



Parhaat työympäristökäytännöt koronapandemian tuoman muutoksen vastaamisessa

Tuomas Sjöblom

2021 Laurea

A decorative horizontal bar at the bottom of the page, divided into three segments of different colors: pink, blue, and teal.

Laurea-ammattikorkeakoulu

Parhaat työympäristökäytännöt koronapandemian tuoman muutoksen vastaamisessa

Tuomas Sjöblom
Liiketalous
Opinnäytetyö
2021

Tuomas Sjöblom

Parhaat työympäristökäytännöt koronapandemian tuoman muutoksen vastaamisessa

Vuosi 2021

Sivumäärä 34

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää parhaita työympäristökäytänteitä, joilla eri organisaatiot ovat vastanneet koronapandemian tuomiin haasteisiin työympäristöissä. Työn tarkoituksena on koota yhteen RAKLI ry:lle ja IFMA Finland ry:lle parhaat työympäristökäytännöt, joilla organisaatiot ovat pystyneet vastaamaan koronan tuomiin haasteisiin ja nopeisiin muutoksiin työympäristöissä. Työn toimeksiantajana toimii RAKLI ry, joka on Suomen vaikuttavin ja kattavin ammattimaisten kiinteistönomistajien, toimitilajohdon, rakennuttajien ja kiinteistösijoittajien edunvalvontajärjestö.

Opinnäytetyön tietopohjassa käsitellään neljää eri teemaa, jotka ovat COVID-19 Suomessa sekä sosiaalinen-, digitaalinen- ja fyysinen työympäristö. Sosiaalisesta työympäristöstä tarkastellaan lähemmin organisaatiokulttuuria ja työntekijäkokemusta, digitaalisesta työympäristöstä intranettiä ja tiedolla johtamista sekä fyysisestä työympäristöstä työergonomiaa ja monitilatoimistoja. Tutkimusmenetelminä työssä ovat asiantuntijahaastattelut, joita pidettiin kolme kappaletta sekä RAKLIn ja IFMA Finland ry:n järjestämä Vuoden työympäristöteko -kilpailu 2021 ja siitä saatava materiaali, joka toimii sisällönanalyysinä. Kilpailun osallistumiskategorioita oli kolme kappaletta, joista ensimmäinen on yrityskulttuuri ja johtaminen, uudet tavat työskennellä ja työntekijäkokemus. Toinen kilpailun kategorioista on uudet työvälineet, teknologiat ja tiedolla johtaminen ja viimeinen kilpailun kategorioista on fyysisen työympäristön kehittäminen.

Keskeisenä tuloksena voidaan todeta, että koronapandemia on vaikuttanut suuresti työympäristöihin ja työn tekemiseen. Monet organisaatiot ovat joutuneet siirtymään etätöihin, jonka vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin ovat olleet merkittäviä. Pandemian aikana on korostunut digitaalisten työkalujen kasvanut käyttö niin eri työympäristöissä kuin työn tekemisessäkin. Pandemian aiheuttamat muutokset työympäristöihin ja työn tekemiseen tulevat määrittelemään myös paljon pandemian jälkeistä aikaa, niin sanottua uutta normaalia. Tulevaisuudessa paikkariippumattomuus työelämässä tulee kasvamaan ja digitaalinen työympäristö tulee jäämään päätyöympäristöksi monella eri alalla.

Asiasanat: työympäristöt, etätö, COVID-19, digitalisaatio

Laurea University of Applied Sciences

Abstract

Business Management

Bachelor's thesis

Tuomas Sjöblom

Best workplace practices in response to the change brought by the corona pandemic

Year 2021

Pages

34

The aim of this thesis project was to identify the best workplace practices with which different organizations have responded to the challenges caused by the corona pandemic in work environments. The purpose of this work was to bring together the best workplace practices for RAKLI and IFMA Finland, with which organizations have been able to respond to the challenges and rapid changes in work environments brought by the corona. The work was commissioned by RAKLI ry, which is the largest and most influential organization of professional property owners, real estate investors, business premises management and developers in Finland.

The knowledge base of the thesis deals with four different themes which are COVID-19 in Finland and the social, digital, and physical work environment. The social nature of the work environment is examined in terms of organizational culture and employee experience. The digital work environment is viewed through intranet and information management and the physical work environment is examined in terms of work ergonomics and multi-space offices. The research methods in the project utilized three expert interviews, as well as the Work Environment of the Year competition 2021 organized by RAKLI and IFMA Finland ry. The material obtained from the competition serves as a content analysis. There were three categories of participation in the competition, the first of which was corporate culture and management, new ways of working and employee experience. The second competition category is new tools, technologies, and knowledge management. And the last of the competition categories was the development of a physical work environment.

As a key result, the corona pandemic has had a major impact on work environments and work performance. Many organizations have had to switch to telecommuting, which has significant implications for employee well-being. During the pandemic, the increased use of digital tools in different work environments as well as in doing work has been emphasized. The changes in work environments and work in general caused by the pandemic will also define much of the post-pandemic time, the so-called new normal. In the future, place independence in working life will increase and the digital work environment will remain the main work environment in many different fields.

Keywords: work environments, telecommuting, COVID-19, digitalization

Sisällys

1	Johdanto.....	6
1.1	Opinnäytetyön aihe ja rajaus.....	6
1.2	Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset	7
1.3	Toimeksiantaja RAKLI ry ja IFMA Finland ry	8
2	COVID-19 Suomessa	8
3	Sosiaalinen työympäristö.....	9
3.1	Organisaatiokulttuuri	10
3.2	Työntekijäkokemus	10
4	Digitaalinen työympäristö.....	11
4.1	Intranet.....	12
4.2	Tiedolla johtaminen	13
5	Fyysinen työympäristö.....	13
5.1	Työergonomia.....	13
5.2	Monitilatoimistot	16
6	Menetelmät	17
6.1	Haastattelu.....	17
6.2	Vuoden työympäristöteko -kilpailu 2021 (Sisällönanalyysi)	18
7	Haastattelujen analysointi	19
7.1	Organisaatiokulttuuri, työntekijäkokemus ja työtapojen kehittyminen.....	20
7.2	Tilojen käytön kehittyminen ja muutokset työpisteisiin	21
7.3	Digitaaliset työkalut ja teknologiat pandemian aikana	23
7.4	Uusi normaali pandemian jälkeen	23
8	Parhaat työympäristökäytänteet	24
9	Yhteenveto ja pohdinta	26
	Lähteet.....	30
	Kuviot	34
	Taulukot	34

1 Johdanto

Alkuvuodesta 2019 alkaneen COVID-19 pandemian myötä työn tekeminen on muuttunut erittäin paljon. Hyvin monella alalla perinteisestä toimistotyöskentelystä on siirrytty nopealla aikataululla etätyöskentelyyn ja hyödyntämään erilaisia digitaalisia työkaluja työn tekemisessä. Ihmisten keskuudessa on jo pitkään jatkunut huoli koronaviruspandemian vaikutuksista läheisten ja omaan terveyteen, sekä pandemian vaikutuksista omaan toimeentuloon, joka syö voimavaroja ja haittaa keskittymistä työhön. Muuttuva tilanne tuo jatkuvasti mukanaan uusia käytäntöjä ja ohjeistuksia, joihin niin työnantajien kuin työntekijöidenkin tulee mukautua. Tilanteen pitkittyessä ja epävarmuuden jatkuessa kaikkien työntekijöiden henkisestä hyvinvoinnista ja palautumisesta on tärkeää huolehtia. (TTL 2021a.)

Pandemian aiheuttamat työympäristömuutokset ovat laittaneet monet organisaatiot ottamaan huomioon uusia digitaalisen työnteon välineitä sekä miettimään uudestaan fyysisen työympäristönsä tarpeita. Koronapandemian aiheuttaman henkisen kuorman lisäksi jatkuvat etätyöt ovat vaatineet työelämän ja kodin yhdistämistä ennenkuulumattomalla tavalla, joka on osittain johtanut siihen, että työn ja vapaa-ajan erottamisesta on tullut monille erittäin vaikeaa.

Parhaita työympäristökäytänteitä koronapandemiaan vastaamisessa on erittäin mielenkiintoista tutkia, koska aihe on erittäin ajankohtainen ja emme ole aiemmin kokeneet samanlaista tilannetta. Eri ohjeistukset, koskien työntekoa ovat muuttuneet useaan otteeseen pandemian kehittyessä, jonka seurauksena organisaatiot ovat joutuneet adaptoitumaan vallitseviin tilanteisiin hyvin nopeasti. Koronarokotusten alettua alkuvuodesta 2021 voidaan jo nähdä mahdollinen loppu pandemialle ja paluu normaalimpaan elämään. Kuitenkaan täydellistä paluuta pandemiaa edeltäviin työympäristöihin ja työtapoihin ei nähdä mahdollisena, joten askelmerkit tulevaisuuden työympäristöille ja työn tekemiselle määritellään nyt.

Tässä opinnäytetyössä kootaan yhteen parhaita työympäristökäytänteitä koronapandemian tuoman muutoksen vastaamisessa ja selvitetään sitä, millä tavoin koronapandemia vaikuttaa tulevaisuuden työympäristöihin ja työn tekemisen tapoihin. Työ pohjautuu pitkälti RAKLIn ja IFMA Finland ry:n yhdessä pitämään Vuoden työympäristöteko 2021 -kilpailuun, jossa etsitään työympäristötekoja, joilla yritykset ovat vastanneet koronan tuomiin haasteisiin. Tietopohjana opinnäytetyössä on sosiaalinen-, digitaalinen-, ja fyysinen työympäristö sekä COVID-19 Suomessa. Tutkimusmenetelmänä käytetään kilpailusta saatavan datan lisäksi asiantuntijahaastatteluja.

1.1 Opinnäytetyön aihe ja rajaus

Opinnäytetyön aiheena on koota parhaat työympäristökäytänteet koronapandemian tuoman muutoksen vastaamisessa. Työssä aihe on rajattu RAKLIn ja IFMA Finland ry:n järjestämään

Vuoden työympäristöteko 2021-kilpailuun osallistuvien organisaatioiden työympäristötekoihin ja kilpailun osallistumiskategorioihin. Teot on toteutettu vuoden 2020 aikana ja niiden tulee vastata ainakin yhteen kilpailun kolmesta kategoriasta, joista ensimmäinen on yrityskulttuuri ja johtaminen, uudet tavat työskennellä ja työntekijäkokemus. Toinen kilpailun kategorioista on uudet työvälineet, teknologiat ja tiedolla johtaminen ja viimeinen kilpailun kategorioista on fyysisen työympäristön kehittäminen. (RAKLI 2021a.) Toimeksiantaja hyödyntää työn tuloksia jäsenilleen ja IFMA Finland ry omalle verkostolleen. IFMA Finland on International Facility Management Associationin (IFMA) Suomen maaosasto, jonka asiamiehenä ja toiminnasta vastaavana organisaationa RAKLI toimii. Yhdessä RAKLIn Työympäristöt -teemaverkoston kanssa IFMA Finland järjestää erilaisia alan tilaisuuksia. (RAKLI 2021b.)

1.2 Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää parhaita työympäristötekoja, joilla eri organisaatiot ovat vastanneet koronapandemian tuomiin haasteisiin. Työn tarkoituksena on koota yhteen RAKLILle ja IFMA Finland ry:lle parhaat työympäristökäytänteet, joilla organisaatiot ovat pystyneet vastaamaan koronan tuomiin haasteisiin ja nopeisiin muutoksiin työympäristöissä. Vuoden Työympäristöteko -kilpailu 2021 toimii tärkeänä tiedonlähteenä opinnäytetyölle, jonka lisäksi tiedonkeruumenetelmänä toimii asiantuntijahaastattelut. Tutkimuskysymykset ovat: Miten koronaviruspandemia on vaikuttanut fyysiseen työympäristöön? Millä tavoin koronaviruspandemia on vaikuttanut organisaatiokulttuurin johtamiseen ja työntekijäkokemukseen? Millaisia uusia teknologioita ja digitaalisia työkaluja on otettu käyttöön pandemian aikana? Mitkä koronapandemian aiheuttamat muutokset työympäristöissä ja työn tekemisessä tulevat jäämään pysyviksi pandemian jälkeisessä ajassa?

