laajenee: Uudenlaista työpaikkarakentamista. 2009. 16.4.2009 julkaistu artikkeli Yrittäjälinjan sivuilla. Viitattu 25.9.2009. [www.yrittajalinja.fi/uutiset.html](http://www.yrittajalinja.fi/uutiset.html), arkisto.

Kivääritehtaan sijoittaminen Jyväskylään vauhditti metalliteollisuuden kehittymistä koko Keski-Suomessa. 2007. Tiedote Jykes Kiinteistöt Oy:n sivuilla. Viitattu 22.9.2009. <http://www.jykeskiinteistot.fi/kivaaritehdas>, uutiset.

Koivisto, M. 2007. Mitä on palvelumuotoilu? Muotoilun hyödyntäminen palvelujen suunnittelussa. Taideteollinen korkeakoulu. Viitattu 22.7.2009. <http://www.palvelumuotoilu.fi/>, lisää tietoa palvelumuotoilusta.

Lehtonen, T. & Puhto, J. 2004. Toimitilapalvelujen tuotteistaminen tarjoustoiminnan näkökulmasta. Teknillinen korkeakoulu. [www.rta.tkk.fi/Julkaisut/pdf\\_raportit](http://www.rta.tkk.fi/Julkaisut/pdf_raportit), raportti 233.

Lindholm, A-L., Luoma, T., Niemi, J. & Rothe, P. n.d. Tilankäyttäjien preferenssit ja tarpeet muuttuvassa toimintaympäristössä. Preferenssi-kyselyjen yleisraportti. Aalto Yliopisto & KTI Kiinteistötieto Oy.

Mager, B. 2004. Service Design. A Review. Köln: Köln International school of design.

Otala, L. 2003. Hyvinvointia työpaikalle – tulosta toimintaan. Helsinki: WSOY.

Riihimäki, M., Lehtinen, E., Muromaa, M., Häme, T. & Näkyvä, T. 2001. Brandiajattelu kiinteistöalalla. Espoo: Otamedia Oy.

Saffer, D. 2007. Designing for interaction. Creating Smart Applications and Clever Devices. Berkley: New Riders.

Sipilä, J. 1999. Asiantuntijapalvelujen tuotteistaminen. 2. p. Porvoo: WSOY.

Tarpeet ja motiivit. n.d. Kuluttajaviraston tiedote. Viitattu 15.6.2009. [www.kuluttajavirasto.fi/kuluttajakasvatus](http://www.kuluttajavirasto.fi/kuluttajakasvatus), mainonta ja kaupallinen media, tietoa mainonnasta, tarpeet ja motiivit.

Tukevaisuuden työympäristö – Barometri 2008. 2008. Keskeiset tulokset. PDF-Diat. Skanska ja KTI Kiinteistötieto.

Työterveyslaitos, työntekijän hyvinvointi. n.d. Tiedote Työterveyslaitoksen sivuilla. Viitattu 4.3.2010. [www.ttl.fi/internet/suomi/aihesivut](http://www.ttl.fi/internet/suomi/aihesivut), henkinen hyvinvointi, työntekijän hyvinvointi.

Vaihtoehtohoitojen sääntelyn tarve. 2009. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 15.6.2009. <http://www.stm.fi/julkaisut>, selvityksiä-sarja.

Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. 4.p., tark. p. Helsinki: Edita.

Vitapolis esittelymateriaali. n.d. PDF-tiedosto Kiinteistö Oy Kinkomaan Vitapoliksen sivuilla. Viitattu 22.9.2009. [www.vitapolis.fi](http://www.vitapolis.fi).

Voimala Businesspark. Viitattu 16.04.2010. [www.voimala.fi](http://www.voimala.fi)

Von Herten, P. 2006. Brändi yritysmarkkinoinnissa. Hämeenlinna: Talentum Media.

# LIITTEET

## Liite 1. Terhi Pilvin saate kontaktihenkilöille 20.11.09

Hei

Jykes Kiinteistöt Oy on mukana Tilankäyttäjien preferenssit -hankkeessa, jonka tarkoituksena on selvittää tilankäyttäjien mieltymykset ja tarpeet muuttuvassa toimintaympäristössä. Hanke toteutetaan Teknillisen korkeakoulun ja KTI Kiinteistötieto Oy:n yhteistyönä.

