



Nykyisen toimitilan haasteet ja muutosprosessin vaikutus henkilöstöön Case yritys X

Sofia Helén

2019 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Nykyisen toimitilan haasteet ja
muutosprosessin vaikutus henkilöstöön:
Case yritys X**

Sofia Helén
Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Joulukuu, 2019 2019

Sofia Helén

Nykyisen toimitilan haasteet ja muutosprosessin vaikutus henkilöstöön: Case yritys X

2019

2019

Sivumäärä

35

Opinnäytetyö on tehty toimeksiantona terveydenhoitoalan yritykseen. Yrityksessä on toteutettu vuosina 2017 ja 2018 henkilöstölle työhyvinvointikysely, jonka perusteella päätin lähteä tutkimaan työympäristöä. Työn tavoitteena on selvittää nykyisessä avokonttorissa olevia työympäristön ongelmia sekä henkilöstön huolenaiheita ja ajatuksia liittyen uuteen toimitilaan.

Vaikka etätö ja erilaiset monitoimitilat ovat kasvattaneet suosiotaan, on perinteinen avokonttori edelleen yleinen työympäristö suomalaisissa yrityksissä. Avokonttorin etuja on tilan muunneltavuus, käyttötehokkuus ja yhteistyön tekemisen helppous. Toisaalta avokonttoreissa vallitsee usein melko kova meteli. Tämä hankaloittaa työntekijän keskittymistä ja lisää virheiden tapahtumista.

Ensimmäisenä tutkimusmenetelmänä käytän kyselyä. Kyselyn tarkoituksena on tuoda esiin tämänhetkisen työympäristön huonoja sekä hyviä puolia. Tämä tieto hyödyttää uuden toimitilan suunnittelussa ja tukee sinne tehtyjä valintoja. Toinen tutkimusmenetelmä on ryhmähaastattelu. Haastattelun tarkoituksena oli selvittää, millaisia ajatuksia toimitilamuutos on herättänyt.

Tämänhetkisen työympäristön parhaimmat ominaisuudet ovat kyselyn perusteella hyvät työvälineet, työpisteen hyvä ergonomia sekä työpisteen koko ja kalusteet. Kaikki nämä liittyvät omaan työpisteeseen ja sen fyysisiin ominaisuuksiin. Tämä on sinänsä merkittävää, koska kaikki nämä on helppo toteuttaa myös uudessa toimitilassa. Negatiivisina ominaisuuksina nousivat työympäristön äänimaailma, työpisteiden asettelu ja rauhattomuus.

Tällä hetkellä ajatus muutosta on positiivinen. Omista huoneista luopumista pidetään nykyaikaisena ja yhteishenkeä parantavana. Haastateltavat uskovat siihen, että hyvällä suunnittelulla ja yhteisillä pelisäännöillä uuteen toimitilaan muutosta tulee onnistunut, vaikka se aluksi vaatisikin totuttelua. Henkilöstöllä on herännyt paljon kysymyksiä liittyen muuttoon ja niihin toivotaan vastausta.

Jotta muutosprosessi tapahtuisi mahdollisimman hyvin, olisi mielestäni aika ottaa henkilöstöä mukaan suunnitteluun. Tilaan tutustuminen etukäteen, omista istumapaikoista keskustelu sekä yhteisten pelisääntöjen luonti olisi hyvä hoitaa hyvissä ajoin ennen muuttoa.

Sofia Helén

Challenges with current workspaces and the impact of a change on staff: a case study of Company X

2019

2019

Pages

35

This thesis project was carried out as an assignment for a healthcare company, referred to here as Company X. In 2017 and 2018 the company conducted a wellbeing survey on its employees. Based on the results of survey the author decided to start investigating the existing work environment. The aim of this thesis project was to identify problems in the work environment of the current office space and also clarify employees' concerns and thoughts about the new office.

Although telecommuting and multi-space offices have become more common, the traditional open-plan office is still a common working environment in Finland. The advantages of an open-plan office are flexibility of the spaces, use efficiency and ease of co-operation. On the other hand, open-plan offices tend to be quite noisy. This makes it more difficult for the employee to concentrate and it increases the possibility to make mistakes.

The first research method used was the survey. The purpose of this was to highlight the pros and cons of the current working environment. This information can be useful for designing the new office and supports the choices that are made there.

The second research method used was a group interview. The purpose of this was to clarify opinions regarding the upcoming move. According to the survey results, the best features of the current office are good working tools, good ergonomics and the size and furniture of employees' own workstations. All of these are related to employees' own workstations and their physical characteristics. This is significant since all of these are easy to implement in the new office. Negative features that were raised included noisiness, layout of workstations and lack of calm.

Opinions about the coming move were positive. The removal of employees' own rooms was considered a modern way of working which could improve collaboration. The interviewees believed that with good planning and common rules the move to a new office will be successful, even if it requires getting used to. Staff has a lot of questions about the move and they hope to get some answers.

To make this change process work smoothly the report recommends involving staff in the planning. It would be good idea to get to see the new office beforehand, to discuss the subject of everybody's workstations and to create together common rules for the open office in advance.

Keywords: Open office, work environment, work wellbeing, change management

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Toimeksiantaja	7
2.1	Työn tausta	7
2.2	Aiheen rajaus	8
3	Työhyvinvointi	9
3.1	Miksi työhyvinvointi on tärkeää?	9
3.2	Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat	10
3.3	Työhyvinvoinnin portaat	12
4	Työympäristön ongelmia	14
4.1	Melu	14
4.2	Huono ergonomia	15
4.3	Sisäilmasto	15
4.4	Valaistus	15
4.5	Värit	16
5	Muutosprosessi	17
5.1	Muutosviestintä.....	17
6	CASE Avokonttorin nykyiset ongelmat ja muutosprosessin vaikutus henkilöstöön	19
6.1	Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset	19
6.2	Tutkimusmenetelmän valitseminen	19
7	Kysely ja vastanneiden taustatiedot	20
7.1	Kyselyn tulokset.....	21
7.2	Kehittämisehdotuksia	23
8	Ryhmähaastattelu	25
8.1	Tulokset	25
9	Pohdinta.....	27
	Lähteet	29
	Kuviot	31
	Liitteet.....	32

1 Johdanto

Etätyön eli toimiston ulkopuolella tehtävän työn määrä on lisääntynyt viime vuosina huimasti. Iso mahdollistaja tälle on vuosien varrella kehittynyt teknologia, joka mahdollistaa yhteydenpidon ja tiedon saannin sekä jakamisen, vaikka toiselta puolelta maailmaa. Vaikka myös erilaiset monitoimitilat ovat kasvattaneet suosiotaan, on perinteinen avokonttori edelleen yleinen työympäristö suomalaisissa yrityksissä. Avokonttorilla tarkoitetaan isoa toimistotilaa, jossa työskentelee useita ihmisiä, usein myös erilaisissa työtehtävissä. Henkilöstön asettaminen yhteen isoon tilaan omien huoneiden sijaan säästää yrityksen tilakustannuksissa. (Taloussanomat, 2010) Henkilöiden työtiloja voidaan halutessa rajata esimerkiksi erilaisin sermein tai verhoihin.

Avokonttorin etuja on tilan muunneltavuus, käyttötehokkuus ja yhteistyön tekemisen helppous. Jos henkilöt tekevät töitä samojen työtehtävien parissa, on avokonttorissa myös helpompi kommunikoida ja jakaa ideoita tai selvittää ongelmatilanteita. Toisaalta avokonttoreissa vallitsee usein melko kova meteli. Tämä hankaloittaa työntekijän keskittymistä ja lisää virheiden tapahtumista. Varsinkin työtehtävien, jotka vaativat paljon keskittymistä, muistamista ja tarkkaavaisuutta, tekeminen avokonttorissa voi olla hankalaa. (Susanna Toivanen, 2016) Meteliä voi aiheuttaa niin toisten ihmisten puhe, kuin samassa tilassa pauhaava tulostin. Myös erilaiset keskeytykset hankaloittavat työtehtäviin keskittymistä ja voivat nostattaa stressitasoa.

Tämä opinnäytetyö tehdään toimeksiantona terveydenhoitoalan yritykseen, jonka toimitilat sijaitsevat pääkaupunkiseudulla. Yrityksessä on toteutettu vuosina 2017 ja 2018 henkilöstölle työhyvinvointikysely, jonka tuloksista poimittiin aihealueita, joiden vastausten keskiarvo oli alhaisin tai tulos oli edelliseen vuoteen verrattuna laskeva. Tällaisia oli muun muassa työilmapiiri, työympäristö sekä tiedottaminen ja viestintä. Päätin lähteä tutkimaan aiheista työympäristöä, sillä se on näistä minua eniten kiinnostava ja tällä hetkellä eniten ajankohtainen vuoden sisällä tapahtuvan toimitilamuutoksen takia. Työ rajataan koskemaan vain avokonttorissa työskenteleviä henkilöitä.

