

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Teknologiaosaamisen johtamisen koulutus
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Kai Turunen

TILARATKAISUJEN VAIKUTUS TYÖHYVINVOINTIIN

Opinnäytetyö
Huhtikuu 2020



OPINNÄYTETYÖ
Huhtikuu 2020
Teknologiaosaamisen johtamisen
koulutus

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijä
Kai Turunen

Nimeke
Tilaratkaisujen vaikutus työhyvinvointiin

Toimeksiantaja
Riveria

Tiivistelmä

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia muuttuvien tilaratkaisujen vaikutusta opettajien työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tekohetkellä Riverian sähkö- ja automaatio-osasto sekä ICT-osasto toimivat väliaikaisissa tiloissa.


Opettaja haastateltiin sekä kyselytutkimuksen että Delfoi-menetelmän avulla. Kyselytutkimuksen pääpaino oli väliaikaisten tilojen toimivuudessa. Delfoi-kierroksilla kartoitettiin toimivien opetustilojen ominaisuuksia, laadittiin skenaarioita opetustoiminnasta uusissa Riveria-talon tiloissa sekä etsittiin uusia kehitysideoita opetustoimintaan muuttuvissa opetusympäristöissä.

Tilojen käytettävyyteen vaikuttavat pinta-alojen pienentyessä opetuskalusteiden muunneltavuus ja säilytystilojen toimivuus. Luokkatiloista saataisiin monikäyttöisiä siirrettävillä ratkaisuilla, kuten liikuteltavilla asennusseinillä ja monitoimipöydillä. Ratkaiseva merkitys on myös opettajien ja opetustiimien välisellä yhteistyöllä ja jokaisen ryhmän omalla toiminnalla, kuten järjestyksen ja siisteyden ylläpidolla. Muuttuvat tilaratkaisut haastavat opettajia miettimään uusia opetusmenetelmiä ja tekemään uudentyyppisiä harjoitustöitä.

Kieli
suomi

Sivuja 65
Liitteet
Liitesivumäärä

työhyvinvointi, toimitilat, tilaratkaisut, johtaminen, henkinen tila, fyysinen tila, Delfoi-menetelmä

	<p>THESIS April 2020 Degree Programme in Technology Competence Management</p> <p>Tikkarinne 9 80200 JOENSUU FINLAND + 358 13 260 600</p>	
<p>Author Kai Turunen</p>		
<p>Title Effects of Space Solutions of Teaching Facilities on Well-Being at Workplace</p> <p>Commissioned by Riveria</p>		
<p>Abstract</p> <p>The aim of this thesis was to study the effects of changing space solution on teachers' well-being at work. Nowadays electric, automation and ICT departments of Riveria are functioning in temporary spaces. Teachers were interviewed by an enquiry and by the Delphi method. The main focus of the first enquiry was the functionality of the temporary spaces. In the Delphi panel the features of functional classrooms were asked and future scenarios of new teaching methods in the new Riveria house were made. New development ideas in the new learning space were also found.</p> <p>Convertibility of learning equipment and the good functionality of storages are important in classrooms and training rooms. Multiple usability of classrooms could be obtained with transformable solutions like movable assembly walls and multiple-use tables. It is also crucial to co-operate with other teams and every teacher and student should do his/her own share to maintain order and tidiness in the classrooms. Changes in learning spaces challenge teachers to develop new learning methods and new kinds of exercises to the students.</p>		
<p>Language Finnish</p>	<p>Pages 65 Appendices Pages of Appendices</p>	
<p>Keywords workplace well-being, premises, space solutions, management, mental/physical environment, the Delphi method</p>		

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Työhyvinvointi	6
2.1	Johtamisen merkitys työhyvinvointiin.....	8
2.2	Työympäristö työhyvinvointia lisäävänä tekijänä	10
2.3	Työyhteisö	12
2.4	Työn ja kodin tasapaino	13
2.5	Fyysinen tila.....	15
2.6	Henkinen tila.....	17
2.7	Työssä onnistuminen.....	18
2.8	Työn palkitsevuus	20
2.9	Digitalisaatio	21
2.10	Työhyvinvointitrendejä	23
3	Työhyvinvointi Riveriassa.....	25
3.1	Työhyvinvointisuunnitelma.....	25
3.2	TYHY-toiminta	26
4	Tilaratkaisujen tutkimus.....	27
4.1	Kyselytutkimus.....	28
4.2	Kyselytutkimuksen analysointi	35
4.3	Delfoi-menetelmä.....	38
4.3.1	Delfoi-kyselyn rakenne opinnäytetyössä.....	39
4.3.2	Delfoi-kyselykierros 1.....	40
4.4	Delfoi-kyselykierros 2.....	47
4.5	Kyselyn tavoitteet tulevaisuuden opetustiloille.....	54
5	Tutkimuksen tulokset	55
6	Pohdinta.....	58
7	Johtopäätökset ja kehitysideat	61
	Lähteet.....	64

1 Johdanto

Opinnäytetyön toimeksiantajana on Riveria. Riveriassa järjestetään monialaista ammattikoulutusta Pohjois-Karjalan alueella. Vuosittain Riveriassa opiskelee noin 15 000 henkilöä. Oppilaitoksessa on mahdollista suorittaa yli 130 eri alojen perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoa. Henkilökuntaa Riveriassa on noin 750. (Riverian internetsivut 2019.)

Sähkö- ja automaatioalan perustutkintoa suorittaa tällä hetkellä kuusi ryhmää. Opiskelijamäärä on noin 120 henkilöä. Sen lisäksi on vielä aikuispuolen luokkia kolme, joten todellinen opiskelijamäärä nousee noin 160 opiskelijaan. Päätoimisia opettajia on 8 henkilöä, joista virassa on 5 opettajaa. Tutkinnon suoritus aika riippuu opiskelijan omasta rytmistä ja siitä, haluaako sähkö- ja automaatioasentajatutkinnon lisäksi suorittaa vielä lukion. Tutkintojen suorittaminen kestää kahdesta vuodesta noin neljään vuoteen. Aikuispuolen opiskelijat saattavat valmistua jopa vuodessa, jos peruskoulutus on ennestään suuntautunut sähköalalle. Esimerkiksi ICT-asentajasta sähköasentajaksi kestää noin vuoden. Lukion suorittaminen viivästyttää väkisinikin valmistumista, koska työssäoppimisjaksot jäävät usein rästiin lukiossa oloaikana.

Työn tarkoituksena on tutkia muuttuvien tilaratkaisujen vaikutusta Riverian sähkö- ja automaatio-opettajien työhyvinvointiin. Tutkimuksessa kartoitetaan väliaikaisissa opetustiloissa toimimisen vaikutuksia opetuksen järjestämiseen ja työhyvinvointiin sekä etsitään uusia ideoita ja ratkaisuja opetustoimintaan tulevissa Riveria-talon tiloissa, jotta uusien tilojen käyttöönotto sujuisi mahdollisimman vaivattomasti.

Opetus- ja työhuonetiloissa on ollut nyt vuoden verran jatkuvia muutoksia ja tämä tulee jatkumaan vielä noin kaksi vuotta. Säästöjä haetaan tilakustannuksia vähentämällä, ja kaikista muista Joensuun alueella olevista kiinteistöistä ollaan luopumassa. Uudessa Riveria-talossa ei tule olemaan opettajille omia työpisteitä

eikä työhuoneita. Nykyisissä väliaikaisissa tiloissa on vielä yksi työhuone noin kahta henkilöä kohden.

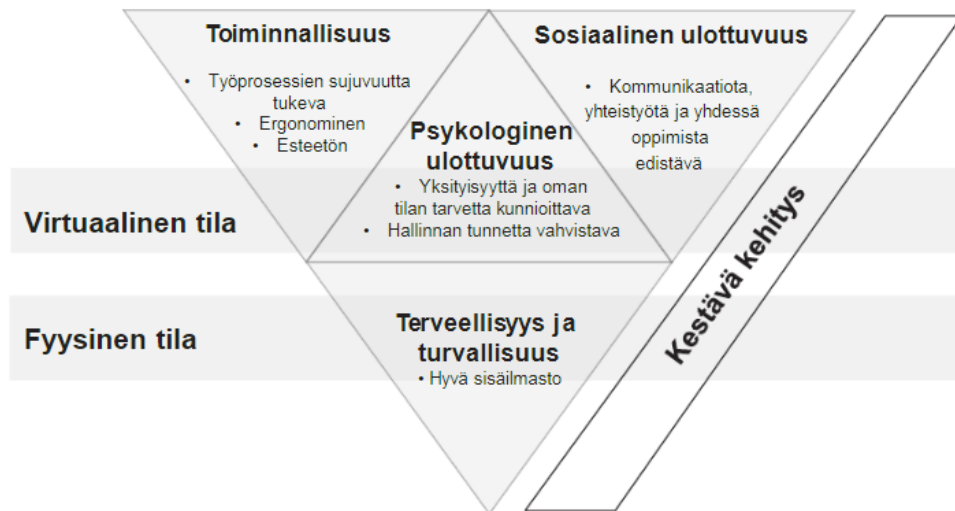
Säästöt koskevat myös opetustiloja, koska nykyiset väliaikaiset tilat ovat entisiin tiloihin verrattuna 28 prosenttia pienemmät. Ne riittävät vielä hyvin, ja kunhan tilat saadaan valmiiksi, ne ovat varsin toimivat. Uudessa Riveria-talossa tilat pienenevät vielä lisää ja opettajilta poistuvat henkilökohtaiset työhuoneet.

Työhyvinvointiin vaikuttaa tilaratkaisujen lisäksi myös moni muu asia. Opinnäytetyön luvussa 3 käsitellään työhyvinvoinnin osa-alueita ja niiden vaikutusta kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä on käytetty lomakekyselyä. Suurin osa kysymyksistä oli kvalitatiivisia. Ensimmäinen kysely oli perinteinen lomakekysely ja toisessa käytettiin apuna Delfoi-menetelmää sekä strukturoituja haastatteluja. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on erittäin monista seikoista koostuva kokonaisuus, jossa on aina useita kerrannaisia. Henkinen tasapaino vaikuttaa niin moneen asiaan. Se vaikuttaa myös erittäin paljon fyysiseen jaksamiseen. Toisaalta taas fyysinen jaksaminen tai fyysinen kunto vaikuttavat myös henkiseen tasapainoon.

Kuvion 1 kohdan Terveellisyys ja turvallisuus alle kätkeytyy hyvä sisäilma, joka on terveellisen työympäristön keskeisimpiä osa-alueita. Eräs asia, joka tässä Ruohomäen ym. (2015) esittämässä kuviossa on unohdettu, on johtaminen. Johtaminen on myös yksi tärkeimmistä asioita työpaikalla viihtyvyyden suhteen. Hyvällä johtamisella saadaan aikaan hyvä työilmapiiri, joka auttaa jaksamaan tehävissä tilamuutoksien keskellä.



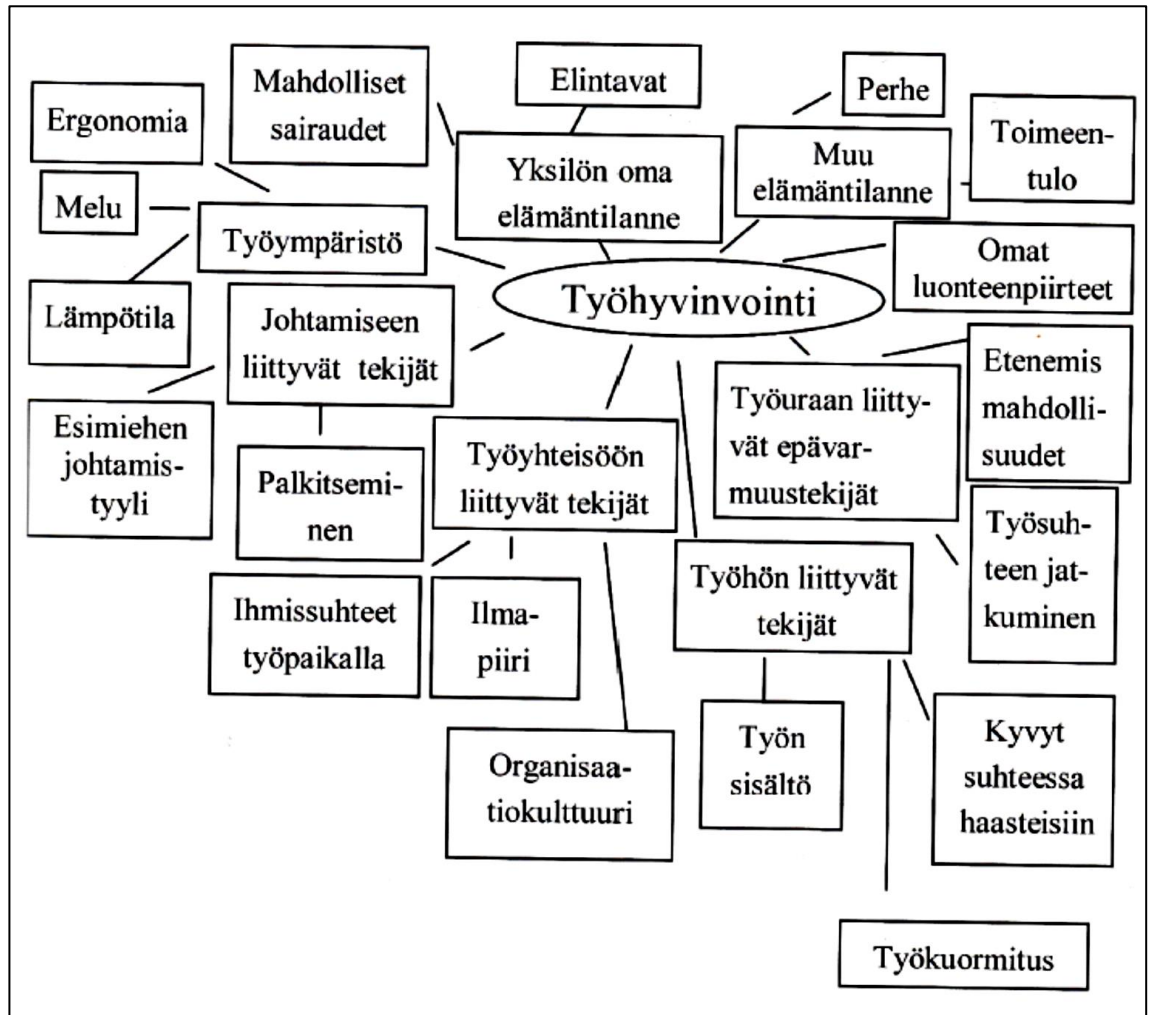
Kuvio 1. Hyvinvointia edistävän työtilan ulottuvuudet (Ruohomäki, Lahtinen & Reijula 2015,111.)

Rauramo (2012) kiteyttää työhyvinvoinnin seuraavasti.

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallista, terveellistä, tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämäntapaansa. (Rauramo 2012, 12.)

Opinnäytetyön peruslähtökohtana on työtilojen muuttuminen. Koska kaikki työhyvinvoinnin osa-alueet vaikuttavat työssä jaksamiseen, opinnäytetyössä on aluksi käsitelty yleisesti työhyvinvoinnin lähtökohtia. On ymmärrettävää, että jos esimerkiksi henkilöllä on fyysisiä ongelmia vaikkapa selän kanssa, tämä vaikuttaa välillisesti myös kaikkeen muuhun työssä jaksamiseen ja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen.

Kuviossa 2 on esitetty kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin muodostumiseen vaikuttavat osa-alueet. Työhyvinvoinnin osatekijöitä ovat esimerkiksi johtamiseen, työympäristöön, työyhteisöön ja työntekijään liittyvät tekijät.



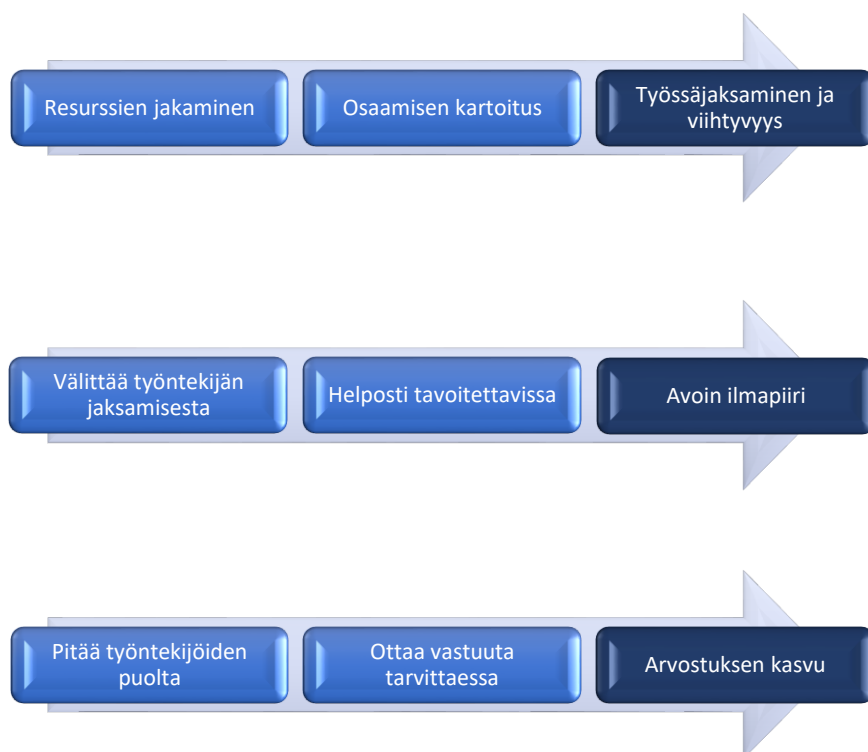
Kuvio 2. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. (Virolainen 2012, 13.)

