



Tulevaisuuden toimistotila ja sen vaikutus henkilöstön tyytyväisyyteen

Kaisa Ruuska

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Amk-opinnäytetyö

2021

Tradenomin tutkinto

Tiivistelmä

Tekijä(t)

Kaisa Ruuska

Tutkinto

Tradenomi

Raportin/Opinnäytetyön nimi

Tulevaisuuden toimistotila ja sen vaikutus henkilöstön tyytyväisyyteen

Sivu- ja liitesivumäärä

32+5

Tämä opinnäytetyö laadittiin toimeksiantona Patria Oyj:lle ja tutkimus rajattiin koskemaan Patrian Helsingin konttorin työntekijöitä. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten keväällä 2021 tehty muutto koppikonttorista hybriditiloihin on vaikuttanut työntekijöiden motivaatioon, työhyvinvointiin sekä yleiseen viihtyvyyteen. Selvitin myös, koetaanko uudet hybriditilat toimiviksi ja, mikä vaikutus etätyöllä on ollut.

Tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä tarkastellaan mikä hybriditoimitila ja sen tuoma kulttuurinen muutos on, miten työympäristö vaikuttaa työilmapiiriin ja työhyvinvointiin, sekä miten etätyö näkyy nykyään työntekomallissa.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivista tutkimusta ja kysely toteutettiin verkkokyselynä 15.10 – 27.10.2021. Otokseen kuului 23 henkilöä, joista 21 vastasi kyselyyn. Kyselyn vastausprosentti oli siis todella hyvä. Tutkimustulosten perusteella uusissa tiloissa viihtyy hyvin ja muuttoa odotettiin innolla. Työntekijöillä oli ennakkoluuloja avotilan toimivuudesta ja keskittymisvaikeuksista, mutta uusi muutos oli tervetullut. Sosiaaliset kohtaamiset ovat lisääntyneet hybriditiloissa, joka on vaikuttanut yleiseen ilmapiiriin. Vastauksissa oli jonkin verran hajontaa, mikä on normaalia, mutta se ei laskenut kauheasti yleisellä tasolla mielipidettä uusien tilojen toimivuudesta.

Asiasanat

Hybriditilat, työmotivaatio, kulttuuritilat, työviihtyvyys/ilmapiiri, etätyö

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Tutkimuksen tavoite ja rajaus	1
1.2	Toimeksi antajan esittely	2
1.3	Keskeiset käsitteet	3
2	Työtilat muutoksen kynnyksellä	4
2.1	Hybriditila ja kulttuurinen muutos	4
2.2	Etätöön vaikutukset työntekijöihin	6
2.3	Hybriditilojen suunnittelu	8
3	Työympäristön vaikutus	10
3.1	Työympäristön vaikutus työilmapiiriin	10
3.2	Työympäristön vaikutus työhyvinvointiin	11
4	Tutkimus	12
4.1	Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu	12
4.2	Tutkimuksen toteutus	12
4.3	Määrällisen tutkimuksen analysointi	13
5	Tulokset	14
5.1	Tutkimusaineiston tulokset	14
5.2	Tulosten analyysi	23
5.3	SWOT analyysi tulosten perusteella	26
6	Pohdinta	27
6.1	Johtopäätökset ja kehittämissuhteet	27
6.2	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi	28
6.3	Oman oppimisen arviointi	28

LÄHTEET

LIITTEET

1 Johdanto

Teen tällä hetkellä työharjoittelua Patrialla ja toimistomme muutti Helsingin keskustan sisällä niin sanotusta perinteisestä konttorista hybriditiloihin. Entinen konttori toimi noin 20 vuotta vanhassa perinteisessä mallissa, eli kaikilla oli omat työhuoneet. Lisäksi oli suht pieni keittiö ja neuvottelutilat erikseen. Tästä lähdettiin täysin uudennlaisiin tiloihin, jossa työpisteet ovat avokonttorimaisesti. Kaikilla on kuitenkin oma nimetty työpiste, jotta yhteenkuuluvuuden tunne säilyy. Uusissa toimitiloissa on monta pientä hiljaista huonetta, ”puhelinkoppi”, erilaisia ja erikokoisia neuvotteluhuoneita, rento kirjasto ja suuri viihtyisä coffice.