Tutkimuskysymys	Millä tavoin koronaviruspandemia on vaikuttanut organisaatiokulttuurin johtamiseen ja työntekijäkokemukseen?	Miten koronaviruspandemia on vaikuttanut fyysiseen työympäristöön?	Millaisia uusia teknologioita ja digitaalisia työkaluja on otettu käyttöön pandemian aikana?	Mitkä koronapandemian aiheuttamat muutokset työympäristöissä ja työn tekemisessä tulevat jäämään pysyviksi pandemian jälkeisessä ajassa?
------------------------	--	--	--	--

Menetelmä	Vuoden työympäristöteko -kilpailu 2021, asiantuntijahaastattelu, tietopohja	Vuoden työympäristöteko -kilpailu 2021, tietopohja, asiantuntijahaastattelut	Vuoden työympäristöteko -kilpailu 2021, asiantuntijahaastattelu	Asiantuntijahaastattelut
------------------	---	--	---	--------------------------

Taulukko 1: Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ja menetelmät

1.3 Toimeksiantaja RAKLI ry ja IFMA Finland ry

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii RAKLI ry, joka on Suomen vaikuttavin ja kattavin ammattimaisten kiinteistönomistajien, toimitilajohdon, rakennuttajien ja kiinteistösijoittajien edunvalvontajärjestö. Jäsentensä edunvalvonnan lisäksi RAKLI tekee työtä kestävämmän elinympäristön puolesta ja ottaa osaa yhteiskunnalliseen keskusteluun. Alan käytäntöjen kehittämisen lisäksi RAKLI tuottaa jäsenilleen tietoa alan tulevaisuudesta ja parhaista käytännöistä sekä tarjoaa lisäksi työkaluja oman toiminnan kehittämiseksi. RAKLI ry hoitaa myös neljän jäsenen asiameiestoiminnot, jotka ovat Rakennuttajatoimistojen liitto RTL ry, Suomen Kauppakeskusyhdistys ry, Suomen opiskelija-asunnot SOA ry ja Toimitilajohtamisen yhdistys IFMA Finland ry. (RAKLI 2021c.)

2 COVID-19 Suomessa

Keväällä 2020 suomalainen yhteiskunta koki kovan muutoksen, koska muiden maiden tavoin Suomi, joutui tilanteeseen, jossa tartuntatauti (COVID-19) alkoi levitä maassa laajasti. Tämän johdosta todettiin Suomen olevan poikkeusoloissa ja hallitus ottikin käyttöön 16.3.2020 valmiuslain, joka todettiin yhteistyössä Suomen tasavallan presidentin kanssa. (Eduskunta 2021.) Valmiuslain käyttöönotolla pyrittiin poikkeusoloihin vedoten suojaamaan väestöä ja heidän toimeentuloaan. Lisäksi lailla pyrittiin ylläpitämään oikeusjärjestystä, ihmisten perusoikeuksia sekä turvaamaan Suomen itsenäisyys ja alueellinen koskemattomuus. (Valtioneuvosto 2020.)

Koronaviruspandemia on vaikuttanut suuresti työelämään ja työn tekemiseen. Etenkin työn turvallisuus pandemian aikana on puhuttanut paljon. Suomen laissa säädetyn työturvallisuuslain mukaan työnantaja vastaa työntekijöidensä terveydestä ja turvallisuudesta työssä. Etenkin nyt koronapandemian aikana työpaikkojen olosuhteet ovat muuttuneet erittäin paljon, jolloin työnantajan tulee päivittää laatimansa riskien arviointi ja selvittää taudin mahdollisia vaikutuksia työntekijöidensä terveyteen tai turvallisuuteen. Ensisijaiset torjuntatoimet

koronaviruspandemian aikana ovat töiden uudelleen järjestäminen, joihin sisältyy muun muassa turvaväleistä, hygieniasta ja hyvästä ilmanvaihdosta huolehtiminen. Kyseisten toimien lisäksi olisi on syytä harkita hengityssuojainten tai kasvomaskien käyttöönottoa. (TTL 2021b.)

Suomessa koko koronapandemian aikana etätyösuositukset ovat vaihdelleet alueittain tautitilanteen mukaan. Kuitenkin lokakuussa 2020 koronatilanteen pahentuessa, Valtioneuvosto asetti voimaan valtakunnallisen etätyösuosituksen. Kyseinen suositus on voimassa ainakin kesään 2021 asti. Monelle organisaatiolle etätyö on jo entuudestaan tuttua, mutta osalle organisaatioista se on täysin uudenlainen tilanne. Muun muassa työterveyslaitos on määritellyt paljon pandemiaa koskevia ohjeistuksia yleisesti organisaatioille sekä lisäksi erillisiä ohjeita työntekijöille ja työnantajille tartuntojen ehkäisystä työpaikalla. On huomioitavaa, että työnantajan vastuulla on selvittää myös etätöissä mahdolliset haitta- ja vaaratekijät, joilla saattaa olla merkitystä työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021a.)

Koronavirukselle on pystytty kehittämään rokotteita, jotka nähdään parhaana ulospääsynä poikkeusoloihin ja erilaisiin rajoituksiin liittyen. Ensimmäiset koronavirusrokotteet saapuivat Suomeen vuoden 2020 lopussa ja ensimmäiset rokotteet annettiin 27.12.2020. Koronavirusrokotetta tullaan tarjoamaan koko väestölle ja se tulee olemaan kaikille vapaaehtoinen ja maksuton. Suomen tavoitteena on mahdollisimman hyvä rokotuskattavuus. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021b.) Rokotettujen määrän kasvaessa Suomen Valtio on tehnyt niin sanotun exit -suunnitelman koronarajoitusten purkamisesta ja yhteiskunnan avaamisesta. Tämänhetkisen suunnitelman mukaan esimerkiksi huhtikuussa 2021 poikkeusolot päättyisivät ja muun muassa peruskoulut pystyisivät siirtymään lähiopetukseen. Toukokuussa julkisia tiloja, kuten museoita ja kirjastoja voitaisiin avata sekä sallia työmatkaliikenne EU:n sisällä. Kesäkuuhun mentäessä esimerkiksi ravintoloiden asiakaspaikkarajoituksia lievennettäisiin ja yleisötilaisuuksia voisi taas alkaa järjestämään. Kyseinen suunnitelma saattaa kuitenkin muuttua suuntaan tai toiseen sen mukaan, miten tautitilanne Suomessa kehittyy kevään ja kesän 2021 aikana. (Yle Uutiset 2021.)

3 Sosiaalinen työympäristö

Sosiaalisella työympäristöllä tarkoitetaan muun muassa työn organisointia, työilmapiiriä, työpaikalla vallitsevia arvoja ja normeja, hierarkioita, esimies-alaisuhteita ja työntekijöiden välisiä suhteita. Lisäksi kyseisen työympäristön määritelmän alle voidaan laskea kuuluvaksi työ- ja toimintakulttuuri sekä työntekijöiden tasavertainen kohtelu ja johtamistapa. (Kämäräinen 2011.)

3.1 Organisaatiokulttuuri

Organisaatiokulttuuri määritellään asioiksi, jotka yhdistävät organisaation jäseniä ja koko organisaation toimintaa. Nämä yhdistävät asiat voivat olla muun muassa perusoletuksia, uskomuksia, organisaation arvoja tai toimintatapoja. Organisaatiokulttuurin muodostumiseen vaikuttaa myös normit, joita voidaan kuvailla julkilausumattomiksi käyttäytymissäännöiksi ja oletuksiksi, jotka edesauttavat organisaatioita tai yhteisöitä saamaan jäsenensä toimimaan ja ajattelemaan yhdenmukaisesti. (Jämsen 2018.)

Organisaatiokulttuuri voidaan jakaa kolmelle eri tasolle, joista ensimmäinen on artefaktit eli ilmentymät. Näihin kuuluvat kaikki näkyvät asiat, kuten logot, pukeutuminen, kieli ja sisustus. Nämä ovat myös asioita, joihin esimerkiksi uusi työntekijä yleisesti ensimmäisenä kiinnittää huomiota. (Schein 2016, 17.) Toisella tasolla on määritelty ääneen lausutut, omaksutut arvot, joihin sisältyy muun muassa organisaation strategia ja visio, toimintatavat, normit sekä tavoitteet. Kyseisellä tasolla myös yksilöllä on suuri merkitys organisaatiokulttuurin muodostumisessa. Esimerkiksi työryhmän kohdatessa uuden työtehtävän tai ongelman, on ratkaisu usein miettiä asiaa ryhmään kuuluvan yksilön omien olettamusten kautta siitä, mikä on oikein ja mikä väärin tai mikä toimii ja mikä ei toimi. (Schein 2016, 19-20.) Kolmannelle eli viimeiselle tasolle sijoittuvat kyseenalaistamattomat ja usein alitajuiset perusoletukset, joihin sisältyy asenteet, uskomukset ja perusoletukset. Näitä kaikkia on hyvin vaikeaa havaita tai muuttaa, ja ne myös pitkälti määrittelevät organisaatiossa sen, mihin asioihin tulisi kiinnittää huomiota, mitä eri asiat tarkoittavat, kuinka reagoida emotionaalisesti tilanteissa ja millaisia toimia eri tilanteissa tulisi tehdä. (Schein 2016, 22.)

Maiju Kankaan (HRviesti 2018) mukaan kulttuuri ei ole itseisarvo vaan työkalu, jolla luodaan haluttu työntekijäkokemus. Työelämä on jatkuvassa murroksessa muun muassa digitalisaation myötä, jolloin erilaisia rutiineja voidaan siirtää algoritmien hoidettavaksi, mutta silti ihmisen tulisi aina olla työelämän keskiössä. Kankaan mukaan organisaatiokulttuuri lähtee arvojen näkökulmasta, ja sen muuttaminen ei tapahdu nopeasti sillä kulttuurin muutokset näkevät vasta pitkällä aikavälillä. Organisaatiokulttuurin johtamisen avainasemassa on myös organisaation jäsenten mahdollisuus palautteenantoon ja sen vastaanottamiseen. Ytimessä on tieto siitä, että kaikille organisaation jäsenille annetaan mahdollisuus vaikuttaa. Arvot organisaation sisällä jalkautuvatkin nimenomaan keskustelujen kautta, joiden keskiössä on avoin keskusteluilmapiiri ja viestintä.

3.2 Työntekijäkokemus

Dery ja Sebastian (2017, 1) määrittelevät työntekijäkokemuksen työn monimutkaisuudeksi ja käyttäytymisnormeiksi, jotka vaikuttavat työntekijän kykyyn luoda arvoa. Työntekijäkokemus on eri asia kuin työntekijän työhyvinvointi, joka taas määritellään hyödyiksi ja uskomuksiksi, jotka saavat työntekijän tuntemaan yhteenkuuluvuuden tunnetta organisaatiossa. Työn

monimutkaisuus viittaa siihen, että kuinka vaikeaa on saada työ tehdyksi. Yritykset ovatkin alkaneet panostamaan sekä teknologioihin että menetelmiin vähentääkseen työn monimutkaisuutta. Käyttäytymisnormit kyseisessä kontekstissa viittaavat kokonaisvaltaisesti niihin odotuksiin, miten työntekijän tulisi organisaatiossa työskennellä. Käyttäytymisnormeista yhteistyö, luovuus ja voimaantuminen nähdään kriittisinä asioina luodessa liikearvoa yritykselle. Kyseiset käyttäytymisnormit edesauttavat muun muassa työntekijän omien ideoiden tuomista esille sekä täyttää työntekijän yksilöllisiä ja yhteisöllisiä tarpeita.