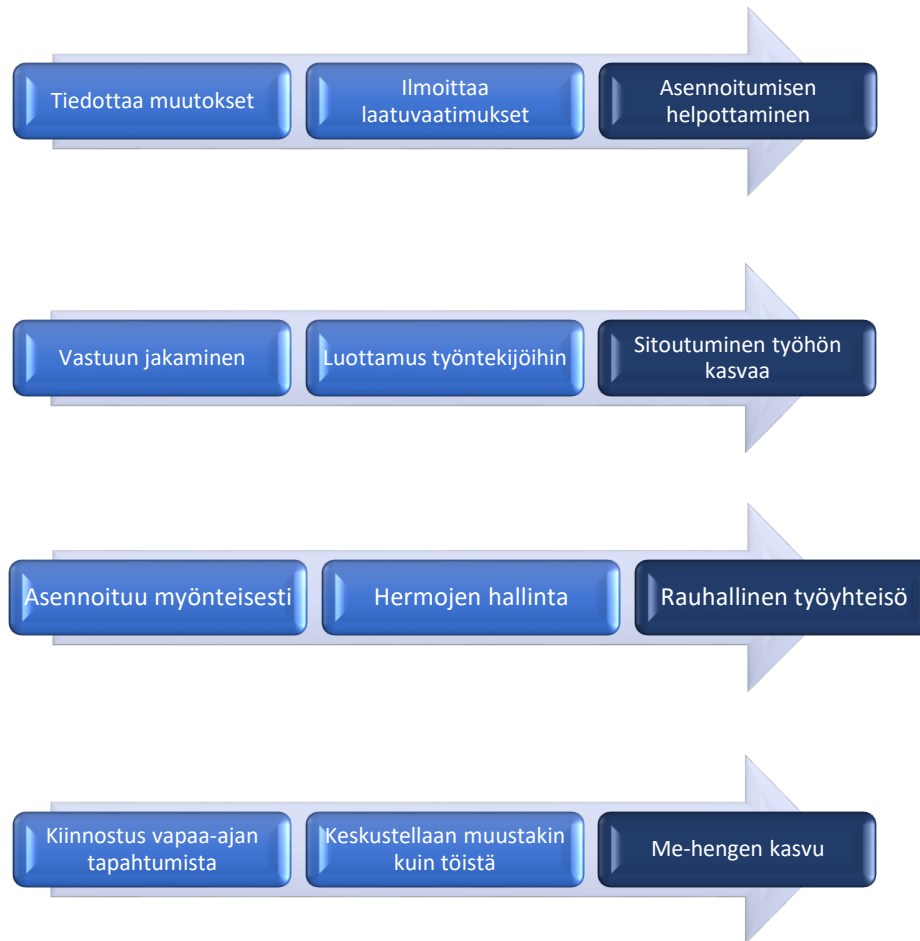
2.1 Johtamisen merkitys työhyvinvointiin

Johtamisen vaikutus työhyvinvointiin on yllättävän suuri. Hyvällä johtamisella voidaan vaikuttaa paljon työntekijältä saatavaan työpanokseen, koska huonolla johtamisella työntekijä ei anna itsestään kaikkea ja saattaa myös piilotella todellisia kykyjään ja taitojaan. Myös hankintojen tekeminen voi olla ylimielistä tai epätauloudellista, jos työntekijä ei ole hyvin motivoitunut. Työntekijät saattavat sortua kyräilyyn, ja myös kuppikuntien muodostuminen on mahdollista. Samalla selkään puukottaminen ja toisen kampittaminen saattaa lisääntyä ja yhteisissä kokouksissa saattaa tulla esille tilanteita, joissa päätösvalta siirtyy eniten ääntä pitävälle ryhmälle tai henkilölle.

Hyvä johtaja osaa myös resursoida henkiset voimavarat oikein ja jakaa työteon tasapuolisesti, siten ettei kukaan kuormitu liikaa. Liika kuormittaminen saattaa johtaa loppuun palamiseen ja ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymiseen ja samalla todennäköisesti menetetään hiljaista tietoa taas ison repullisen verran. Aktiivinen keskustelu, alaisten puolien pitäminen, kuunteleminen, kannustaminen, ymmärtäminen, toisen kunnioittaminen, tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus kuuluvat hyvälle johtajalle. Asioiden delegointi alaisille kuuluu hyvään johtamiseen niin kuin sekä myös työtehtävien valvonta. Se, onko valvonta passiivista vai aktiivista, on hankala käsite. Osa työntekijöistä saattaa pitää aktiivista valvontaa jopa passiivisena tai päinvastoin. Tilanne riippuu henkilön persoonasta ja siihen, mihin on aikaisemmissa työsuhteissa tai aikaisempien esimiesten toiminnassa tottunut.

Kuviossa 3 Ranta ja Tilander (2014) esittävät asioita, jotka kuuluvat hyvään johtamiseen. Mikäli johtaja pystyy käyttäytymään rauhallisesti ja rakentavasti kaikissa ongelmatilanteissa ja osoittaa tasapuolisesti kiinnostusta ja arvostusta työntekijöitä kohtaan, työilmapiiri muodostuu avoimeksi ja työyhteisön me-henki kasvaa.





Kuvio 3. Hyvien johtamiskeinojen vaikutus työntekijän työnhyvinvointiin. (mukailen Ranta & Tilander 2014, 147-149.)

Tilaratkaisujen muuttuessa johtajalla on myös suuri rooli. Hän suunnittelee ja resursoi tehtäviä muille, siten että tulevat muutokset eivät aiheuttaisi ylivoimaisia esteitä töiden suorittamiselle. Opetuksessa on tärkeää, että teoria- ja työtilojen käyttö saadaan toimimaan ja jokaisella ryhmällä on tila missä työskennellä.

2.2 Työympäristö työhyvinvointia lisäävänä tekijänä

Hyvä työympäristö antaa puitteet työhyvinvoinnille. Toimitilojen täytyy olla soveltuvia niihin työtehtäviin, joita niissä suoritetaan. Nykytrendinä on pinta-alojen aiempaa tehokkaampi käyttö, yhteisöllisyys ja avoimet tilat. Myös Riveria-talossa opetustilat pienentyvät ja niiden yhteiskäyttö eri opetusryhmien välillä lisääntyy. Opettajien omat työpisteet poistuvat.

Ruohomäki ym. (2017, 113.) ottavat kantaa monipaikkaisten toimistotilojen vaikutuksesta työhyvinvointiin. Henkilöt, joilla oli henkilökohtainen työpiste, pitivät työtehokkuuttaan parempana kuin ne, joiden työympäristö muodostui vaihtuvista työpisteistä. Omassa työpisteessä oli tarvittava tietotekniikka heti käyttövalmiina ja sai tehdä rauhassa töitä ilman keskeytyksiä. Monipaikkaisten toimistotilojen etuna sen sijaan oli parempi tiimiyhteistyö. (Ruohomäki, Lahtinen & Sirola 2017,113.)

Myös työelämä tutkimus Hyvinvointia edistävät työtilat (2015) noudattelee samoja linjoja. Usein avotiloissa toimivat henkilöt kokevat työhyvinvoinnin huonontuvan. Avotoimistoissa monesti haetaan yhdessä sosiaalisen kanssakäymisen lisääntymistä, mutta se saattaa kääntyä päinvastaiseksi toiminnoksi. Työntekijät tuntevat ahdistusta ja se pienentää sosiaalista kanssakäymistä. (Työelämän tutkimusyhdystys 2015.)

Monitilatoimistot, jotka ovat tarkoitukseltaan saman tyyppisiä kuin uudet opetus-tilat, eivät myöskään ole ongelmattomia. Usein tällaisissa tiloissa suurimmat ongelmat ovat puheesta tuleva melu, mikä häiritsee työhön paneutumista. Työtilan pienuus, varastotilojen puute, tietoteknisten laitteiden kantaminen ja luottamuksellisten keskustelujen pitäminen ovat myös tutkimuksissa osoittautuneet ongelmaksi. (Lahtinen, Ruohomäki & Reijula 2015, 72-77.)

Virolainen (2012, 80.) toteaa, että tanskalaistutkimuksen mukaan paras viihtyvyys on niillä ihmisillä, joilla on oma huone. Tämä on näkynyt suoraan sairauspoissaolomäärässä. Mikäli työhuoneessa työskentelee esimerkiksi kaksi henkilöä, poissaolojen määrä on jo puolet enemmän verrattuna siihen, jos henkilö olisi yksin työhuoneessa. Tilanne vain pahenee, kun ihmisten määrä kasvaa samassa tilassa. Tiloissa, joissa työskentelee yli kuusi ihmistä, sairauspoissaoloja on yli 60 % enemmän kuin yksin työhuoneessa olevilla. (Virolainen 2012, 80.) Toivotavasti uusissa Riveria-talon tiloissa saadaan käyttöön kaikki monitilatoimiston parhaat puolet, kuten sosiaalisuuden lisääntyminen ja tiimihengen paraneminen.

Työhyvinvoinnin kulmakiviä ovat työympäristön terveellisyys ja turvallisuus. Uusien toimitilojen etuna on homeettomuus, riittävä ilmanvaihto ja tasainen lämpötila. Nykymääräysten mukaan rakennetuissa tiloissa on myös aikaisempia parempi ääneneristävyys ja -johtumattomuus. Säädettävillä kalusteilla saadaan aikaan hyvä ergonomia.

2.3 Työyhteisö

Työyhteisöön liittyviä tekijöitä ovat ihmissuhteet, ilmapiiri ja organisaatiokulttuuri. Hyvässä työyhteisössä on avoin ilmapiiri, joka kannustaa työntekijöitä ilmaisemaan mielipiteensä, ja näin ongelmatilanteet saadaan yleensä ratkaistua tiimin kesken. Hyvä tiimihenki kannustaa myös esittämään uusia kehitysideoita.

Työhyvinvointi muodostuu monista tekijöistä, ja se on johdannainen työn mielekkyyteen, työkavereiden yhteiseen käyttäytymiseen, toisen arvostukseen, selkeiden tehtävien jakoon, tiedon kulkuun ja sen kohdentamiseen, pulmien selvittämiseen ja hyvään johtamiseen. (Aro 2018, 41.)

Työhyvinvointi lähtee käytännössä työyhteisöstä, joka rakentaa työilmapiirin. Tämä hyvä ilmapiiri auttaa jaksamaan työssä tulevien muutosten paineet. Vaikka muutoksia tapahtuu, on näkyvissä yhteinen suunta, jonka avulla tullaan selviämään uusista haasteista, vaikka työolosuhteet muuttuvat. Näillä käytänteillä päästään hyvin eteenpäin ja työhyvinvointi tulee pysymään korkealla tasolla muuttuvista tilaratkaisuista huolimatta.

1. Keskity työhön, perustehtävääsi.
2. Kohtelee kanssaihmiäsi työpaikalla kunnioittavasti ja arvostavasti.
3. Tukeudu faktoihin. Älä levitä huhuja äläkä perusta mielipiteitäsi vaikutelmiin vaan tosiasioihin.
4. Ole avoin erilaisuudelle ja erimielisyydelle.
5. Tarjoa ja ota vastaan apua, tukea ja neuvoja.
6. Siedä keskeneräisyyttä toisissa ja erityisesti itsessäsi.
7. Vaihda mielipiteitä, anna ja ota vastaan palautetta.
8. Kunnioita pelisääntöjä ja toisen rajoja.

9. Korjaa epäkohdat, joihin voit vaikuttaa. Ilmaise epäkohdat muille, jos et voi niihin itse vaikuttaa. Älä valita pikkuasioista.
10. Huolehdi aktiivisesti työstä palautumisesta. (Aro 2018, 187-188.)

2.4 Työn ja kodin tasapaino

Työn ja kodin tasapaino on hyvin olennainen osa elämää. Jos kotona ei mene hyvin, vaikuttaa tämä myös välillisesti työssä tapahtuvaan toimintaan. Kotoa ammennetaan voimavaroja työhön ja vapaa-ajan merkitys kasvaa koko ajan. Ihmiset mieluummin ottavat jopa lomarahoja vapaana kuin käteisenä. Perheen kanssa pyritään olemaan mahdollisimman paljon ja esimerkiksi matkustellaan yhdessä.

Työtaakka painaa ja painostaa yhä useampia ihmisiä. Nämä paineet saattavat sitten ryöpsähtää esille kotona, ja puoliso saa tuntea tunneryöpyn, jota ei oikeasti kuuluisi kohdistua häneen. (Juuti & Vuorela 2015, 91.) Monesti perheessä sanotaan huonolla hetkellä, että mene töihin lepäämään. Onko se niin, voiko töissä levätä? Olen huomannut opiskelijamäärien kasvun, joka on ollut 12 opiskelijasta 20 opiskelijaan. Tässä ei todellakaan ole aikaa lepäillä, kun 20 henkilöä on jatkuvasti vaille valmennusta. On muistettava tasapainoilla laudalla, siten että ihmisellä on muutakin kuin työ. Mikäli näin ei tapahdu, on mahdollista, että työntekijä joutuu ennen aikaisesti eläkkeelle, ja se ei ole tavoite.

Ranta ja Tilander (2014, 77). esittävät väitteen, joka on saatu useiden tutkimuksien pohjalta: ”Työ haittaa perhe-elämää enemmän kuin perhe-elämä työtä.” Tästä lauseesta tulee selvästi esille se, että työnteko menee perhe-elämän arvostuksen ohi. Asia saattaa tuntua helpolta ratkaisulta, mutta se ei ole.

Christensen (2013, 81.) kirjoittaa kirjassaan Miten mitaat elämäsi seuraavasti:

--ihmissuhteet tarvitsevat jatkuvaa huomiota ja hoivaa. Mutta on olemassa kaksi voimaa, jotka työskentelevät jatkuvasti sitä vastaan. Ensinnäkin sinua houkuttaa suunnata resurssisi toisaalle – asioihin, josta saat nopeita palkkioita. Toiseksi, perheesi ja ystäväsi harvoin huutavat kovimmin saadakseen huomiosi. (Christensen 2013,81.)

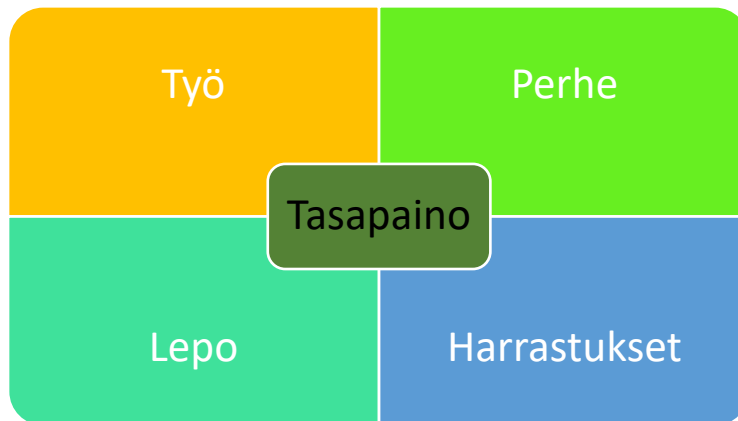
Usein unohtuu kokonaisuuden näkeminen ja perheen hyvinvointi saattaa kärsiä tilanteessa. Yksi syy, mikä ajaa kenties yhteisellä sanattomalla sopimuksella ohi perheen hyvinvoinnin, on rahallinen hanke.

Taloudellinen toimeentulo katsotaan yhteisen tulevaisuuden kannalta kuitenkin tärkeämmäksi, kuin silloisen kriisitilanteen ratkaiseminen ennen työpäivän alkua. Murheet voivat silti seurata töihin puheluiden, tekstiviestien ja sähköpostien välityksellä. Kaikista häiritsevistä tekijöistä huolimatta perheen olemassaolon on katsottu vaikuttavan työntekoon enemmän kannustavana kuin jarruttavana tekijänä. (Ranta & Tilander 2014, 78.) Kun työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu hyvin, on työntekijä motivoitunut ja tuottavuus yleensä kasvaa.

Yksi perheen ja työyhteensovittamisen ongelmista on vuorotyö. Asiasta on paljon puhuttu myös koulutusmaailmassa, ja se on jo käytössä joillakin oppialoilla. Kokemukset vuorotyöstä ovat olleet pääasiassa myönteiset. On kuitenkin asioita, jotka voivat nousta vuorotyön käyttöönottamisen suhteen esteeksi.

Syitä ovat väsymys, yleinen sosiaalisen kanssakäymisen puute perheen kanssa ja terveydelliset haitat. Vuorotyön käyttöönottaminen voisi olla ratkaisu pieneneviin tilaratkaisuihin. Neliöiden käyttöaste tuplaantuisi, kun osa opiskelijoista tulisi kouluun vasta kello 16. On kuitenkin huomioitava, miten tämä vaikuttaisi ikääntyviin opettajiin ja olisiko opiskelijoilla motivaatiota tulla opiskelemaan illalla?

Tämä toisi mukanaan riskin työterveyshuollon lisääntymiseen. Tutkimuksien mukaan varsinkin vanhemmilla ihmisillä vuorotyön tekeminen lisää riskiä sairastua infarktiin ja veritulppaan. (Teollisuusliitto 2019).



Kuvio 4. Tasapainon löytäminen.

2.5 Fyysinen tila

Hyvä fyysinen kunto auttaa jaksamaan myös töiden tekemisessä. Tapaturmien vaara vähenee myös ihmisen fyysisen tilan ollessa hyvä, ja hän jaksaa olla pitempää hermostumatta kovassakin paineessa, eikä tartu pikkuasioihin. Usein fyysistä hyvinvointia lähdetään parantamaan liikunnan avulla. Sillä on fyysisen pirteyden paranemisen lisäksi myös vaikutusta henkiseen hyvinvointiin. Yhteiset liikunnalliset hetket parantavat myös osaltaan tiimin ryhmäytymistä ja me-henki paranee, kun opitaan tuntemaan työkaveria enemmän. (Juuti & Vuorela 2015, 88-90.)

Fyysinen kunto auttaa myös tilapäistoimitiloissa tapahtuvassa muutosprojektissa ja tämänhetkisessä huonossa ergonomiassa. Ergonomia saadaan varmasti kuntoon, kunhan pysyvät tilat valmistuvat noin kahden vuoden kuluttua. Toimitilojen ollessa muutosten vallassa opettajien päivittäinen askelmäärä on yli 8000 askelta, ja se on hyvää liikuntaa.

Fyysiseen hyvinvointiin vaikuttavat olennaisesti myös rakentamisesta ja muutoksista johtuvat ympäristötekijät. On selvitettävä, kuinka onnistutaan rakentamaan uudet työpisteiden ulkoasut, kulkureitit, alusta, jätteiden kierrättäminen, varastointi ja harjoittelutilat. Useita seinäpintoja joudutaan rakentamaan uusiksi ja näihin ruuvataan uudet levyt.

Toimitilojen muutostyöt aiheuttavat ajoittain melua. Naulaamista tapahtuu muutostöissä varsin vähän, eikä siitä tule häiriötä. Työsalissa tapahtuva naulaaminen on sitten toinen juttu. Naulaamisesta tuleva ääni on voimakasta, kun tehdään pinta-asennuksia naulakiinnikkeiden avulla. Nämä napakoiden iskujen aiheuttamat äänet haittaavat varsinkin teoriahetkiä. Sopeutumista tarvitaan niin oppilailta kuin opettajilta.

Lisäksi ovat vielä Riveria-talon rakennustyömaalla syntyvät äänet. Äänet kantautuvat ulkoa sisälle ja haittaavat opetusta ja aiheuttavat turhaa ärtymistä, kun ei kuule mitä vastapuoli juttelee tai oppilaat eivät kuule opetusta. Sisällä tapahtuvat väliseinien purku tai uusien seinien levyttäminen aiheuttavat myös meluhaittoja. Suurimpana häirtana on paaluttamisesta kuuluva- ja tuntuva ääni, joka johtuu rakennuksen sisälle maan kautta. Asia, jolle ei mahdeta mitään ja joka on ohi varmasti kuukauden kuluttua.