Työn tavoitteena on selvittää syvemmin nykyisessä avokonttorissa olevia työympäristön ongelmia sekä henkilöstön huolenaiheita ja ajatuksia liittyen uuteen toimitilaan. Nykyisiä ongelmakohtia lähdetään rajaamaan avokonttorissa työskenteleville henkilöille suunnatulla kyselyllä. Tärkeimpien ongelmakohtien selvittyä, käyn läpi erilaisia olemassa olevia ratkaisuja tämän tyyppisiin ongelmiin.

Toisena osana tutkimusta, järjestän ryhmähaastattelun viidelle avokonttorissa työskentelevälle henkilölle. Haastattelun tarkoituksena on selvittää, millaisia ajatuksia

toimitilamuutos herättää, mahdollisia huolenaiheita siihen liittyen ja muita avoimia kysymyksiä, joihin toivottaisiin vastauksia.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käyn läpi erilaisia työympäristön ongelmia ja sitä, miten ne vaikuttavat ihmisen työskentelyyn ja minkälaisilla ratkaisulla niitä on mahdollista parantaa. Teoriaosuudessa käsittelen myös mitä on työtyytyväisyys, miksi se on tärkeää ja millaisia vaikutuksia sillä on yritykselle.

2 Toimeksiantaja

Toimeksiantaja on terveydenhoitoalanyritys, josta tässä opinnäytetyössä käytän nimitystä Terveys Oy. Yritys kuuluu ulkomaiseen konserniin, joka on yksi maailman johtavista terveydenhoitoalan yrityksistä. Se valmistaa ja markkinoi erilaisia terveydenhoidon tuotteita ja sen asiakkaita ovat terveyskeskukset ja sairaalat. Konsernin toiminta on alkanut jo 1800-luvulla ja Suomessa tytäryhtiö on toiminut jo useamman vuosikymmenen ajan.

Yritys on toiminut samoissa toimitiloissa Helsingissä 2000-luvun alusta saakka. Iso osa yrityksen henkilöstöstä työskentelee pääsääntöisesti kentällä, eli asiakkaiden luona, ei fyysisesti toimistolla. Henkilöstöstä 53% on naisia, 47% miehiä. Suurin ikäryhmä on 50-59-vuotiaat.

Säännöllisesti toimistolla työskentelevistä henkilöistä hieman yli puolet työskentelevät avokonttorissa, loput omissa yhden tai kahden hengen huoneissa. Työntekijöistä suurin osa toimii taloushallinnon, asiakaspalvelun, huollon, logistiikan, myynnin tai markkinoinnin tehtävissä.

2.1 Työn tausta

Työn taustalla on Terveys Oy:ssä vuosina 2017 ja 2018 toteutettu henkilöstön hyvinvointikysely. Tämä on ensimmäinen kerta, kun yrityksessä tehdään henkilöstölle tämän tyyppinen kysely. Kyselyn tuotti Varma Oy ja se oli molempina vuosina sisällöltään samanlainen, jotta vastaukset olisivat vertailukelpoisia. Kysymykset olivat samat kaikille, mutta kyselyn alussa kysyttiin, kuuluuko vastaaja kenttä-, toimisto, vai huoltohenkilöstöön. Tämän avulla pystyttiin vastauksista muodostamaan kaikkien vastaajien vastausten yleiskuva, mutta tuloksia pystyttiin myös käymään läpi ryhmäkohtaisesti ja toisaalta vastausten eroja vertailemaan eri ryhmien välillä.

Näistä esille tulleista osa-alueista, joiden tulokset olivat matalimmat tai laskevat, valikoin kolme aiheetta. Nämä olivat työilmapiiri, viestintä ja työympäristö. Punnitsin sitä, mikä näistä aiheista olisi eniten omia opintojani tukeva ja minua eniten kiinnostava. Päädyin työympäristö aiheeseen useasta syystä, näitä oli muun muassa oma kiinnostus työympäristöä ja työhyvinvointia kohtaan, oma halu kehittää työympäristöä työskentelemässäni yrityksessä

sekä se, että haluan tuoda esiin tämän ongelman, johon ei usein kiinnitetä huomiota, mutta jolla kuitenkin on suuri vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin ja koko yrityksen tulokseen.

Toinen iso syy aiheen valintaan oli se, että yritys muuttaa uusiin toimitiloihin vuoden sisällä. Tämän työn on tarkoitus tukea uusia toimitilan suunnittelussa tehtyjä valintoja sekä tuoda esiin henkilöstön huolia ja kysymyksiä liittyen muuttoon. Näiden avulla yrityksen omistan työntekijöistä koostettu muuttotyöryhmä sekä esimiehet voivat valmistaa henkilöstöä paremmin muutokseen.

2.2 Aiheen rajaus

Aihetta rajatessani mietin olisiko hyvä verrata avokonttorin ja omien huoneiden vaikutusta siihen, millaisena oma työympäristö koetaan. Tässä olisi kuitenkin ollut kaksi täysin erilaista tutkimuskohdetta ja hyvinvointikyselyn tuloksista oli mielestäni luettavissa, että suurimmat ongelmat liittyivät avokonttoriin. Avokonttorissa työskentelevien määrä on myös suurempi, kuin omilla huoneilla työskentelevien, jonka lisäksi myös heidän työtehtävät eroavat enemmän keskenään.

Työhyvinvointiin, työympäristöön ja avokonttorin ongelmiin liittyviä tutkimustuloksia on saatavilla runsaasti. Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää juuri tässä kohdeyrityksessä avokonttorissa olevia ongelmia ja Terveys Oy:n työntekijöiden ajatuksia siitä, mitkä ovat heille tärkeimpiä asioita tässä työympäristössä. Kehitysehdotukset ovat tehty ajatellen tämän avokonttorin ongelmia ja työntekijöiden tarpeita, mutta ne ovat toki sovellettavissa saman tyyppisissä tiloissa.

3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi itsessään on todella laaja käsite, se kattaa niin fyysisen kuin henkisenkin hyvinvoinnin. Se voidaan myös ajatella yksittäisen työntekijän omana tunteena ja olona, mutta sillä voidaan myös kuvata kokonaisen työyhteisön yleistä oloa, vireyttä ja vointia. Tietokirjailija Juhani Kauhanen on määritellyt asian näin: ”Työhyvinvointi on tilanne, jossa työntekijä kokee tyytyväisyyttä ja kokonaisvaltaista hyvää oloa, on aktiivinen, jaksaa työssä ja kotona sekä sietää epävarmuutta ja vastoinkäymisiä.” Kauhanen korostaa sitä, ettei ihmisellä ole olemassa erikseen työterveyttä ja omaa terveyttä vaan kyseessä on näiden kahden muodostama kokonaisuus. Työhyvinvoinnin juuret löytyvät työkyvystä ja työtyytyväisyydestä, joihin taas vaikuttavat suuresti työiihtyvyys ja työympäristö. (Kauhanen 2016)

3.1 Miksi työhyvinvointi on tärkeää?

Työhyvinvoinnin merkitys on korostunut viime vuosina erilaisista syistä. Yksi näistä on se, että työlainsäädäntö asettaa nykypäivänä yrityksille yhä enemmän vaatimuksia hoitaa työhyvinvointia. (Ahonen, Ojala 2005) Tällaisia lakeja on muun muassa

- Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta: tällä lailla pyritään ehkäisemään sukupuolista syrjintää. Tämän lain mukaan yli 30 hengen yritykset on veloitettu laatimaan tasa-arvon edistämissuunnitelman vuosittain.
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä: tämä laki velvoittaa yrityksiä tiedottamaan erilaisista työyhteisöä koskevista muutostilanteista ja laatimaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat.
- Työturvallisuuslaki: tämä laki velvoittaa yrityksiä laatimaan työsuojaus suunnitelman ja jakamaan siihen liittyvät vastuut.
- Työterveyshuoltolaki: tämän laki velvoittaa työnantajaa järjestämään työterveyshuoltopalvelut työn aiheuttamien terveysriskien ehkäisemiseksi veloituksettomina työntekijälle.