Näin tässä hyvän tilaisuuden tutkia, miten näin suuri muutos vaikuttaa työntekijöiden motivaatioon, ilmapiiriin sekä ennakkoluuloihin. Uskon myös, että tutkimuksen tulokset kiinnostavat työnantajaa, sillä tämän kautta saadaan konkreettinen käsitys, miten muutto on onnistunut ja miten työnteko sujuu tai on muuttunut näinkin erilaisissa olosuhteissa verrattuna 20 vuoden ajan toimineessa vanhassa konttorissa.

Aion tehdä kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen ja käyttää menetelmänä kyselyä, jonka teetan kaikille pääkonttorin työntekijöille.

1.1 Tutkimuksen tavoite ja rajaus

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, miten muutto perinteisestä konttorista hybriditiloihin on vaikuttanut työntekijöiden motivaatioon tulla työpaikalle etätyömahdollisuuden sijaan, ylipäättään työmotivaatioon sekä yleiseen viihtyvyyteen työpaikalla verrattuna aikaisempaan. Tutkimuksella tutkitaan henkilöstön mahdollisia ennakkoluuloja ennen muuttoa, hybriditilojen haasteita sekä positiivisia puolia. Tarkastelen miten henkilöstö hyödyntää hybriditilojen erilaisia neuvotteluhuoneita, hiljaisia tiloja ja puhelinkoppeja yksin- ja tiimityöskentelyyn. Sekä selvitän, onko muutto avoimempaan konttoriin vaikuttanut päätökseen jäädä etätöihin. Tässä kohtaa tulen huomiomaan myös vallitsevan maailman tilanteen ja pandemian asettamat rajoitukset.

Tutkimuksen kohteena on Patrian pääkonttorilla pääsääntöisesti työskentelevä henkilöstö.

Rajaan tutkimuksen toimitilojen toimivuuteen ja/tai toimimattomuuteen sekä vertaan sitä entiseen toimistoon. Aion sivuta jonkin verran etätöitä kyselyssä, koska aihe on ollut pinnalla koko opinnäytetyön teon ajan.

1.2 Toimeksi antajan esittely

Patria on kansainvälinen puolustus, -turvallisuus- ja ilmailualan elinkaaren tukipalveluiden ja teknologiaratkaisujen tuottaja, jonka lisäksi Patria tarjoaa myös lentokoulutusta. Yhtiön missiona on olla #1 kumppani kriittisissä toiminnoissa maalla, merellä ja ilmassa (Patriagroup 2021).

Patria-konserni koostuu emoyhtiöstä, Patria Oyj:stä ja sen täysin omistamista tytäryhtiöistä. Patrian omistus jakautuu Suomen valtiolle 50,1 % ja norjalaiselle Kongsberg Defence & Aerospace AS:lle 49,9 %. Patria omistaa 50 % norjalaisesta puolustus- ja avaruusteknologiakonserni Nammosta sekä 61,8 % suomalaisesta Millog Oy:stä, mikä ylläpitää maa- ja merivoimien kalustoja sekä ilmavoimien valvontajärjestelmiä.

Alla kuva Patrian konsernirakenteesta (Patriagroup 2021).



Kuvio 1. Patrian organisaatiokaavio (Patriagroup 2021).

Patrialla on liiketoimintaa Suomen lisäksi Belgiassa, Ruotsissa, Norjassa, Virossa ja Espanjassa. Koko konsernissa toimii yli 3000 työntekijää, joista Suomessa n. 2700 (2020) (Patriagroup 2021).

Yrityksen tarina alkoi vuonna 1921, kun Suomenlinnaan perustettiin ilmavoimien lentokonetehdas. Nykyinen Patria muodostui vuonna 1997, kun silloiset Vammass Oy, Lapua Oy, Sisu Defence Oy, Vihtavuori Oy ja Finavitec Oy yhdistettiin (Patriagroup 2020).

1.3 Keskeiset käsitteet

Työmotivaatiolla on suuri merkitys työn tulokseen, joka vaikuttaa työntekijän tehokkuuteen ja hyvinvointiin. Työmotivaatioon vaikuttaa elämänhallinnan tunne, joka tarkoittaa kykyä nähdä ympäristö ja eteen tulevat tilanteet ymmärrettävinä, hallittavina ja mielekkäinä. Motivaation itsessään on psyykinen tila, joka ohjaa yksilön vireyttä ja ahkeruutta toimia tavoitteiden saavuttamiseksi. Työntekijä, jolla on hyvä työmotivaatio, tekee töitä asetettujen tavoitteiden saavuttamisen eteen, ja käyttää tähän sekä fyysisiä, että henkisiä voimavarojaan. Työmotivaatioon vaikuttaa omien mielenkiinnon kohteiden lisäksi suuresti myös työyhteisö ja ilmapiiri (Sinokki 2016, luku 3).