Lähetimme viime keväänä tutkimukseen liittyvän ensimmäisen kyselyn. Jatkoa seuraa nyt kyselyllä, jonka avulla kerätään samalla aineistoa Jyväskylän ammattikorkeakoulussa opiskelevan Viivi Salosen opinnäytetyöhön: "Hyvinvointipalvelujen kehittäminen yrityspuisto ympäristöihin". Tutkimukseen osallistuminen ei edellytä edelliseen kyselyyn vastaamista.

Viivi Salonen lähettää teille ensi viikolla sähköpostitse kyselyn, jonka toivomme teidän välittävän kaikille Kivääritehtaalla työskenteleville henkilöille.

Kiitämme avustanne ja toivomme, että kyselyt eivät aiheuta teille kohtuutonta vaivaa.

Lisätiedot: myyntijohtaja Marko Huttunen, puh. 050 329 2563

Ystävällisin terveisin

Terhi Pilvi



## Liite 2. Kyselylomake

### Hyvinvointipalvelujen kehittäminen yrityspuistoympäristöihin Sivun 1

Kyselyllä kerätään aineistoa opinnäytetyöhön, joka käsittelee hyvinvointipalvelujen kehittämistä yrityspuistoympäristöissä. Työ liittyy Teknillisen korkeakoulun tutkimushankkeeseen käyttäjien preferensseistä työtilojen palveluja koskien.

Kyselyn avulla haluamme selvittää mielipiteitä työympäristön hyvinvointipalveluista. Kyselyyn vastaaminen vie noin 10 minuuttia ja vastaukset käsitellään nimettöminä.

#### TAUSTATIEDOT

##### 1. Ikä

- 18–24
- 25–29
- 30–39
- 40–49
- 50–59
- 60–

##### 2. Sukupuoli

- Nainen
- Mies

##### 3. Asema yrityksessä

- Ylin johto
- Keskijohto
- Toimihenkilö

#### 4. Sijaitseeko työpaikkasi yrityspuistossa?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

#### Hyvinvointipalvelujen kehittäminen yrityspuistoympäristöihin Sivun 2

##### HYVINVOINTIPALVELUT

Tässä osiossa kysytään mielipiteitäsi hyvinvointipalveluista työympäristössäsi. Kysymykset on jaoteltu terveystalouteen, arkeen helpottaviin palveluihin, muihin palveluihin ja tilaratkaisuihin. Tilaratkaisut osiossa kysytään mielipiteitäsi, siitä kuinka yrityspuiston kaikkien yritysten ja työntekijöiden yhteiset tilat tulisi hyödyntää.

#### 5. Mitä palveluita toivoisit omaan työympäristöösi?

##### Terveystaloutta

(Merkitse tärkeysjärjestykseen 1-3, 1 tärkein - 3 vähiten tärkein)

Liikuntapalvelut ja kuntosalit

Työterveys ja lääkäripalvelut  
(esimerkiksi hammaslääkäri)

Fysioterapia ja hieronta

##### Arkeen helpottavat palvelut

(Merkitse tärkeysjärjestykseen 1-4, 1 tärkein - 4 vähiten tärkein)

Pesulapalvelut

Ravitsemuspalvelut (esimerkiksi -, catering- ja noutoruokapalvelut)

Päivittäistavarakauppa

Päiväkoti ja lastenhoito

### **Muut palvelut**

(Merkitse tärkeysjärjestykseen 1-3, 1 tärkein - 3 vähiten tärkein)

Kampaamo ja kosmetologipalvelut

Kulttuuripalvelut

Tapahtumapalvelut (esimerkiksi kokous- ja juhlapalvelut, kurssit)

### **Tilaratkaisut**

(Merkitse tärkeysjärjestykseen 1-4, 1 tärkein - 4 vähiten tärkein)

Työntekijöiden ja yritysten yhteinen oleskelupaikka (tilassa esimerkiksi sohvia ja biljardipöytä)

Piha-alueiden hyödyntäminen oleskeluun ja työntekoon

Suihku- ja kaappitilat työntekijöille

Autojen ja pyörien pysäköinti-  
paikat

Jotain muuta, mitä? \_\_\_\_\_

## 6. Työnantajan tarjotessa mahdollisuuden käyttää työntekijöille suunnattuja hyvinvointipalveluja, käyttäisitkö niitä

### Terveyspalvelut

	Usein	Joskus	Harvoin	Ei koskaan	En osaa sanoa
Liikuntapalvelut ja kuntosali	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työterveys ja lääkäripalvelut (esimerkiksi hammaslääkäri)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fysioterapia ja hieronta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Arkea helpottavat palvelut