Toinen tärkeä tekijä, joka korostaa työhyvinvoinnin merkitystä on väestön ikääntyminen. Tulevien vuosien aikana tulee Suomessa yhä useampi työntekijä eläköitymään, joten on tärkeää kilpailukyvyyn vuoksi huolehtia, että nämä työntekijät pysyvät työkykyisinä mahdollisimman pitkään. (Ahonen, Ojala 2005)

Työhyvinvoinnin puute tuo yritykseen myös kustannuksia. Esimerkiksi sairaspöissaolot ovat Varman vuosina 2017-2018 tuottaman tutkimuksen mukaan, johon osallistui 43 yritystä, keskimäärin 6,39% palkkasummasta. Kerätyn aineiston keskiarvotietojen mukaan tekemätön

työ tuo Suomen yksityissektorilla arviolta 3,6 miljardin kustannukset vuosittain. Suurimpia kustannuksia aiheuttaa lyhyet, muutaman päivän pituiset sairauspoissaolot, joista suuri osa johtunee työpahoinvoinnista, - uupumuksesta ja työhyvinvoinnin puutteesta. (Varma 2018)

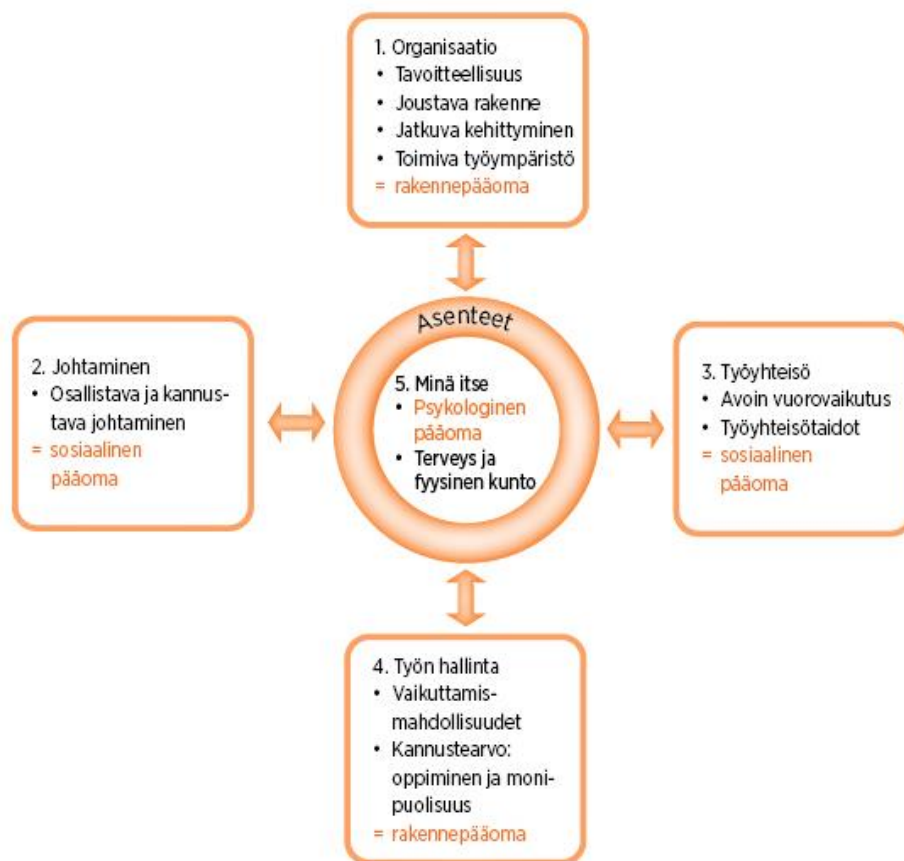
Neljäs työhyvinvointia korostava tekijä on kestävä kehitys ja yritysten yhteiskuntavastuu ja niiden tuomat haasteet. Yrityksiltä ei enää odoteta pelkkää taloudellista tietoa, vaan niiden odotetaan pitävän huolta myös työntekijöistään ja ympäristöstä, jotta sen on mahdollista toimia vielä tulevaisuudessakin.

Yhteiskunta vastuu voidaan jakaa kolmeen eri ulottuvuuteen. Nämä ovat taloudellinen, ekologinen ja sosiaalinen vastuu. Taloudelliseen vastuuseen kuuluu liiketaloudellisesta kestävydestä huolehtiminen, korruption vastainen toiminta ja veronmaksu. Ekologiseen vastuuseen yrityksen toiminnan aiheuttamien ympäristövaikutusten huomiointi, mittaus ja raportointi. Vastuullisella yrityksellä on olemassa myös tavoitteita oman ympäristönkuormituksen pienentämiseksi.

Sosiaalinen vastuu tarkoittaa sitä, että yritys toimii oikeudenmukaisesti ja ihmisoikeuksia kunnioittaen ja huolehtii esimerkiksi työntekijöidensä työolosuhteista ja tuottamien tuotteidensa tai palveluidensa turvallisuudesta. (Ahonen, Ojala 2005)

3.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat asiat

Työhyvinvointi muodostuu monesta eri tekijästä. Siihen vaikuttaa muun muassa työntekijän oma työkyky, ammattitaito, osaaminen ja kehittymismahdollisuudet, työympäristö, työaika, esimiestyö, sosiaaliset suhteet ja työn määrä. Näiden lisäksi iso merkitys on työntekijän geeneillä, omilla arvoilla, asenteella, taidoilla, terveydellä ja motivaatiolla. Työhyvinvointia voidaan työyhteisöissä pyrkiä kohentamaan erilaisin virkistyspäivin tai - aktiviteetein, mutta kaikista tärkeintä olisi yleinen työn sujuminen ja hyvinvointi jokapäiväisessä työssä. (Manka & Manka, 2016)



Kuvio 1 Hyvinvointiin vaikuttavat asiat. (Manka & Manka, 2016)

Kuviossa 1 Manka & Manka kuvaa sitä, miten lopulta jokainen työntekijä tulkitsee työyhteisöä omien asenteidensa kautta, vaikka muut osa-alueet olisivatkin kunnossa. Omalla fyysisellä kunnolla ja terveydellä on suuri merkitys siihen, miten työhyvinvointi koetaan. Ne voivat vaikuttaa sivulla oleviin osa-alueisiin positiivisesti ja negatiivisesti. (Manka & Manka, 2016)

3.3 Työhyvinvoinnin portaat

Yksilön hyvinvointia työyhteisössä voidaan peilata Maslowin tarvehierarkiaan.



Kuvio 2 Työhyvinvoinnin kuvaaminen vertauskuvallisesti Maslowin tarvehierarkian avulla. (Ojala & Ahonen, 2005)

Tässä hierarkiassa tasolla yksi on ihmisen fysiologiset tarpeet, kuten ravinnon saanti ja uni. Näiden ihmisen fysiologisten perustarpeiden täyttyminen muodostaa perustan työhyvinvoinnille.

Tasolla kaksi on turvallisuuden tarpeet. Myös työpaikalla on tärkeä tuntea turvallisuuden tunnetta, joka luo pohjan psyykkiselle hyvinvoinnille. Turvallisuuden tunteeseen työyhteisössä vaikuttaa muuan muassa turvallinen työympäristö ja työvälineet. Se, että työntekijä tietää mitä ja miten hän asioita tekee ja, että työllä on jatkuvuutta.

Tason kolme tarpeet liittyvät sosiaaliseen hyvinvointiin. Tähän vaikuttavat työntekijän sosiaaliset suhteet niin vapaa-ajalla, kuin työssäkkin. Tätä tukee myös tunne, että kuuluu johonkin yhteisöön.

Neljännellä tasolla on oma osaaminen ja ammattitaito. Tätä tukee jo se, että henkilö on valittu johonkin työtehtävään, mutta myös työssä tiimeihin tai erilaisiin työryhmiin valituksi tuleminen tukee ihmisen tunnetta muiden arvostuksesta

Viidennellä tasolla on ihmisen tarpeet kehittää omaa osaamistaan ja taitojaan sekä saavuttaa erilaisia oman elämän päämääriä.

Maslowin portaiden päälle ovat Ojala ja Ahonen lisänneet vielä yhden portaan. Se pitää sisällään yksilön omat arvot, motiivit ja ihanteet. Viime kädessä yksilön henkinen hyvinvointi lähtee omasta halusta ja kyvyistä. Työnantajan toimenpiteillä ei ole merkitystä silloin, jos henkilö itse ei ole halukas kehittämään omaa hyvinvointiaan. Henkisen hyvinvoinnin aleneminen vaikuttaa usein kaikkiin muihinkin hyvinvoinnin alueisiin. (Ojala & Ahonen, 2005)

4 Työympäristön ongelmia

Hyvä työympäristö tukee työprosesseja ja työilmapiiriä, jotka taas vaikuttavat isosti työhyvinvointiin ja sitä kautta myös yrityksen tekemään tulokseen. Suunniteltaessa uusia työtiloja tai vanhan muutoksia, kannattaa ottaa huomioon muun muassa työkuluttuuri, eri henkilöiden työtehtävät ja niiden vaatimukset, käyttäjien erot ja toiveet sekä eri alueet tilassa, kuten hiljainen tai meluisa alue. (Työturvallisuuskeskus)

Avokonttoreihin päädytään usein samoista syistä, näitä ovat pienempi tilan tarve ja matalammat kustannukset. Valintaa kuitenkin perustellaan työn luonteella sekä yhteistyön parantamisella. (Työturvallisuuskeskus) Vastapainona nämä positiiviset asiat aiheuttavat kuitenkin melua sekä työrauhan puutetta. Mitä huonommin näitä on pyritty ehkäisemään, sitä tyytymättömämpiä työntekijät ovat työympäristöönsä.