Muita ongelmia on pöly, joka tunkeutuu helposti sisälle ja sotkee paikkoja. Sitä syntyy väkisin niin pitkään aina, kun tiloissa rakennetaan tai puretaan jotakin. Pinnat muuttuvat likaisiksi ja tuotteet, joita käsitellään, tuntuvat kosketuspinnaltaan oudoilta.

Edellä on lueteltu paljon asioita, jotka vaikuttavat fyysiseen hyvinvointiin, mutta siitä puuttuu vielä pari tärkeää asiaa eli lämpötilan ja ilmanvaihdon merkitys. Lämpötilalle ei kuumuuden suhteen ole paljon tehtävissä, kun vanhoihin rakennuksiin ei ole tehty viilentävää ilmanvaihtoa. Talvella ei kuitenkaan ole tarvinnut palella, joten lämpötila on ollut riittävä.

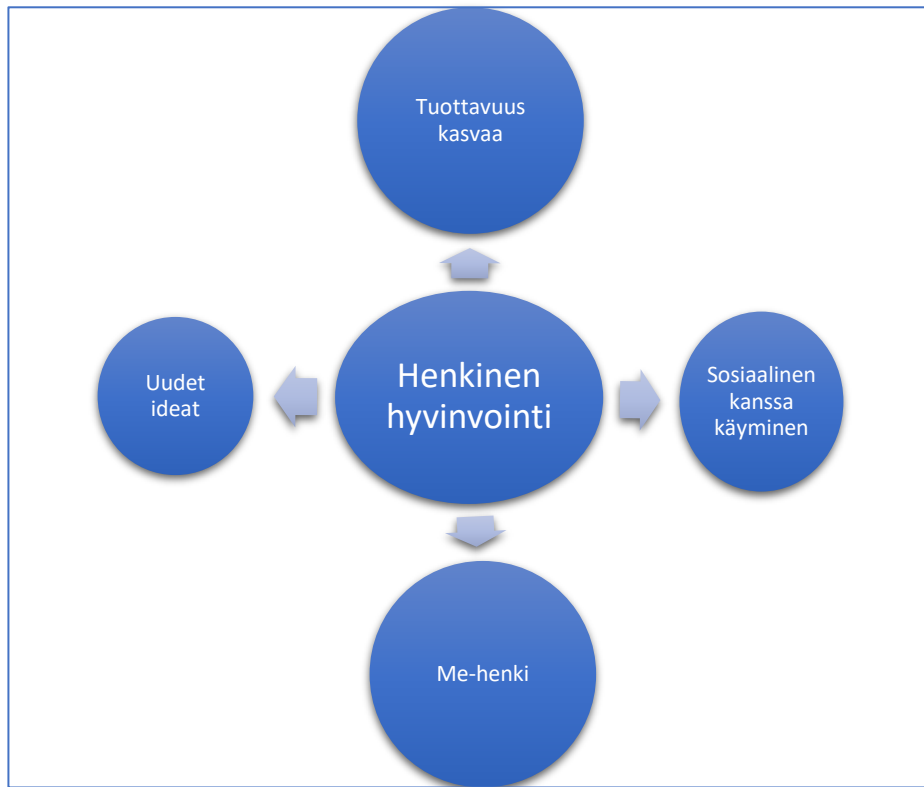
Varsinkin pienissä teorialuokissa, joissa on opettajan lisäksi 20 oppilasta, on ilmanvaihto olematon, kosteus jää tiloihin, ja se tekee olon nihkeäksi. Huono ilmanvaihto vaikuttaa suoraan jaksamiseen. Tähän on haettu apua pitämällä ikkunat auki ja sopivalla tauotuksella. Olemme muutosvaiheessa, ja tämä vaatii kestämistä, ennen uusiin, nykyvaatimusten mukaisiin tiloihin siirtymistä.

2.6 Henkinen tila

Ihminen ei jaksa tehdä töitä täydellä teholla, jos ei ole psyykkisesti tasapainossa. Mitkä kaikki asiat vaikuttavat tähän? Toimitilojen riittävyys on yksi työnteon perusedellytyksistä. Mikäli tilat eivät ole käytännöllisyydeltään ja kooltaan sopivia, aiheuttaa tämä jo henkistä ahdistuneisuutta. Äkilliset muutokset saavat ihmiset toimimaan eri tavalla. Osa ihmisistä ikään kuin hyytyvät paikalleen, eivätkä pysty mukautumaan muutokseen nopeasti. Toiset taas sopeutuvat paremmin ja ovat heti valmiita toimimaan ja keksimään luovia ratkaisuja.

Usein myös työn sisältö, kuten työn arvostus, työn vaativuus, palkkaus, työn määrä, sosiaalinen ilmapiiri, kiusaaminen, digitalisaatio ja johtaminen vaikuttavat henkiseen hyvinvointiin. Myös kotona tapahtuvat muutokset peilaantuvat henkilälle tasolle. Töissä jaksamisessa tärkein seikka on me-henki. Hyvä työyhteisö on yrityksen voimavara, jota ei pidä hukata. (Ranta & Tilander 2014, 95.) Jokaisen on mukava tulla töihin sellaiseen työpaikkaan, jossa jokaista työntekijää arvostetaan ja kuunnellaan. Tällainen ilmapiiri auttaa myös tilaratkaisujen myllerryksessä, jossa jokainen auttaa toisiaan sopeutumaan uuteen tilanteeseen. Osa työntekijöistä pitää muutoksia uhkana, vaikka ne eivät välttämättä aina ole sitä. (Työterveyslaitos 2019).

Vanhoja toimintatapoja joudutaan muuttamaan ja kenties tämä vaikuttaa henkiseen hyvinvointiin ja aiheuttaa hiukan masennusta. Siitä on vain päästävä yli ja suunniteltava työt uusiksi siten, että ne toimivat väliaikaisissa tiloissa. Tässä vaiheessa kannattaisi suunnittelu toteuttaa jo pitemmälle eli laatia työt mitkä sopivat kahden vuoden päässä tuleviin täysin uusiin tiloihin. Tällä tulevaisuuteen tähtäällä suunnittelulla säästettäisiin paljon henkisiä voimavaroja. Kuviossa 5 on esitetty tärkeämmät asiat henkisen hyvinvoinnin säilyttämiseksi.



Kuvio 5. Henkisen hyvinvoinnin vaikutus.

Henkiseen hyvinvointiin vaikuttaa aikaisemminkin käsitelty esimiesten toiminta. Esimiehen toiminnan ollessa epäasiallista on työntekijöillä riski sairastua vakaviin sairauksiin. Oikeudenmukaisuuden puute työpaikoilla on tutkimusten mukaan nostanut esiin perinteiset suomalaisten sairastamat tautiryhmät eli sydän- ja verisuonisairaudet. Huonosta kohtelusta syntyvä pahanolon tunteen kasautuminen saa verisuonet pullistumaan. (Tarkkonen 2012, 61.)

2.7 Työssä onnistuminen

Työn onnistumiseen vaikuttaa moni asia. Tilaratkaisujen osalta on tärkeää, että on laadittu selvät työhjeet siitä, missä kukin ryhmä on. Tässä asiassa ei voi sooloilla, koska puitteet ovat rajalliset. Työtilojen varaamiseen saatetaan tarvita joissain tapauksessa esimiehen apua, esimies ohjeistaa tarkasti mitä kukin saa tehdä. Tilojen varaamista on hyvä rajoittaa, jopa vain muutamien henkilöiden käsiin, jolloin päällekkäisiä varauksia ei tapahdu.

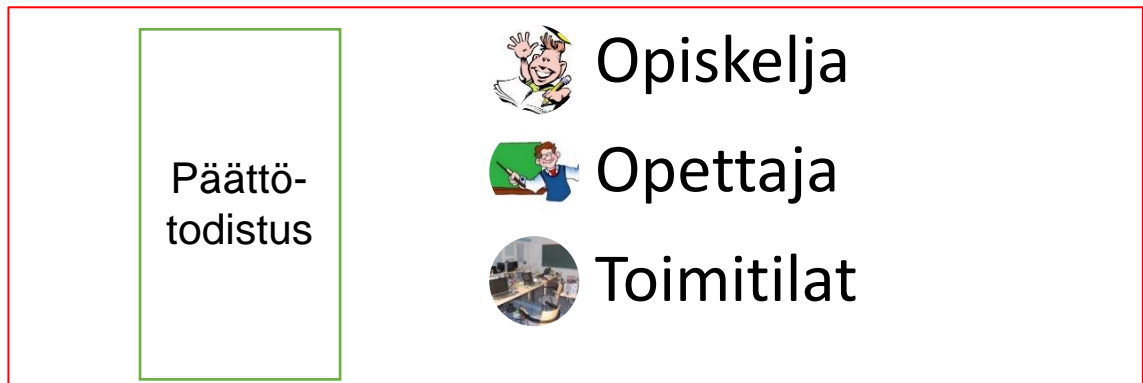
Tavaroiden löytäminen muuttuvissa tilaratkaisuissa on yksi perusasia, millä saavutetaan edellytykset töiden suorittamiselle. Järjestyksen puute aiheuttaisi turhaa tavaroiden etsimistä. Samalla myös työturvallisuuden taso paranee, kun kaikille tarvikkeille on oma paikkansa. Jos tavarat viereksivät käytävillä tai työtiloissa, riski kompastumiseen tai vaatteiden repeytymiseen kasvaa. Teoriatiloissa on oltava istumapaikat kaikille, AV-välineiden tulee toimia, kuten myös lämmityksen ja ilmanvaihdon. Näiden asioiden puute ei luo mahdollisuuksia työssä onnistumiselle.

Ruohomäki ym. (2017) määritteli työtilojen vaikutusta seuraavasti.

Työtilat luovat työtoiminnalle edellytykset ja puitteet. Tilaratkaisut voivat paitsi helpottaa tai rajoittaa siellä tehtävää työtä, ne myös ohjaavat ihmisten käyttäytymistä ja vuorovaikutusta. (Ruohomäki, Lahtinen & Sirola 2017, 110.)

Työssä onnistuminen on rinnastettavissa myös osaamiseen. Rauramon (2012, 14.) kirjassa on käytetty viiden portaan teoriaa työhyvinvoinnin onnistumiselle. Osaamisen tarkoituksena on vahvistaa yrityksen menestymistä. Tämä hyvin työssä onnistuminen vaikuttaa oppilaiden kehitykseen suopeasti ja sitä kautta hyvät viestit kulkevat eteenpäin ja jatkossakin opiskelijoita on tulossa ammatilliseen koulutukseen. (Rauramo 2012, 14.)

Asiaa tarkastellen näin laajemmin, kaikki voittavat, mikäli opettaja onnistuu työssään. Opiskelijat viihtyvät, jolloin keskeytyksiä ei tule, opiskelijat valmistuvat ja hakeutuvat sitten töihin tai jatko-opiskelupaikkoihin. Opiskelijoita tulee jatkossa lisää ja organisaatio menestyy, kun opiskelijoita riittää.



Kuvio 6. Työssä onnistumisen osat

2.8 Työn palkitsevuus

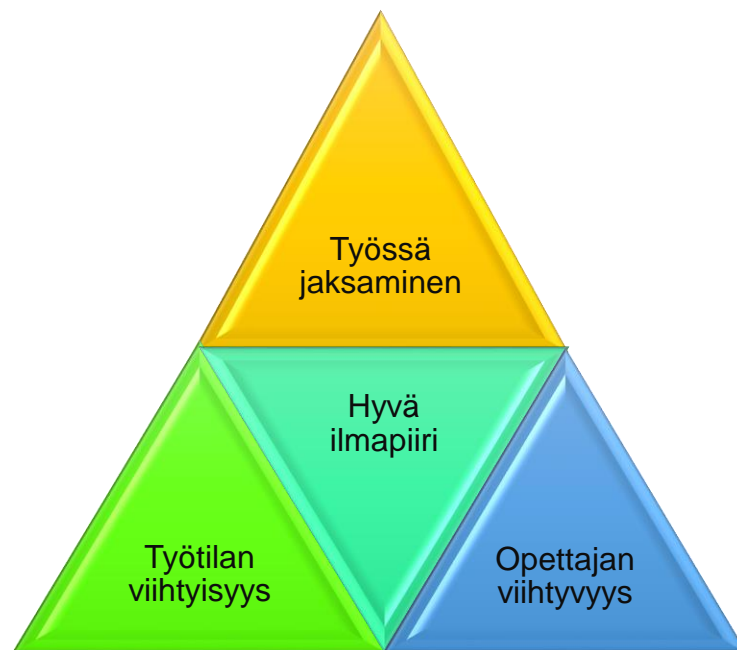
Työn palkitsevuus on hankala käsite. Miten kukin opettaja tuntee saavaansa palkitsevuuden tunteen työssänsä? Jääkö se pelkästään taloudelliseen palkittavuuteen työn teosta vai onko se jotain syvällistä?

Itse koen palkitsevuuden tunteen enemmän teoista saatuihin vastavuoroiisiin palautteisiin. Palkitsevuuden tunteen aiheuttaa esimerkiksi oppilaan kiitos päivän päätteeksi siitä, kun oli käsittänyt jonkun vaikean asian opettajan valmennuksen jälkeen tai tavatessa tarvikehyllyn luona opiskelija ilmoittaa, että on mukava, kun nämä uudet tilat on saatu muutetuksi toimiviksi, ja tavarat ovat järjestyksessä.

Palkitsevaa on myös oppilaiden vanhempien yhteydenotto Wilman kautta, jossa on kerrottu, että heidän lapsensa on viihtynyt koulussa hyvin ja saanut hyvää valmennusta kohti tulevaa ammattia. Opiskelijan valmistuminen ja töihin pääseminen tai vaihtoehtoisesti jatkokoulutuspaikan saaminen on merkki siitä, että on onnistunut työssään.

Palkitsevuus on yksi niistä asioista, jotka auttavat jatkamaan töissä. Myös työkavereilta tai esimieheltä tulleet hyvät kommentit voivat olla palkitsevia. Lisäämällä positiivista palautetta toisille työkavereille lisätään palkitsevuutta työyhteisön keskuudessa.

Pitämällä myös tiimin sisällä olevia neuvotteluita tilojen muutostarpeesta ja kuuntelemalla kaikkien ideoita niitä väheksymättä. Samalla kannattaa ottaa keskusteluun osaa ja kertoa omat mielipiteensä välittömästi. Ne kehittävät yhteistyötä ja sitä kautta tarvittavaa me-henkeä, joka auttaa jaksamaan työkiireen keskellä. ”Paras tunnustus on välitön, tilannekohtainen, oikeudenmukainen ja saajan arvostama.” (Rauramo 2012, 136.)



Kuvio 7. Opettajan työssäjaksamisen perusteet.

2.9 Digitalisaatio

Digitalisaatiota tapahtuu ja on tapahtunut työelämässä monella tasolla. Toimintatavat muuttuvat kaikilla aloilla. Monet palvelut toimivat sähköisesti eikä paperilomakkeita ei enää käytetä tiedon tallentamiseen. Digitaaliset palvelut ovat samanaikaisesti kaikkien työtiimin jäsenten käytössä, joten työtehtävät sujuvat jatkuvassa vuorovaikutuksessa. (Valtioneuvosto 2016, 5.)

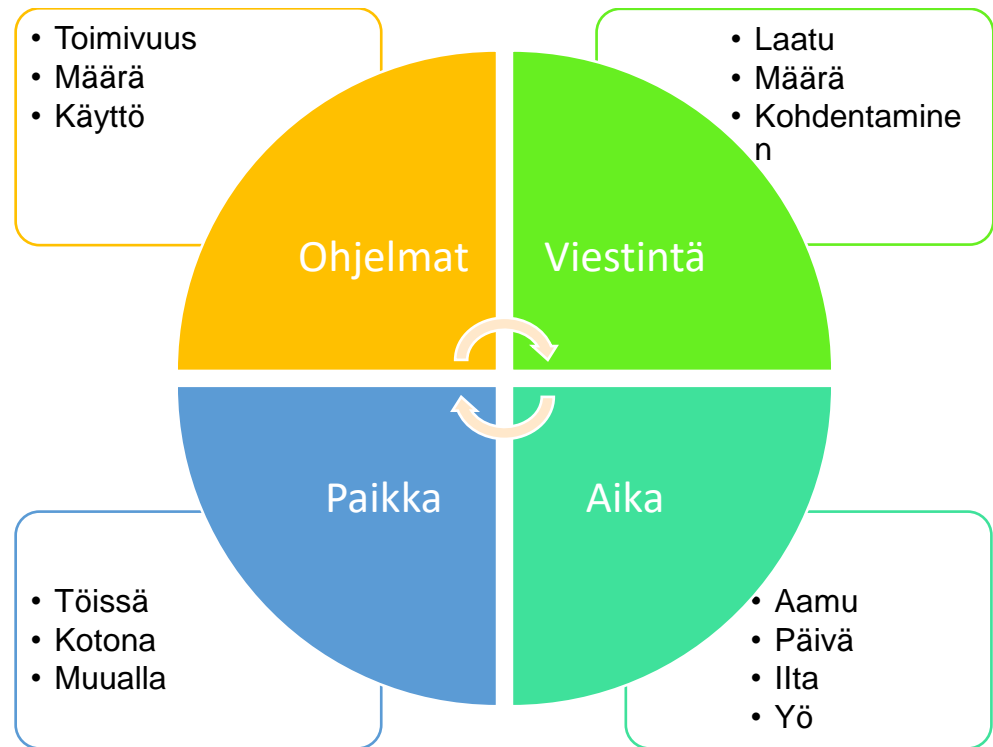
Digitalisaatio mahdollistaa tiedon kulun nopeasti. Myös tilojen suunnittelussa käytetään digitalisaatiota. CAD-ohjelmat mahdollistavat suunnitelmien teon nopeasti ja helposti muutettavaksi. Kuitenkin digitalisaation takana on ihminen, joka voi tehdä virheitä. Nykyisten tilojen alkuperäinen layout tehtiin CAD-ohjelmalla, jonka muutostyöt tehtiin rakennusyrityksessä. Suunnitelmista huolimatta tiloja on jouduttu muokkaamaan edelleen opetukseen paremmin sopiviksi. Digitalisaatio mahdollistaa myös sen käytön työelämää vastaan. Sen kautta voidaan pilata paljon ihmisten välisiä suhteita, ja jatkuva stressi tiedon virrasta saattaa aiheuttaa ihmiselle ahdistusta. Tuottaa päänvaivaa miettiä, mitkä viesteistä ovat huomion arvoisia ja tärkeitä työn kannalta.

Palavereita pidetään koko ajan enemmän, esimerkiksi Skypen välityksellä. Tilanne korostuu Riveriassa nykyisin, kun entistä auditoriota ei enää ole, vaan se on purettu uuden tulevan talon tieltä. Näissä tilaisuuksissa tunnelma jää usein kylmäksi, kun luentoa pitävää henkilöä ei pääse kohtaamaan kasvotusten. Usein on paljon ongelmia yhteyksien tai ohjelmien kanssa.