	Usein	Joskus	Harvoin	Ei koskaan	En osaa sanoa
Pesulapalvelut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ravitsemuspalvelut (esimerkiksi -, catering- ja noutoruokapalvelut)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Päivittäistavarakauppa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Päiväkoti ja lastenhoito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Muut palvelut

	Usein	Joskus	Harvoin	Ei koskaan	En osaa sanoa
Kampaamo ja kosmetologipalvelut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kulttuuripalvelut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tapahtumapalvelut (esimerkiksi kokous- ja juhlapalvelut, kurssit)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Tilaratkaisut

	Usein	Joskus	Harvoin	Ei koskaan	En osaa sanoa
Työntekijöiden ja yritysten yhteinen oleskelupaikka (tilassa esimerkiksi sohvia ja biljardipöytä)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Piha-alueiden hyödyntäminen oleskeluun ja työntekoon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suihku- ja kaappitilat työntekijöille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autojen ja pyörien pysäköintipaikat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 7. Minkälaiset lounastottumukset sinulla on työpaikalla?

	Usein	Joskus	Harvoin	Ei koskaan
Kotona valmistetut eväät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpäivän aikana ostetut eväät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstöravintola	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- Muu ravintola
- Kahvila
- En syö työpäivän aikana

Jokin muu, mikä? \_\_\_\_\_

### 8. Mitä ruokailuvaihtoehtoja toivoisit työpaikalle tai sen läheisyyteen?

(Vaihtoehdot 1-5, 1 tärkein, 5 vähiten tärkein)

Henkilöstöravintola

Kahvila

Päivittäistavarakauppa

Ruoka-automaatti

Pikaruokaravintola

Jokin muu, mikä? \_\_\_\_\_

### 9. Harrastatko liikuntaa

- En säännöllisesti
- 1-2 kertaa kuussa
- 1 kerran viikossa
- 2-4 kertaa viikossa
- 5-7 kertaa viikossa

### 10. Lisääntyisikö liikuntatottumuksesi, jos työpaikan läheisyydessä tarjottaisiin liikuntapalveluja?

- Paljon
- Jonkin verran
- Vähän
- Ei lainkaan
- En osaa sanoa

### Hyvinvointipalvelujen kehittäminen yrityspuisto ympäristöihin Sivun 3

Tässä osiossa kysytään mielipiteitäsi hyvinvointipalvelujen hyödyistä yrityksille ja työntekijöille.

#### 11. Minkälaista hyötyä yritys tai organisaatio saa työntekijöille suunnatuista hyvinvointipalveluista?

Merkitse tärkeysjärjestykseen 1-4, 1 tärkein - 4 vähiten tärkein

Parempi imago

Vetovoimaisempi työpaikka

Parempi ilmapiiri työpaikalla

Taloudellinen hyöty

Jotain muuta, mitä? \_\_\_\_\_

#### 12. Minkälaista hyötyä työntekijä saa hyvinvointipalveluista?

Merkitse tärkeysjärjestykseen 1-4, 1 tärkein - 4 vähiten tärkein

Työssä jaksaminen lisääntyy

Työhön sitoutuminen lisääntyy

Tuloksellisuus lisääntyy

Sairauspoissaolot vähenevät

Jotain muuta, mitä? \_\_\_\_\_

**13. Olisiko työhyvinvointisi parempi, jos työpaikalla tarjottaisiin**

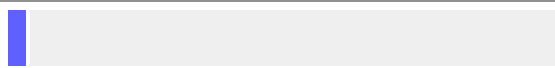
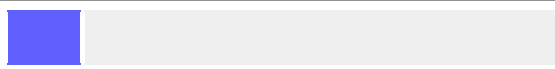

	Paljon	Jonkin verran	Vähän	Ei lainkaan	En osaa sanoa
Terveyspalveluja, kuten kuntosalia ja fysioterapia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arkea helpottavia palveluja, kuten hyvät liikenneyhteydet ja päiväkotit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muita palveluja, kuten kosmetologi- ja tapahtumapalveluja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erilaisia tiloja ja paikkoja rentoutumiseen ja oleiluun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**14. Mitä muita ideoita tai parannuksia työympäristön hyvinvointipalveluihin liittyen ehdottaisit?**


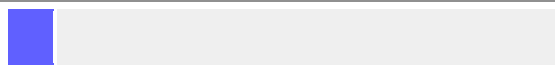
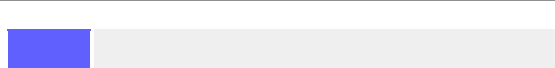
**15. Mitä muuta haluaisit tuoda esiin?**