Ongelmaan ei ole vain yhtä ratkaisua, eikä työhyvinvoinnin lisääminen vaadi jokaiselle työntekijälle omaa huonetta. Avokonttorista voidaan hyvällä suunnittelulla saada hyvä ja toimiva kokonaisuus. Ei ole ihan sama, minkälaisessa tilassa ja ympäristössä yrityksen työntekijä viettää 8 työtuntiaan. Työympäristön ongelmat voivat myös pahimmillaan laskea työntekijän tuottavuutta ja lisätä sairauspoissaoloja, jotka taas johtavat yrityksen kulujen nousuun, mikä herättää kysymyksen siitä, onko avokonttori kuitenkin aina se kaikista kustannustehokkain vaihtoehto?

4.1 Melu

Työterveyslaitoksella tehtyjen tutkimusten mukaan akustisen ääniympäristön virheellinen suunnittelu laskee tuottavuutta 5-10 prosenttia. (Taloussanomat, 2010) Melulla on myös vaikutusta ihmisen vireystilaan ja oppimiseen.

Keskittyminen ja suorituskyky heikentyvät, kun voimakas melu vetää työntekijän huomiota muualle ja vie keskittymistä pois muista ärsykkeistä. Ympäristön äänet ja niiden muutokset vaikuttavat ihmisen autonomiseen hermostoon, joten erityisesti sen vaihtelut ja uudelleen alkaminen heikentää keskittymiskykyä. (Starck, Teräsvirta)

Työtiloja voidaan helposti saada hiljaisemmiksi esimerkiksi erilaisin sermein ja akustisin ratkaisuin, mutta ennen kaikkia hyvällä tilasuunnittelulla. Jokaisessa avotoimistossa pitäisi olla rauhoitettu paikka, huone tai nurkkaus, jossa on mahdollista tehdä keskittymistä vaativaa työtä, mikäli henkilön oma työpiste ei sellainen ole.

4.2 Huono ergonomia

Huonosta työympäristöstä voi olla haittaa myös tuki- ja liikuntaelimestölle, mm. pitkään istuminen, toistuva samanlainen käden tai pään liike, niskan huono asento, käsiä ei ole tuettu, selkää ei ole tuettu. Oikeanlaisilla kalusteilla ja hyvin suunnitellulla työpisteellä voidaan työskentely asennosta tehdä parempi. (Työterveyslaitos)

Työtä tehdään välillä myös muualla, kuin omalla työpisteellä. Hyvä ergonomia on otettava huomioon myös neuvottelutiloissa ja muissa yleisissä tiloissa, jossa työntekijä saattaa päivän aikana työskennellä. (Martela) Ergonomisen istuma asennon lisäksi päätetyössä on näytön etäisyydellä ja korkeudella merkitystä. Jos näyttö ja näppäimistö pystytään asettamaan työntekijälle oikeaan kohtaan, voidaan välttää huonosta työasennosta johtuvia niska- ja pääkipuja.

4.3 Sisäilmasto

Sisäilmastolla tarkoitetaan sisäilmaa, sen epäpuhtauksia, lämpötilaa, kosteutta ja ilman liikkeitä. Sisäilmalla on suuri vaikutus työympäristöön. Esimerkiksi erilaiset hajut, kylmyys, kuuminen, vetoisuus ja kosteus voivat olla haitallisia työntekijän terveydelle ja aiheuttaa huonoa oloa. Työterveyslaitoksen professorin Kari Reijulan mukaan myös huono ilma, kylmä ja kuuma voivat alentaa työntekijän työtehoa jopa 5-10 prosenttia. (Taloussanomat, 2010) Oikeanlaisen lämpötilan saamisessa on hankalaa se, että jokainen ihminen sietää lämpöolosuhteita eri tavalla ja toiselle liian lämmin lämpötila voi toiselle olla viileä. Yleisesti suositus lämpötilalle on 21-22 astetta. (Launis & Lehtelä 2011, 283; Ketola & Hongisto 2007, 26-27.)

Huono sisäilma voi johtua erilaisista tekijöistä, kuten rakennusmateriaaleista, kalusteista tai ulkoilman mukana tulevista epäpuhtauksista ja rakenteissa olevan kosteuden aiheuttamista homeista ja bakteereista. Huonon sisäilman aiheuttamia oireita ovat päänsärky, väsymys, allergiset oireet ja jopa hengityssairaudet.

Yksi yleinen toimiston sisäilmahaitta on kuivuuks ja pölyisyys. Nämä voivat aiheuttaa silmien ja nenän ärsytysoireita. (Sisäilmayhdistys ry, 2008; Ketola & Hongisto 2007, 26) Sisäilmaa voi parantaa valitsemalla materiaaleja, jotka ovat luokiteltu vähäpäästöisiksi, huolehtimalla, että tilassa on kunnollinen ilmanvaihto ja, että tilan tarvittavasta siivouksesta huolehditaan säännöllisesti.

4.4 Valaistus

Osa teoreetikoista ovat Maaretta Tukiaisen kirjan mukaan sitä mieltä, että valaistus on suurin tekijä tilan tunnelmassa. Yleisesti ottaen luonnonvaloa pidetään miellyttävämpänä kuin keinovaloa. Valon lisäksi myös ikkunoista näkyvällä maisemalla on vaikutusta ihmisen keskittymiseen ja mielentilaan. Esimerkiksi vihreän puiston katsominen parantaa mielentilaa

huomattavasti enemmän kuin värittömät elementtirakennukset. (Tukiainen 2010) Vihreyttä voi tuoda helposti myös sisätiloihin esimerkiksi erilaisin viherkasvein. Tässä pitää ottaa huomioon, ettei kasvi ole sellainen, jolla voi olla haitallista vaikutusta esimerkiksi astmaatikolle.

Ikkunoista voi olla myös haittaa, jos työpisteet ja erityisesti tietokoneen näyttö on sijoitettu huonosti suhteessa niihin. Ikkunat saattavat heijastua näytölle tai sieltä tuleva valo voi häikäistä silmiä, minkä vuoksi on tärkeää, että työntekijällä on mahdollisuus säädellä valoa sälekaihtimilla tai verhoilla. (Tukiainen 2010)

Valaistuksen suunnittelusta tekee hankalan se, että välillä ulkoa tuleva valo valaisee koko toimiston ja välillä on pimeää koko päivän. Myös ihmiset ovat erilaisia, toinen työskentelisi mieluummin hämärämmässä, toinen kirkaassa valaistuksessa. Voimakkuuden lisäksi myös valon sävyllä on väliä. Kylmempi valo nostaa ihmisen vireystilaa ja täten lisää tuottavuutta. (Tukiainen 2010)

4.5 Värit

Värien vaikutuksesta ihmisiin on tutkimuksia, useimmiten ne liittyvät ihmisten värimielitymyksiin ja näitä käytetäänkin paljon hyödyksi mainos - ja markkinointialoilla. Värien fysiologisia vaikutuksia tutkivat tutkimustulokset ovat ristiriitaisempia, joka viittaa siihen, että vaikutukset ovat vähäisiä tai niitä ei ole lainkaan. Fyysisiksi väitetyt vaikutukset, kuten verenpaineen nousu liittyvät useimmiten enemmän mielikuviin ja on sitä kautta ennemminkin psykologinen ilmiö - ei fyysinen. Ainoa vaikutus ei myöskään ole itse värillä vaan myös sen voimakkuudella, sävyllä, kontrastilla ja sommittelulla. (Arnkil 2008)

Väreillä on kuitenkin todettu olevan vaikutusta työympäristön viihtyvyydelle. Avoimemman tuntuinen tila lisää luovuutta, joten työympäristössä kannattaa suosia enemmän vaaleita, kuin tummia värejä. Värin sävyä enemmän vaikuttaa kuitenkin sen kylläisyysaste: vaimeat värit koetaan rauhoittavampina kuin voimakkaat. Kaikista miellyttävimmiksi väreiksi on todettu sininen, vihreä, magenta ja purppura. (Tukiainen 2010)

Lopuksi on myös huomattavaa, että jokaisella avokonttorissa työskentelevällä henkilöllä on vastuu siitä, että työympäristö on mahdollisimman viihtyisä ja otollinen työntekoon. Tilan suunnittelulla voidaan saada aikaan toimivia ratkaisuja, mutta myös omalla toiminnalla voi vaikuttaa tilan toimivuuteen.