Eräs syy digitalisaation kokemiseen rasitteeksi onkin huonosti toimivat ohjelmat. Ne heikentävät työhyvinvointia aiheuttamalla ärtymystä ja lisäävät turhaa ajan käyttöä. Tämä virtuaalinen maailma voi myös vieraannuttaa työntekijät toisistaan tai johdosta jos työtä tehdään paljon kotoa käsin. Suora kontakti puuttuu ja välillä työntekijöille voi tulla tunne, että heitä ei johda tai valvo kukaan.

Toisaalta se mahdollistaa työn tekemisen ympäri vuorokauden ja eikä ole paikakasidonnainen. Opetustyössä tämä etänä tapahtuva työskentely ei toimi työsaliopetuksessa. Töiden suunnittelussa ja verkkokurssien pitämisessä tämä digitalisaation tuoma vapaus on hyvä asia.

Kuviossa 8 on digitalisaation neljä osa-aluetta. Kun nämä kaikki asiat saadaan sovitettua yhteen, digitalisaatiosta saadaan paras hyöty irti.



Kuvio 8. Digitalisaatiopiiri.

2.10 Työhyvinvointitrendejä

Työhyvinvoinnin on osoitettu lisäävän työhön sitoutumista ja työn tuottavuutta alentamalla työntekijöiden stressiä ja parantamalla heidän terveyttään. (Amador, 2019). Maailmanlaajuisen tutkimuksen mukaan nuoret työntekijät (milleniaalit ja z-sukupolvi) odottavat, että työnantaja huolehtii heidän terveydestään ja työhyvinvoinnistaan. 80 % vastaajista oli sitä mieltä, että mielenterveysongelmat vaikuttavat ajoittain heidän kykyynsä tehdä töitä mutta vain 25 % sai työnantajaltaan riittävästi tukea ongelmiin. (Biro 2019.) Seuraavaksi esitetään neljä tärkeintä vuoden 2020 työhyvinvointitrendiä.

Ensimmäinen trendi on kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Kokonaisvaltainen ja yksilöllinen lähestyminen työhyvinvointiin on syrjäyttämässä aikaisemmat kaikille työntekijöille suunnatut työhyvinvointiohjelmat. Kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin kuuluvat sosiaalinen, emotionaalinen, henkinen, ympäristön huomioon ot-

tava, ammatillinen, älyllinen ja fyysinen hyvinvointi. Työhyvinvointiohjelmien tavoitteena on auttaa työntekijöitä selviytymään stressistä ja masennuksesta. (Amador 2019.)

Toisena trendinä tulevat yksilöllisesti räätälöidyt työhyvinvointikokemukset. Työntekijät voivat valita itselleen sopivan työhyvinvointiohjelman sen sijaan, että kaikille tarjottaisiin samaa vaihtoehtoa. Työntekijät ovat yksilöitä ja heillä on erilaisia elämäntilanteita, joten he tarvitsevat myös yksilöllistä tukea työhyvinvointiin ja elämäntilanteeseen. Työnantajat tarvitsevat siis laajan valikoiman työhyvinvointiohjelmia, joita voidaan tarjota työntekijöille. (Amador 2019.)

Kolmanneksi tärkeimmäksi trendiksi on listattu tekniikan hyväksikäyttö työhyvinvoinnissa. Tietotekniikan avulla voidaan löytää erilaisia työhyvinvointiohjelmia ja IOT, esineiden internet tarjoaa ratkaisuja työympäristön hallintaan. (Amador 2019). Tekoälyn (AI) avulla voidaan luoda räätälöityjä työhyvinvointiohjelmia työntekijöille. Internetin kautta toimivat työhyvinvointiohjelmat ovat myös edullisia työnantajalle. (Biro 2019.)

Neljäs trendi on mielenterveysongelmien hallinta. Mielenterveysongelmiin on kiinnitettävä jatkossakin huomiota. Työntekijöille tarjotaan mahdollisuutta keskustella esimiehen kanssa mieltä painavista asioista, tarjotaan ammattiapua ja annetaan mahdollisuus pitää vapaapäivä mielenterveysyistä. Työntekijöiden henkistä hyvinvointia lisää luonnonmukainen työympäristö, kuten luonnonvalo, vesielementit työpaikalla, luonnonmateriaalit sisustuksessa sekä viherkasvit. Työhön keskittymistä voidaan lisätä vastamelukuulokkeilla tai kuulokkeista tulevilla luonnonäänillä, kuten veden liplatuksella. (Amador 2019.)

Henkistä työhyvinvointia lisäävät myös joustava työaikataulu ja etätyömahdollisuus, työmatka- ja työpäiväliikuntaan kannustaminen (esimerkiksi portaiden käyttö hissien sijaan ja walking meetingit), mahdollisuus meditoida rauhallisessa paikassa sekä työnantajan tarjoamat viikoittaiset joogatunnit työpaikalla. (Amador 2019). Koska taloudellinen stressi vaikuttaa negatiivisesti työn tuottavuuteen, järjestetään työntekijöille taloudenhallintakoulutusta sekä yksilöllistä velkaneuvontaa työnantajan kustannuksella. Jotkut työnantajat tarjoavat mahdollisuutta

osallistua palkallisesti hyväntekeväisyys tai vapaaehtoistoimintaan, jotta työntekijät saisivat uusia elämyksiä ja samalla sosiaalinen vastuuntunto kasvaisi. (Biro 2019.)

3 Työhyvinvointi Riveriassa

3.1 Työhyvinvointisuunnitelma

Riveriassa on tehty työnhyvinvointisuunnitelma ja se on pian uusiutumassa uuden vision 2025 takia. Nykyinen suunnitelma on vuosille 2018-2019. Seuraavaksi esitetään Riverian työhyvinvoinnin tavoitteet.

Riverian työhyvinvointiohjelman tavoitteina on:

- toimia toimintayksiköiden työnhyvinvointitoiminnan pohjana
- yhtenäistää työhyvinvointitoiminnan toteuttamista
- lisätä työhyvinvointia ja työssä jaksamista
- edistää ikääntyvän henkilöstön työssä jaksamista ja jatkamista
- ennakoida ja ennaltaehkäistä työhyvinvointiin vaikuttavia ongelmia
- mahdollistaa tuen saaminen muutostilanteissa
- lisätä yhteisöllisyyttä (Riverian työhyvinvointiohjelma 2018-2019, 2018, 3.)

Esitettyyn asialistaan vaikutetaan yleensä tiiminä esimiehen johdolla. Tämä tehdään hyvällä yhteishengellä, jossa jokainen työntekijä ottaa toisen huomioon. Tämä lisää myös työssä jaksamista. Työssä jaksamiseen vaikuttaa myös liikunta, henkinen tasapaino, kodin ja työn yhteensovittaminen ja työn kuormittavuus. Samoilla asioilla voidaan vaikuttaa ikääntyvien ihmisten työelämässä olemisen pituuteen.

En löytänyt yksioikoista selitystä ennakoinnille ja ennaltaehkäisylle, joten esitän oman näkemykseni asiasta. Ennaltaehkäisemiseen voidaan vaikuttaa hyvällä työterveyshuollolla. Työterveyshuolto ei tietysti toimi ilman asiakkaalta tulevaa signaalia. Signaalin tullessa tähän reagoidaan heti. Myös esimiehen herkille tuntosarville on käyttöä. Esimiehen tehtävänä on ohjata työterveyshuoltoa tarvitseva henkilö vastaanotolle. Työterveyspalveluiden tarve voi olla niin psyykkistä kuin fyysistä.

3.2 TYHY-toiminta

Fyysistä ennakointia on TYHY-toiminnan järjestämät liikunnalliset hetket ja yritysten omien liikuntapaikkojen vapaa käyttö. (Riverian työhyvinvointiohjelma 2018-2019, 2018, 4.)

Teknologian toimiala	Palvelut ja hyvinvointi toimiala	Pedagogiset palvelut	Hallintopalvelut
Toimialan osaamiskokonaisuuksien edustajat, 4 työntekijää, joista yksi on toimialan tyhyvastaava	Toimialan osaamiskokonaisuuksien edustajat, 4 työntekijää, joista yksi on toimialan tyhyvastaava	Toimialan osaamiskokonaisuuksien edustajat, 4 työntekijää, joista yksi on toimialan tyhyvastaava	Toimialan osaamiskokonaisuuksien edustajat, 4 työntekijää, joista yksi on toimialan tyhyvastaava
Työnantajan edustaja	Työnantajan edustaja	Työnantajan edustaja	Työnantajan edustaja

Kuvio 9. TYHY -TYÖRYHMÄ. (Riverian työhyvinvointiohjelma 2018-2019, 2018, 7.)

Tyhy-työryhmä on varsin kattava ja jokaisesta toimialasta on oma edustajat mukana kehittämässä virkistystoimintaa. Tässä työhyvinvointisuunnitelmassa on myös kohta fyysisten toimitilojen muutosten tekeminen siten, että työntekijöillä on turvallinen työpaikka, jossa työskennellä. (Riverian työhyvinvointiohjelma 2018-2019, 2018, 5.)

Kaikki työelämässä tapahtuvat muutokset aiheuttavat osassa työntekijöissä ahdistusta ja muutosvastarintaa. Jos muut työhyvinvoinnin osa-alueet ovat työpäivällä kunnossa, on helpompi sopeutua myös muuttuviin työelämän tilanteisiin, jotka tässä tapauksessa aiheutuvat tilamuutoksista.

4 Tilaratkaisujen tutkimus

Opinnäytetyön tavoitteena on saada selville, miten sähkö-, automaatio ja ICT-opettajat kokevat nykyisten väliaikaisten tilojen toiminnallisuuden ja ajatuksia myös uusista, tulevista tiloista. Onko näillä nykyisillä ja tulevilla muutoksilla osuutta työhyvinvoinnin parantumiseen, huonontumiseen vai eikö ne vaikuta millään lailla arkipäivän aherrukseen? Uusien tilojen tulokset perustuvat ennakkointiin, koska käytännön kokemukset saadaan hankittua vasta myöhemmin noin vuoden 2020 syksystä lähtien.

Lähtökohtana oli opettajien huonetilojen poistuminen uudessa rakennuksessa, luokkien sijainti, joka tulee opetustiloissa olemaan kellarissa muutamaa teorialuokkaa lukuun ottamatta, ilmanvaihto, tilan pienentyminen 50 %, parkkipaikojen muutokset ja kasvava henkilömäärä koko kampuksen alueella.

Ensimmäisessä sähköpostitse lähetetyssä lomakekyselyssä käytettiin vaihtoehtokysymyksiä ja monivalintakysymyksiä. (SurveyMonkey 2020). Kysymyksiin oli laadittu vastausvaihtoehtoja kahdesta seitsemään. Lisäksi kolmessa kysymyksessä, valintavaihtoehtokohdassa muu oli mahdollisuus avoimeen vastaukseen, mikäli vastausvaihtoehdot eivät miellyttäneet. Kysely on tehty käyttäen Microsoft Forms -ohjelmaa, jolla sai hyvin koottua kysymyksien vastaukset. Kysymykset

olivat yksinkertaisia ja nopeita vastata. Keskimääräinen vastausaika oli kolme minuuttia ja 32 sekuntia. Pyrin tekemään kysymykset siten, että ne eivät olisi johdattelleet vastaajia tiettyyn suuntaan.

Ensimmäisen kyselytutkimuksen kohderyhmänä olivat sähkö- ja automaatioalan opettajat. Kyselytutkimuksessa pääpaino oli väliaikaisten tilojen toimivuudella, mutta hieman jo alustavasti kartoitettiin odotuksia uusista, rakenteilla olevista tiloista. Kohderyhmälle annoin yhden viikon aikaa vasta kysymyksiin ja vastausprosentti oli yllättäen 100 %. Pidän vastausprosentin määrää loistavana. Vastausprosentin suuruuteen vaikutti osaksi oma aktiivisuuteni, koska muistuttelin työkavereita viikon aikana kyselystä.

4.1 Kyselytutkimus

Seuraavaksi esitetään opinnäytetyön ensimmäinen kysely kysymyksineen ja vastauksineen. Vastausten jälkeen seuraa lyhyt analysointi tuloksista. Tarkempaa analyysiä vaatineet kohdat käsitellään erikseen luvussa 4.2.

1. Onko sinun työpisteesi muuttunut väliaikaisissa tiloissa?

● kyllä	8
● ei	1



Kysymykseen vastasi kaikki yhdeksän henkilöä, joista kahdeksalla oli vaihtunut työpiste tavalla tai toisella.

2. Montako henkilöä työskentelee samassa huoneessa?

● 1	2
● 2	7
● 3	0
● jokin muu vaihtoehto	0



Toisessa kysymyksessä selvitettiin työntekijöiden määrää huonetta kohti. Tuloksesta selviää että, yleisin vaihtoehto oli kaksi henkilöä huonetta kohden.

3. Onko työpisteesi nykyisissä tiloissa muuttunut verrattuna entisiin tiloihin?

● käytännöllisempi	4
● epäkäytännöllisempi	2
● ei muutosta	3



Työpisteen käytännöllisyys oli parantunut neljällä henkilöllä. Kahdella henkilöllä työpiste oli muuttunut epäkäytännöllisemmäksi ja kolmella henkilöllä tilanteeseen ei ollut tapahtunut muutosta.

4. Onko työpiste muuttunut pinta-alaltaan?

● isompaan	3
● pienempään	4
● ei muutosta	2



Vastaajista 44 %:lla oli työpisteen pinta-ala pienentynyt ja 33 % vastaajista pinta-ala oli vastaavasti kasvanut. Kahdella henkilöllä eli 22 % työpiste ei ollut muuttunut.

5. Ergonomia on väliaikaisissa tiloissa.

● erittäin hyvä	2
● hyvä	6
● tyydyttävä	1



Vastaajista suurin osa oli tyytyväisiä työpisteen ergonomiaan, vastaajista 67 % vastasi ergonomian olevan hyvällä tasolla ja 22 % vastaajista piti ergonomiiaa erittäin hyvänä. Vain yhdellä vastaajalla ei ergonomia ollut kunnossa.

6. Miten väliaikaisiin tiloihin siirtyminen on vaikuttanut työilmapiiriin?

● yhteistyö on lisääntynyt	5
● yhteistyö on vähentynyt	0
● yhteistyössä ei ole tapahtunut...	4



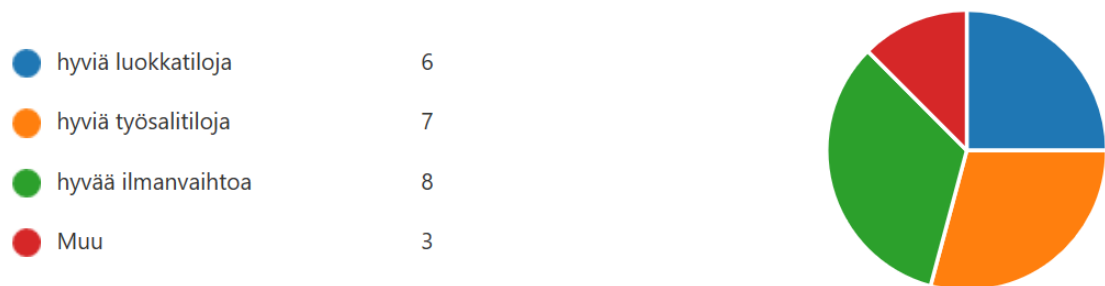
Yhteistyön vähenemistä ei ollut tapahtunut vastaajien mielestä. Niukka enemmistö 56 % oli sitä mieltä, että yhteistyö on lisääntynyt muutoksen seurauksena. Loput 44 % eivät ole huomanneet muutosta työilmapiiriin.

7. Onko maanantaiaamuisin pidetty tiimipalaveri helpottanut tulevan viikon aloitusta?



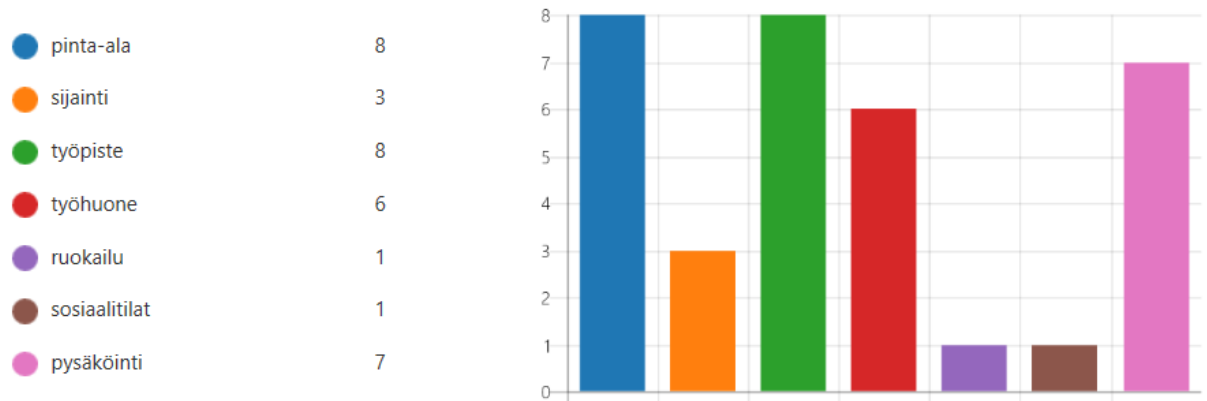
Maanantaisin pidettävän palaverin vaikutusta työviikon aloitukseen piti 89 % vastaajista helpottavana tekijänä. Yhden vastaajan mielestä palaveri ei ole vaikuttanut viikon aloitukseen.

8. Mitä odotat uusilta Riveria-talon tarjoamilta tiloilta?



Vastaajat olivat hyvin yksimielisiä, hyvää ilmanvaihtoa odotti tulevalta uudelta tilalta kahdeksan vastaajaa yhdeksästä. Seuraavaksi eniten kannatusta saivat hyvät työtilat. Näiden hyvien työtilojen kannalla oli 7 henkilöä ja hyviä luokkatiloja odotti kuusi henkilöä yhdeksästä. Kohdasta muu vaihtoehtoissa tuli esille myös hyvien yhteisten tilojen tarve opettajille ja hyvien AV-tekniikoiden olemassaolo.

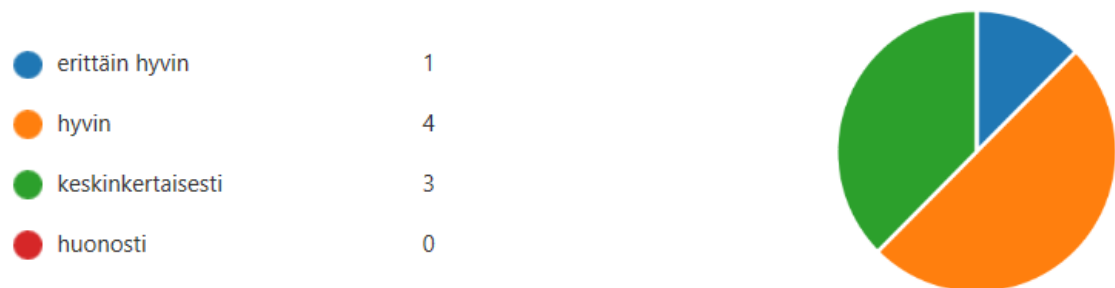
9. Mitä haasteita on tulevissa tiloissa?