1. Ylin johto	2	3,33%	
2. Keskijohto	8	13,33%	
3. Toimihenkilö	50	83,33%	
<b>Yhteensä</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>	

#### 4. Sijaitseeko työpaikkasi yrityspuistossa?

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. Kyllä	46	76,67%					
2. Ei	5	8,33%					
3. En osaa sanoa	9	15,00%					
<b>Yhteensä</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>					

#### 5. Mitä palveluita toivoisit omaan työympäristöösi?

##### Terveyspalvelut

(Merkitse tärkeysjärjestykseen 1-3, 1 tärkein - 3 vähiten tärkein)

Sijoitus	1		2		3	
	n	%	n	%	n	%
Liikuntapalvelut ja kuntosali	30	50,00%	14	23,33%	16	26,67%
Työterveys ja lääkäripalvelut (esimerkiksi hammaslääkäri)	19	31,67%	21	35,00%	20	33,33%
Fysioterapia ja hieronta	11	18,33%	25	41,67%	24	40,00%
<b>Yhteensä</b>	<b>60</b>	<b>100,00%</b>	<b>60</b>	<b>100,00%</b>	<b>60</b>	<b>100,00%</b>

##### Arkea helpottavat palvelut

(Merkitse tärkeysjärjestykseen 1-4, 1 tärkein - 4 vähiten tärkein)

Sijoitus	1		2		3		4	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Ravitsemuspalvelut (esimerkiksi -, catering- ja noutoruokapalvelut)	27	45,00%	20	33,33%	8	13,33%	5	8,33%
Päivittäistavarakauppa	21	35,00%	28	46,67%	8	13,33%	3	5,00%
Pesulapalvelut	6	10,00%	2	3,33%	18	30,00%	34	56,67%
Päiväkoti ja lastenhoito	6	10,00%	10	16,67%	26	43,33%	18	30,00%
<b>Yhteensä</b>	<b>60</b>	<b>100,00%</b>	<b>60</b>	<b>100,00%</b>	<b>60</b>	<b>100,00%</b>	<b>60</b>	<b>100,00%</b>

### Muut palvelut

(Merkitse tärkeysjärjestykseen 1-3, 1 tärkein - 3 vähiten tärkein)

Sijoitus	1		2		3	
	n	%	n	%	n	%
Kampaamo ja kosmetologipalvelut	22	36,67%	12	20,00%	26	43,33%
Tapahtumapalvelut (esimerkiksi kokous- ja juhlapalvelut, kurssit)	20	33,33%	21	35,00%	19	31,67%
Kulttuuripalvelut	18	30,00%	27	45,00%	15	25,00%
<b>Yhteensä</b>	<b>60</b>	<b>100,00%</b>	<b>60</b>	<b>100,00%</b>	<b>60</b>	<b>100,00%</b>

### Tilaratkaisut

(Merkitse tärkeysjärjestykseen 1-4, 1 tärkein - 4 vähiten tärkein)

Sijoitus	1		2		3		4	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Autojen ja pyörien	31	51,67%	12	20,00%	11	18,33%	6	10,00%

pysäköintipaikat								
Suihku- ja kaappitilat työntekijöille	15	25,00%	18	30,00%	14	23,33%	13	21,67%
Työntekijöiden ja yritysten yhteinen oleskelupaikka (tilassa esimerkiksi sohvia ja biljardipöytä)	10	16,67%	16	26,67%	15	25,00%	19	31,67%
Piha-alueiden hyödyntäminen oleskeluun ja työntekoon	4	6,67%	14	23,33%	20	33,33%	22	36,67%
<b>Yhteensä</b>	<b>60</b>	<b>100,00%</b>	<b>60</b>	<b>100,00%</b>	<b>60</b>	<b>100,00%</b>	<b>60</b>	<b>100,00%</b>

**Jotain muuta, mitä?**

## **6. Työnantajan tarjotessa mahdollisuuden käyttää työntekijöille suunnattuja hyvinvointipalveluja, käyttäisitkö niitä**

### **Terveyspalvelut**

	Usein (Arvo: 4)	Joskus (Arvo: 3)	Harvoin (Arvo: 2)	Ei koskaan (Arvo: 1)	En osaa sanoa (Arvo: 0)	<b>Yhteensä</b>
Liikuntapalvelut ja kuntosali (avg: 3,38)						100 %
Työterveys ja lääkäripalvelut (esimerkiksi hammaslääkäri) (avg: 3,10)						100 %
Fysioterapia ja hieronta (avg: 2,88)						100 %