5 Muutosprosessi

Jokaisen organisaation on oltava kykenevä kohtaamaan muutoksia. Jokainen muutosprosessi on myös erilainen, vaikka kyseessä olisi kaksi samankaltaista tapausta, esimerkiksi toimitilamuutos kahdessa eri organisaatiossa. Johtamisella voidaan vaikuttaa isosti siihen, miten muutos henkilöstössä koetaan. (Stenvall & Virtanen, 2007)

Muutoksia tutkittaessa on todettu, että henkilöstö kokee muutoksen usein kolmiosaisena prosessina. Ensimmäinen vaihe on lamaannus. Lamaannus tapahtuu silloin, kun henkilöstö saa kuulla muutoksesta. Siitä seuraa usein kritiikkiä ja muutoksen kieltäminen. Muutosta ei ehkä haluta sisäistää ja sen seurauksena siitä annettu informaatio saattaa mennä henkilöstöltä ohi. Tästä aiheutuu ongelmia, kun henkilöstö kokee, ettei muutoksesta ole annettu tarpeeksi tietoa ja johdon mielestä he ovat olleet avoimia tiedottamien suhteen. (Stenvall & Virtanen, 2007)

Toinen vaihe on toiveen herääminen. Tällöin henkilöstön tunteet heittelevät usein ylös ja alas. Hetkellisesti muutos saattaa aiheuttaa uudistumisen tunnetta ja toivoa tulevaan ja seuraavalla hetkellä tunne saattaa olla apea ja epätoivoinen. Kolmannessa vaiheessa muutokseen aletaan sopeutumaan. Muutoksen mahdollisuudet alkavat avautumaan ja henkilöstö kokee, että muutoksesta tullaan selviämään. Tämän vaiheen saavutettua organisaatiossa aletaan elämään uudessa tilanteessa. On mahdollista, että vaiheet koetaan lyhyessä ajassa tai sitten voi olla, ettei sopeutumisvaiheeseen päästä välttämättä lainkaan. (Stenvall & Virtanen, 2007)

Muutosprosessissa haasteena on helposti se, että eri ryhmät elävät eri vaiheissa muutosprosessia. Johto on esimerkiksi saattanut jo saada tulevasta muutoksesta niin paljon tietoa, että ovat päässeet sopeutumisvaiheeseen, kun taas henkilöstö saattaa vielä olla lamaannus tilassa. Mitä nopeammin vaiheet pystytään käymään läpi, sitä muutoskykyisempi organisaatio on. (Stenvall & Virtanen, 2007)

5.1 Muutosviestintä

Muutostilanteessa viestinnällä on erityinen merkitys. Voisi sanoa, että ilman viestintää on mahdollista, ettei muutokset onnistu lainkaan. Muutostilanteessa viestinnän tarkoituksena on, että monimutkaisetkin asiat saataisiin viestitettyä ymmärrettävästi. (Stenvall & Virtanen, 2007) Huomioitavaa on myös se, että niin kuin kaikenlaisessa viestinnässä, on muutosviestinnässäkin tulkinnan määrä vastaanottajalla. Jos viestintä ei ole tarpeeksi selkeää, saatetaan viesti ymmärtää helposti toisin, kuin viestittäjä on sen ajatellut. (Myllymäki, 2018)

Muutokset herättävät henkilöstössä usein erilaisia kysymyksiä omasta työstä. Tällaisia voi olla esimerkiksi oman työn sisältö, jatkuvuus ja se muuttuuko oman työn teko jollain tavalla

muutoksen myötä. On tärkeää, että näistä tiedotetaan myös silloin kun muutosta niihin ei ole tulossa tai silloin kun vastauksia ei edes vielä ole. (Stenvall & Virtanen, 2007)

6 CASE Avokonttorin nykyiset ongelmat ja muutosprosessin vaikutus henkilöstöön

6.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Työympäristöllä ei varsinaisesti ollut omaa osiota henkilöstölle tehdyssä hyvinvointikyselyssä, joten tämän tutkimuksen tavoitteena on löytää suurimmat ongelmat nykyisessä avokonttorissa, mutta myös selvittää millaisia asioita työympäristössä pidetään positiivisesti vaikuttavina ja sitä miten erilaiset työympäristön ongelmat vaikuttavat ihmisen työhyvinvointiin. Toinen tärkeä tavoite on löytää muuttoon liittyvistä useista kysymyksistä ja huolista, ne oikeasti merkitykselliset, joihin vastaus olisi hyvä saada. Tämän tiedon on tarkoitus auttaa esimiehiä ja muuttotyöryhmää tiedottamaan henkilöstöä oikeanlaisista asioista.

Tarkoituksena on myös löytää ratkaisuja, joilla nykyisiä työympäristö ongelmia voisi uudessa toimitilassa välttää.



Kuvio 3 Opinnäytetyön tutkimuskysymykset

6.2 Tutkimusmenetelmän valitseminen

Valitsin ensimmäiseksi tutkimusmenetelmäksi kyselyn. Kyselyn toteuttaminen on nopea keino saada tuloksia. Kyselyn vaatimuksena on se, että aiheesta on jo olemassa tietoa, silloin kysymysten luominen on helpompaa. Muuten olisi hyvin vaikea tietää mitä pitäisi kysyä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti, 2014) Valitsin kyselyyni vastausvaihtoehdoiksi yleisiä

ympäristössä vaikuttavia asioita, mutta myös niitä ominaisuuksia, jotka minulle oli tullut tietoon henkilöstökyselyn kautta.

Tutkimuksen kohteita kutsutaan havaintoyksiköiksi ja niitä kaikkia perusjoukoksi. Tekemäni kyselyn perusjoukko on kaikki avokonttorissa työskentelevät henkilöt. Kysymällä kaikilta samat kysymykset, saadaan luotettavimmat tulokset ja näin pienessä joukossa toteutus on mahdollinen. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti, 2014)

Kyselyllä pyysin vastauksia koko perusjoukolta. Kyselyyn vastattiin anonyymina, sillä toivoin saavani mahdollisimman todenmukaisia vastauksia. Tutkimuksessa kaikki avokonttorin puolella istuvat ovat samassa tilanteessa, joten olisi ollut turhaa lähteä rajaamaan tutkimuskohdetta enempää.

Tällä tutkimusmenetelmällä oli tarkoitus tuoda esiin nykyisessä työympäristössä olevat ongelmakohdat, jotta ne voitaisiin huomioida uuden tilan suunnittelussa. Niin kuin olen jo tuonut esiin, on moniin ongelmiin olemassa ratkaisuja. Kyselyn tulokset ovat kuitenkin usein melko pinnallisia ja siksi valitsin toiseksi tutkimusmenetelmäksi ryhmähaastattelun.

Haastattelua käytetään usein yhdessä jonkun toisen tutkimusmenetelmän kanssa. Sen tehtävänä voi olla esimerkiksi jo saadun tiedon syventäminen. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset on mietitty valmiiksi, mutta niiden muotoilua, esittämistä ja järjestystä voidaan muuttaa haastattelun kulun mukaisesti. Voidaan myös kysyä uusia, keskustelun myötä esiin tulleita kysymyksiä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti, 2014) Valitsin puolistrukturoidun haastattelun, koska halusin tilanteen olevan keskustelumainen ja etenevän luontevasti mieleen tulleista aiheista.

Ryhmähaastattelun etuna on se, että käsiteltävät asiat nousevat helposti ryhmässä uudelle tasolle. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti, 2014) Haastattelun avulla halusin kuulla mahdollisimman monen ihmisen ajatuksia liittyen tulevaan muuttoon ja toisaalta halusin aikaan yhteistä keskustelua ja ajatusten vaihtoa asiasta.

7 Kysely ja vastanneiden taustatiedot

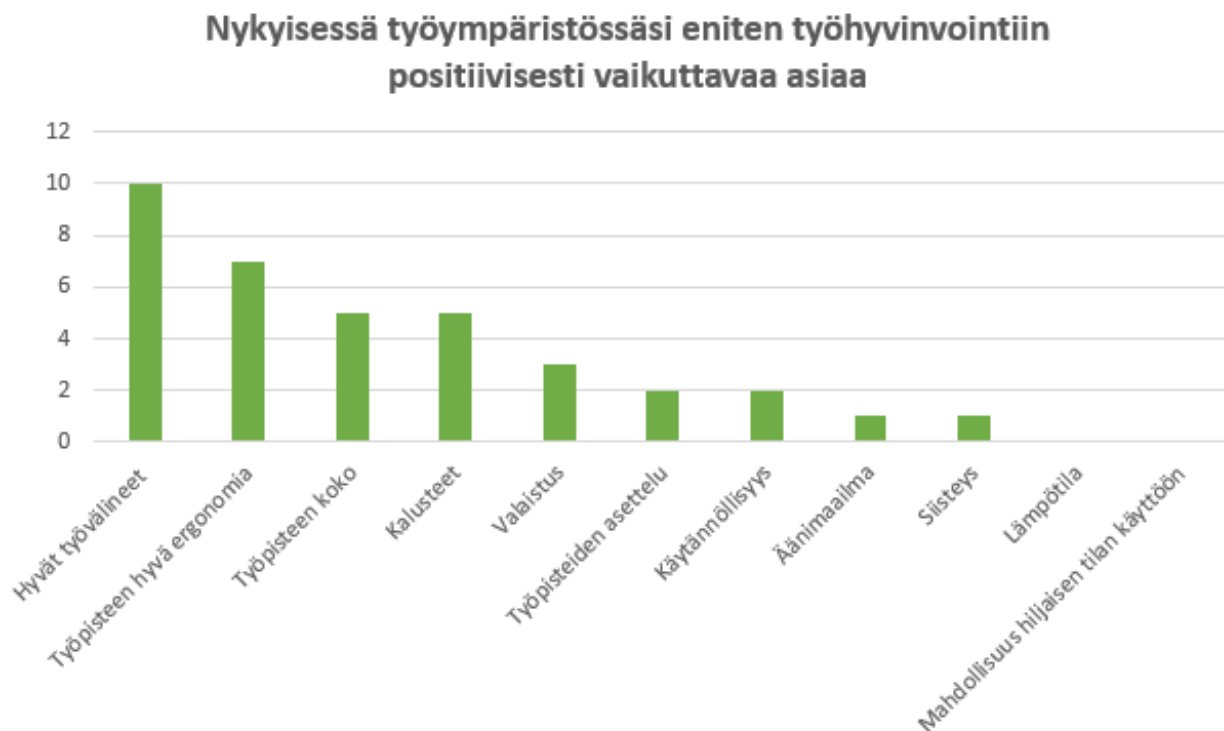
Suoritin kyselyn kaikille avokonttorissa työskenteleville henkilöille jakamalla kyselylomakkeen ja saatekirjeen, jossa kerroin kyselyn taustasta ja siitä, miksi sen suoritan. Pyysin vastauksia kahden viikon sisään. Kysely jaettiin yhteensä 16 henkilölle ja vastauksia sain 12 kappaletta. Vastausprosentti oli näin ollen 75%.