Hybriditila, eli toisin sanoen monitilatoimisto, on perinteisen työhuoneellisen konttorin ja avokonttorin välimuoto, jolla tavoitellaan tehokasta tilankäyttöä, mutta parempaa työrauhaa (Kaski 27.3.2015). Hybriditilassa on tyypillisesti avointa työtilaa, nimettyjä tai nimeämättömiä työpisteitä, puhelinkoppeja, hiljaisia huoneita ja erityyppisiä kohtaamispaikkoja. Hyvä monitilatoimisto suunnitellaan työntekijöiden tarpeita vastaavaksi, jossa on riittävästi mahdollisuuksia toteuttaa keskittymistä vaativia töitä, kun taas yhteistyötä vaativia tiimityöskentely tiloja (Työterveyslaitos 2021). Tässä opinnäytetyössä monitoimitilaa käsitellään hybriditilana.

Työhyvinvointi on turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jonka työntekijät sekä työyhteisö kokee mielekkääksi ja palkitsevaksi. Työhyvinvointiin investoiminen tuo moninkertaisen taloudellisen hyödyn ja hyvinvointiin panostamalla viestitään myös välittämisestä, joka taas parantaa työmotivaatiota. Työhyvinvoinnin ylläpito on työnantajan, työntekijöiden, esimiesten ja työterveyshuollon tiivistä yhteistyötä (Sinokki 2016, luku 2).

Työyhteisöllisyys koostuu vuorovaikutuksellisista ja asenteellisista asioista. Toimiva työyhteisö on tasa-arvoinen, oikeudenmukainen ja kannustava. Työn johtaminen on selkeää ja kaikille on selvää omat roolit, vastuut ja valtuudet. Hyvässä työyhteisössä on yhteiset tavoitteet, horisontaalinen vuorovaikutus, sujuva yhteistyö ja aikaa sosiaaliselle kanssakäymiselle. Kaikki tämä vaikuttaa ilmapiiriin, joka vaikuttaa motivaatioon, joka vaikuttaa tuloksellisuuteen (Pakka & Rätty 2010, 10).

2 Työtilat muutoksen kynnyksellä

Työtilat ovat muuttuneet ja kehittyneet paljon 1900-luvun alkuvaiheilta tähän päivän asti. 1900-luvun alussa sovellettiin tehtaiden tuotantolinjaratkaisuja toimistotyöhön ja päädyttiin avaraan avotoimistoon, jossa työnjohtaja valvoi työntekijöiden edessä. 50-luvulla talous ja rakennustekniikka kehittyi, jolloin työtilaratkaisuksi valikoitui avoin tila työntekijöille ja omat toimistohuoneet johtajille. Kun hierarkia alkoi madaltua ja työntekijän oikeuksia alettiin ajaa 60–70-luvulla, siirryttiin maisemakonttoreihin ja kombitoimistoihin, jotka olivat sosiaalisesti moninaisia. 90-luvulla teknologian kehittyminen johti fyysisiin ja virtuaalisiin työympäristöihin, joita käytetään nykypäivänäkin. Tästä kehitys jatkui mobiiliin ja liikkuvaan työhön, jonka ansiosta tänä päivänä rakennetaan hybriditiloja työympristöiksi (Nenonen & Niemi 2013,99).

”Tulevaisuudessa töitä tehdään toimistohotelleissa, yhteiskäyttötiloissa ja etänä milloin mistäkin” (Valtavaara 2021). Työntekotavat muuttuvat nopeasti, jolloin luonnollisesti muuttuu myös työtilojen tarpeellisuus. Avokonttorit ovat tehneet tuloaan enemmän ja vähemmän jo -80 luvulta asti ja syrjäyttänyt perinteisiä työhuonekonttoreita. Kun tähän lisätään digitalisaatio, sähköinen asiointi, satunnainen etätyöskentely ja viimeisimpänä covid-19 pandemia, harppaus muutokseen on suuri.