Kuten kappaleessa 3.1 määriteltiin, kulttuuri on työkalu, jolla määritellään haluttu työntekijäkokemus. Global Human Capital Trendsin (2019) teettämän tutkimuksen mukaan työntekijäkokemus oli vuonna 2019 maailmanlaajuisesti toiseksi merkittävin johtamisen trendi, jonka kehityksen odotetaan olevan vastaavanlaista myös tulevina vuosina. Maailmalla vallitseva koronapandemia on nostanut työntekijäkokemuksen jalustalle ja tehnyt sen huomioimisesta entistä tärkeämpää. Lisäksi pandemia on vauhdittanut entisestään kehitystä kohti työelämän ihmislähtöisyyttä. Pandemian vaikutukset niin yksilöihin kuin eri organisaatioihin ovat olleet erittäin merkittäviä, joka näkyy epävarmuuden lisääntymisenä, etätöinä, lomautuksina sekä pelkona sairastumisesta, joka on tuonut esille ihmisyyden eri tunteiden kirjon. Koko pandemian aikana on myös puhuttu paljon digi- ja etätöloikasta, mutta samalla kyseessä on merkittävä siirtymä, niin työn kuin perhe-elämänkin yhdistämiselle tavalla, jota emme ole ikinä aikaisemmin kokeneet. (Rautanen 2020.)

Rautasen (2020) mukaan koronapandemia haastaa vahvasti myös työnantajia löytämään uusia tapoja tukea työn ja perheen yhteensovittamista. Selkeällä etumatkalla tässä tilanteessa ovat ne organisaatiot, jotka ovat jo koronaa edeltävässä ajassa panostaneet perheystävällisen kulttuurin ja käytäntöjen luomiseen. Vastaavasti huonommassa lähtökohdassa ovat työpaikat ja tiimit, joissa ihmiset on haluttu nähdä ensisijaisesti ainoastaan työntekijöinä eikä kotiasioiden ole katsottu kuuluvan työpaikalle.

4 Digitaalinen työympäristö

Istuipa työntekijä näyttöpäätteen edessä tai ei, nykypäivänä kaikki työympäristöt ovat digitaalisia. Digitaalisen työympäristön ytimessä ovat mobiilissa toimivat työkalut, digitaalinen käyttökokemus ja modernit käyttöliittymät. Toimiva digitaalinen työympäristö vapauttaa henkilöstön aikaa ja resursseja vaativimpiin tehtäviin, sekä mahdollistaa arkisten ja toistuvien tehtävien automatisoinnin. Lisäksi sen tulisi keskustella hyvin organisaation muiden järjestelmien kanssa. Nykypäivänä modernin digitaalisen työympäristön tehtävänä on myös tukea monipuolisesti eri työn tekemisen tapoja ja mahdollistaa työskentely aika- ja paikkariippumattomasti. (Sininen Meteoriitti 2021.)

4.1 Intranet

Intranet on määritelty yrityksen henkilöstön käyttöön rajatuksi ja suojatuksi internet-teknologiaa hyödyntäväksi verkkopalveluksi (Tilastokeskus 2021). North Patrolin vuonna 2020 teettämän tutkimuksen ”Intranet ja digitaalinen työympäristö 2020” mukaan intranet toimii yhä laajemmin koko organisaation kattavana viestinnän välineenä. Sillä on todella tärkeä rooli etenkin ajankohtaisten asioiden viestinnässä sekä työn tekemiseen ja työsuhteeseen linkittyvien ohjeistusten jakamisessa. Lisäksi intranetin rooli korostuu suuresti etenkin yhteenkuuluvuuden tunteen ja organisaatiokulttuurin lujittajana.

Intranet ja digitaalinen työympäristö 2020-selvityksen mukaan eri organisaatioiden intranettien sisällöt muodostuvat pääsääntöisesti seuraavista asioista: henkilöstöasiat- ja ohjeet, oikopolkulinkit järjestelmiin ja työkaluihin, organisaation perustiedot, kategorisoidut uutiset sekä tapahtuma- ja koulutuskalenterit. Lisäksi intranetissä on usein linkitys yrityksen tai organisaation toimialakohtaisiin sekä muihin yhteisiin työkaluihin ja järjestelmiin.

Intranettien sisällöstä suuri osa on työntekijöiden tuottamaa. Työntekijöiden luomaan sisältöön kuuluu muun muassa johdon tuottamaa aineistoa, keskustelupalstoja ja erilaisia henkilökohtaisia blogeja. Edellä mainituista asioista johdon tuottamat sisällöt ovat nousussa eri organisaatioiden intraneteissa, kun taas vastaavasti yhteisesti tuotettu sisältö ja organisaation jäsenten välinen vuorovaikutus on siirtymässä pois intranetistä. Erilaiset vuorovaikutukseen luodut digitaaliset työkalut, kuten WhatsApp, Slack, Yammer ja Teams ovat ottamassa vallan organisaation jäsenten välisessä viestinnässä. Kyseiset työkalut ovatkin jo käytössä yli 80 prosenttisesti eri organisaatioissa. (Intranet-ostajan opas 2020.)

Intranetin käyttöön liittyy myös ongelmia. Vaikeuksia tuottaa etenkin intranetistä saatavaan tietoon liittyvät ongelmat, kuten tiedon määrä ja sen löytäminen sekä tiedon pitäminen ajan tasalla. Kun tietoa on tarjolla paljon, se vanhenee helposti ja rapauttaa organisaation rakennetta. Tämä taas johtaa siihen, että hyvälläkään tiedolla tai sisällöllä ei ole käyttöä, jos sitä ei ole mahdollista löytää liiallisen tai muun vanhentuneen sisällön joukosta. Tärkeää on kuitenkin se, että intranet on kaikille avoin ja jos jotain tietoa halutaan salata, tehdään se jossain muussa kanavassa. (Intranet-ostajan opas 2020.)

Korona-aikana eri organisaatioiden intranetit toimivat merkittävässä roolissa etenkin sisäisessä viestinnässä. Organisaatioissa on keskitytty säännölliseen viestintään poikkeustilasta ja sen tuomista muutoksista ja ohjeistuksista. Pandemia on pakottanut keksimään vaihtoehtoisia tapoja lisätä ja ylläpitää sosiaalisuutta, jolloin on otettu käyttöön muun muassa virtuaalisia aamukahveja, iltapäiväkahveja, lounaita, taukojumppia ja ergonomiavinkkejä. (Kosunen 2020.)

4.2 Tiedolla johtaminen

Yksinkertaisuudessaan tiedolla johtamisella tarkoitetaan oikeaan ja luotettavaan tietoon perustuvaa päätöksentekoa, jossa kyseinen tieto saadaan dataa analysoimalla. Päätöksenteko voi olla operatiivista, strategista tai taktista, joista etenkin operatiivinen päätöksenteko on usein automatisoitua. Tiedolla johtaminen ei siis ikinä pohjaudu tuuriin, mielipiteisiin tai arvauksiin, vaan taustalla on faktapohjaista tietoa ja siitä saatavaa informaatiota, joka on jalostettu ymmärrykseksi, johon päätöksenteko perustuu. Pohjimmiltaan eri organisaatioiden ja yritysten toiminta on aina inhimillistä, jolloin myös luonnollisesti taipumus tehdä päätöksiä tunteella on merkittävässä roolissa. Kun liiketoiminta perustetaan menneisyyteen, kuten siihen mikä on toiminut ja mikä ei, sekä historiatietoon, ohjautuu päätöksenteko faktapohjaiseksi tunnepohjaisen sijaan. (Advian 2021).

Etenkin korona-aikana tiedolla johtaminen ja luotettavan datan saaminen tautiin liittyen on osoittautunut haastavaksi eri organisaatioille. Disinformaatiota on tarjolla paljon, jolloin luotettavan datan merkitys kasvaa entisestään. Poikkeusaikana eri virastojen auktoriteettiasema korostuu merkittävästi, ja niin eri organisaatioille kuin kansalaisillekin tulee tehdä selväksi se, kuka puhuu ja mistä puhuu. (Leinonen 2020.) Koronanrajoitusten alkaminen keväällä 2020 oli suuri isku suomalaisen yhteiskunnan toiminnalle vaikuttaen muun muassa monen julkisen ja yksityisen toimijan tiedonkeruuta. Alkushokin jälkeen organisaatioissa on ollut kasvava tiedon tarve koronan aiheuttamista muutoksista tiedottamiseen, ja tästä johtuen onkin syntynyt uusia käytäntöjä pandemian tutkimustoiminnalle. Korona luo myös merkittäviä haasteita ennakoivalle tiedolla johtamiselle, jolloin murrostilanteet vaativat muun muassa yritysten ja kuntien välistä yhteistyötä toimivien ratkaisujen löytymiseksi. (Innolink 2020.)

5 Fyysinen työympäristö

Fyysistä työympäristöä määrittävät tekniset ja rakenteelliset, mitattavat ja aistinvaraisesti havaittavat tekijät ja olosuhteet (Finto 2017). Miellyttävä ja siisti fyysinen työympäristö vaikuttaa valtavasti työntekijöiden työhyvinvointiin ja työn laatuun ja se usein koetaankin työntekijöiden keskuudessa tärkeämmäksi asiaksi kuin esimerkiksi palkkataso (Are 2013).

5.1 Työergonomia

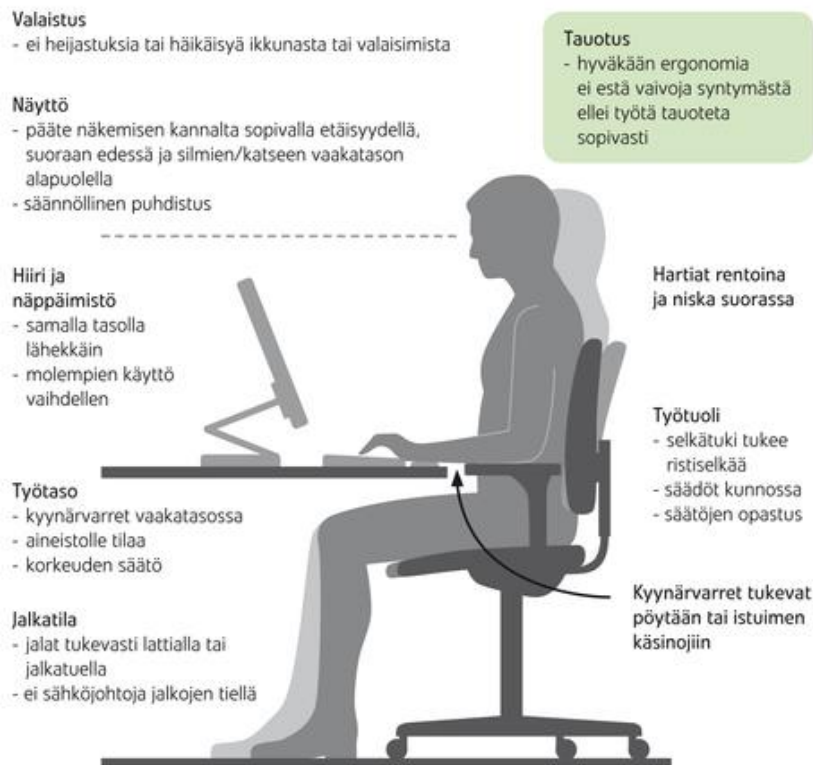
Yleisellä tasolla työvälineiden, työmenetelmien, kalusteiden ja työpisteen rakenteiden mukauttaminen työntekijöiden kykyjen, ominaisuuksien ja toimintojen mukaisiksi kuvataan sanalla ergonomia. Ergonomian käsite on laaja ja se sisältää fyysisen ergonomian lisäksi organisatorisen ja kognitiivisen ergonomian. Lisäksi ergonomian avulla pyritään parantamaan ihmisten hyvinvointia, turvallisuutta ja terveyttä sekä erilaisten järjestelmien mutkatonta ja aktiivista toimintaa. Työergonomiasta on myös määritelty työturvallisuuslaki (358/2002), joka

velvoittaa työnantajia huolehtimaan työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta. Lain mukaan työnantajan tulee koko ajan ottaa huomioon ja tarkkailla työntekijöiden työympäristöä, turvallisuutta työtavoissa ja työyhteisön tilaa. (Superliitto 2021.)