<b>Yhteensä</b>	37 %	40 %	18 %	3 %	1 %	
-----------------	------	------	------	-----	-----	--

### Arkea helpottavat palvelut





	Usein (Arvo: 4)	Joskus (Arvo: 3)	Harvoin (Arvo: 2)	Ei kos- kaan (Arvo: 1)	En osaa sanoa (Arvo: 0)	Yhteensä
Pesulapalvelut (avg: 1,61)						100 %
Ravitsemuspalvelut (esimerkiksi -, cate- ring- ja noutoruoka- palvelut) (avg: 3,12)						100 %
Päivittäistavarakauppa (avg: 3,57)						100 %
Päiväkoti ja lastenhoi- to (avg: 1,38)						100 %
<b>Yhteensä</b>	25 %	23 %	18 %	30 %	3 %	

### Muut palvelut

	Usein (Arvo: 4)	Joskus (Arvo: 3)	Harvoin (Arvo: 2)	Ei kos- kaan (Arvo: 1)	En osaa sanoa (Arvo: 0)	Yhteensä
Kampaamo ja kos- metologipalvelut (avg: 2,25)						100 %
Kulttuuripalvelut (avg: 2,41)						100 %
Tapahtumapalvelut (esimerkiksi kokous-)						100 %






ja juhlapalvelut, kurssit) (avg: 2,30)						
<b>Yhteensä</b>	5 %	39 %	34 %	18 %	3 %	

### Tilaratkaisut

	Usein (Arvo: 4)	Joskus (Arvo: 3)	Harvoin (Arvo: 2)	Ei kos- kaan (Arvo: 1)	En osaa sanoa (Arvo: 0)	<b>Yhteensä</b>
Työntekijöiden ja yritysten yhteinen oleskelupaikka (tilassa esimerkiksi sohvia ja biljardipöytä) (avg: 2,97)						100 %
Piha-alueiden hyödyntäminen oleskeluun ja työntekoon (avg: 2,83)						100 %
Suihku- ja kaappitilat työntekijöille (avg: 2,93)						100 %
Autojen ja pyörien pysäköintipaikat (avg: 3,69)						100 %
<b>Yhteensä</b>	41 %	33 %	19 %	6 %	1 %	

### 7. Minkälaiset lounastottumukset sinulla on työpaikalla?

	Usein (Arvo: 4)	Joskus (Arvo: 3)	Harvoin (Arvo: 2)	Ei kos- kaan (Ar- vo: 1)	<b>Yhteensä</b>	
Kotona valmistetut						100 %

eväät (avg: 3,05)					
Työpäivän aikana ostetut eväät (avg: 3,00)		100 %			
Henkilöstöravintola (avg: 2,58)		100 %			
Muu ravintola (avg: 1,95)		100 %			
Kahvila (avg: 1,83)		100 %			
En syö työpäivän aikana (avg: 1,70)		100 %			
<b>Yhteensä</b>	19 %	26 %	28 %	28 %	

**Jokin muu, mikä?**

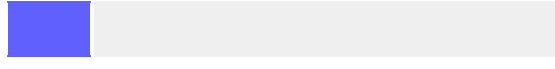
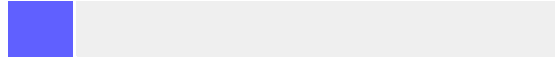
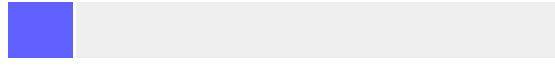


**8. Mitä ruokailuvaihtoehtoja toivoisit työpaikalle tai sen läheisyyteen?  
(Vaihtoehdot 1-5, 1 tärkein, 5 vähiten tärkein)**

Sijoitus	1		2		3		4		5	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Henkilöstöravintola	29	48,33%	11	18,33%	4	6,67%	8	13,33%	8	13,33%
Päivittäistavarakauppa	18	30,00%	15	25,00%	19	31,67%	2	3,33%	6	10,00%
Ruoka-automaatti	7	11,67%	7	11,67%	10	16,67%	16	26,67%	20	33,33%
Kahvila	3	5,00%	19	31,67%	20	33,33%	15	25,00%	3	5,00%
Pikaruokaravintola	3	5,00%	8	13,33%	7	11,67%	19	31,67%	23	38,33%
<b>Yhteensä</b>	60	100,00%	60	100,00%	60	100,00%	60	100,00%	60	100,00%