Vaihtoehtoja on monia. Rakennetaan ja muutetaan työtiloja työyhteisöjen uusien tarpeiden vastaiseksi, luovutaan toimistoista ja pidetään tapaamisia toimistohotelleissa, luodaan työntekijöille kulttuuritiloja perinteisen toimiston sijaan. Muutos on hyvästä ja odotettua, mutta myös oikean ja toimivan tavan hakemista ja uuden opettelua.

Muutokset herättävät kuitenkin aina henkilöstössä tunteita laidasta laitaan. Siksi on tärkeää tarttua kiinni niihin jo heti alusta, sillä kaikki eivät kulje organisaatiossa samaa tahtia ja loppujen lopuksi muutoksen tuottavat ihmiset yhdessä - ei vain yksi taho. Johdon on oltava saatavilla ja työntekijöille on annettava aikaa ja paikkoja tulla kuulluksi (Levander 2018).

2.1 Hybriditila ja kulttuurinen muutos

Pandemian jälkeen työnantajat ovat oppineet, että useimmat työtehtävät saadaan hoidettua ja palaverit käytyä ilman toimistoa. Yritykset eivät kuitenkaan hylkää toimistoja, sillä toimistolla on sosiaalisia tehtäviä ja aito kanssakäyminen vaatii myös suoria ihmiskontak-

teja. Kun ollaan fyysisesti samassa tilassa, on helpompi tutkia toisen mielialoja ja persoonallisuutta. Silloin on helpompi solmia ja vahvistaa suhteita. Kun kommunikaatio taas tapahtuu etänä, sanattomia signaaleja on vaikeampi poimia, vaikka ihmiset näkevätkin toisensa ruudulta (Fayard & Weeks 2021, 38–44).

On kaksi erilaista toimistoa, pandemiaa edeltävä ja pandemian jälkeinen. Ennen pandemiaa toimistoa pidettiin paikkana, jossa ihmiset saivat työnsä tehdyksi. Jälkeen, paikkana, johon tullaan suorittamaan tehtäviä ja osallistutaan rutiinikokouksiin. Työ alkaa siirtyä hybridimalliin, jossa henkilöstö liikkuu kodin työpisteen ja toimistorakennuksen välillä. Toimistotiloista tulee kulttuuritila, joka tarjoaa työntekijälle sosiaalisen ankkurin, helpottaa yhteyksiä ja edistää innovatiivista yhteistyötä. Monet eteenpäin katsovat yritykset kehittävät työpaikkoja sosiaalisesti kouvuttaviksi kulttuuritiloiksi älykkään ja teknologia-avusteisen suunnittelun avulla (Fayard & Weeks 2021, 38–44).

Työntekijät kokevat etätyöympäristön vaikuttavan eniten lyhyiden palaverimäärien lisääntymiseen. Kun ei voi vain kävellä työkaverin pöydän viereen ja käydä asiaa läpi kasvokkain, palavereiden määrä lisääntyy. Tutkimukset ovat pitkään osoittaneet, että toistuvat oikeat kohtaamiset saavat tiimissä aikaan sitoutumista ja yhteistyötä. Innovatiivinen yhteistyö käynnistyy yleensä satunnaisissa tapaamisissa, mitä ei tule etätyössä. Toimistotilat ovat myös korvaamaton paikka jakaa hiljaista tietoa ja yrityskulttuuria tai perehdyttää uutta työntekijää. Ylipäätään työssä oppiminen tapahtuu suurilta osin tarkkailemalla muita, mikä vaatii fyysistä läheisyyttä. Kotona työskennellessä jää paitsi epämuodollisen yhdessä toimistossa istumisen eduista (Fayard & Weeks 2021, 38–44).

Huomisen toimisto on hybriditila, paikka, jossa päivitetään sosiaalisia siteitä ja rakennetaan oppivaa kulttuuria, jossa teknologia edistää inhimillisiä suhteita.

Toimisto suunnitellaan inhimillisiä hetkiä varten. Tasapaino avoimuuden ja yksityisyyden välillä, monenlaisia kohtaamispaikkoja esim. rentoa kahvilatyypistä, hiljaisia huoneita, korkeita pöytiä, isompia neuvotteluhuoneita jne. Erityistä huomiota kiinnitetään akustiikkaan (Fayard & Weeks 2021, 38–44).