Tiedonkäsittelyn näkökulmasta ihmisten vuorovaikutus etenkin eri toimintajärjestelmien kanssa on usein määritelty kognitiiviseksi ergonomiaksi. Tekniikan ja työn väliselle vuorovaikutukselle reunaehdot asettaa ihmisen tarkkavaisuus sekä ajattelu-, havainto- ja muistikyvyt. Kognitiivisen ergonomian avulla voidaan tutkia ja huomioida ihmisten tapaa käsitellä tietoa erilaisten työympäristöjen, tuotteiden, työvälineiden ja työkäytäntöjen kehittämisessä. Tavoitteena olisi, että käyttöliittymät ja ympäristöt eivät kuormittaisi ihmisiä tarpeettomasti vaan työskentely olisi sujuvaa, innostavaa ja motivoivaa. (TTL 2021c.)

Kehittämiskohteina ergonomiassa on ensisijaisesti työprosessit ja tekniset ratkaisut eli toisin sanoen työjärjestelyt, tehtävät, koneet ja laitteet, kalusteet, tilat ja fyysikaalinen työympäristö. Fyysisestä kunnosta huolehtiminen, työhön perehdyttäminen, kouluttaminen tai työntekijöiden valikoiminen eli pelkäämistään ihmisiin kohdistuvat toimet eivät yleisen käsityksen mukaan ole ergonomiassa. Sama koskee myös työorganisaation, kuten henkilösuhteiden, johtamisen, tiedottamisen, työnjaon ja palkitsemisjärjestelmien kehittämistä, jotka ei myöskään ole ergonomiassa, ellei siihen samalla liity työtapojen ja järjestelmien kehittämistä. (Launis & Lehtelä 2011, 22.)

Korona-aikana työergonomia on noussut useasti keskustelun aiheeksi etenkin etätöiden lisääntyttyä. Hyvien, työn tekemistä tukevien työasentojen lisäksi tulee huomiota kiinnittää muihinkin ergonomian osa-alueisiin. Organisatorisella ergonomialla tarkoitetaan huomion kiinnittämistä sopiviin työaikoihin ja taukoihin, kun taas kognitiivinen ergonomia keskittyy siihen, että pystytäänkö työskentelemään häiriöttömästi. Etätyöskentelyssä yksi suurimmista ongelmista on ihmisten vapaa-ajan ja työajan rajan katoaminen. Lisäksi työn tekemistä voi hankaloittaa muun muassa se, jos kotona on lapsia, jolloin työnteko saattaa päivän aikana keskeytyä useasti. Kotona työ ei myöskään katkea luonnollisilla tauoilla, kuten kahvikoneella tai kollegoiden kanssa lounaalla käymisellä. Työasennot ovat myös yleisesti ottaen huonommat kuin toimistolla, jonne työnantaja on hankkinut ergonomiset välineet ja kalusteet. (Kuronen 2020.)



Kuvio 1: Hyvän istumatyöasennon kriteereitä (Työturvallisuuskeskus 2021)

Seuraavaksi keskitytään tarkemmin nimenomaan hyvän työpisteen eri kriteereihin. Yleisesti ottaen hyvän työpisteen tavoitteena on tarjota työntekijälle sopiva, turvallinen, terveellinen ja toimiva työpiste. Työasennon tulisi olla tasapainoinen tai hyvin tuettu ja sitä pitäisi pystyä vaihtelevaan tasaisesti. Laitteiden käytön tulisi myös olla helppoa ja virheetöntä niin, että työntekijä saa tarvitsemansa tiedon helposti ja varmasti. On myös tärkeää, että työtilat mahdollistaisivat kommunikoinnin työntekijöiden kesken. Muut ympäristötekijät, kuten valaistus, lämpötila ja ääniympäristö tulee olla ihmiselle sopivat ja myös työtehtävien vaatimusten mukaisia. Työpisteen tulisi olla myös helposti siistinä pidettävä. (Lounis & Lehtelä 26, 2011.)

Hyvän istumatyöasennon eri kriteereihin etenkin välineiden osalta kuuluu hyvä työtuoli, jonka selkätuki tukee ristiselkää sekä työtaso, joka on tarpeeksi tilava ja mahdollistaa korkeuden säädön. Itse työasennon tulisi istuma-asennossa olla sellainen, että jalat ovat tukevasti lattialla, kyynärvarret tukevat pöytään tai istuimen käsinojiin sekä hartioiden tulisi olla rentoina ja niska suorassa. Hyvään ergonomiaan niin istuma kuin seisomatyössäkin kuuluu myös sopiva tauotus, joka taas ehkäisee hyvin erilaisia vaivoja syntymästä. (Kuvio 1.)



Kuvio 2: Hyvän seisomatyöasennon kriteereitä (Työturvallisuuskeskus 2021)

Hyvä seisomatyöasennon kriteereihin kuuluu seisominen niin, että paino on jakautunut tasaisesti molemmille jaloille. Ylävartalon asentoon liittyen olkavarsien tulisi olla lähellä vartaloa, hartiat rentoina ja kyynärvarret tuettuna suorassa kulmassa sekä vatsan tulisi olla kiinni työpöydässä. Näytön tulisi olla siten, että ruudun yläreuna on silmien korkeudella ja työtason korkeus säädetty niin, että pystyt työskentelemään selkä suorassa ja hartiat rentoina. Seisomatyö rasittaa silti usein selän lihaksia, jolloin työasennon vaihtaminen istuma ja seisomatyöasennon välillä on suotavaa. (Kuvio 2.)

5.2 Monitilatoimistot

Monitilatoimiston suunnittelun lähtökohtana on yrityksen tai organisaation arki. Kyseisissä toimistoissa tulee ottaa huomioon minkälaisia toimintoja ja tehtäviä työntekijät päivittäin tekevät ja millaisissa tiloissa ne onnistuvat parhaiten. Viime aikoina monitilatoimistot ovat lisääntyneet runsaasti Suomessa ja yhä useammat yritykset haluavatkin itselleen viihtyisät toimitilat, jotka parantavat työn tuottavuutta tukemalla erityyppisten työtehtävien tekoa. Toimistossa tavallisiin työpäiviin mahtuu paljon erilaisia toimintoja, kuten palavereja,

puheluita, nopeita ajatuksenvaihtoja työkavereiden kanssa, neuvotteluita ja keskittymistä vaativia töitä. Monitilatoimistoissa kaikille tällaisille tehtäville on omia, niitä varten suunniteltuja tiloja, kuten perinteisiä työpisteitä, vetäytymistiloja, neuvottelu- ja ryhmätyötiloja sekä puhelinkoppeja. (Skanska 2018.)

Etätyöstä on tullut korona myötä normaali tapa työskennellä, jonka takia henkilöstöä voi olla vaikeaa houkutella huonoihin työtiloihin, kuten tunkkaiseen toimistoon tai hälyisään avokonttoriin. Työtilan pitääkin olla laadukas, jotta sinne halutaan palata. Nykypäivänä työtilojen tavoitteena tulee olla turvalliset, terveelliset ja henkilöstön hyvinvointia edesauttavat tilaratkaisut, joka heijastuu pitkälti siihen, että avotilat vähenevät ja monitilaratkaisut yleistyvät. Tätä muutosta on myös erittäin paljon edesauttanut koronapandemia ja sen tuomat muutokset työelämään. Kuten jo edeltävässä kappaleessa kerrottiin, monitilatoimiston käytön ideana on, että työntekijä voi itse valita tehtävälleen sopivan paikan toimistolle saapuessaan, oli se sitten hiljaista työtä tai ryhmätyötä vaativaa tilaa. Hyvinvoinnin näkökulmasta monitilatoimisto tarjoaa työntekijälle enemmän hallinnan mahdollisuuksia, kun hän voi vaikuttaa työolosuhteisiinsa ja käyttää tiloja joustavasti perustuen omiin tarpeisiinsa. Monitilaratkaisut sopivat myös hyvin sellaiseen työhön, joka ei ole sidoksissa paikkaan ja aikaan, ja jossa tarvitaan paljon vuorovaikutusta ja koordinaointia. (Ruohomäki 2020.)

6 Menetelmät

Menetelmiksi valittiin teemahaastattelu sekä Vuoden työympäristöteko -kilpailu 2021 (sisällönanalyysi). Kyseinen kilpailu ja sen osallistumiskriteerit toimivat myös pitkälti runkona opinnäytetyön tietopohjalle sekä haastatteluille. Asiantuntijahaastatteluilla haettiin lisää tietoa opinnäytetyön aiheeseen liittyen sekä keskityttiin saamaan näkökulmia pandemian jälkeisestä ajasta ja paluusta uuteen normaaliin.

6.1 Haastattelu

Asiantuntijahaastatteluita toteutettiin kolme kappaletta ja ne ajoituivat maaliskuun loppupuolelle sekä huhtikuun alkuun. Haastattelupäivät olivat 19.3, 29.3 ja 1.4. Haastateltavat valittiin toimeksiantajan ehdotuksesta sekä omasta aloitteestani hyödyntämällä verkostoa, jonka loin toimiessani harjoittelijana RAKLilla syksyllä 2020. Haastateltavina toimi kolme työympäristöihin erikoistunutta asiantuntijaa, jotka ovat dosentti Suvi Nenonen Tampereen yliopistosta, opettaja Vitalija Danivska Bredan ammattikorkeakoulusta Hollannista sekä RAPALista Maija Patjas (Head of International Relations), joka toimii myös IFMA Finland ry:n puheenjohtajana. Haastateltavilta on kysytty lupa siihen, että heidän nimensä saa mainita

työssä. Kaikki haastattelut suoritettiin yksilohaastatteluna Teamsin välityksellä ja heillä oli haastattelun aihe tiedossa, mutta tarkempia haastattelukysymyksiä ei kerrottu etukäteen. Haastattelun sujuvoittamiseksi taustalla näytettiin PowerPointille kirjattuja teemoja sekä tarkentavia kysymyksiä, jotka pohjautuivat pitkälti opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin.

Haastattelu on niin sanottu perusmenetelmä, joka sopii moneen erilaiseen tilanteeseen. Muun muassa haastattelutilanteen muodollisuus vaikuttaa siihen, mikä haastattelumuoto valitaan. Haastattelun eri muotoja on strukturoitu haastattelu, avoin haastattelu, syvä haastattelu ja puolistrukturoitu haastattelu eli teemahaastattelu. Haastattelumenetelmäksi opinnäytetyölleni valitsin teemahaastattelun. Nimensä mukaisesti teemahaastattelu pohjautuu eri teemoihin, jotka on laadittu etukäteen haastattelijan toimesta. Halutessaan teemat haastattelussa on mahdollista jakaa pää- ja alateemoihin, jolloin myös kysymykset teemoihin liittyen mietitään etukäteen, mutta niille ei ole tarkkaa esittämisyjärjestystä. Kyseistä haastattelumenetelmää soveltuu hyvin käytettäväksi silloin kun asiaa, johon perehdytään ei tunneta vielä kovin hyvin. Lisäksi vastaavanlaisissa tilanteissa on tyypillistä, että tutkimuksen asemaa ei määriteellä tarkasti, vaan sitä tarkennetaan työn edetessä. (KAMK 2021.) Opinnäytetyössä teemahaastattelulla pyritään siihen, että haastateltavien näkökulmia ja tietoa aihealueista saadaan mahdollisimman kattavasti esille. Haastatteluja ei haluttu strukturoida liikaa, koska se olisi mahdollisesti ohjannut haastattelujen kulkua liian tarkasti, jolloin avoimen keskustelun ja lisäkysymysten syntyminen olisi hankaloitunut. Teamsin välityksellä tehdyt haastattelut mahdollistivat hyvin tallenteen ottamisen haastatteluista, joka taas helpotti haastateltavan vastausten läpikäymistä jälkikäteen litteroinnin avulla. Litterointi tarkoittaa ääni- tai videotallenteella olevan puheen muuttamista kirjoitetuksi tekstiksi (Semantix 2021).