Vastaajista kolme neljäsosaa oli naisia, yksi neljäsosa miehiä. En kuitenkaan koe, että sukupuolella oli mitään merkitystä tässä tutkimuksessa. Melkein kolme neljäsosaa vastaajista oli työskennellyt yrityksessä alle 5 vuotta. Tämä on mielestäni merkityksellistä siinä määrin,

että työympäristö näille henkilöille on vielä melko uusi ja nyt on työnantajalle tärkeää saada uudehkot työntekijät viihtymään ja näin sitoutumaan yritykseen.

Ikäjakauma oli hyvin tasainen kaikkien neljän ikäryhmän kesken. Yrityksen keski-ikä on melko korkea, joten tässä on hyvä huomio siihen, että avokonttorissa tilanne on hieman toisenlainen ja keski-ikä siellä työskentelevien henkilöiden kesken on huomattavasti pienempi. Vain yksi vastaajista työskentelee pääsääntöisesti kentällä, joten jätän tämän huomioimatta vastausten analysoinnissa. Tämä oli kuitenkin hyvä taustatieto, sillä vastaukset olisivat varmasti hyvin erilaiset tilanteessa, jossa suurin osa vastaajista olisi pääsääntöisesti muualla kuin tutkimuksen kohteena olevassa työtilassa.

7.1 Kyselyn tulokset

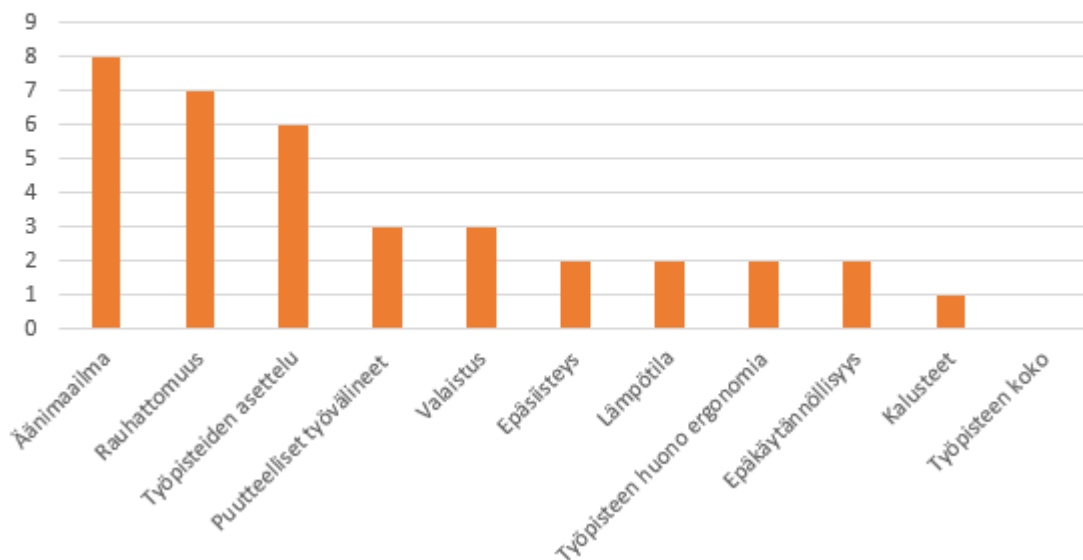


Kuvio 4 Nykyisen työympäristön positiiviset ominaisuudet

Tämänhetkisen työympäristön positiiviset ominaisuudet jakautuivat melko tasaisesti. Yleisin vastaus oli ”hyvät työvälineet”, jonka oli valinnut enemmistö vastaajista. Toisena suosittuna vastauksena oli työpisteen hyvä ergonomia. Näiden kahden lisäksi myös työpisteen koko ja kalusteet saivat hieman muita vaihtoehtoja enemmän ääniä.

Kaikki nämä neljä vaihtoehtoa liittyvät omaan työpisteeseen ja sen fyysisiin ominaisuuksiin. Tämä on sinänsä merkittävää, koska kaikki nämä on helppo toteuttaa myös uudessa toimitilassa.

Nykyisessä työympäristössäsi eniten työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavaa asiaa



Kuvio 5 Nykyisen työympäristön negatiiviset ominaisuudet

Neljä vastausta, jotka nousivat esille positiivisina ominaisuuksina, ovat saaneet myös negatiivisia vastauksia. Vaikka ergonomiaa ja oman työpisteen kalusteita pidetään hyvänä, on niissä myös parannettavaa.

Selvästi eniten vastauksia negatiivisesti vaikuttavana asiana saivat työympäristön äänimaailma, työpisteiden asettelu ja rauhattomuus. Vapaassa kommenttiosuudessa on erikseen mainittuna muun muassa puheensorinan ja tulostimien äänen häiritsevän. Myös oma melun tuottaminen tuntuu epämukavalta, sillä sen tiedetään häiritsevän muita. Kaikista eniten tunnutaan kaivattavan hiljaista tilaa, johon voisi mennä hoitamaan esimerkiksi puheluita tai keskittymistä vaativia työtehtäviä.

Vapaaseen kommenttiosuuteen tulleita vastauksia:

- ”Usein joutuu menemään neukkariin puhumaan puhelimessa koska avokonttorissa kaikki kuuntelevat”
- ”Olemme yhden kahvikoneen varassa, ei hyvä”
- ”Paikka ei ole optimaalinen tehtävät huomioon ottaen. Työssä päivittäin monta kertaa toistuvat rutiinit pitää suorittaa kaukana omalta työpisteeltä. Omasta työstä aiheutuva meteli hävettää, sillä se takuulla häiritsee muita”
- ”Muista/muualta tuleva melu häiritsee paikoin itseä”
- ”Valoisa paikka”
- ”Kollega vieressä, helppo hoitaa asioita”
- ”Puheensorina, tulostimien äänet häiritsevät”
- ”Ergonomisen hiljaisen työn tila puuttuu kokonaan. Sille olisi tarvetta ajoittain”

7.2 Kehittämissuhteita

Nykyistä toimitilaa ei ole kannattava lähteä enää muuttamaan, kun muutto on tulossa muutaman kuukauden päästä. Tätä tärkeämpää on keskittyä miettimään, miten näitä negatiivisia ominaisuuksia voitaisiin vähentää uudessa tilassa.

ÄÄNIMAILMA

Kävin teoriaosuudessa läpi sitä, miten eritavoin negatiivinen äänimailma voi vaikuttaa ihmisten työntekoon ja hyvinvointiin. Avoimessa tilassa on luonnollisesti enemmän meteliä, sillä ihmisten työskentelystä tulee väistämättä tietynlaisia ääniä, koneen naputtelua, puhelimessa puhumista, tavaroiden siirtelyä, kollegan kanssa keskustelua, kenkien kopinaa...

Äänien voimakkuuksiin pystytään vaikuttamaan erilaisin ratkaisuin. Esimerkiksi työpöytien väliset sermit vaimentavat vastapäisen henkilön tuottamia ääniä. Myös kattoon ja seiniin on mahdollista hankkia erilaisia ääntä sieppaavia elementtejä, jotka tekevät koko tilasta hiljaisemmän.

Myös lattialla on väliä, tekstiilinen lattia vähentää kengistä ja tavaroiden siirtelystä syntyviä ääniä.