Vastaajista kahdeksan henkilöä yhdeksästä näkivät eniten haasteita tulevissa uusissa Riveria-talon tiloissa kohdissa pinta-ala ja työpiste. Seuraavaksi eniten huomiota keräsi pysäköinti, jonka oli seitsemän henkilöä valinnut. Kuuden henkilön mielestä myös tuleva työhuone on haasteellinen. Tilojen sijaintia piti haasteellisena 3 henkilöä. Yhden merkinnän oli kerännyt myös ruokailu ja sosiaalitilat.

Vastaa seuraavaan kysymykseen ainoastaan, jos opetat nykyisissä väliaikaisissa tiloissa.

10. Väliaikaisissa opetustiloissa tapahtunut opetus on mielestäsi onnistunut verrattuna entisiin tiloihin.



Tulosten perusteella opetus on onnistunut erittäin hyvin yhden henkilön mielestä. Suurin vastaajamäärä sattui kohtaan hyvin ja vastaajia oli neljä henkilöä eli 50 % vastaajista. Kolmen henkilön mielestä opetus on onnistunut väliaikaisissa tiloissa vain keskinkertaisesti.

11. Väliaikaiset tilat ovat pinta-alaltaan mielestäsi

● erittäin hyvät	1
● hyvät	1
● riittävät	2
● haasteelliset	4



Pinta-alakysymykseen oli vastannut kahdeksan henkilöä. Neljä henkilöä piti pinta-alaa haasteellisena. Riittävänä kohta sai kannatusta kahden henkilön verran. Yhden äänen sai myös kohdat hyvät ja erittäin hyvät.

12. Teoriatilat ovat

● erittäin hyvät	0
● hyvät	1
● riittävät	2
● haasteelliset	5



Vastaajista viisi valitsi kohdan haasteelliset. Loput kolmen henkilön mielipide jakautui kohtien riittävät ja hyvät välille. Riittävät saivat kaksi merkintää ja yhden merkinnän sai kohta hyvät.

13. Mikäli tunnet työtiloissa olevan haasteita, valitse lähinnä oleva tai olevat vaihtoehdot

● tavarat eivät ole järjestyksessä	6
● työtilat ovat liian pienet	4
● ilmanvaihto ei ole riittävä	4
● työtilat ovat epäkäytännölliset	3
● ei haasteita	1



Eniten merkintöjä keräsi kohta tavarat eivät ole järjestyksessä. Kuusi vastaajista oli sitä mieltä. Neljä vastaajaa oli valinnut myös kohdat ilmanvaihto ei ole riittävä ja työtilat ovat liian pienet. Yhden vastaajan mielestä työtiloissa ei ole haasteita.

14. Onko tilojen yhteiskäyttö onnistunut vai olisiko siinä kehitettävää?

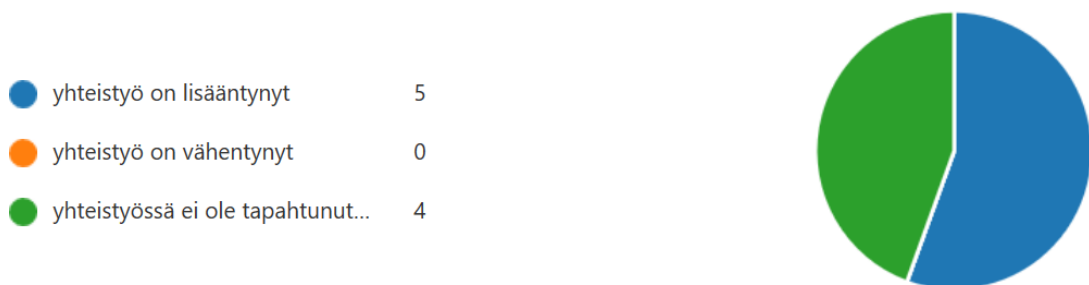
● kyllä	6
● Muu	2



Muu kohdassa oli kaksi vastaajaa ilmaissut mielipiteensä koskien ihmisten määrää väliaikaisten tilojen pinta-aloja kohden. Ihmisiä on liikaa verrattuna neliömetreihin. Suuri osa vastaajista eli kuusi henkilöä kahdeksasta piti yhteiskäyttöä onnistuneena.

4.2 Kyselytutkimuksen analysointi

Kyselyn perusteella tarkempaa tutkistelua herättivät kohdat 6, 10, 12. Kuudennessa kysymyksessä kysyttiin, miten väliaikaisiin tiloihin siirtyminen on vaikuttanut työilmapiiriin. Kysymyksellä haluttiin selvittää, ovatko tilamuutokset vaikuttaneet parantavasti vai huonontavasti yhteistyöhön. Tässä kohdassa haettiin entisen aikuisopiston ja ammattiopiston ammatillista kohtaamista.



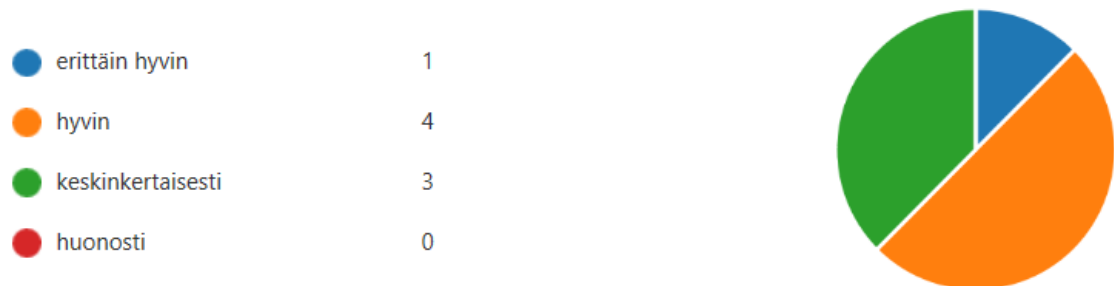
Enemmistön mielestä yhteistyö oli lisääntynyt. Syitä yhteistyön lisääntymiseen oli useimman vastaajan mielestä tilojen pienentyminen. Useimmat vastaajista kertoivat sen syyksi, miksi yhteistyö on lisääntynyt. Tätä kautta myös avoin keskustelu on lisääntynyt, kun saamme sopia toimitilojen käytöstä.

Tosin sanoen nyt on pakko sopia mitä kukin valmentaa ja missä. Enää ei pystytä jättämään esimerkiksi teorialuokkatilaa vapaaksi ”varalle”. Kaikki tunnit, jotka pidetään pitää sijoittaa tarkasti vapaisiin tiloihin.

Toinen asia mikä mainittiin, oli oppilaiden työssäoppimispaikkojen etsiminen ja sopiminen keskitetysti aikuisopiskelijoiden ja nuorten opiskelijoiden välillä. Tiedetään mitä paikkoja on vapaana ja kuka on menossa mihinkin paikkaan ja kuka kysyy mistäkin.

Kolmantena asiana pinnalle nousi maanantai aamuisin pidettävä aamupalaveri, joissa keskustellaan tulevan viikon kohokohdat. Nämä kolme asiaa sai vastaajista eniten huomiota ja ne tekijät nostivat kyselyn tuloksen positiiviseksi. Neljä henkilöä ei ollut kokenut yhteistyön lisääntyneen.

Kymmenennessä kysymyksessä kysyttiin, onko väliaikaisissa opetustiloissa tapahtunut opetus onnistunut verrattuna entisiin tiloihin. Kysymykseen etsittiin vastauksia siihen, mitkä seikat ovat olleet hyviä ja mitkä huonoja. Tässäkin kysymyksessä suurin osa vastaajista oli ollut tyytyväisiä.

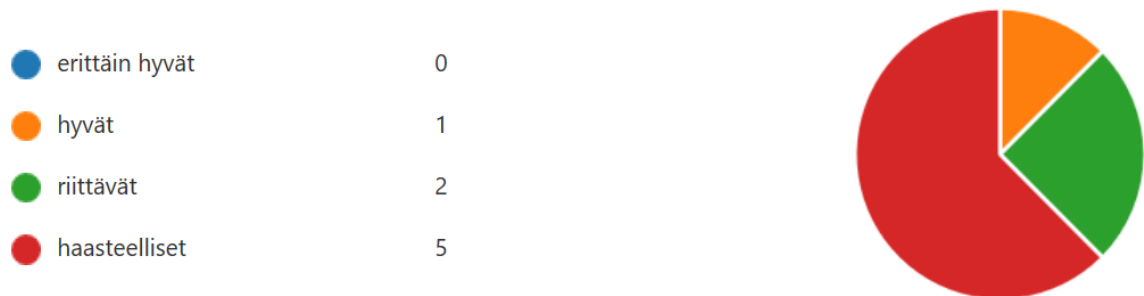


Tarkempi analyysi osoitti, että mitään mullistavaa syytä ei löytynyt vastauksien positiivisuuteen. Suurin osa vastaajista harmitteli tilojen pienuutta ja tavaroiden säilytyspaikkojen sekavuutta. Silti joku vastaajista oli vastannut *erittäin hyvin*. Pinta-asennustilat ovat kyllä uudet mutta ne ovat ahdistavan pienet ja asennuspaikan välikäytävälle tahtoo usein siirtyä kaapelikeloja ja muita tarvikkeita mitkä hankaloittavat liikkumista.

Ylimääräisten tavaroiden hävittämistä pidettiin myös hyvänä asiana. Miten se vaikuttaa väliaikaisissa tiloissa tapahtuvaan opetukseen vastauksena oli se, että ne eivät sotke järjestystä? Voi vain arvailla, miten sekaisin tilat olisivatkaan, jos nykyisessä tilanteessa tavaroita ei ole saatu järjestykseen.

Tilanne olisi varmasti ollut toinen, mikäli tämä kysely olisi tehty esimerkiksi kahden kuukauden kuluttua. Kokonaistilannetta parantaa osaltaan myös se, että kahdella henkilöllä on opetusta todella vähän. He toimivat työssäoppimisen valvojina ja joutuvat täten toimimaan vähän teoria- ja työsalitiloissa.

12. kysymyksessä tiedusteltiin mielipidettä teoriatiloista väliaikaisissa tiloissa. Väliaikaisesti joudutaan käyttämään monenlaisia tiloja opetuksen järjestämiseen.



Teoriatilat ovat haasteelliset. Kaikista vastaajista viisi henkilöä on vastannut, että tilat eivät ole toiminnallisesti hyvät. Syy selvisi melko helposti. Tilat ovat liian pienet ja luokkatilojen pohjaratkaisut eivät ole sopivia. Väliaikaisissa tiloissa luokat ovat mitoitettu 15 henkilölle ja kun luokkaan tulee 20 tai jopa 25 henkilöä, tilat jäävät auttamattomasti pieneksi. Luokkien pohjaratkaisuista toinen on kapea ja pitkä sekä toinen luokka on L-muotoinen, jolloin syntyvän L-kulman taakse jäävästä tilasta ei näe taululle. Tilanteelle ei mahda mitään, ulkoseiniä ei voi siirtää.

Toinen ongelmakohta oli AV-välineet. Laitteet ovat kaikki erilaisia ja niiden toiminnossa on eroja. Kuvan epätarkkuus ja väreily ovat myös erittäin häiritseviä tekijöitä.

Ilmanvaihdollisia ongelmia havaittiin myös alkusyksyn aikana. Ilma oli hiostava ja kuuma. Luokan ikkunoita olisi pitänyt pitää auki, mutta rakennustyömaalta tuleva melu häiritsi luokkatilassa tapahtuvaa toimintaa. Ilmanvaihtoon tuskin tulee muutosta, koska talo puretaan ilmeisesti syksyllä 2020. Tuleva talvi helpottaa tietysti tilannetta useamman kuukauden ajan.

4.3 Delfoi-menetelmä

Delfoin yleisin tarkoitus on löytää vastauksia tulevaisuuden tapahtumiin. Usein asiantuntijaraadille esitetään avoimia kysymyksiä, joihin etsitään vastauksia. Esimerkiksi työhyvinvoinnin paranemiseen vaikuttavia asioita. Kyselyn avulla pyritään samaan erilaisia mielipiteitä. Ensimmäisellä kierroksella kysytyjen asioiden pohjalta tehdään toinen kyselykierros. Tähän kierrokseen osallistuu ne henkilöt, joiden vastaukset ovat poikenneet eniten yleisestä mielipiteestä. Keskiarvoon perustuva tutkimustapa sopii hyvin tulevaisuuden muutoksen arvioimiseen. (Linturi 2013, 7-12.)

Toinen vaihtoehto toiselle kyselykierrokselle on saada uusia ajatuksia, keinoja tai näkemyksiä ja tarkastella niitä. (Rubin 2010, 3). Delfoi pyrkii määrittelemään siis myös hiljaisia signaaleja.

Kaksi Delfoi-tutkimuksen päälinjaa ovat survey-tyyppiset tutkimukset, joilla pyritään saavuttamaan asiantuntijoiden välille yksimielinen näkemys. Tätä kutsutaan yleensä klassiseksi Delfoksi (Classical Delphi) ja tässä lopputuloksena on usein arvovaltaisten asiantuntijoiden näkemys. Pieneen paneeliin perustuvissa tutkimuksissa (Policy Delphi, Argument Delphi) pyritään löytämään erilaisia, perusteltuja näkemyksiä, joiden perusteella laaditaan skenaarioita tulevaisuudesta. Tavoitteena on löytää uusia kehitysideoita. (Kuusi 2012,6.)

Osmo Kuusi (1999) esittää ajatuksia Delfoi-tekniikasta. Tässä kootussa tekstissä oli hyvin purettu auki Delfoin tarkoitus ja käyttökohteet. Itse kiinnitin huomioon kohtaan 2. Julkisen instituution toimintaympäristö, joka käy hyvin Riverian tilaratkaisujen muutokseen.

Delfoi-tekniikkaa voidaan käyttää arvojen, uusien näkemysten ja ideoiden tuomisessa suunnittelun ja päätöksenteon pohjaksi. Menetelmän käyttö on perusteltua myös tutkimusongelman ollessa siinä määrin epämääräinen, että sitä voidaan tarkastella yhden täsmällisen analyttisen tekniikan avulla. Siitä huolimatta asiantuntijaryhmässä tehtyjä arviointeja voidaan pitää hyödyllisinä. Delfoi-menetelmän käytön yhteydessä käytetään usein myös muita asiantuntijamenetelmiä kuten ristivaikutusanalyysia ja skenaariotekniikoita. Asiantuntijamenetelmänä Delfoi-menetelmä on hyödyllinen arvioitaessa

1. pitkän aikavälin yhteiskunnallista ja teknologista kehitystä,
2. julkisen instituution toimintaympäristöä
3. normatiivisten ts. hallinnollisten tavoitteiden ja toimintaohjelmien muotoilua,
4. potentiaalisen toimintaohjelman löytämistä,
5. vaihtoehtoisia toimintaohjelmia sekä
6. päätöksentekoa sekä yksityisellä että julkisella sektorilla.

(Kuusi 1999.)

Delfoi-tekniikka on kehittyneempi tekniikka kuin arvaaminen. Toisaalta Delfoissa-kin arvaillaan, mutta takana on asiantuntijaryhmä, jolla on hyvät taustatiedot ja asiantuntemus oppilaitosympäristöstä. Ennustaminen voi pohjautua myös johonkin vanhaan malliin, jota on noudatettu aikaisemmin. Deskriptiivinen malli antaa esimerkiksi toimitilalle kokemuksesta saadun toimintamuodon, jota voidaan käyttää pohjana uuden tilan suunnittelulle.

Nykyisin Delfoin pyrkimyksenä ei ole enää etsiä poikkeamia ja saada aikaan kultaista keskietä vaan etsiä asiantuntijoiden avulla uusia ideoita suunnitteluun ja päätöksentekoon. Etsitään hiljaista tietoa ja uutta asiantuntijatieta ja laitetaan toiset asiantuntijat reagoimaan siihen. (Linturi 2013, 9.)

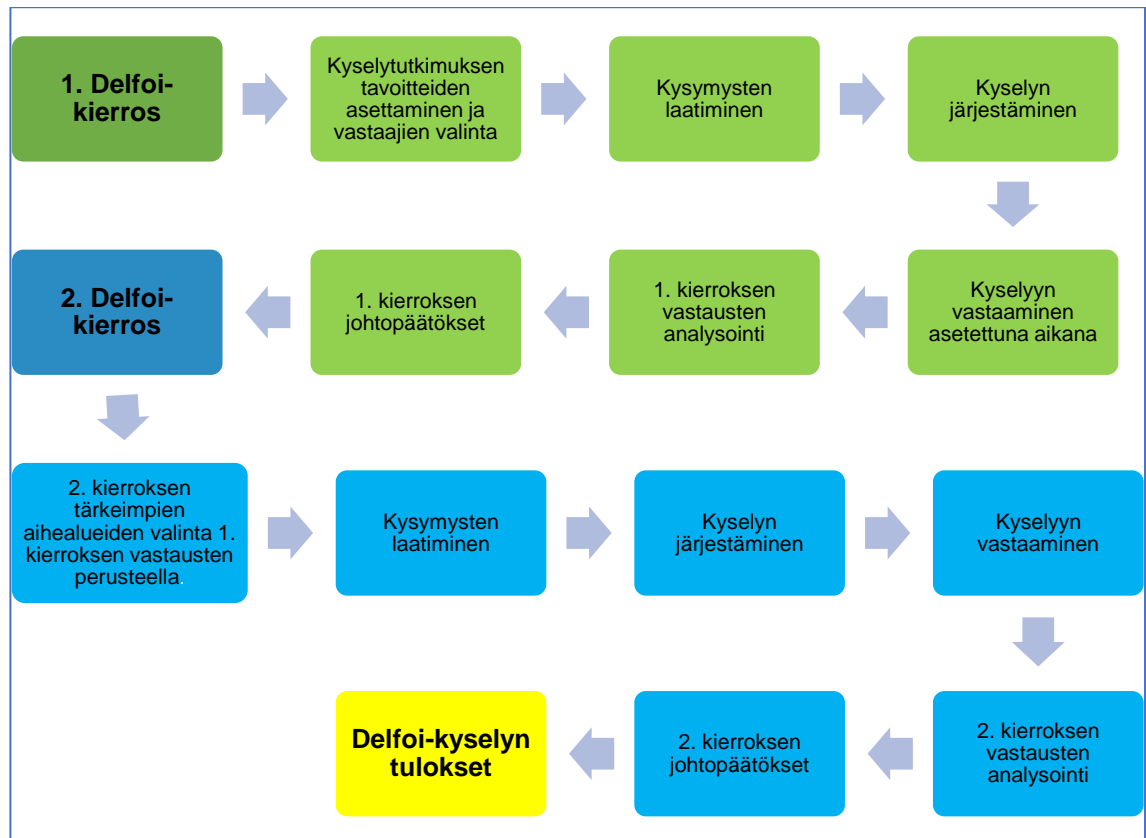
4.3.1 Delfoi-kyselyn rakenne opinnäytetyössä

Tutkimukseen on valittu pieneen paneeliin perustuva Argument Delphi-tekniikka, asiantuntijoina toimivat sähkö-, automaatio ja ICT-alan opettajat ja kyselyn manageroinnista vastaa opinnäytetyön tekijä.