”Kun on tultu tilanteeseen, jossa työn tekeminen kotona on entistä helpompaa ja yleisempää, on entistäkin tärkeämpää tuoda ihmiset takaisin toimistoon tyydyttämään inhimillisiä tarpeitaan” (Fayard & Weeks 2021, 38–44).

Hybriditiloissa on kuitenkin myös negatiivisia puolia, kuten meluongelmat. Avoimessa tilassa pitäisi pyrkiä olosuhteisiin, joissa voidaan keskustella ilman, että puheen ääni kantaa koko toimistoon. Tähän ratkaisuna olisi peiteääni, joka on huomaamatonta huminaa kaiuttimista, sillä pelkillä vaimennusmateriaaleilla ei peitetä puheen erotettavuutta. Erityisesti puheäänet vähentävät työympäristön tyytyväisyyttä. Niistä aiheutuu stressioireita, työn kuormittavuus sekä virheet keskittymistä vaativissa tehtävissä lisääntyvät (Huotilainen 2017).

Avokonttori asiantuntija työssä jää huonekonttoria huonommaksi vaihtoehdoksi. Työntekijät kokevat yksityisyyden ja työrauhan puutteita siirtyessään avotilaan. Avoimessa tilassa puheääni on jatkuvaa ja hiljaisia hetkiä on harvoin. Tämän vuoksi työaikaa menetetään normaalia enemmän (Hongisto & Helenius 2013, 2–3)

Melu, joka koetaan häiritseväksi, saattaa heikentää henkistä hyvinvointia, jos melu on pitkäkestoista eikä altistumista ole mahdollisuutta välttää. Tällä on suoraan negatiivinen vaikutus työkykyyn. Työntekijöiden herkkyyks melulle vaihtelee, ja toiset reagoivat siihen voimakkaammin, sekä tottuvat hitaammin. Näille työntekijöille meluherkkyyks saattaa voimistaa melun vaikutuksia terveyteen (Mehiläinen 2020, 3).

2.2 Etätyön vaikutukset työntekijöihin

Etätyöllä tarkoitetaan työnantajan kanssa sovittua mallia, jossa työ tehdään osittain tai kokonaan kotona, työpaikan eri toimipisteissä tai muussa sovitussa paikassa. Tämä on mahdollista digitalisaation avulla muokatut työtehtävät ja kehitetyt työprosessit (Työterveyslaitos 2021).

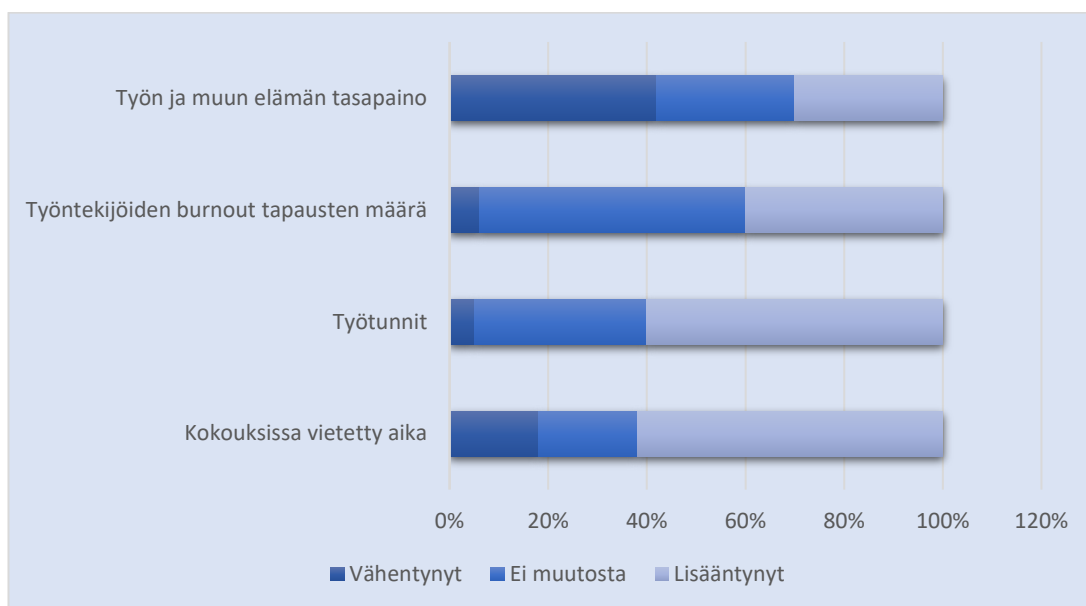
Vallitseva pandemia toi silmänräpäyksessä mukanaan etätyöpakon. Toimistot jäivät tyhjiksi ja työntekijät siirtyivät tietokoneen kanssa kotiin. Tämä äkillinen muutos on vaatinut kärsivällisyyttä, opettelua ja, halusi tai ei, nopeaa sopeutumista. Etätyöt ovat mahdollistaneet paljon hyvää, kuten esimerkiksi ajan säästön työmatkoissa, hiljaisen työtilan ja oman rauhan kotona, oman aikataulun suunnittelemisen ja erityisesti työn ja muun elämän tasapainon. Uudessa järjestelyssä on myös huonoja puolia. Työergonomiaa ei voida taata kotioloissa ja uuden sähköpöydän hankkiminen saattaa olla hintavaa. Työpäivät venyvät pitemmiksi ja Teams -kokouksissa vietetty aika alkaa olla maksimaalinen.