6.2 Vuoden työympäristöteko -kilpailu 2021 (Sisällönanalyysi)

Kuten kappaleessa 1.1 kerrotaan Vuoden työympäristöteko -kilpailu 2021 on RAKLIn ja IFMA Finland ry:n yhdessä järjestämä kilpailu, jossa haetaan vuoden parasta työympäristötekoa. Vuoden 2021 työympäristöteko -kilpailussa haetaan tekoja, joilla eri organisaatiot ovat reagoineet pandemian aiheuttamiin haasteisiin työympäristöissä. Kilpailuun voi ottaa osaa kaikenkokoisilla työympäristötekoilla ja osallistujana voi olla organisaatio tai teon toteutuksessa mukana ollut taho. Ainoa kriteeri kilpailuun osallistumiselle on, että työympäristöteon tulee olla tehty vuoden 2020 aikana. Kilpailussa on kolme osallistumiskategoriaa ja osallistua voi joko yhteen tai useampaan kategoriaan samanaikaisesti. Kategorioista ensimmäinen on yrityskulttuuri ja johtaminen, uudet tavat työskennellä ja työntekijäkokemus (sosiaalinen työympäristö). Kyseisessä kategoriassa tarkastellaan lähemmin teon vaikuttavuutta työntekijöiden hyvinvointiin ja organisaation suorituskykyyn sekä sitä, miten työtavat ovat kehittyneet pandemian aikana ja miten työntekijöitä otettiin osaksi muutosprosessia. Toinen osallistumiskategoria on uudet työvälineet, teknologiat ja tiedolla johtaminen (digitaalinen työympäristö). Tarkemmin tässä kategoriassa keskitytään siihen, minkälaisia digitaalisia

työkaluja ja uusia teknologioita hyödynnettiin ja otettiin osaksi työntekoa pandemian aikana, sekä sitä, kuinka dataa on pystytty hyödyntämään hyvän käyttäjäkokemuksen ylläpitämisessä ja luomisessa. Kolmas ja viimeinen kategoria on fyysisen työympäristön kehittäminen (fyysinen työympäristö). Kyseisessä osallistumiskategoriassa tarkastellaan lähemmin sitä, miten tilojen käyttö on kehittynyt koronapandemian aikana ja millaisia konkreettisia toimia ja muutoksia kiinteistöihin ja eri työpisteisiin tehtiin, jotta työn tekeminen pystyttiin turvaamaan.

Sisällönanalyysi on laadullisessa eli kvalitatiivisessa tutkimuksessa käytettävä tutkimusmenetelmä ja sitä käytetään useimmiten tekstimuotoon muutettujen aineistojen tai tekstien tutkimisessa ja analysoimisessa. Sisällönanalyysia voidaan tehdä kolmesta eri näkökulmasta: teorialähtöisesti, teoriaohjaavasti tai aineistolähtöisesti. Tässä opinnäytetyössä aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Kyseisessä lähtökohdassa ainoastaan tutkittava materiaali määrittelee analyysin tekoa, jolloin siitä nostetaan esille merkittävät kohdat. Kyseiset kohdat ovat täysin riippumattomia muun muassa siitä näkökulmasta, miten ne suhteutuvat jo aikaisemmin tehtyihin vastaavanlaisiin tutkimuksiin. Tästä johtuen aineiston lukijan täytyy olla täysin avoin lukemalleen aineistolle ja tutkia sitä ainoastaan sen omien lähtökohtien kautta. Aineistolähtöisessä analyysissä on kolme vaihetta: aineiston pelkistäminen, ryhmittely ja yleiskäsitteiden muodostaminen. (Leinonen 2018.)

Vuoden työympäristöteko -kilpailu 2021 osallistujat ovat lähettäneet osallistumisen yhteydessä RAKLille kuvauksen omista työympäristöteoistaan. Kyseisiä kuvauksia päästiin lukemaan luottamuksella ennakkoon jo ennen varsinaisten kilpailutilaisuuksien järjestämistä. Aluksi kaikista osallistujien lähettämistä materiaaleista kirjattiin ylös eli pelkistettiin opinnäytetyölle olennaiset asiat. Kun kaikki työympäristöteot oli kirjattu yhteen, alettiin niitä ryhmitellä eri luokkiin, jotka ovat fyysinen-, sosiaalinen- ja digitaalinen työympäristö. Tämän jälkeen kaikista työympäristöteoista tehtiin visuaalinen kuvio (Kuvio 3), jota avataan tarkemmin kappaleessa numero kahdeksan.

7 Haastattelujen analysointi

Haastatteluiden pääteemoja oli neljä. Ensimmäinen teemoista oli sosiaalinen työympäristö, jonka alateemoina toimi pandemian vaikutukset organisaatiokulttuurin johtamiseen ja työntekijäkokemukseen sekä työtapojen kehittymiseen pandemian aikana. Toinen pääteema oli fyysinen työympäristö, jonka alateemoina oli tilojen kehittyminen pandemian aikana sekä muutokset työpisteisiin ja kiinteistöihin työnturvaamiseksi. Kolmas pääteemoista oli digitaalinen työympäristö, jonka alateemoina oli uudet digitaaliset työkalut ja teknologiat, joita otettu käyttöön pandemian aikana. Viimeinen haastattelun teemoista liittyi uuteen normaaliin pandemian jälkeen ja siihen mitkä muutokset työympäristöissä ja työn tekemisessä uskotaan jäävän pysyviksi myös pandemian jälkeisessä ajassa.

7.1 Organisaatiokulttuuri, työntekijäkokemus ja työtapojen kehittyminen

Kaksi keskeistä asiaa, jotka nousevat esille ovat läsnäolo ja välimatka. Ne ovat myös keskeiset avainsanat organisaatiokulttuurin, yhteisön, tiimin ja vuorovaikutuksen näkökulmasta, joita opetellaan digiloikan aikana ja jotka jäävät tietoisesti elämään. Nyt kun vietämme paljon aikaa Teams -kokouksissa niin ihmiset ovat joko paikalla tai tekevät jotain muuta eli se läsnäolo on hyvin usein heikkoa. (Nenonen 2021.)

”Läsnäolo voi olla todella intensiivistä tai todella heikkoa. Meillä on paljon kokouksia, joissa voi olla vartin paikalla ja näyttää naamansa, jonka jälkeen siirrytään toiseen kokoukseen” (Nenonen 2021).

Lyhyemmin sanottuna keskeistä yhteisön tai organisaation näkökulmasta on, että miten tunnustetaan se, että digitaalisen yhteistyön avulla voidaan olla vahvasti läsnä tai heikosti läsnä ja kumpaa ruvetaan tukemaan. Pidetäänkö niitä näennäisiä kokouksia ja ihmiset saavat tehdä siellä mitä tahansa taustalla vai panostetaanko intensiiviseen läsnäoloon. (Nenonen 2021.)

”Pandemian myötä niin sanottu näennäisläsnäolo jää varmasti pois. Kukaan meistä ei halua tulla enää muodon vuoksi toimistolle” (Nenonen 2021).

Toinen iso ajuri on välimatka. Kun käyttää aikaa matkustamiseen ja siirtymiseen niin sillä pitää olla eri merkitys, kun sillä, että mennään vain muodon vuoksi paikan päälle. Hyvä puoli tässä onkin se, että välimatkat ovat lyhentyneet todella paljon tämän digimaailman kautta. Kun mietitään, että se mahdollinen 40 kilometrin tai maailman toiselle puolelle ulottuva matka voidaan voittaa yhdellä napin painalluksella. Se säästää ihmisen omia voimavaroja ja tukee kestävä kehitystä. (Nenonen 2021.)

”Ideaalia olisi, jos pystytään voittamaan pitkä välimatka ja saamaan täydellinen läsnäolon tunne digitaalisesti” (Nenonen 2021).

Iso kuilu organisaatioiden välillä on muodostunut siitä, että osa yrityksistä on jo ennen koronaa työskennellyt joustavassa mallissa, jossa digitaaliset työkalut ja etätyö on kuulunut yrityksen kulttuuriin, kuten myös johtamiskäytänteet, jotka tähtäävät tavoiteperusteiseen seurantaan sen sijaan, että mitataan työaikaa toimistolla. Vastaavasti organisaatioissa, joissa työaikaa mitataan toimistolla ja etätyö sekä digitaaliset työkalut ovat vieraampia käsitteitä, on koronan tuomat muutokset organisaatio- ja johtamiskulttuurin merkittävästi suuremmat. (Patjas 2021.)

”Osalla organisaatioista oli käytänteet ja tavat toimia valmiina, mutta osa joutui hyvin lyhyessä ajassa muovaamaan käytänteensä niin, että pystyi toimimaan tehokkaasti” (Patjas 2021).

Työtapojen kehittämisessä osa organisaatioista on tehnyt todella isojakin harppauksia ja osalla on menty ”business as usual” eli jatkettu töitä vanhaan malliin, ilman fyysistä kohtaamista

toimistolla. Sellainen asia mitä kaikki organisaatiot ovat tehneet enemmän tai vähemmän on muun muassa workshopit ja yhdessä tekeminen pelkästään digitaalisesti. Ennen koronaa esimerkiksi työpajat järjestettiin fyysisesti toimistolla, mutta nyt organisaatioiden on täytynyt etsiä digitaaliset alustat ja työvälineet siihen, että vastaavanlaisia tilaisuuksia voidaan järjestää sekä asiakkaiden kanssa, että organisaation sisäisesti. (Patjas 2021.)

Yksi suurimmista vaikutuksista, jonka pystymme näkemään tällä hetkellä, on yhteistyön kärsiminen työntekijöiden välillä. Myös satunnaiset kohtaamiset ja motivaatio työn tekemistä kohtaan on kärsinyt pandemian aikana, johtuen pitkälti sosiaalisen kanssakäymisen vähyydestä. Monet organisaatiot puhuvatkin tällä hetkellä pelkästään etätööhön siirtymisestä, jolloin täytyy miettiä, että miten kasvokkain tapahtuvia kohtaamisia tullaan jatkossa tukemaan ja järjestämään. (Danivska 2021.)

”Organisaatioiden tulee miettiä työntekijöiden välisiä siteitä, koska jos henkilö työskentelee täysin etänä, voi hänen olla vaikeaa tuntea yhteenkuuluvuuden tunnetta työyhteisössään. Tämän johdosta myös lojaalius työtä kohtaan voi kärsiä.” (Danivska 2021.)

7.2 Tilojen käytön kehittyminen ja muutokset työpisteisiin

Työympäristöissä on aina ovet, ikkunat, seinät ja naulakot, mutta niiden keskinäinen järjestys varmasti muuttuu. Oletetaan, että rauhallisia työtiloja, joissa voi työskennellä yksin, tullaan tarjoamaan, mutta osa kotona tehtävästä työstä vähentää niiden määrää. Pandemian aikana keskinäiset suhteet eri tilatyyppeiden välillä muuttuu ja tiloja määrittää enemmän yhteiset ja yksilötyön prosessit, joita tehdään teknologian avulla. Eli työn ja teknologian summa määrittää fyysistä tilaa. (Nenonen 2021.)

”Ennen pandemiaa työn ja fyysisen tilan summaa lisättiin ja rikastettiin teknologian avulla” (Nenonen 2021).

Hybridiympäristöjä suunnitellessa tulee myös huomioida tiloja etäkäyttäjän silmin. On tärkeää, että ihmiset tuntevat olevansa samanarvoisia yhteisen pöydän ääressä myös etätöitä tehdessä. Sinne päin on jo tehty toimia, mutta se tulee muuttamaan paljon tiloja esimerkiksi millä seinällä näytöt ovat eli ne eivät automaattisesti ole enää siellä puheenjohtajan takana. Yhteenvetona voidaan todeta, että tiloissa säilyy jo olemassa olevat elementit, mutta eri järjestyksessä, sekä mahdollisesti jopa uusia tilatyyppejä, joita ei ole vielä täysin tunnistettu. (Nenonen 2021.)