Jotta avokonttori ei täytyisi puheensorinasta, on myös hyvä olla erillisiä tiloja, joihin voi vetäytyä pitämään palaveria tai puhumaan puhelua. Tällaisia on muun muassa erilliset puhelinkopit tai muutamalle henkilölle sopivat äänieristetyt kopit ja pienet neuvottelutilat. Näiden käytöstä on hyvä sopia pelisäännöt, jotta niiden hyöty tulee varmasti esille ja kaikki pääsevät hyödyntämään niitä tasapuolisesti.

TYÖPISTEIDEN ASETTELU

Työpisteiden asettelua mietittäessä on otettava huomioon henkilöstön työtehtävät ja niiden asettamat vaatimukset. On hyvä miettiä vähintään tiimi kerrallaan, millaisia erityisvaatimuksia heidän työllään on. Tuleeko työstä meteliä tai vaatiiko se paljon puhelimessa puhumista, vaatiiko työnteko erityistä keskittymistä ja tarkkaavaisuutta, tarvitseeko henkilöiden kommunikoida paljon työpäivän aikana, tarvitseeko työpisteen sijaita esimerkiksi lähellä postituspostia, varastoa tai vesipistettä?

RAUHATTOMUUS

Rauhattomuus voi parantua kiinnittämällä huomiota edellä mainittuihin äänimaailmaan ja työpisteiden asetteluun. Suuri rauhattomuuden aiheuttaja on juurikin meteli ja sen aiheuttama keskittymiskyvyn aleneminen. Työrauhaa voidaan lisätä suunnittelemalla tila niin, että henkilöt, jotka tekevät enemmän keskittymistä vaativaa työtä istuvat syrjemmässä paikassa, kun taas henkilöt, jotka tekevät keskenään yhteistyötä ja keskustelu vaativaa työstä, istuvat lähekkäin. Myös mahdollisuus hiljaisentilan käyttöön lisää työrauhaa.

8 Ryhmähaastattelu

Suoritin ryhmähaastattelun lokakuun lopulla 2019 ja siihen osallistui kuusi henkilöä. Kaikki nämä henkilöt työskentelevät pääsääntöisesti toimistolla ja heidän työpisteensä sijaitsee avokonttorin puolella. Kaikki olivat tietoisia tutkimuksestani, sillä he olivat osallistuneet myös aiempaan kyselytutkimukseeni, joten haastattelun tarkoitus oli heille selvä. Lähetin haastattelu kutsun yhteydessä liitteen 2 mukaisen ryhmähaastattelurungon, jotta he osaisivat jo hieman miettiä ajatuksiaan näihin kysymyksiin.

Ryhmähaastattelutilanne alkoi sillä, että kerroin vielä kertaalleen työstäni ja siitä, että minun tarkoitus on tuoda esiin henkilöstön ajatuksia ja huolia liittyen tulevaan muuttoon. Tein heille selväksi, että tarkoituksena ei ole kerätä henkilöstön ideoita tai toiveita tulevaan toimitilaan, eikä tämän tutkimuksen perusteella siihen tehdä suoraan muutoksia. Pyysin, että haastattelu olisi keskustelumainen ja painotin sitä, että en ollut etsimässä pelkästään negatiivisia ajatuksia vaan halusin saada ääneen kaikenlaisia heränneitä ajatuksia. Kerroin heille myös, että äänitän haastattelun, jotta voisin keskittyä keskusteluun muistiinpanojen teon sijaan. Kerroin myös, että vain minä kuuntelen nauhoitteen ja, että en avaa vastauksia tai keskustelua nimiä mainiten.

8.1 Tulokset

Aloitimme keskustelun sillä, että jokainen osallistuja kertoi omista ensiajatuksistaan, jotka heräsivät silloin, kun muutosta ensi kertaa henkilöstölle ilmoitettiin. Kaikki vastaajista kertoivat, että heidän ensireaktionsa oli positiivinen ja he pitivät nykyistä toimitilaa vanhanaikaisena, joten ajatus uudistumisesta oli positiivista. Ensimmäinen mieleen tullut kysymys oli se, missä uusi toimitila sijaitisi. Epäilystä herätti se, mikäli sijainti muuttuisi radikaalisti.

Erityisesti se, että kyseessä oli kokonaan uusi toimitila, kuulosti positiiviselta. Se herätti ajatuksia muutenkin nykyaikaisemmista työskentelytavoista, jolloin olisi mahdollisesti mahdollista työskennellä muuallakin kuin oman työpisteen äärellä. Tämä herätti toivoa muun muassa rauhallisen työskentelyn tiloista, joihin voisi siirtyä tekemään tarkkaavaisuutta vaativaa työtä. Myös mahdollisuutta mennä puhumaan puhelua esimerkiksi äänieristettyyn puhelinkoppiin pidettiin toivottavana. Tärkeänä pidettiin sitä, että myös näissä vapaasti käytettävissä tiloissa olisi ajateltu ergonomiaa ja niiden käytöstä olisi selkeät säännöt. Nykyisessä toimitilassa ei ajateltu olevan sellaisia vetäytymistiloja, joissa olisi ergonomisesti hyvä työskennellä.

Uuteen toimitilaan toivottiin myös siistimpää yleisilmettä. Muun muassa pahvilaatikoiden toivottiin olevan muualla kuin näkyvällä paikalla, toisin kuin ne ovat tällä hetkellä nykyisessä tilassa. Siisteys ja järjestys lisäävät viihtyvyyttä toimistossa. Toisaalta oli herännyt myös huolta siitä, miten käy jo omaksi tuntuville huonekaluille tai sisustuselementeille kuten

viherkasveille. Henkilöstössä oli herännyt ajatuksia myös siitä, saako uudessa tilassa esille omia valokuvia tai muita kodinomaisuutta tuovia elementtejä.

Uusi toimitila sijaitsee isommassa yrityspuistossa, joten sen tarjoamat palvelut mietityttivät myös. Erityisesti parkkipaikkojen määrä ja sijainti herättivät kiinnostusta. Kaikkia haastateltavia kiinnosti myös se, että onko rakennuksessa lounasravintolan lisäksi muita palveluja, kuten kahvilaa, kuntosalia, saunaa ja suihkuja tai autopesulaa.

Itse muutossa huolta aiheutti se, miten tietoliikenne yhteydet toimivat viime hetkinä vanhassa tilassa ja ensimmäisenä päivänä uudessa tilassa. Haastateltavat toivoivat, että tilaan päästäisiin tutustumaan etukäteen. Tämä voisi helpottaa uuteen toimitilaan sopeutumista jo etukäteen.

Pahimmiksi mahdollisiksi asioiksi omassa työpisteessä mainittiin se, että yksityisyyttä ei olisi tarpeeksi. Pahinta olisi, jos työpisteitä ei olisi eroteltu mitenkään esimerkiksi sermein. Vaikka kyseessä on avotila, toivottiin sinne hyvää työrauhaa.

Uudessa toimitilassa kenelläkään ei ole omaa työhuonetta. Tämä korostui haastateltavien puheissa positiivisena muutoksena. Yleisesti ottaen huoneista luopumista pidettiin hyvänä ja tasa-arvoisuuden korostumisena. Tiedostettiin myös se, että tämä tulee varmasti aluksi vaatimaan melko paljon totuttelua. Haastateltavat olivat sitä mieltä, että kaikille avokonttorissa työskentely ei toimi laisinkaan ja toisille se taas tuntuu olevan ainoa mahdollinen ratkaisu.

Positiivisina puolina avokonttorissa pidettiin muun muassa tiedonkulun helppoutta ja yhtenäisyyttä. Tällä hetkellä saattaa olla korkeampi kynnys mennä kysymään apua tai muuten keskustelemaan henkilön kanssa, joka työskentelee suljetun oven takana omassa huoneessaan. Tämän myötä koettiin, että myös eri osastojen rajat häilyisivät, kun kommunikointi muiden kanssa olisi helpompaa ja kynnys matalampi.

Haastateltavat olivat sitä mieltä, että yhteiset pelisäännöt olisi hyvä luoda. Tällä hetkellä omissa huoneissa työskentelevät eivät ehkä ymmärrä, että heidän kovaääninen puhe avotilan puolella häiritsee, mutta tämä tulee varmasti korjautumaan, kun kaikki olemme niin sanotusti samassa veneessä.

Yhteishengen ajateltiin parantuvan toimitilamuutoksen myötä.

Uudessa tilassa toivottiin olevan vaaleampi värimaailma, kuin nykyisessä tilassa. Tilan toivottiin olevan raikas ja harmoninen. Vaaleuden rinnalla voisi sisustuksessa olla pienempiä väripilkkuja.

Haastattelun lopulla puhuimme siitä, miten tiloihin sopeutumista voisi edistää. Tässä heräsi taas ajatus siitä, olisiko tilaan mahdollista päästä tutustumaan jo etukäteen. Toivottiin myös, että tarkkoja istumapaikkoja ei olisi päätetty henkilöiden puolesta. Toiveissa on, että tiimit saisivat keskenään miettiä järjestyksen, sillä he tietävät itse parhaiten omat työtapansa ja sen, miten tiimin kesken kommunikoidaan. Toisaalta tästä heräsi myös pelkoa siitä, jos tiimin kesken tulisikin erimielisyyksiä paikoista. Tämän voisi välttää valmiiksi annetuilla paikoilla.