Ensimmäisellä Delfoi-kierroksella pyrittiin selvittämään työhyvinvointiin vaikuttavat seikat erilaisissa oppilaitostyöskentelyyn liittyvissä tiloissa. Tämä tapahtui esimerkiksi selvittämällä, mitä kaikkia toimintoja opettajien työskentelyyn kuuluu ja missä tiloissa näitä suoritetaan tällä hetkellä, kun työskennellään väliaikaisissa tiloissa. Kysymyksiä on pyritty myös peilaamaan tuleviin muutoksiin työskentelyssä uuden Riveria-talon valmistuttua.

Toisen Delfoi-kierroksen vastaajiksi otettiin kaikki ensimmäiseen kierrokseen vastanneet henkilöt. Toisella kierroksella etsittiin ensimmäisen kierroksen kysymyksistä sellaiset merkittävät asiat, jotka kaipaavat tarkennusta. Pyrittiin laittamaan työhyvinvointiin liittyviä asioita tärkeysjärjestykseen ja etsimään uusia kehitysideoita ja toimintamalleja muuttuvassa opetusympäristössä.

Kuviossa 10 on esitetty Delfoi-kyselyn kulku graafisesti.



Kuvio 10. Delfoi-kyselyn rakenne

4.3.2 Delfoi-kyselykierros 1

Kysely lähetettiin sähköpostissa valituille henkilöille siten, että kyselystä ei tullut ilmi muiden osallistujien vastaukset. Kyselyn vastaamiseen annettiin aikaa viisi arkipäivää. Kysymykset lähetettiin kahdelletoista henkilölle ja kysymystyyppinä

käytettiin avoimia kysymyksiä. Kyselyyn otettiin mukaan sähköalan opettajien lisäksi myös ICT-puolen opettajat, koska jatkossa kaikki toimivat samassa kerroksessa ja tiloissa .

Ensimmäisellä kierroksella haluttiin selvittää työskentelytilojen tärkeimmät ominaisuudet ja työskentelyn eri osa-alueet tällä hetkellä (kysymykset 1-8). Vastaukset annettiin sanallisesti, jotta vastauksia voitaisiin peilata toisella kierroksella tehtävään kyselyyn, jossa pääpaino on tulevissa, nyt vielä rakennusvaiheessa olevilla tilaratkaisuilla. Kyselyyn vastasi 11/12 henkilöistä, joille kysely oli lähetetty. Vastauksia ei esitetä tutkimuksessa sellaisenaan, vaan ne on koottu lukumääräperusteisesti taulukkomuotoon.

1. Mitkä tekijät vaikuttavat luokkatilojen toimivuuteen

vastaus	vastausten lukumäärä
tila on riittävän suuri	6
toimivat AV-laitteet	5
siisteys ja järjestys	4
toimivat opetusvälineet	2
sijainti rakennuksessa	2
ilmanvaihto	2
toimivat kalusteet	1
hyvä ergonomia	1
tilan muunneltavuus/monikäyttöisyys	1
hyvä akustiikka	1
riittävä ilmanvaihto	1
lämmitys	1
varastotilat lähellä	1
äänieristys	1

Luokkatilat ovat toimivia, kun niissä on riittävästi tilaa (6 vastausta), toimivat AV-välineet (5 vastausta) ja ne ovat siistejä ja hyvässä järjestyksessä (4 vastausta).

Merkittävää on myös sijainti rakennuksessa, hyvät opetusvälineet ja toimiva ilmanvaihto (2 vastausta).

2. Mitkä ovat luokkatilojen tärkeimmät ominaisuudet?

vastaus	vastausten lukumäärä
toimivat AV-laitteet	6
tila on riittävän suuri	5
toimivat opetusvälineet	5
riittävä ilmanvaihto	3
hyvä valaistus	3
lämmitys	2
tila on toimiva/käytännöllinen	2
viihtyisä: kalusteiden sijoittelu, värit	2
tilan muunneltavuus/monikäyttöisyys	1
työturvallinen	1
hyvä ergonomia	1
toimivat säilytysratkaisut/varastot	1
istumapaikat kaikille	1
tietokoneet kaikille	1
hyvä akustiikka	1
äänieristys	1

Luokkatilojen tärkeimmät ominaisuudet ovat melko lailla samat, kuin toimivuuteen vaikuttavat tekijät. Eniten vastauksia ovat saaneet toimivat AV-laitteet ja opetusvälineet, riittävän suuri tila, hyvä valaistus, riittävä ilmanvaihto ja lämmitys sekä tilan käytännöllisyys.

3. Mitä työtehtäviä suoritat omassa työpisteessä?

vastaus	vastausten lukumäärä
Wilma	7
oppimateriaalin tekeminen	4
suunnittelu	4
oppilaiden haastattelut	4
Top-paikkojen haku	3
sähköposti	3
ohjaus	2
HOKS	2
arviointi	2
keskustelut	1
etäkokoukset	1
suunnitteluopettajan tehtävät	1

Nykyisissä tiloissa on jokaisella käytössään oma työpiste. Työpisteissä suoritetaan monenlaisia työtehtäviä, kuten kirjaustöitä Wilma-järjestelmään, suunnittelua ja oppimateriaalin tekemistä, oppilaiden haastatteluja, Top-paikkojen (työssäoppimispaikat) etsimistä, ohjausta ja arviointia.

4. Mitä toimintoja teet päivittäin ja missä kohdin oppilaitosta silloin työskentelet?

vastaus	vastausten lukumäärä
<u>teorialuokassa:</u>	
opetus	8
ohjaus	1
<u>työsalissa:</u>	
opetus	3
työnohjaus	2

huolto- ja asennus	1
valvonta	1
siivous ja järjestäminen	1
<u>omassa työpisteessä:</u>	
Wilma	4
Top-asiat	4
sähköposti	1
suunnittelu	1
tuntien valmistelu	1
keskustelut	1
<u>koko osasto:</u>	
kaluston ja laitteiden etsiminen	1
<u>oppilaitoksen ulkopuolella:</u>	
käynnit yrityksissä	1

Opetusta ja ohjausta tehdään sekä teorialuokissa että työsalissa. Työsalissa ohjataan ja valvotaan harjoitustöitä, huolletaan ja asennetaan. Opetustilat pyritään pitämään siisteinä ja järjestyksessä mutta joskus laitteita joudutaan etsimään koko osastolta. Omassa työpisteessä tehdään mm. kirjaustöitä, tuntien valmistelua ja Top-asioita. Työssäoppimispaikkoina toimivissa yrityksissä käynti kuuluu myös työnkuvaan.

5. Minkälaiset pysäköintiratkaisut ovat toimivia?

vastaus	vastausten lukumäärä
pysäköintipaikka on lähellä	6
jokaisella on oma paikka	2
riittävästi pysäköintipaikkoja	2
riittävästi lämmitystolppapaikkoja	2
pysäköintitalo	1
joustavat	1

helppo pysäköidä	1
------------------	---

Pysäköinnissä tärkeintä on se, että pysäköintipaikka on lähellä (6 vastausta), seuraavaksi tärkeimpänä vastausten lukumäärän perusteella pidettiin, että jokaisella on oma pysäköintipaikka ja sekä pysäköintipaikkoja yleensä että lämmitystolppapaikkoja on riittävästi.

6. Mitä eri käyttötarkoituksia opetustiloilla on?

vastaus	vastausten lukumäärä
opetus	2
atk-, teorialuokka ja työsalit	6
erilaisia tarpeita eri ryhmillä	2
ulkopuoliset koulutukset/yrityskoulutukset	1
pienet kokoukset	1

Erilaisia opetustiloja ovat atk- luokat, teorialuokat ja työsalit. Erilaisilla ryhmillä on erityyppisiä opetustarpeita. Tiloissa järjestetään myös koulun ulkopuolisille ryhmille yritys- ja korttikoulutuksia. Luokkatiloissa järjestetään joskus myös pieniä kokouksia.

7. Neuvottelutilojen tärkeimmät ominaisuudet?

vastaus	vastausten lukumäärä
hyvät AV-välineet	7
tila on riittävän suuri	6
rauhallinen sijainti	4
hyvä valaistus	3
kaikki ovat saman pöydän ympärillä	2
hyvä ilmanvaihto	2

lähellä opetustiloja	1
viihtyisiä	1
riittävästi pistorasioita latausjohdoille	1
riittävästi istumapaikkoja	1
hyvä ergonomia	1
hyvä äänieristys	1
neuvottelutilan varaaminen toimivaa	1
hyvät opasteet neuvottelutilaan	1
toimiva odotustila	1

Toimivalla neuvottelutilalla ja opetustilalla on monia samoja ominaisuuksia, kuten tilan riittävä koko ja toimiva esitystekniikka. Neuvottelutilan toivottavia erityispiirteitä ovat rauhallinen sijainti ja näköyhteys kaikkiin osallistujiin saman pöydän äärellä sekä toimiva varausjärjestelmä.

8. Mitkä tekijät vaikuttavat opettajien työskentelyergonomian toimivuuteen?

vastaus	vastausten lukumäärä
säädettävä työpöytä ja -tuoli	8
valaistus	3
ilmanvaihto	2
akustiikka	2
lämpötila	2
tavarat järjestyksessä	1
hyvä sisäilma	1
riittävä tila	1
yksityisyys ja rauha	1
monipuolinen työ	1

Työskentelyergonomiaan vaikuttavat vastaajien mielestä eniten säädettävä työpöytä ja tuoli (73 % vastaajista), valaistus ja ilmanvaihto (27%), lämpötila ja akustiikka (18%).

9. Kysymys vastauksineen on salattu toimeksiantajan pyynnöstä.

10. Kysymys vastauksineen on salattu toimeksiantajan pyynnöstä.

Kirjallisissa, avoimissa kysymyksissä vastaajilla on enemmän mahdollisuuksia ymmärtää kysymykset eri tavoin, samoin vastauksia analysoitaessa vastausten tulkinta on joissakin tapauksissa haasteellista erilaisten sanamuotojen takia. Hyvänä puolena kirjallisissa vastauksissa on saada enemmän tietoa kuin siinä tapauksessa, että kyselyn tekijä olisi määrittänyt vastausvaihtoehdot etukäteen.

4.4 Delfoi-kyselykierros 2

Toisella kierroksella kysyttiin kaikilta ensimmäiseen Delfoi-kierrokseen osallistuneilta tarkentavia kysymyksiä ensimmäisen kierroksen pohjalta. Kierros toteutettiin henkilökohtaisesti strukturoituna haastattelututkimuksena. Kysymykset olivat arviointiasteikkokysymyksiä, monivalintakysymyksiä ja avoimia kysymyksiä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, SurveyMonkey 2020.)

Toisella kierroksella keskityttiin pelkästään asioihin, joihin vielä olisi mahdollista vaikuttaa. Esimerkiksi neliöiden määrä on lyöty jo lukkoon, joten pinta-alaan liittyviä kysymyksiä ei nyt esitetty. Sellaisia kysymyksiä ei esitetty uudelleen, joihin saatiin yksiselitteiset vastaukset 1. kierroksen kyselyllä.

Kysymyksissä 1-7 pyrittiin laittamaan luokkatilojen ominaisuudet tärkeysjärjestykseen. Vastausvaihtoehdot olivat yhden ja viiden välillä.

- 1= ei ole kovin tärkeä
- 5 = erittäin tärkeä

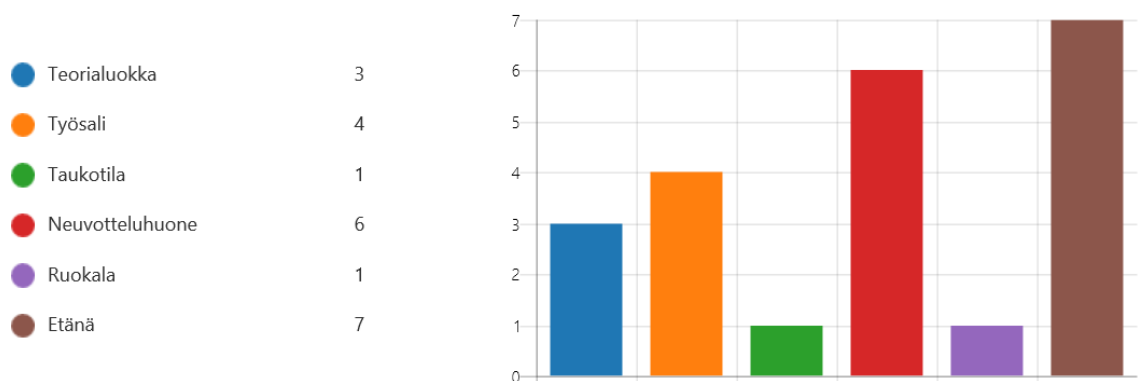
kysymys	vastausten keskiarvo
1. Kuinka tärkeänä pidät toimivia AV-laitteita ja opetusvälineitä?	5,00
2. Kuinka tärkeänä pidät, että tilat ovat toimivia ja käytännöllisiä?	4,91
3. Kuinka tärkeänä pidät, että tilat ovat helposti muunneltavia ja monikäyttöisiä?	4,36
4. Kuinka tärkeänä pidät, että tiloissa on hyvä valaistus?	4,73
5. Kuinka tärkeänä pidät, että tilat ovat viihtyisät?	4,55
6. Kuinka tärkeänä pidät toimivia kalusteita ja hyvää ergonomiaa?	4,82
7. Kuinka tärkeänä pidät toimivia säilytysratkaisuja?	5,00

Kysymyksissä 1-7 ei saatu aikaan kovinkaan suurta jakaumaa. Kaikki vaihtoehdot koettiin vähintään tärkeiksi. Säilytysratkaisut ja toimivat AV- välineet saivat täydet pisteet. Keskiarvot vaihtelivat 4,36-5,00 välillä.

Kysymyksessä 8 haluttiin selvittää, miten vastaajat aikovat toimia niiden työtehtävien kanssa, jotka ennen on suoritettu omassa huoneessa tai työpisteessä. Uusissa tiloissa ei ole enää henkilökohtaisia työpisteitä. Vastaaja laatii skenaariot tulevaisuuden toiminnastaan uudessa Riveria-talossa.

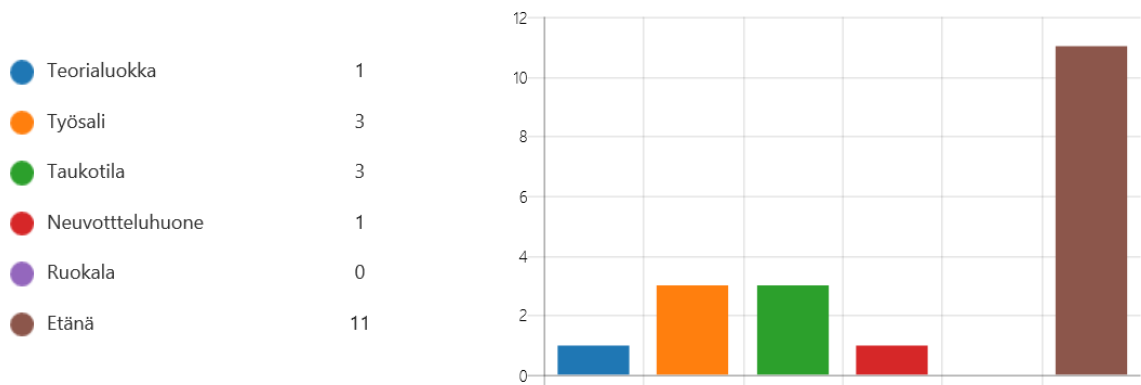
8. Missä suoritat seuraavat tehtävät uusissa työtiloissa, omien työpisteiden poistuttua?

a. Wilma, arviointi ja e-mail



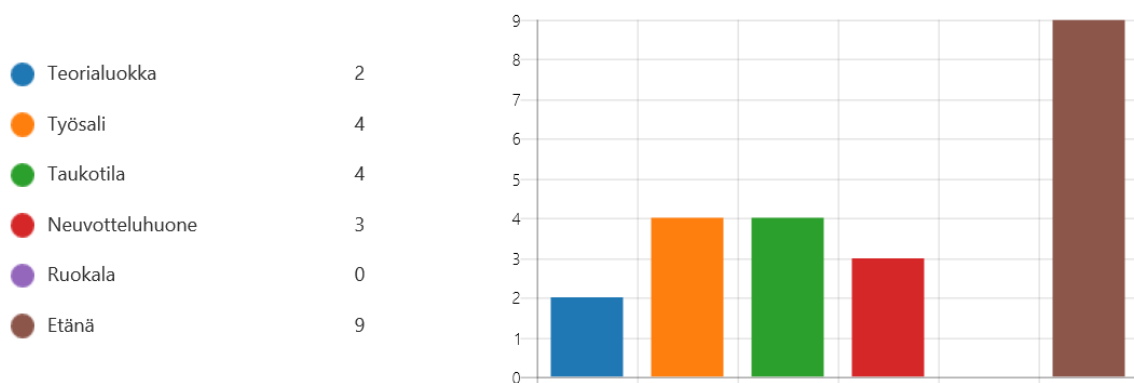
Wilman käyttö, arviointien suorittaminen ja sähköpostien lukeminen sekä niihin vastaaminen tulevaisuudessa jakautuu useaan eri paikkaan. Seitsemän vastaajaa suorittaisi tehtävät etänä ja kuusi vastaajaa suorittaisi tehtävät neuvotteluhuoneessa. Työsali oli kolmanneksi yleisin paikka, jossa kyseisiä toimintoja tehtäisiin. Tämä vaihtoehto sai kannatusta neljän vastauksen verran. Teorialuokka oli neljänneksi eniten valittu vaihtoehto kolmella vastauksella. Yhden äänen sai myös taukotila ja ruokala.

b. Opetusmateriaalin tekeminen



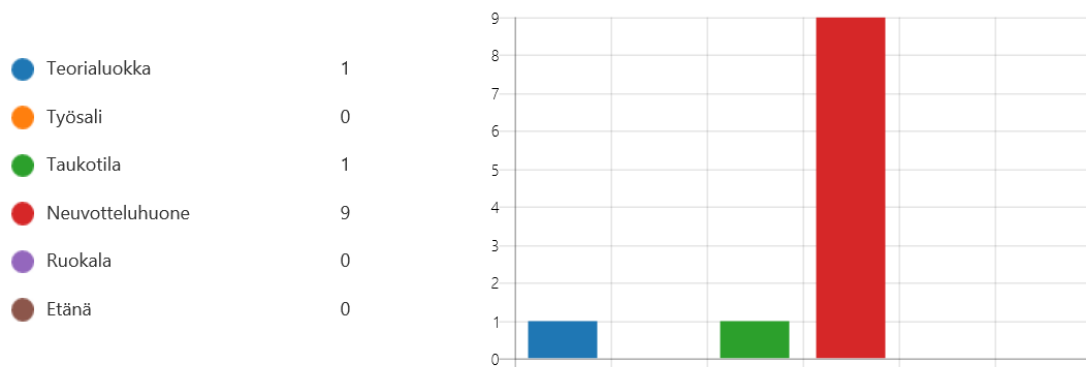
Vastaajat olivat hyvin yksimielisiä vastauksista. Suurin kannatus tuli oppimateriaalin tekemiseksi etänä. Koska vastausvaihtoehtoja oli useita, vastauksia tuli enemmän kuin vastaajia. 11 merkintää tuli kohtaan etänä. Taukotilat ja työsali sai kolme valintaa molemmat ja yksi vaihtoehto löytyi myös kohdista neuvotteluhuone ja työsali.

c. Suunnittelu



Suunnittelun suorittaminen jatkossa näyttää suuntautuvan etätyöskentelyyn. Vaihtoehto valittiin yhdeksän kertaa. Seuraavaksi työsali ja taukotila jakoivat toisen sijan 4 valinnallaan. Kolmanneksi eniten suunnittelua suoritettaisiin neuvotteluhuoneessa. Teorialuokassa suunniteltaisiin asioita kahden valinnan mukaan ja ruokalassa ei yhtään.

d. Oppilaiden haastattelut ja HOKS



HOKS ja haastattelut vaativat rauhallisen tilan ja tähän perustuen suurin osa tulee tekemään nämä asiat neuvotteluhuoneessa. Taukotila ja teorialuokka saivat myös yhden valinnan.