Etätyötä pidetään arvostettuna kannustimena vanhoille työntekijöille sekä uusien palkkaamisessa. Etätyö mahdollistaa monimuotoisen työskentelyn ihmisille, jotka eivät pysty työskentelemään täyspäiväisesti toimistolla elämäntilanteeseen, terveyteen tai esimerkiksi vammaan liittyvistä syistä. Etätyötä tarjoamalla yritys sallii kyvykkäiden työntekijöiden hyödyntämisen ympäri maata, kun toimenkuva ei riipu sijainnista. Etätöitä tehneet ihmiset sanovat sen tuoneen kaivattua joustavuutta elämäänsä, jossa työntekijä hyötyy esimerkiksi työmatkoissa säästettävässä ajassa ja rahassa. Etätyö ei kuitenkaan ole vaikuttanut työtehoon tai tehtävien valmiiksi saamiseen (Paul 2020, luku 1).

Ennen pakkosiirtymistä etätyöhön, tunnistettiin kolme ongelmaa, mitä ei osattu odottaa.

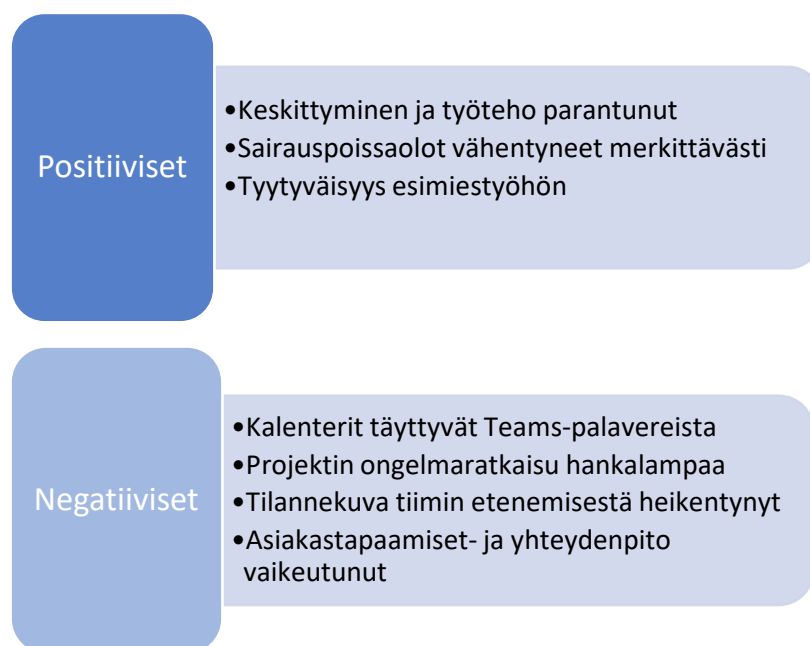
1. Teknologia. Mitä ohjelmia käytetään yhteydenpitoon, töiden jakamiseen, tallentamiseen ja muokkaamiseen.
2. Turvallisuus. Kenellä on pääsy tiimisivustoille. Miten suojataan sensitiivinen data.
3. Yhteistyö ja johtajuus. Miten johtaa, pitää workshoppeja ja verkostoitua etänä (Judge, Crummenerl & Laker 9.12.2020, 03:48–26:30 min).