Fyysisessä työympäristössä ensimmäinen asia, joka viestii käyttäjän kanssa on se, että onko siellä turvallista ja terveellistä olla. Käyttäjätyyppit vaikuttavat myös siihen mitä toimiston tulisi tarjota. Jos sinulla on käyttäjäryhmä, jolla on kotona todella hyvät puitteet työskennellä ja

toimisto koetaan ikävä ja tylsänä työympäristönä on niiden työntekijöiden vaikea lähteä sinne edes ihmisten takia. Päinvastoin jos toimisto tarjoaa työrauhaa enemmän kuin koti niin silloin on helppo motivoitua lähtemään toimistolle. Jos sekä kotona että toimistolla on hyvä olla, valitsee henkilö näiden kahden välillä pitkälti prosessien kautta, kuten sen, että kumpi tukee paremmin digityöskentelyä. (Nenonen 2021.)

”Jos ergonomia ei ole kotona eikä toimistolla kunnossa, jäädyään enemmän kotiin, koska sieltä pääsee nopeammin viettämään vapaa-aikaa” (Nenonen 2021).

Kaiken kaikkiaan suomalaiset ja pohjoismaiset työympäristöt ovat hyviä, tilavia, laadukkaita. Meillä on neljä vuodenaikaa ja ympäristöolosuhteet ovat paljon paremmat kuin monissa muissa maissa. Ja kun me peilaamme tätä meidän kansanluonteeseemme ja asumisentasoon niin kyllä meitä suomalaisia on vaikeampi houkutella takaisin toimistolle kuin joitain muita kulttuureja niin fyysisesti, sosiaalisesti kuin digitaalisestikin. Silti, etenkin näin korona-aikana fyysisessä työympäristössä tulee eniten kaipaamaan sitä vaihtelua, että pääsee esimerkiksi liikkumaan enemmän eikä istuta kotona samassa tuolissa päivät pitkät. Monitilatoimistot verrattuna kotiin tarjoavatkin mahdollisuuden eri työasenoille ja ergonomia siellä on yleisestikin paremmassa kunnossa kuin kotioissa. (Nenonen 2021.)

”Koti on lähtökohtaisesti tehty muulle elämälle kuin työelämälle” (Nenonen 2021).

Tilojen käytön näkökulmasta fyysisiin työympäristöihin tuli käsidesit, ohjeistukset toimistolla työskentelemiseen, ohjeistuksia käsien pesuun ja maskien käyttöön, sekä paljon muuta. Lisäksi siirrettiin huonekaluja ja työpisteitä, jotta voitiin varmistaa riittävät turvavälit. Otettiin käyttöön myös erilaisia älyratkaisuja, joista näkee esimerkiksi, että mikä määrä työpisteitä kerroksessa saa olla käytössä ja mikä ei. (Patjas 2021.)

”On olemassa kuitenkin ”kriittinen massa”, joka eri elämänsyistä ei voi työskennellä kotona tai työn luonne on sellainen, että esimerkiksi ainoastaan toimistolla olevat järjestelmät mahdollistavat työnteon” (Patjas 2021).

Tulee olemaan paljon enemmän joustavuutta sen suhteen, että miten käytämme rakennuksia ja tiloja. Joustavuutta tuetaan pitkälti digitaalisten työkalujen, kuten sensoriteknologian ja erilaisten tilanvarausalustojen avulla. Lisäksi pienten kokoushuoneiden, kuten puhelinkoppien ja 1-2 hengen hiljaisten tilojen lisääntyminen tulee olemaan muutos fyysiseen työympäristöön. (Danivska 2021.)

”Työnantajien tulee jatkossa ottaa huomioon etenkin työntekijöiden kotitoimiston ergonomia ja tukea sitä” (Danivska 2021).

7.3 Digitaaliset työkalut ja teknologiat pandemian aikana

Digitaalisessa ympäristössä yhteiseen työskentelyyn tarvitaan väline, joka on esimerkiksi asiakkaalle tai toiselle käyttäjälle tuttu. Digitaaliset työkalut, kuten Zoom ja Teams antavat seinät digitaaliselle työskentelylle, mutta seinien sisälle tarvitaan yleensä muita työkaluja, joita voi olla esimerkiksi yhteistyöalustat tai vuorovaikutusta tukevat työkalut. (Nenonen 2021.)

”Yksi teknologia ei enää riitä vaan digitaalinen työskentely on eri työkalujen yhdistelyä tarpeen mukaan” (Nenonen 2021).

Monet organisaatiot ovat ottaneet käyttöön työpistevarausmalleja, joissa pitää applikaation tai muun järjestelmän kautta varata työpiste, jos toimistolle meinaa mennä. Lisäksi erilaisia workshop -alustoja, kuten Miron ja Howspacen käyttö on lisääntynyt. Tietysti myös Teamsin käytön yleistyminen. Teams-livet ja webinaarityökalujen käyttö on lisääntynyt erittäin paljon monissa organisaatioissa. (Patjas 2021.)

”Eli osa on tavallaan siihen ydintyöskentelemiseen liittyviä työkaluja digitaalisella puolella ja osa taas toimiston turvalliseen käyttöön liittyviä palveluita” (Patjas 2021).

Työpistevarauksen lisäksi on nähty paljon sensoriteknologian käyttöönottoa ja älytoimistoratkaisuja on laitettu pystyyn yrityksissä, jossa ei ole ollut varsinaista toimistokäyttöä pandemian aikana, mutta on jo varauduttu siihen, että pystytään näyttämään reaaliaikaisesti missä ihmisiä on (Patjas 2021).

Yhä useammat ihmiset tulevat oppimaan miten käyttää digitaalisia työkaluja. Suomi on usein ollut tässä edelläkävijä ja on sitä edelleenkin. Suomessa työskentely onnistuu mistä vain hyvän infrastruktuurin ansioista, mutta suomalaisilla on kehitettävää etenkin sosiaalisessa kanssakäymisessä ja kohtaamisissa. (Danivska 2021.)

7.4 Uusi normaali pandemian jälkeen

Pandemian myötä työn tekemisen hiilijalanjäljen ymmärtäminen nousee vahvasti esille. Tämän kanssa vastaavasti käsi kädessä kulkee työn tekemisen sosiaalisen jalanjäljen ymmärtäminen, jolla tarkoitetaan sitä, että ajetaanko omalla autolla työpaikalle 100 kilometriä ja ollaan niin sanotusti ekologisesti pahiksia ylläpitääksemme sosiaalista kestävyyttä ja nähdäksemme ihmisiä kasvotusten. (Nenonen 2021.)

”Pandemian jälkeinen työ on tavallaan tällaista kestäväää, vastuullista, uudistavaa työtä, josta x määrä on ilmastokriisin ratkaisemista tai siihen vaikuttamista ja toinen puoli on sitä kulttuurista, eettistä kestäväää kehitystä” (Nenonen 2021).

Päätyöympäristömme tulee myös jäämään digitaaliseksi ja se tulee myös paljon määrittämään sitä mitä fyysinen työympäristö tulee sisältämään, oli se sitten kotona, paikkojen verkostossa tai toimistolla. Yksilön, tiimin ja organisaation näkökulmasta tulee olemaan tärkeää, miten tehdään laadukasta työtä sekä tulosta ja voidaan hyvin. Kokonaisvaltainen hyvinvointi tulee olemaan todella iso ajuri pandemian jälkeisessä ajassa. (Nenonen 2021.)

”Summaisin tämän niin, että fyysinen työympäristö tulee olemaan vahvasti se kakkostyöympäristö, jonka pitää palvella digiympäristöä eli meidän ensisijaista työympäristöämme. Näiden lisäksi on tärkeää ymmärtää mistä rakentuu kokonaisvaltainen työhyvinvointi.” (Nenonen 2021.)

Selkeästi nähdään, että toimiston käyttöperuste tulee muuttumaan niin, että keskittymistä vaativat työt tehdään kotona, koska koti on tähän tarkoitukseen toiminut pandemian aikana jopa paremmin kuin toimisto. Kun taas sosiaalisempaa tapahtumaa vaativaa tilaa, kuten projektiluontoista työtä tullaan tekemään toimistolle. (Patjas 2021.)

”Hybridimalli on se, josta kaikki puhuu. Siinä isoimpana haasteena on optimaalisen tilamäärän määrittäminen. Jos kaikki työntekijät pamahtavat paikalle keskiviikkona ja torstaina, miten varmistetaan se, että on oikea määrä tiloja käytössä.” (Patjas 2021.)

Tämän lisäksi sellainen ”work from anywhere” ja se, että ihmisiä tullaan palkkaamaan paikasta riippumatta, tulee olemaan pysyvä trendi. Sinun ei enää tarvitse asua Helsingissä työskennelläksesi helsinkiläiselle yritykselle eli voi oikeasti asua melkein missä vain. Lisäksi tyhjät neliöt tulevat lisääntymään, jolloin korostuu se, että halutaan entistä parempia ja laadukkaampia tiloja. Tämä johtaa siihen, että hyvistä tiloista tullaan taistelemaan entistä kovemmin tulevaisuudessa. (Patjas 2021.)

Yksi suurimmista muutoksista tulee olemaan paikkariippumattomuus ja se, että voidaan työskennellä melkein mistä vain. Etenkin pandemian jälkeen tulee korostumaan se, että yksilö voi itse päättää missä ja miten haluaa työskennellä, oli se sitten kotoa käsin, toimistolla tai jossain muualla. Lisäksi digitaaliset työkalut tulevat rakennuksiin ja työtiloihin ja niitä tullaan hyödyntämään yhä enenevässä määrin. (Danivska 2021.)

8 Parhaat työympäristökäytänteet

Vuoden työympäristöteko -kilpailuun 2021 osallistui yhteensä 17 eri organisaatiota tai yritystä. Osallistujien nimiä ei tulla mainitsemaan tässä työssä, koska itse kilpailutilaisuuksia ei ole vielä käyty tässä vaiheessa, kun työtä kirjoitetaan, sekä itse opinnäytetyön tarkoituksena onkin koota yhteen yleisellä tasolla parhaat työympäristökäytänteet koronapandemiaan vastaamisessa kilpailun työympäristötekojen perusteella. Osallistujaorganisaatioista voidaan todeta sen

verran, että ne ovat pääsääntöisesti keskisuuria tai suuria suomalaisia yrityksiä, jotka toimivat monilla eri toimialoilla.



Kuvio 3: Työympäristötekoja Vuoden työympäristöteko -kilpailusta 2021

Seuraavaksi avataan tarkemmin itse työympäristötekoja, joita Vuoden työympäristöteko -kilpailuun 2021 osallistuneet organisaatiot ovat tehneet. Otetaan aluksi lähempään tarkasteluun teot, jotka liittyvät fyysiseen työympäristöön. Työntekijöiden hyvinvointia ja terveyttä on haluttu edistää pandemian keskellä työergonomiavalmennuksilla liittyen etenkin kotitoimistoihin ja etätöskentelyyn. Lisäksi itse toimistoissa henkilömäärää sekä työpisteiden määrää rajoitettiin, jotta työn tekemisen turvallisuus pystyttiin takaamaan. Lisäksi osassa organisaatioita otettiin käyttöön erilaiset suojaimet, kuten suojapleksit ja hengityssuojaimet työn turvallisuuden takaamiseksi. Myös siivousta lisättiin merkittävästi etenkin toimistoissa viruksen leviämisen ehkäisemiseksi. Yritysten tiloja otettiin myös monipuolisemmin käyttöön. Muun muassa erään organisaation toimipisteiden neuvottelutiloja muutettiin taukutiloiksi, jolloin tilan käyttäjistä oli helpompi pitää kirjaa ja mahdollisia altistumisia oli helpompi jäljittää. Yksi osallistujaorganisaatioista oli muuttanut liiketoimintaansa niin, että alkoi myymään ja vuokraamaan toimistotarvikkeita ja kalusteita suoraan ihmisten koteihin toimistojen sijaan. Tällä pyrittiin tarjoamaan valmiudet parempaa työergonomiaan myös kotitoimistoissa. (Kuvio 3.)