Kysymyksissä 8-12 on pyritty löytämään kehitysideoita rakenteilla oleviin opetustiloihin. Ideoita voi hyödyntää jatkossa myös muissa uusissa ja muuttuvissa opetustiloissa. Vastaukset on esitetty sellaisenaan, satunnaisessa järjestyksessä.

9. Miten tulevista luokkatiloista saataisiin viihtyisät?

- Hyvin suunnitellut, muunneltavat tietoliikenneyhteydet ja hyllyrakenteet.
- Tilassa täytyy olla luonnonvaloa. Kunnan kalusteet
- Valonkäyttö, kalusteet, väritys, äänimaailma, avaruus, luonnonvalo.
- Riittävät varastointijärjestelyt opetusvälineille.
- Kellaritila, ei mitenkään.
- Valoisat tilat, (luonnonvalo), toimivat työpisteet (säädettävät pöydät).

- Siistit kalusteet, yleinen siisteys, tavaroille riittävästi kaappeja.
- Rauhallinen ympäristö.
- Kukkia ja nätit verhot.
- Sopivilla kalusteilla.
- Muunneltavat kalusteet.
- Hyvät kalusteet, ei ahdasta.
- Hyvät varastotilat, valoisat tilat.

Valaistusolosuhteet koettiin tärkeiksi, 4 vastaajista mainitsi erityisesti luonnonvalon. Sellaisissa tiloissa, joissa ei ole luonnonvaloa, hyvän valaistuksen merkitys kasvaa. Monikäyttöiset, ergonomiset ja siistit kalusteet ovat merkittävä asia viihtyvyyden kannalta. Toimivat ja riittävän kokoiset varastotilat helpottavat järjestyksen ylläpitämistä. Äänitekniset asiat, kuten äänieristys ja akustiikka, tekevät opetustilan äänimaailmasta toimivan. Viihtyisyyttä lisäävät tilan sisustuselementit, kuten värit, kauniit verhot, kalusteet ja viherkasvit.

10. Millä keinoilla luokkatiloista saataisiin monikäyttöisiä?

- Siirrettäviä ratkaisuja.
- Siirrettävät pöydät, tilat mittalaitteille ja laitteistoille.
- Pidetään laitteet kunnossa ja toimintavalmiina seuraaville tulijoille. Luokat eivät ole kaatopaikkoja.
- Muunneltavuus. Opetustiloja riittävästi, että voidaan opettaa ”kotiluokassa” samaa ryhmää. Jos on useita ryhmiä, joilla on oma eriytyvä opetus, niin miten saa toimivaksi? Ei mitenkään.
- Siirrettäviä rakenteita (seinäkkeitä).
- Monikäyttöpöydät.
- Muunneltavat pöytätasot.
- Monitoimipöytiä.
- Kalusteratkaisut, AV-laitteistot, tietoliikenneverkot, tietoliikennelaitteet.
- Asennusseinät voisivat olla liikuteltavia.
- Ei millään.

Kaksi vastaajista oli sitä mieltä, että yhteiskäyttöiset luokkatilat eivät vaan toimi. Muissa vastauksissa korostuivat monikäyttöisyys ja siirrettävyys, kuten monitoimipöydät ja liikuteltavat asennusseinät. Kaluste- ja säilytysratkaisujen, AV-laitteiden ja tietotekniikan tulee olla myös toimivia. Opettajien ja opiskelijoiden oma toiminta vaikuttaa myös monikäyttötilojen toimivuuteen; pidetään tilat siisteinä, järjestyksessä ja laitteet kunnossa seuraava ryhmää varten.

11. Miten työsalien säilytysratkaisut saataisiin toimiviksi?

- Oikeanlaisilla kaapistoratkaisuilla, koska ei tule varastohuoneita.
- Ylimääräinen romu roskikseen.
- Paljon kaappeja.
- Säilytystiloja.
- Työsalihojaajien vastuullisuus.
- Jos tilat ovat monikäyttötiloja, niin varastot tulisi olla.
- Jokaiselle tavaralle oma paikkansa, kaappi tai hylly.
- Jokaiselle tavaralle oma paikka, järjestys.
- Tarkat määritelmät, mitä tiloissa säilytetään ja kaikille tavaroille omat paikat.
- Pitäisi ensin olla ne säilytystilat. Järjestys, järjestys ja järjestys.
- Kaappeja, hyllyjä ja varastoja riittävästi. Tai omia kontteja pihalla.
- Oma tarvikevarasto ja selkeästi merkatut säilytyskaapit.
- Ei yhteisiä varastotiloja, selkeät kaapistoratkaisut lasiovilla, ei epämääräisiä hankintoja.
- Selkeä ryhmittely, säilytysratkaisuissa selkeät merkinnät sisällöstä ja määrästä.
- Käytön opastus henkilöstölle (yhteiset pelisäännöt).
- Osa lukollisia ratkaisuja, selkeät työkalujen sijoitukset; opettaja pystyy havaitsemaan työkalujen sijainnin yhdellä silmäyksellä, jolloin pystytään vaikuttamaan hävikkiin.

Vastauksissa painotettiin riittäviä säilytystiloja, jotka ovat tarkoituksenmukaisia ja hyvässä järjestyksessä. Osan säilytyskalusteista tulee olla lukittavia. Määritellään ja merkitään jokaiselle tavaralle omat paikat. Tavaroita ei säilytetä sekaisin vaan ne ryhmitellään opetusaloittain, esimerkiksi tutkinnonosakohtaisesti. Turhia romuja ei hankita ja nykyiset, tarpeettomat tavarat kierrätetään. Henkilöstölle pidetään säilytystilojen käytön opastus. Työsalihojaaja vastaa, että tavarat ovat käytön jälkeen omilla paikoillaan.

12. Minkälainen työympäristö lisääisi luovuutta?

- Jossa ei ole ylimääräisiä häiriöitä, pystyy keskittymään.
- Äänieritys ja sopivankokoisia tiloja...
- Virikkeitä antava.
- Näillä resursseilla ja tulevilla tilajärjestelyillä ei jää välttämättä enää resursseja enää luovuuteen.
- Toimiva, viihtyisä, kodikkaan oloinen, helposti hallittava, myös luonnonvaloa, tilan ergonomia, värytys, äänimaailma
- Viihtyisät tilat, hyvä valaistus, pehmustetut tuolit ja hyvät pöydät
- Viihtyisä (luonnonvalo, värit, tilaa), aikaa.
- Viihtyisä.
- Rauhallisesti sävytetyt seinät, alaan liittyvät seinämaalaukset.
- Alkeita harjoitellessa selväpiirteiset laitteistot ja harjoitukset. Syvenne-tyissä opinnoissa voi tiloissa olla vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia enemmän.
- ?

Vastaajien mukaan luovuutta lisäävät viihtyisä, rauhallinen, toimiva ja ergonomi- nen työympäristö. Opiskelijoiden luovuutta lisäävät sopivan haastavat laitteet ja harjoitukset. Pitäisi olla myös aikaa luovuudelle, yksi vastaajista oli sitä mieltä, että resursseja luovuuteen ei lähitulevaisuudessa ole.

4.5 Kyselyn tavoitteet tulevaisuuden opetustiloille

Tulevaisuuteen ulottuvalla tutkimuksella haettiin vastauksia miten tärkeänä opettajat näkevät tulevan luokkatilojen toimivuuden ja koon. Luokkiin tulevien kalusteiden hankinnan suunnittelu on käynnissä ja tämä tutkimus antaa myös opettajille signaalia uusien laitteiden ja kalustehankintojen suunnittelulle. Osaksi tutkimuksella haluttiin saada selville, kuinka hyvin opettajat ovat perehtyneet uusien tilojen pohjaratkaisuihin. Suurin muutos tulee olemaan oman työpisteen häviäminen. Tällä tulee varmasti olemaan suuri vaikutus työhyvinvointiin ja se tulee esille tutkimuksen tuloksien perusteella.

Tämän päivän taikasana on monikäyttöisyys, yhteistoimivuus ja helposti muokattavuus. Digitalisaatio on lisännyt tämän toimistomuodon käyttöönottoa, joka ei kuitenkaan sovi suoraan opetusmaailmaan. Tätä asiaa haluttiin tarkastella kysytessä tilojen muuttamista helposti eri käyttötarkoituksiin.

Neuvottelutilojen tarve opetuskäytössä on välillä aivan välttämätöntä. Henkilökohtaisten keskustelujen pitäminen yksilöllisyyttä loukkaamatta vaatii sitä. Uusissa tiloissa opettajan huoneiden puuttuminen estää intensiivisen keskustelun suorittamisen heti. Tästä voi tulla ongelmia, kun tilanteita ei voida ratkaista samalla hetkellä vaan tietyn ajankuluttua. Ensin on odotettava, että neuvottelutilat ovat vapaat.

Ergonomia on myös tärkeä mittari työhyvinvoinnissa. Useissa tutkimuksissa on pystytty osoittamaan työhyvinvoinnin huononeminen työtilojen ergonomiatason ollessa huono. Perusasioiden kuten ilmanlaadun, ilmanvaihdon, lämpötilan, valaistuksen, työpisteen ergonomian ja ympäristön häiriöttömyyden on oltava kunnossa. Näiden asioiden ollessa kunnossa on työviihtyvyyden ja työn tuottavuuden kasvu mahdollista. Häiriöttömyyteen vaikuttaa eniten yleensä äänistä syntyvät häiriötekijät. (Lahtovaara 2015, 30.) Tämä jää nähtävästi, mutta tätäkin asiaa on haluttu tiedustella kyselyssä.

5 Tutkimuksen tulokset

Opinnäytetyössä tutkittiin, miten nykyiset väliaikaiset työtilat ja tulossa olevat uudet, pienemmät tilat vaikuttavat työhyvinvointiin. Kyselytutkimuksessa selvitettiin väliaikaisten tilojen toimivuutta. Kyselytutkimuksen osallistuivat sähkö- ja automaatioalan opettajat. Tutkimuksen mukaan työhyvinvointiin ei välttämättä vaikuta negatiivisesti tilan pientyminen, kunhan tilaa on riittävästi opetuksen toteuttamiseksi ja tilat ovat käytännölliset ja opetukseen soveltuvat.

Väliaikaisissa tiloissa on ollut jonkin verran haasteita, kun pinta-ala on pienentynyt, tavarat eivät ole pysyneet järjestyksessä ja työhuone on jaettu kollegan kanssa. Uutena käytäntönä on tullut maanantainen tiimipalaveri, joka on koettu hyväksi toimintamuodoksi (89 % vastaajista). Ergonomia väliaikaisissa tiloissa on pysynyt hyvänä (67 % vastaajista) tai erittäin hyvänä (22 % vastaajista) ja yhteistyö opettajien kesken on lisääntynyt (56% vastaajista). Opetus väliaikaisissa tiloissa on onnistunut vähintäänkin keskinkertaisesti, kukaan vastaajista ei pitänyt tilannetta huonona.

Delfoi-menetelmän ensimmäisellä kyselykierroksella pyrittiin selvittämään opettajien työtapoja ja työhyvinvointiin vaikuttavia asioita oppilaitosympäristössä. Delfoi-tutkimuksen kohderyhmäksi valittiin sähkö-, automaatio- ja ICT-alojen opettajat. Luokkatilojen toimivuuteen vaikuttavat tutkimuksen mukaan eniten tilan koko, toimivat AV-laitteet, toimivat opetusvälineet, siisteys ja järjestys, hyvä valaistus ja riittävä ilmanvaihto. Pysäköintiratkaisuissa on tärkeintä, että pysäköintipaikka on lähellä (55 % vastauksista), jokaisella on oma paikka (18 % vastauksista) ja sekä lämmitystolppapaikkoja (18 % vastauksista) että yleensäkin pysäköintipaikkoja (18 % vastauksista) on riittävästi.

Toimivalla neuvottelutilalla ja opetustilalla on monia samoja ominaisuuksia, kuten tilan riittävä koko (55 % vastauksista), hyvä valaistus (27 % vastauksista) ja toimiva esitystekniikka (64 % vastauksista). Neuvottelutilan toivottavia

erityispiirteitä ovat mm. rauhallinen sijainti (36% vastauksista), hyvät opasteet (9 % vastauksista) ja näköyhteys kaikkiin osallistujiin saman pöydän äärellä (18 % vastauksista) sekä toimiva varausjärjestelmä (9 % vastauksista).

Toisella Delfoi-kierroksella pyrittiin esittämään tarkentavia kysymyksiä ensimmäisen kierroksen aihealueesta. Kysymyksissä keskityttiin uusien Riveria-talon tilojen haluttuihin ominaisuuksiin sekä etsittiin toimintamalleja ja kehitysideoita muuttuvissa opetustiloissa. Luokkatilojen ominaisuuksia pyrittiin laittamaan tärkeysjärjestykseen asteikolla 1-5, jossa 1 ei ole kovin tärkeä ja 5 on erittäin tärkeä. Suuria eroavaisuuksia ei kyselyssä saatu aikaan, koska vastausten keskiarvo vaihteli 4,36-5,00 välillä. Tärkeimmiksi asioiksi oli arvioitu (keskiarvolla 5,00) toimivat AV-laitteet ja opetusvälineet sekä toimivat säilytysratkaisut.

Uusissa toimitiloissa opettajilla ei ole käytössään henkilökohtaisia työpisteitä, joten kyselyssä pyrittiin selvittämään uudet toimintamallit niille työtehtäville, joita tällä hetkellä suoritetaan omalla työpisteellä. Kirjaustöitä, kuten Wilma-merkinnät, arviointi ja sähköpostit, tehtäisiin etänä (64% vastauksista), neuvotteluhuoneessa (55 % vastauksista), teorialuokassa (27 % vastauksista), työsalissa (36% vastauksista), taukotilassa (9% vastauksista) tai ruokalassa (1% vastauksista). Useita vaihtoehtoja sai valita.

Opetusmateriaaleja tehtäisiin mieluiten tulevaisuudessa etänä (100% vastauksista), seuraavaksi eniten kannatusta saivat työsalit (27% vastauksista) ja taukotila (27 % vastauksista). Suunnittelutöitä tehtäisiin jatkossa mieluiten myös etänä (82 % vastauksista), seuraavaksi kannatusta saivat työsalit ja taukotila (molemmat 36 % vastauksista) sekä neuvotteluhuone (27 % vastauksista). Oppilaiden haastattelut ja henkilökohtainen opiskelun suunnittelu vaativat yksityistä tilaa, joten vaihtoehtoiksi valittiin neuvotteluhuone (82 % vastauksista), teorialuokka (9 % vastauksista) tai taukotila (9 % vastauksista).

Seuraavissa kysymyksissä pyrittiin etsimään kehitysideoita tuleviin Riveria-talon tiloihin. Luokkatiloista saataisiin viihtyisät, mikäli tiloissa olisi hyvä valaistus, 4 vastaajista mainitsi erityisesti luonnonvalon. Monikäyttöiset, ergonomiset ja siis-

tit kalusteet ovat merkittävä asia viihtyvyyden kannalta. Toimivat ja riittävän kokoiset varastotilat helpottavat järjestyksen ylläpitämistä. Äänitekniset asiat, kuten äänieristys ja akustiikka, tekevät opetustilan äänimaailmasta toimivan. Viihtyisyyttä lisäävät tilan sisustuselementit, kuten värit, kauniit verhot, kalusteet ja viherkasvit.

Luokkatiloista saataisiin monikäyttöisiä siirrettävillä ratkaisulla kuten liikuteltavilla asennusseinillä ja monitoimipöydillä. Kaluste- ja säilytysratkaisujen, AV-laitteiden ja tietotekniikan tulee olla myös toimivia. Opettajien ja opiskelijoiden oma toiminta vaikuttaa myös monikäyttötilojen toimivuuteen; pidetään tilat siisteinä, järjestyksessä ja laitteet kunnossa seuraava ryhmää varten.

Työsaliin säilytysratkaisut saataisiin toimiviksi riittävillä säilytystiloilla, jotka ovat tarkoituksenmukaisia ja hyvässä järjestyksessä. Osan säilytyskalusteista tulee olla lukittavia. Määritellään ja merkitään jokaiselle tavaralle omat paikat. Tavaroita ei säilytetä sekaisin vaan ne ryhmitellään opetusaloittain, esimerkiksi tutkinnonosakohtaisesti. Turhia romuja ei hankita ja nykyiset, tarpeettomat tavarat kierätetään. Henkilöstölle pidetään säilytystilojen käytön opastus. Työsalihojaaja vastaa, että tavarat ovat käytön jälkeen omilla paikoillaan.

Vastaajien mukaan luovuutta lisäävät viihtyisä, kodikas, rauhallinen, toimiva ja ergonominen työympäristö. Sisustukseen olisi valittu rauhallinen mutta virikkeitä antava värimaailma, tilassa olisi hyvä äänieristys ja mukavat tuolit. Opiskelijoiden luovuutta lisäävät sopivan haastavat laitteet ja harjoitukset.