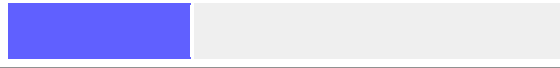
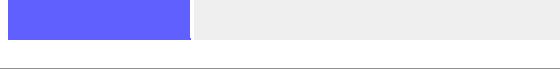
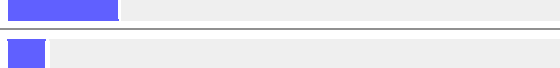
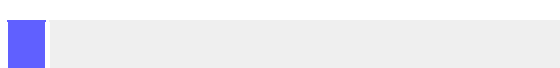

**Jokin muu, mikä?**

**9. Harrastatko liikuntaa**

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
---------	-----------	-----------	-----	-----	-----	-----	------

1.	En säännöllisesti	9	15,00%	
2.	1-2 kertaa kuussa	7	11,67%	
3.	1 kerran viikossa	7	11,67%	
4.	2-4 kertaa viikossa	30	50,00%	
5.	5-7 kertaa viikossa	7	11,67%	
<b>Yhteensä</b>		<b>60</b>	<b>100%</b>	

#### 10. Lisääntyisikö liikuntatottumuksesi, jos työpaikan läheisyydessä tarjottaisiin liikuntapalveluja?

Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1. Paljon	20	33,33%					
2. Jonkin verran	20	33,33%					
3. Vähän	12	20,00%					
4. Ei lainkaan	4	6,67%					
5. En osaa sanoa	4	6,67%					
<b>Yhteensä</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>					

#### 11. Minkälaista hyötyä yritys tai organisaatio saa työntekijöille suunnatuista hyvinvointipalveluista?

Merkitse tärkeysjärjestykseen 1-4, 1 tärkein - 4 vähiten tärkein

Sijoitus	1		2		3		4	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Parempi ilmapiiri työpaikalla	23	38,33%	22	36,67%	10	16,67%	5	8,33%



Vetovoimaisempi työpaikka	21	35,00%	17	28,33%	17	28,33%	5	8,33%
Parempi imago	8	13,33%	16	26,67%	23	38,33%	13	21,67%
Taloudellinen hyöty	8	13,33%	5	8,33%	10	16,67%	37	61,67%
<b>Yhteensä</b>	<b>60</b>	<b>100,00%</b>	<b>60</b>	<b>100,00%</b>	<b>60</b>	<b>100,00%</b>	<b>60</b>	<b>100,00%</b>

Jotain muuta, mitä?

## 12. Minkälaista hyötyä työntekijä saa hyvinvointipalveluista?

Merkitse tärkeysjärjestykseen 1-4, 1 tärkein - 4 vähiten tärkein

Sijoitus	1		2		3		4	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Työssä jaksaminen lisääntyy	49	81,67%	5	8,33%	1	1,67%	5	8,33%
Sairauspoissaolot vähenevät	5	8,33%	23	38,33%	18	30,00%	14	23,33%
Työhön sitoutuminen lisääntyy	4	6,67%	14	23,33%	16	26,67%	26	43,33%
Tuloksellisuus lisääntyy	2	3,33%	18	30,00%	25	41,67%	15	25,00%
<b>Yhteensä</b>	<b>60</b>	<b>100,00%</b>	<b>60</b>	<b>100,00%</b>	<b>60</b>	<b>100,00%</b>	<b>60</b>	<b>100,00%</b>

Jotain muuta, mitä?

## 13. Olisiko työhyvinvointisi parempi, jos työympäristössä tarjottaisiin

	Paljon (Arvo: 4)	Jonkin verran (Arvo: 3)	Vähän (Arvo: 2)	Ei lainkaan (Arvo: 1)	En osaa sanoa (Arvo: 0)	Yhteensä
Terveyspalveluja, kuten kuntosali ja						100 %

fysioterapia (avg: 3,25)						
Arkea helpottavia palveluja, kuten hyvät liikenneyhteydet ja päiväkotit (avg: 2,61)		100 %				
Muita palveluja, kuten kosmetologi- ja tapahtumapalveluja (avg: 2,07)		100 %				
Erlaisia tiloja ja paikkoja rentoutumiseen ja oleiluun (avg: 2,86)		100 %				
<b>Yhteensä</b>	21 %	38 %	24 %	13 %	5 %	

**14. Mitä muita ideoita tai parannuksia työympäristön hyvinvointipalveluihin liittyen ehdottaisit?**

**15. Mitä muuta haluaisit tuoda esiin?**