Sosiaaliseen työympäristöön liittyen kahdessa eri organisaatiossa oli pyritty vaikuttamaan yhteisöllisyyden ylläpitoon ja työntekijöiden terveyteen liikunnan kautta. Yhdessä osallistujaorganisaatiossa oli keväällä 2020 järjestetty virtuaalinen yhteislenkki, joka oli vapaamuotinen, virtuaalinen henkilöstötapahtuma. Tapahtuman tavoitteena oli luoda

yhteisöllisyyttä korona etäännyttämän työarjen keskellä. Lisäksi haluttiin muistuttaa oman hyvinvoinnin, työn ja vapaa-ajan tasapainon tärkeydestä. Samalla tapahtumalla kerättiin rahaa hyväntekeväisyyteen, mikä toi syvemmän merkityksen tapahtumalle. Toinen organisaatio oli taas järjestänyt askelhaasteen, jolla työntekijöitä rohkaistiin liikkumaan. Lisäksi osallistujaorganisaatioissa oli panostettu hybridiperehdytykseen eli perehdyttiin sekä verkossa, että kasvotusten tai hyödynnettiin ainoastaan verkkovalmennuksia. Tämän lisäksi työympäristöteoissa tuli ilmi, että korona-aika tilannejohtamisen ja esimiestyön kehittämistä oli lisätty. Organisaatioissa panostettiin myös yhteydenpitoon, positiivisen palautteeseen ja hyvien käytäntöjen jakamiseen kollegoiden kesken. Myös työntekijöiden henkinen jaksaminen pandemian keskellä oli otettu vahvemmin huomioon. Konkreettinen teko tähän oli matalankynnyksen mielenterveyden palvelujen lisääminen organisaatiossa työskenteleville henkilöille. (Kuvio 3.)

Digitaaliseen työympäristöön liittyen osallistujaorganisaatiossa oli muun muassa panostettu aktiiviseen tiedottamiseen koronaan ja sen ohjeistuksiin liittyen yrityksen intranetin kautta, Tämän lisäksi yhdessä organisaatiossa oli panostettu jo olemassa olevien digitaalisten työkalujen, kuten Zoomin, Flingan ja Teamsin käyttöä, sekä otettiin käyttöön myös täysin uusia digitaalisia työkaluja. Kilpailun osallistujissa oli myös kaksi yritystä, jotka olivat kehittäneet työympäristöihin liittyvän mobiiliapplikaation. Ensimmäinen applikaatio liittyi tilan käytön seurantaan ja se mahdollistaa neljä asiaa: työpisteen varauksen, turvavälien noudattamisen, siivouksen tehostamisen ja tilankäytön seurannan sekä analytiikan. Sovelluksen avulla työntekijä voi tarkistaa toimistolle tullessaan vapaana olevat työtilat ja tarkastaa työpisteiden varausasteen. Työpisteille asennettujen sensoreiden avulla työpisteitä on mahdollista myös varata ennakkoon tietyille ajanjaksoille. Lisäksi applikaatiossa olevan tilanvarausjärjestelmän avulla voidaan etukäteen määritellä, miten suuri osa työpisteistä on käytössä, jotta turvalliset etäisyydet voidaan säilyttää. Toimitilojen reaaliaikainen varausaste näkyy myös työntekijöille, joka helpottaa työpäivän suunnittelua. Myös siivouksen tehostamisesta voidaan ohjata applikaatiosta saatavan datan avulla. Viimeiseksi palvelusta saadun datan avulla pystytään seuraamaan ja analysoimaan yrityksen tilankäyttöä. Näin ollen mahdollisten altistumisten ja tartuntaketjujen jäljittäminen on helpompaa järjestelmästä saatavan datan avulla. Toinen mobiiliapplikaatio on kehitetty kaikenkokoisille yrityksille ja siitä on mahdollista etsiä vapaita toimitiloja ympäri Suomea. Alustalta löytyy niin coworking tiloja, hotelleja, yliopistoja kuin business parkkejakin. (Kuvio 3.)

9 Yhteenveto ja pohdinta

Yhteenvetoa opinnäytetyön tuloksista on hyvä alkaa tekemään tutkimuskysymysten perusteella ja sillä onko niihin pystytty vastaamaan kattavasti. Lisäksi selvitetään, että onko työn tavoite ja tarkoitus täyttynyt niin kuin se on johdannossa määritelty. Ensimmäinen

tutkimuskysymyksistä oli: Millä tavoin koronaviruspandemia on vaikuttanut organisaatiokulttuurin johtamiseen ja työntekijäkokemukseen? Kuten tietopohjasta tuli ilmi, organisaatiokulttuuri rakentuu pohjimmiltaan organisaation jäsenten jakamista normeista, perusoletuksista, uskomuksista, arvoista ja toimintatavoista. Organisaatiokulttuurin kuuluu edellä mainittujen asioiden lisäksi kaikki näkyvät asiat, kuten yrityksen logo, pukeutuminen ja kieli. Kulttuuri ei organisaatiossa ole itseisarvo vaan se voidaan nähdä työkaluna, jolla luodaan haluttu työntekijäkokemus. Työntekijäkokemus taas määritellään työn monimutkaisuudeksi ja käyttäytymisnormeiksi, jotka vaikuttavat työntekijän kykyyn luoda arvoa. Tietopohjassa käsiteltiin myös koronapandemian vaikutuksista työntekijäkokemukseen ja selvisi, että pandemia on tehnyt työntekijäkokemuksen huomioimisesta entistä tärkeämpää. Pandemian myötä työelämä on kehittynyt entistä enemmän ihmislähtöiseksi, koska poikkeusolot ovat lisänneet epävarmuutta tulevasta. Etätyöt, lomautukset ja sairastumisen pelko on tuonut yhä vahvemmin esille ihmisyyden ja eri tunteiden skaalan. Digi- ja etätyöoloikan lisäksi pandemian nähdäänkin merkittävänä hyppynä kohti työn, perheen ja muun elämän yhteensovittamista tavalla, jota emme ole aikaisemmin kokeneet, jolloin selvällä etumatkalla tässä tilanteessa ovatkin organisaatiot, jotka ovat jo ennen pandemiaan keskittyneet perheystävällisen kulttuurin ja käytäntöjen luomiseen. Asiantuntijahaastatteluista tuli ilmi, etenkin organisaatiokulttuurin näkökulmasta pandemian vaikutukset välimatkaan ja läsnäoloon. Etätyötä tehdessä digitaalisten työkalujen avulla, läsnäolo voi olla hyvin heikkoa, koska ei olla fyysisesti samassa tilassa. Tämän lisäksi välimatkat ovat lyhentyneet paljon pandemian aiheuttaman digiloikan myötä. Työpaikalle tai toimistolle matkustamiseen tulee olla hyvä syy, koska suurin osa töistä pystytään tekemään etänä. Lisäksi haastatteluista selvisi, että organisaatiot ovat panostaneet digitaaliseen yhdessä tekemiseen. Tilaisuuksia, jotka ennen pandemiaa järjestettiin aina kasvokkain toimistolla, on pitänyt siirtää digitaaliseen ympäristöön hyödyntämällä erilaisia digitaalisia alustoja ja työvälineitä. Pandemia on myös vaikuttanut negatiivisesti yhteistyöhön. Tämä johtuu muun muassa satunnaisten, kasvokkain tapahtuvien kohtaamisten vähydestä, joka samalla saattaa vaikuttaa alentavasti työntekijöiden motivaatioon tehdä työtä. Vuoden työympäristöteko 2021-kilpailusta tuli ilmi, että eri organisaatiot ovat panostaneet vahvasti yhteisöllisyyden ylläpitoon liikunnan kautta, järjestämällä esimerkiksi yhteislenkkejä sekä askelhaasteita organisaation sisällä. Myös työntekijöiden henkiseen hyvinvointiin on pandemian aikana kiinnitetty enemmän huomiota. Organisaatioissa on panostettu yhteydenpitoon, positiiviseen palautteeseen ja hyvien käytäntöjen jakamiseen sekä on tarjottu työntekijöille matalankynnyksen mielenterveyden palveluita. Lisäksi on panostettu etänä tapahtuvaan perehdytykseen muun muassa lisäämällä verkkovalmennuksia.

Toinen opinnäytetyön tutkimuskysymyksistä käsittelee koronaviruspandemian vaikutuksia fyysiseen työympäristöön. Tietopohjasta tuli ilmi, että työergonomiaan on pandemian aikana kiinnitetty enemmän huomiota, johtuen etenkin etätöiden yleistymisestä. Hyvän työasennon

lisäksi tulisi huomioida organisatorinen ergonomia, kuten työajat ja riittävät tauot sekä kognitiivinen ergonomia, jolla tarkoitetaan esimerkiksi sitä, että pystytäänkö työskentelemään häiriöttömästi. Toimistotilojen näkökulmasta koronapandemia on edesauttanut paljon monitilatoimistojen yleistymistä. Monitilatoimistot tarjoavat työntekijöille enemmän hallinnan mahdollisuuksia, koska niissä henkilö voi itse vaikuttaa työolosuhteisiinsa ja käyttää tiloja joustavasti perustuen omiin tarpeisiinsa. Asiantuntijahaastatteluista tuli ilmi etenkin teknologian vaikutus fyysiseen työympäristöön pandemian aikana. Ennen pandemiaa fyysistä työtilaa rikastettiin teknologian avulla, mutta pandemian myötä tilanne on kääntynyt pääläelleen. Pandemian aikana myös työtilojen turvallisuuteen on kiinnitetty enemmän huomiota. Fyysisiin työympäristöihin tuli muun muassa käsidesit, erilaisia ohjeistuksia toimistolla työskentelyyn, kuten maskin käyttöön ja käsien pesuun. Lisäksi huonekaluja siirrettiin, jotta pystyttiin turvaamaan riittävät turvavälit. Haastatteluista tuli myös ilmi, että joustavuus tilojen ja rakennusten käyttöä kohtaan on lisääntynyt pandemian aikana. Tätä joustavuutta pystytään tukemaan muun muassa sensoriteknologian ja erilaisten tilanvarausalustojen avulla, joilla pystytään seuraamaan esimerkiksi tilojen käyttäjämääriä. Vuoden työympäristöteko 2021 -kilpailusta selvisi, että organisaatiot ovat tarjonneet työntekijöilleen ergonomiavalmennuksia, silmällä pitäen etenkin kotitoimistoja ja etätyöskentelyä. Muita konkreettisia toimia ja muutoksia fyysiseen työympäristöön pandemian aikana on ollut toimiston henkilömäärän ja työpisteiden rajoittaminen, erilaisten suojaamien, kuten kasvomaskien ja suojapleksien käyttöönotto sekä siivouksen lisääminen. Lisäksi toimistojen tiloja on otettu monipuolisemmin käyttöön, muuttamalla esimerkiksi neuvottelutiloja taukotiloiksi.