Puhuimme myös siitä, miltä tuntuisi sellainen järjestely, että omia paikkoja ei olisi vaan jokainen valitsisi paikkansa töihin tullessaan. Tätä pidettiin mahdollisena ajatuksena varsinkin, jos kaikki työpisteet olisivat niin sanotusti tasavertaisia ja niissä olisi kaikissa hyvä työskennellä. Myös esimerkiksi paikkojen kierrätystä tiimin kesken tietyin väliajoin pidettiin hyvänä, vaihtelua tuovana asiana. Tällaisessa järjestelyssä plussaa olisi se, että oma tiimi ja omat tavarat olisivat kuitenkin lähellä.

Koen, että haastattelu meni todella hyvin. Sain paljon hyviä ajatuksia ja huolenaiheita, jotka pystyn välittämään muuttotyöryhmälle. Osa näistä huolista oli jo otettukin esiin koko yrityksen yhteisessä palaverissa, jossa muutto julkistettiin, mutta osa ajatuksista oli herännyt vasta asian sulattelun jälkeen ja toisaalta jotkut ajatukset on helpompi sanoa ääneen pienemmässä porukassa.

Tällä hetkellä avokonttorissa istuvien henkilöiden kesken ajatus muutosta on positiivinen. He pitävät omista huoneista luopumista nykyaikaisena ja yhteishenkeä parantavana. Heidän kohdallaan muutos ei tule olemaan niin radikaali, kuin heille, jotka siirtyvät huoneista avotilaan. Kaikki uskoivat kuitenkin siihen, että hyvällä suunnittelulla ja yhteisillä pelisäännöillä uuteen toimitilaan muutosta tulee onnistunut, vaikka se aluksi vaatisikin totuttelua.

9 Pohdinta

Kokonaisuudessaan tämän tutkimuksen teko oli pitkä prosessi, johon vaikutti myös muuttuvat tilanteet toimeksiantajan puolelta. Työn tarkoitus ja menetelmät muuttuivat hieman alkuperäisestä suunnitelmasta, mutta työntekeminen on saanut minut perehtymään tulevaan muutokseen paljon perusteellisemmin. Olen saanut käydä mielenkiintoisia keskusteluja eri henkilöiden kanssa ja uskon, että saamastani tiedosta on hyötyä jatkossakin.

Työn tavoitteena oli selvittää nykyisen työympäristön tilaa ja muutoksen aiheuttamia ajatuksia ja nämä saavutettiin ihan hyvin. Nykyisen työympäristön haasteet ja hyödyt käytiin melko pintapuolisesti läpi, mutta tässä muutostilanteessa niiden tarkempi tutkiminen ja analysointi ei olisi hyödyttänyt tätä toimeksiantajaa. Muuton aiheuttamia ajatuksia kävimme läpi pienessä porukassa, mutta sain hyvän kokonaiskuvan sen herättämistä ajatuksista ja

haastateltavat olivat sitä mieltä, että muutkin avokonttorin puolella työskentelevät henkilöt jakavat samanlaisia ajatuksia.

Tulen jakamaan saamani tiedot muuttotyöryhmälle sekä yrityksen henkilöstöpäällikölle. Toivon, että he saavat tästä hyvää tietoa hyödynnettäväksi. Varsinaisia konkreettisia muutoksia tai toimenpiteitä ei tämä työ ehkä tuo, mutta työn tärkein asia on mielestäni tuoda henkilöstön ääni kuuluviin. Muutos on tuonut yleisesti ottaen positiivisia ajatuksia, mutta kysymyksiä edelleen riittää. Toivon, että muuttotyöryhmä tulee ottamaan tässä mainitut ja mahdolliset muut kysymykset huomioon ennen muuttoa.

Lähteet

Painetut

Ahonen, Guy. Ojala, Leenamajja. 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. WS Bookwell Oy. Juva.

Arnkil, Harald. 2008. Värit havaintojen maailmassa. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä

Kauhanen, Juhani. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: kehittämisohjelman laatiminen. Helsingin seudun kauppakamari. Helsinki

Manka, Marja-Liisa. Manka, Marjut. 2016. Työhyvinvointi. Talentum Pro. Helsinki.

Myllymäki, Reino. 2018. Sano se selvästi! Muutosviestinnän opas. Ketterät Kirjat Oy. Tuusula.

Ojasalo, Katri. Moilanen, Teemu. Ritalahti, Teemu. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Sanoma Pro Oy.

Starck, Jukka. Teräsvirta, Laura. 2009. Melu. Työterveyslaitos.

Stenvall, Jari. Virtanen, Petri. 2007. Muutosta johtamassa. Edita Prima Oy. Helsinki.

Tukiainen, Maaretta. 2010. Luova tila, tulevaisuuden työpaikka. Rakennustieto Oy. Kolofon Baltic Oü. Viro

Sähköiset

Martela. Ergonomia. Viitattu 19.11.2019. <https://www.martela.fi/ergonomia>

Monster Klubi. Nämä ovat työn tärkeimmät ominaisuudet. Viitattu 18.2.2019. <https://www.monsterklubi.fi/tyon-tarkeimmat-ominaisuudet/>

Taloussanomat. Kilinää ja pulinaa - tee siinä sitten töitä. Viitattu 19.2.2019. <https://www.is.fi/taloussanomat/oma-raha/art-2000001678500.html>

Työterveyslaitos. Toimisto- ja tietotyö. Viitattu 12.12.2019. <https://www.ttl.fi/tyoymparisto/ergonomian-tietopankki/toimisto-ja-tietotyö/>

Työturvallisuuskeskus. Asiantuntijatyön työympäristö. Viitattu 12.12.2019. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/toimialakohtaista_tietoa/asiantuntija-_ja_toimistotyö/tyoymparisto

Varma. Tekemättömän työn vuosikatsaus 2018. Viitattu 19.2.2019. <https://www.varma.fi/globalassets/muut-sivut/yhtiotietoa/uutishuone/tekemattoman-tyon-vuosikatsaus-2018-tulosesitys.pdf>

Kuviot

Kuvio 1 Hyvinvointiin vaikuttavat asiat. (Manka & Manka, 2016)	11
Kuvio 2 Työnhyvinvoinnin kuvaaminen vertauskuvallisesti Maslowin tarvehierarkian avulla. (Ojala & Ahonen, 2005)	12
Kuvio 3 Opinnäytetyön tutkimuskysymykset	19
Kuvio 4 Nykyisen työympäristön positiiviset ominaisuudet	21
Kuvio 5 Nykyisen työympäristön negatiiviset ominaisuudet	22

Liitteet

Liite 1: Kyselylomake	33
Liite 2: Ryhmähaastattelun runko	35

Liite 1: Kyselylomake

Taustatiedot (ympyröi vastauksesi)

Sukupuoli : Nainen / mies

Ikä: alle 30 / 30-39 / 40-49/ 50+

Palvelusvuodet: alle 5 / 5-10 / yli 10

Sisältääkö työsi suurimmaksi osaksi kenttätyötä: kyllä / ei

Ympyröi seuraavasta listasta kolme työympäristössäsi eniten työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavaa asiaa

Hyvät työvälineet

Äänimaailma

Siisteys

Lämpötila

Työpisteiden asettelu

Työpisteen hyvä ergonomia

Käytännöllisyys

Mahdollisuus hiljaisen tilan käyttöön

Valaistus

Työpisteen koko

Kalusteet

Muu asia, mikä? _____

Ympyröi seuraavasta listasta kolme eniten työhyvinvointiisi negatiivisesti vaikuttavaa asiaa

Puutteelliset työvälineet

Äänimaailma (ulkoa tuleva melu, puheensorina, tulostimet...)

Epäsiisteys

Lämpötila

Työpisteiden asettelu

Työpisteen huono ergonomia

Epäkäytännöllisyys

Rauhattomuus

Valaistus

Työpisteen koko

Kalusteet

Muu asia, mikä? _____

Voit laittaa tänne vapaasti muita mieleen tulevia kommentteja:

Liite 2: Ryhmähaastattelun runko

Millaisia ajatuksia tuleva toimitilamuutos on herättänyt?

Millaisia huolia tähän liittyy?

Millaisia odotuksia tähän liittyy?

Mistä nämä huolet johtuvat?

Pahimmat skenaariot?

Miksi nämä asiat on tärkeitä?

Miten koet uusien toimitilojen muuttavat omaa työskentelyä?

Miten koet kokonaan avokonttoriin siirtymisen vaikuttavan työyhteisön hyvinvointiin?

Miten tätä (positiivisia asioita) voidaan tukea?

Miten tähän (negatiivisia asioita) voitaisiin vaikuttaa?

Miten työyhteisössä voitaisiin edistää sopeutumista uusiin toimitiloihin?