6 Pohdinta

Muutokset ovat tuoneet esille uusia piirteitä työyhteisössä. Työhuoneita on tiivistetty siten, että useita ihmisiä on samassa huoneessa ja pakkaa on sekoitettu. Tämä on tuonut työntekoon uutta puhtia ja näkemyksien vaihtaminen on ollut runsasta. Ennakkosuunnitteluun on panostettu myös entistä enemmän. Maanantai-aamuisin pidettävä tiimipalaveri on hyvä esimerkki tästä. Silloin käydään tulevan viikon tärkeimmät tapahtumat läpi. Uusia tiloja on suunniteltu paljon myös yhdessä. Nykyisissä tiloissa olemisen tulee kestämään noin kaksi vuotta.

Yhteistyön lisääminen on vaikuttanut myös tavaratilauksien tekemiseen. Tilauksia voidaan yhdistää ja sopia siitä kuka kysyy tarjouksia, mikäli hankinnat ovat kustannuksiltaan merkittäviä. Tässä on huomattava ero nykyisten opettajan työtehtävien ja entisten työtehtävien välillä. Opetustoiminta on siirtynyt koko ajan lähemmäksi normaalia yritystoimintaa.

Tilauksien keskittäminen ei ole jäänyt pelkästään tavarahankintojen osalle, vaan sitä on laajennettu myös kirjallisuuden yhtenäistämiseen. Asian tiimoilta on ollut keskustelua kirjallisuuden tarpeellisuudesta. Digitalisaatio näkyy myös tässä, jolloin on päädytty sähköisiin kirjoihin, joissa on omat hyvät ja huonot puolensa. Sähköinen kirja kulkee aina mukana, mikäli tiedonsiirtoon tarvittavat laitteet ovat mukana. Toisaalta sähköiseen kirjaan kommenttien tekeminen on suojatussa tilassa mahdotonta.

Kopioiden jakaminen helpottuu, kun opettaja voi tulostaa sähköisestä kirjasta suoraan muutamia tärkeitä sivuja oppilaille jaettavaksi. Vaikka oppilailla on osaan kirjallisuuteen lukuoikeudet, on sähköisten kirjojen käyttö huonoa vielä ammattikoululaisilla. Asiasta on omakohtaisia kokemuksia, kun tein kyselyn oppilaille viikoksi keväällä. 20 hengen ryhmästä saattoi löytyä henkilöitä, jotka eivät olleet kertaakaan lukeneet sähköistä kirjaa.

Tilojen muuttuminen vaikuttaa myös opetuksen suunnitteluun. Tehtävien on jatkossa oltava hyvin prosessityyppisiä tai pistetyyppisiä. Tehtäviin menevä aika on myös tarkkaan tiedettävä, että tekijöiden kierto saadaan nopeaksi. Harjoitustyön on oltava valmis opetustuntien päättyessä ja uuden ryhmän saapuessa paikalle. Ennakkosuunnittelu on uudessa tilanteessa entistäkin tärkeämpää. Jokin aikaa sitten käyttöön otetut maanantaiaamuiset palaverit ovat osoittautuneet hyväksi keinoksi suunnitella viikoittaista opetuksen toteutusta.

Yhteistyötä tiimin sisällä on lisättävä vielä entisestään ja tämä on hyvä asia työhyvinvoinnille, kun kaikki osallistuvat töiden suunnitteluun ja mm. tavaroiden yhteishankintoihin. Samalla ylimääräiset hankinnat jäävät pois. Työssäoppimispaikkojen keskitetty etsiminen on osoittautunut erinomaiseksi asiaksi. Kaikki työssäoppimispaikkojen etsijät, neuvottelevat yhdessä paikkojen saatavuudesta ja ketä laitetaan mihinkin työssäoppimispaikkaan.

Työtilojen muunneltavuus eri käyttötarkoituksien mukaan on yksi suurimmista kysymyksistä, mistä löydetään esimerkiksi sellaiset työpöydät, jotka muuttuvat useiden eri opetusaineiden tarpeisiin. Siirrettävien opetuspisteiden kehittämistä on vielä myös jatkettava.

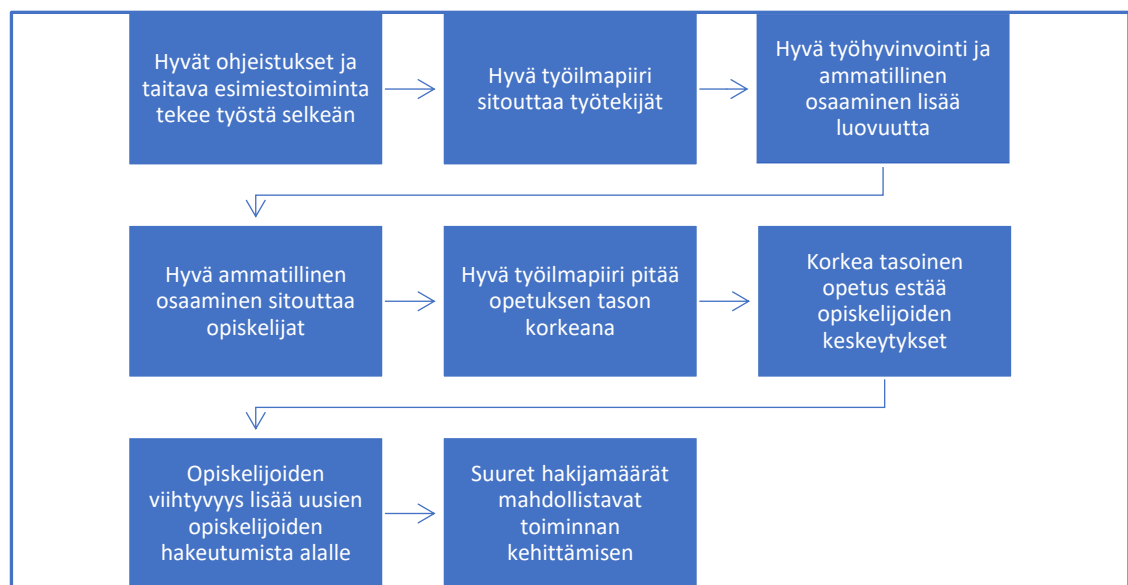
Omien työhuoneiden poistuminen tuo paineita yksityisyyden suojaamiselle keskusteluissa. Neuvotteluhuoneiden AV-laitteiden laatu, koko, rauhallisuus, valaistus, määrä ja niiden läheisyys luokkatiloista olivat tärkeimmät asiat mitkä tulivat tutkimuksessa esille. AV-laitteiden on oltava selkeät ja samanlaiset kaikkialla. Niiden liitettävyyys videotykkiin on sujuttava helposti. Usein liitettävät laitteet ovat dokumentointikamera ja tietokone.

Ulkoisten tekijöiden merkitystä, kuten luonnonvaloa pidettiin erittäin tärkeänä tekijänä viihtyvyydelle. Mikäli tätä ei ole tarpeeksi saatavana ulkoa on sisätilan valaistuksen oltava tehokas. Tämä auttaa jaksamaan töissä ja työyhteisö pysyy virkeänä. Pysäköinnin onnistumista jatkossa pidettiin ongelmallisena. Tästä asiasta ei vielä ole kokemusta, mutta työntekijät haluaisivat pysäköidä omille nimetyille paikoille ja mahdollisimman lähelle sijainniltaan omaa työskentelyaluetta.

Työhyvinvointi siis riippuu monesta seikasta ja se on tärkein voimavara yrityksissä. Tutkimuksen perusteella myös ympäristöllä on vaikutusta työhyvinvointiin ja se muokkaa työntekoa. Usein ajatellaan että, esimies luo työilmapiirin mutta myös työntekijöiden hyvällä yhteistyöllä ja riitatilanteiden sopimiskyvyllä on ratkaiseva merkitys.

Aro on esittänyt kirjassa ketjuajattelun, jolla saadaan työilmapiiri kuntoon, hän on esittänyt 8 kohtaa, joista on muokattu näkemys Riverian organisaatioon. (Aro 2018, 49.)

Kuviossa 11 on esitetty hyvät ohjeet työhyvinvoinnin parantamiseen ja samalla asiakkaan kohtaamiseen.



Kuvio 11. Riverian palveluketju (mukaillen Aro 2018, 49.)

Kuvion toteutuessa työhyvinvointi varmasti pysyy hyvänä ja myös opiskelijat haivatsevat, kun työilmapiiri on kunnossa sekä sen, miten työkaverista välitetään aidosti.

7 Johtopäätökset ja kehitysideat

Opinnäytetyön kyselyjen vastausprosentti oli hyvä ja tutkimuksessa saatiin esille uusia kehitysideoita. Kysymysten asetteluun olisi voinut käyttää enemmän aikaa, jotta niistä olisi saatu yksiselitteisiä. Ensimmäisen Delfoi-kierroksen kysymykset 1 ja 2 olivat niin samankaltaisia, että molemmista saatiin samoja vastauksia. Toisella Delfoi-kierroksella pyrittiin laittamaan luokkatilojen ominaisuuksia tärkeysjärjestykseen. Tässä ei saatu aikaan kuitenkaan kovin suurta hajontaa. Kaikki kohdat koettiin vähintäänkin tärkeiksi. Erittäin tärkeiksi kaikki vastaajat kokivat toimivat AV-välineet ja säilytysratkaisut.

Tilamuutoksiin liittyen löytyy useita eri aiheita, joita voisi käyttää opinnäytetyön aiheina. Tällaisia olisivat esimerkiksi tilamuutosten vaikutus työtehokkuuteen tai kustannustehokkuuteen ammattioppilaitoksissa. Muutokset työyhteisöissä aiheuttavat usein muutosvastarintaa, mutta ne ovat samalla hyvä tilaisuus työtapojen kehittämiseen.

Toimitilojen muutosprosessi on nyt siis jo alkanut ja on siirrytty väliaikaisiin tiloihin. Tämä luo paineita myös opetustapojen muuttamisella. Onko opettajilla enää mahdollisuutta varata tiettyä työskentelytilaa esimerkiksi moottoriasennus- tai uppoasennusharjoituksiin useammaksi päiväksi? Tilojen muutoksen myötä opetus-tehtävien kulkua on muutettava erilaiseksi. Näissä väliaikaisissa tiloissa työt voivat vielä kestää useampia päiviä koska pinta-alan supistuminen ei ollut hirveän suurta. Alkusysäys on saatu väliaikaisessa tilamuutoksessa ja hyvällä ongelmienratkaisutaidolla on päästy jo pahimman yli. Nämä ponnistelut auttavat ja antavat uusia toimintamalleja tulevaan isompaan muuttoon uusiin tiloihin.

Luokkatiloista saataisiin monikäyttöisiä siirrettävillä ratkaisuilla kuten liikuteltavilla asennusseinillä ja monitoimipöydillä. AV-laitteiden ja tietotekniikan tulee olla myös toimivia. Tavaroiden varastointia ja niiden järjestystä pidettiin myös yhtenä tärkeimmistä asioista. Tiloihin on laitettava myös lukittuja lokerokaappeja, joista

työkalut saa ulos esimerkiksi omalla koodatulla avaimella. Tavaroiden säilytysratkaisulla oli kaikkien mielestä suuri merkitys työn sujumuuden ja työhyvinvoinnin säilymisen kannalta. Opettajien ja opiskelijoiden oma toiminta vaikuttaa myös monikäyttötilojen toimivuuteen; pidetään tilat siisteinä, järjestyksessä ja laitteet kunnossa seuraava ryhmää varten. Tähän on tarvittaessa annettava käytön opastusta.

Tilojen muuttuessa on siirryttävä prosessityyppisiin tai pistetyyppisiin harjoitustehtäviin. Tiloihin muodostetaan tehtävälustoja, joita voidaan esimerkiksi siirtää toisiin luokkatiloihin helposti ja nopeasti. Nykyisin opetusikäytössä on jo siirrettävät uppoasennusasemat, joten kehittäminen tästä ideasta eteenpäin käy varsin helposti. Tällä ratkaisulla voidaan teoriatila muuttaa äkkiä työsaliksi ja luokan käyttöaste kasvaa huomattavasti.

Harjoituksia on myös tiivistettävä kestoiltaan päivän mittaiseksi tai ainakaan testaaminen ei voi viedä pitempään. On mahdollista, että esimerkiksi kytkentäkotelot tehdään muissa tiloissa ja itse toimilaitteen testaaminen suoritetaan väliohjauskaapelin tai esim. langattoman väyläohjauksen kautta. Silloin niin sanottu testiympäristö on heti käytössä edellisen ryhmän jälkeen.

Asennusharjoituksien on oltava ajallisesti lyhytkestoisia. Työ on tehtävä yksinkertaiseksi. Tekemiseen ja testaamiseen ei saa mennä 8 tuntia pitempään. Hyvin mietittyjen tehtävien ansiosta työt saadaan sujumaan jouhevasti ja työhyvinvointi paranee tiimissä. Tiimihenkeä saadaan parannettua myös yhdessä tehtävien harjoitustehtävien avulla. Kehitysnäkemyksen jakaminen muiden kanssa on yksi organisaation voimavara. Avoin ilmapiiri ja näkemysten jakaminen vaikuttavat työtuloksia parantavasti.

Etätyöskentely tulee jatkossa lisääntymään. Tutkimuksen mukaan kaikki keskittymistä ja rauhallista ympäristöä vaativa yksilötyö suoritettaisiin mieluiten etänä. Etänä suoritettaisiin mm. suunnittelu, opetusmateriaalien tekeminen, arvioinnit, sähköpostien käsittely ja erilaiset kirjaustyöt, kuten Wilma-merkinnät. Oppilaiden haastattelut ja HOKS:n laatiminen suoritettaisiin tilaratkaisujen muututtua mieluiten neuvotteluhuoneessa.

Luokkatiloista saataisiin viihtyisät, mikäli tiloissa olisi hyvä valaistus, mieluiten luonnonvaloa. Monikäyttöiset, ergonomiset ja siistit kalusteet ovat merkittävä asia viihtyvyyden kannalta. Toimivat ja riittävän kokoiset varastotilat helpottavat järjestyksen ylläpitämistä. Äänitekniset asiat, kuten äänieristys ja akustiikka, tekevät opetustilan äänimaailmasta toimivan. Viihtyisyyttä lisäävät tilan sisustus-elementit, kuten värit, kauniit verhot, kalusteet ja viherkasvit. Luokkatilojen toimivuus ja viihtyisyys lisäävät myös luovuutta. Opiskelijoiden motivaatioon ja luovuuteen vaikuttavat myös sopivan haastavat laitteet ja harjoitustehtävät, joiden vaikeustaso kasvaa opiskelijan taitotason kehittymisen myötä.

Lähteet

Amador, C. 2019. 4 Workplace Wellness Trends for 2020. <https://awork.space/2019/12/4-workplace-wellness-trends-for-2020/>, 19.2.2020.

Aro, A. 2018. Työilmapiiri kuntoon. Liettua: Balto print.

Biro, M. 2019. 6 Employee Wellness Trends for 2020. <https://talentculture.com/6-employee-wellness-trends-for-2020/> , 19.2.2020.

Christensen, C. 2013. Miten mittaat elämäsi? Viro: Kauppakamari.

Himanen, T. 2013. Opinnäytetyö, Toimitilamuutoksen vaikutukset työyhteisön työhyvinvointiin. Mikkelin Ammattikorkeakoulu.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Juva: PS-kustannus.

Kuusi, O. 1999. Delfoi-menetelmä. <https://metodix.fi/2014/05/19/kuusi-delfoi-metodi/> , 1.10.2019.

Kuusi, O. 2012, Delfoi-metodi Suomessa ja maailmalla, https://www.slideshare.net/otavanopisto/delfoimetodi-suomessa-ja-maailmalla-osmo-kuusi?next_slideshow=1 , 25.1.2020.

Lahtinen, M., Ruohomäki, V. & Reijula, K. 2015 Uudet toimistotyöympäristöt ja tilamuutosprosessit. <http://www.tyoelamantutkimus.fi/wp-content/uploads/2014/10/Tyo%CC%88ela%CC%88ma%CC%88n-tutkimus-1-2015.pdf>, 26.9.2019.

Lahtovaara, L. 2015. Opinnäytetyö, Työtilojen vaikutus työn tuottavuuteen ja työntekijän työhyvinvointiin – Case Logomo Byrå. Turun Ammattikorkeakoulu.

Linturi, H. 2013. Delfoi Oraakkien jalanjäljissä, eDelfoi-paja/HUMAK. <https://www.slideshare.net/3110ani/delfoimenetelm>, 12.10.2019.

Ranta, I. & Tilander, E. 2014. Hoitotyön vuosikirja 2014, Työhyvinvoinnin keinot. Porvoo: Bookwell Oy.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Porvoo: Bookwell Oy.

Riverian internetsivut, 2019. <https://www.riveria.fi/riveria/organisaatio/>, 7.10.2019.

Rubin A. 2010. Delfoi asiantuntijamenetelmä. <https://www.slideshare.net/3110ani/delfoi-asiantuntijamenetelmn-5594672> , 12.10.2019.

Ruohomäki, V. Lahtinen, M. & Sirola, P. 2017. Työympäristömuutos, monitilatoimiston toimivuus ja henkilöstön hyvinvointi. <http://www.tyoelamantutkimus.fi/wp-content/uploads/2017/06/Ruohoma%CC%88ki-ym.abstrakti.pdf>, 26.9.2019.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus>, 16.3.2020.

Suomalaisen työn liitto. 2017. Tutkimus: Työilmapiiri työhyvinvoinnin tärkein tekijä, <https://suomalainentyo.fi/2017/10/23/tutkimus-tyoilmapiiri-tyohyvinvoinnin-tarkein-tekija/>, 17.8.2019.

SurveyMonkey. Kysymystyytit. <https://fi.surveymonkey.com/mp/survey-question-types/>. 16.3.2020.

Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä. Eu: UNIpress.

Teollisuusliitto. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen ovat jokaiselle tärkeä asia. <https://www.ao51.com/82>, 22.8.2019.

Työelämän tutkimusyhdistys, 2015. Työtilajärjestelyjen monet merkitykset. <http://www.tyoelamantutkimus.fi/wp-content/uploads/2014/10/Tyo%CC%88ela%CC%88ma%CC%88n-tutkimus-1-2015.pdf>, 26.9.2019.

Työterveyslaitos. 2019. Muutokset mietityttävät työpaikoilla. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/organisaatiomuutos/tyontekijoiden-hyvinvointi-organisaatiomuutoksessa/>, 25.08.2019.

Valtioneuvosto. 2016. Digitalisaatio terveyden ja hyvinvoinnin tukena, Sosiaali- ja terveysministeriön digitalisaatiolinjaukset 2025. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75526/JUL2016-5-hallinnonalan-ditalisaation-linjaukset-2025.pdf>, 15.9.2019.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Virtuaaliyliopisto. Helsinki. Tutkimusmenetelmät. http://www.uiah.fi/virtu/materiaalit/tuotetiede/html_files/143_totea.html#delfoi, 11.11.2019.