Kolmas tutkimuskysymyksistä oli: Millaisia uusia teknologioita ja digitaalisia työkaluja on otettu käyttöön pandemian aikana? Tietopohjassa käsiteltiin muun muassa tiedolla johtamista ja sitä miten sen merkitys on korostunut koronapandemian keskellä. Tiedolla johtaminen eri organisaatioissa on hankaloitunut merkittävästi pandemian aikana, koska luotettavan datan saaminen tautiin liittyen on osoittautunut haastavaksi, koska disinformaatiota on tarjolla paljon. Digitaaliseen työympäristöön liittyen asiantuntijahaastatteluista selvisi, että digitaaliseen työskentelyyn tarvitaan väline, joka on kaikille käyttäjille tuttu. Kyseinen väline toimii ikään kuin runkona digitaaliselle työskentelylle, mutta usein sen tueksi tarvitaan muitakin työkaluja, kuten erilaisia yhteistyöalustoja tai vuorovaikutusta tukevia työkaluja. Lisäksi haastatteluista tuli ilmi, että monet organisaatiot ovat ottaneet käyttöön erilaisia työpistevarausmalleja, joita käytetään yleensä erilaisten mobiiliapplikaation avulla. Toimiston turvalliseen käyttöön liittyviin digitaalisten palveluiden lisäksi erilaisten workshop -alustojen, kuten Miron ja Howspacen käyttö on lisääntynyt pandemian aikana. Vuoden työympäristöteko 2021 -kilpailusta selvisi, että organisaatiot ovat panostaneet jo olemassa olevien digitaalisten työkalujen, kuten Teamsin, Zoomin ja Flingan käyttöä. Lisäksi kilpailussa tuli esille

mobiiliapplikaatioita, jotka mahdollistavat muun muassa tilan käytön seurannan, kuten työpisteen tai toimitilojen varauksen, turvavälien noudattamisen ja siivouksen tehostamisen.

Viimeinen tutkimuskysymyksistä keskittyy pandemian jälkeiseen uuteen normaaliin ja siihen mitkä pandemian aiheuttamat muutokset työympäristöissä tulevat jäämään pysyviksi pandemian jälkeisessä ajassa. Tähän tutkimuskysymykseen haettiin vastauksia pitkälti asiantuntijahaastatteluiden avulla. Haastatteluissa tuli moneen kertaan ilmi se, että päätyöympäristö tulee monilla aloilla jäämään digitaalseksi. Digitaalinen työympäristö tulee myös pitkälti määrittelemään sen, mitä fyysinen työympäristö tulee pitämään sisällään, koska sen tulee jatkossa tukea yhä enemmän digitaalista työskentelyä. Lisäksi esille nousi hybridimalli, joka tarkoittaa sitä, että osa työstä tehdään kotona ja osa toimistolla. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, että keskittymistä vaativat työt tullaan tekemään kotona, kun taas sosiaalisempaa tapahtumaa vaativaa tilaa, kuten projektiluontoista työtä tullaan tekemään toimistolle. Viimeiseksi yksi suurista teemoista, joka haastatteluissa nousi esille, on paikkariippumattomuus. Töitä voidaan jatkossa tehdä melkein mistä vain eli sinun ei välttämättä tarvitse asua esimerkiksi Helsingissä, jos haluat työskennellä helsinkiläiselle yritykselle. Paikkariippumattomuus ja etätyöskentelyn yleistyminen vaikuttavat myös siihen, että tyhjätilat tulevat lisääntymään, jolloin laadukkaista tiloista tullaan taistelemaan entistä kovemmin pandemian jälkeisessä ajassa.

Koen, että tutkimuskysymyksiin pystyttiin vastaamaan hyvin kattavasti ja monesta eri näkökulmasta, koska vastaamisen tukena oli niin teoriaperusteinen tietopohja kuin useampi asiantuntijahaastattelukin. Lisäksi Vuoden työympäristöteko 2021 -kilpailusta saatiin konkreettisia tekoja, joilla eri organisaatiot ovat vastanneet koronapandemian tuomiin haasteisiin. Myös opinnäytetyön tavoitteeseen ja tarkoitukseen pystyttiin vastaamaan hyvin saatujen tulosten ja tutkimuskysymysten pohjalta. Koronapandemian tilanne Suomessa keväällä 2021 on menemässä parempaan suuntaan. Tartunnat ovat vähenemässä ja rokotukset etenevät hyvässä tahdissa. Paluu niin sanottuun uuteen normaaliin on vääjäämättä edessä ja onkin hyvin vaikeaa, ilman kristallipalloa sanoa, että millaiseksi tulevaisuuden työympäristöt ja työn tekeminen tulevat loppujen lopuksi muotoutumaan. Itse uskon vahvasti siihen, että työelämästä tulee entistä enemmän ihmislähtoisempää, joka näkyy siinä, että työntekijöiden henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin tullaan kiinnittämään enemmän huomiota. Tämän lisäksi on varmaa, että etätyöt tulevat lisääntymään niillä aloilla, missä se on mahdollista unohtamatta kuitenkaan sosiaalisen, kasvokkain tapahtuvan kohtaamisen tärkeyttä.

Lähteet

Sähköiset

Advian. 2021. Mitä on tiedolla johtaminen. Viitattu 1.4.2021. <https://www.advian.fi/mita-on-tiedolla-johtaminen>

Are. 2013. Työympäristö vaikuttaa työhyvinvointiin enemmän kuin palkka. Viitattu 1.4.2021. <https://www.are.fi/ajankohtaista/tyoymparisto-vaikuttaa-tyohyvinvointiin-enemman-kuin-palkka/>

Dery, K. Sebastian, I. 2017. Building business value with employee experience. Viitattu 2.2.2021. <https://www.avanade.com/-/media/asset/thinking/mit-research.pdf>

Eduskunta. 2021. Valmiuslain käyttöönottoaminen korona-aikana. Viitattu 23.2.2021. https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/LAT/Sivut/valmiuslain-kayttoonottaminen-koronavirustilanteessa.aspx

Finto. 2017. Fyysinen työympäristö. Viitattu 28.3.2021. <https://finto.fi/tsr/fi/page/p13058>

Innolink. 2020. Tiedolla johtamisen havaintoja ja ratkaisuja korona-arjessa 1/3. Viitattu 2.4.2021. <https://www.innolink.fi/tiedolla-johtamisen-havaintoja-ja-ratkaisuja-korona-arjessa-osa-1/>

Internet ostajan opas. 2020. Intranet ja digitaalinen työympäristö 2020. Viitattu 2.3.2021. <https://intranet-ostajanopas.fi/category/intranet-ja-digitaalinen-tyoymparisto-2020/>

Jämsen, S. 2018. Organisaatiokulttuuri. Viitattu 23.2.2021. https://mycourses.aalto.fi/pluginfile.php/845175/mod_resource/content/2/TU-C1011%205%20-%20Organisaatiokulttuuri.pdf

KAMK. 2021. Haastattelu. Viitattu 25.3.2021. <https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Aineiston-keruumenetelmat/Haastattelu>

Kangas, M. 2018. Organisaatiokulttuuri on merkittävin menestyksentekijä. Viitattu 2.3.2021. <https://www.hrviesti.fi/natiivi/27/organisaatiokulttuuri-on-merkittavin-menestyksentekija-2.3>

Kosunen, J. 2020. Sopivasti työpaikan sisäistä viestintää korona-aikana? Viitattu 1.5.2021. <https://veritas.fi/uutishuone/blogi/sopivasti-tyopaikan-sisaista-viestintaa-korona-aikana/>

Kuronen, A. 2020. Unohtuiko ergonomia etätöissä? Viitattu 4.4.2021. <https://www.businessopas.fi/terveena-tyossa/unohtuiko-ergonomia-etatoissa/>

Kämäräinen, M. 2011. Työsuojelun peruskäsitteet ja sisältö. Viitattu 4.4.2021. <https://www.koulunterveyskirjasto.fi/aihe/opettajalle-ja-opiskeluhuollolle/tyosuojelun-perusteet/typ00003>

Launis, M. Lehtelä, J. 2011. Työterveyslaitos. Ergonomia. E-kirja. Tampere: Tammerprint. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136841/978-952-261-059-1_Ergonomia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Leinonen, R. 2018. Sisällönanalyysi. Viitattu 4.4.2021. <https://spoken.fi/sisallonanalyysi/>

Leinonen, S. 2020. Tiedolla johtaminen organisaatiokulttuurin muutoksen ytimessä. Viitattu 1.4.2021. <https://valtiolla.fi/tiedolla-johtaminen-organisaatiokulttuurin-muutoksen-ytimessa/>

Rautanen, L. 2020. Työntekijäkokemus korostui korona-aikana ja meistä tuli ihmisiä töissä. Viitattu 2.3.2021. <https://fambition.fi/tyontekijakokemus/tyontekijakokemus-korostui-korona-aikana/>

RAKLI. 2021a. Vuoden työympäristöteko -kilpailu 2021. Viitattu 18.1.2021. <https://www.rakli.fi/vuoden-tyoymparistoteko-kilpailu-2021/>

RAKLI. 2021b. Asiamiestoiminnot. Viitattu 18.1.2021. <https://www.rakli.fi/raklin-asiamiestoiminnot/>

RAKLI. 2021c. Toimintamme. Viitattu 19.1.2021. <https://www.rakli.fi/toiminta/>

Ruohomäki, V. 2020. Koronakysymys: etänä vai toimistolla? Viitattu 4.4.2021. <https://www.ttttl.fi/blogi/koronakysymys-etana-vai-toimistolla/>

Schein, E. 2016. Organizational culture and leadership. E-kirja. New Jersey: John Wiley & Sons.

Semantix. 2021. Litteroinnilla puhuttu tallenne muutetaan kirjoitetuksi tekstiksi. Viitattu 26.3.2021. <https://www.semantix.com/fi/litterointi>

Sininen meteoriitti. 2021. Digitaalinen työympäristö. Viitattu 27.3.2021.

<https://meteoriitti.com/palvelut/digitaalinen-tyoymparisto/>

Skanska. 2021. Monitilatoimisto tukee yrityksen arkea. Viitattu 4.4.2021.

https://www.skanska.fi/palvelut/uudet-toimitilat/ideoita-ja-inspiraatiota/monitilatoimisto-tukee-yrityksen-arkea/?gclid=EAlalQobChMrZnmrvzx7wIVGmEYCh3OUgFbEAAAYASAAEgJqLvD_BwE

STM. 2021a. Etätyöt koronavirustilanteessa. Viitattu 4.4.2021. <https://stm.fi/etatyot-koronavirustilanteessa>

STM. 2021b. Koronavirus ja kehitteillä olevat rokotteet. Viitattu 4.4.2021.

<https://stm.fi/koronavirusrokotteet>

Superliitto. 2021. Ergonomia. Viitattu 1.3.2021.

<https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/ergonomia/>

TTL. 2021a. Ohje henkisen hyvinvoinnin tueksi. Viitattu 18.1.2021.

https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-henkisen-hyvinvoinnin-tueksi_18.1

TTL. 2021b. Työterveyslaitoksen toimintaohje työnantajille koronaviruspandemiaan

varautumiseksi. Viitattu 23.2.2021 <https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-yrityksille>

TTL. 2021c. Kognitiivinen ergonomia. Viitattu 4.4.2021. <https://www.ttl.fi/tyontekija/aivot-tyossa/aivojen-hyvinvointi/>

Työturvallisuuskeskus. 2021. Fyysiset kuormitustekijät. Viitattu 27.3.2021.

https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluuden_perusteet/tyoymparisto/fyysiset_kuormitustekijat

Valtioneuvosto. 2021. Valmiuslain käyttöönottoasetukset eduskunnalle. Viitattu 23.2.2021.

<https://valtioneuvosto.fi/-/10616/valmiuslain-kayttoonottoasetus-eduskunnalle>

Yle Uutiset. 2021. Näin hallitus avasi Suomen. Viitattu 10.4.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-11874849>

Julkaisemattomat

Haastattelu 1. 2021. Suvi Nenonen. 19.3.2021. Turku

Haastattelu 2. 2021. Vitalija Danivska. 29.3.2021. Turku

Haastattelu 3. 2021. Maija Patjas. 1.4.2021. Turku

RAKLI. 2021. Vuoden työympäristöteko 2021 -kilpailun osallistujamateriaalit.

Kuviot

Kuvio 1: Hyvän istumatyöasenon kriteereitä (Työturvallisuuskeskus 2021)	15
Kuvio 2: Hyvän seisomatyöasenon kriteereitä (Työturvallisuuskeskus 2021)	16
Kuvio 3: Työympäristötekoja Vuoden työympäristöteko -kilpailusta 2021	25

Taulukot

Taulukko 1: Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ja menetelmät	8
--	---