Alla olevassa taulukossa on kuvattu syyskuussa 2020 tehdyn tutkimuksen tuloksia etätyön vaikutuksista. Selkeästi eniten on lisääntynyt kokouksissa vietetty aika ja samalla työtunnit. Kun aikaa ei ole käytetty työpaikalle liikkumiseen, koneen on voinut avata jo aikaisin eikä työn loppumiselle ole määritelty aikaa.



Kuvio 2. Etätyön vaikutukset. (Mukaillen Wall Street Journal 2020).

Patrian liiketoimintayksikössä Systemsillä on tehty selvitys pandemian pakottavista etätyöjärjestelyistä ja niiden toimivuudesta (Patria 2021). Alla olevassa kuvassa näkyy, että keskittyminen työntekoon kotiloissa on parantunut häiriötekijöiden minimoituessa. Työntekijät ovat tyytyväisiä esimiestyöhön, mikä tarkoittaa onnistumista virtuaalijohtamisessa. Etätyön huonoja puolia ovat päivät täyttävät Teams-palaverit, kun asioita ei voida käydä kasvotusten, eikä ylimääräistä aikaa näin ollen jää työtehtävien tekemiseen. Työntekijät kokevat ongelmanratkaisun hankalammaksi, kun tiimitöitä tehdään erillään omasta tiimistä ja tilannekuva kokonaisuudesta heikentyy (Patria 2021).



Kuvio 3. Etätöön positiiviset ja negatiiviset vaikutukset (Mukaillen Patria 2021).

Työilmapiiri heikentyy, kun ei työskennellä säännöllisesti toimistolla. Syntyy vähemmän vapaamuotoista keskustelua ja uusia tuttavuuksia. Epäluottamus lisääntyy niillä, jotka eivät voi tehdä etätöitä ja toteuttaa joustavia työjärjestelyjä, joka taas alentaa työyhteisön yleistä tunnelmaa (Patria 2021).

2.3 Hybriditilojen suunnittelu

Työtila on paikka, jossa ihminen viettää suuren osan päivästänsä. Siksi on tärkeää rakentaa tilat, jotka ylläpitävät luovuutta ja motivaatiota ja, jossa on mielekästä työskennellä. Tilat pitää suunnitella vastaamaan yrityksen ja sen työntekijöiden tarpeita. Yritysmaailmassa kilpaillaan työntekijöistä ja yksi houkuttelevuuden nostamisessa on juuri työtilat. Maailmassa on erilaisia ratkaisuja yhtä monta, kun on työpaikkojakin, joten samanlaista kaavaa ei voi käyttää yleisesti kaikilla työpaikoilla.

Parhaat työpaikat hyötyvät paremmasta laadusta myös taloudellisesti, kun panostetaan tilojen suunnitteluun ja hyvätasoisiin ja -toimiviin työnteko laitteisiin. Työpaikkoihin, joissa on panostettu tilojen laatuun, on enemmän hakijoita ja vähemmän poissaoloja sekä henkilöstön vaihtuvuus on pienempi, kun verrokkiyrityksissä. Näissä työpaikoissa on oivallettu miten hyödyntää rakenteita ja ratkaisuja, jotka tukevat innovaatioiden syntyä (Tukiainen 2010, 11).

Yksi parhaiden työpaikkojen piirre on huomion kiinnittäminen toimitiloihin. Työtiloihin panostaminen korreloi suoraan työntekijöiden arvostukseen ja näin ollen vaikuttaa työntekijän motivaatioon toimia yrityksessä. Tilojen uudistus voi vaikuttaa positiivisesti yleiseen ilmapiiriin sekä luoda uutta ylpeyttä työpaikkaa kohtaan. Suomalaisessa toimitilarakentamisessa pitäisi päästää irti perinteisestä ja luoda rohkeasti uutta (Tukiainen 2010,12).

Tilojen suunnittelu ei ole pelkästään työpisteiden mitoittamista oikeisiin kohtiin tai neuvotteluhuoneiden koon ja sisustuksen suunnittelua, vaikka tosin tärkeitä nämäkin. Työpaikkojen suunnittelussa sosiaalinen puoli on nousemassa avainasemaan. Sillä tulevaisuudessa, kun työtä tehdään 'mobiilisti', pitäisi osata luoda paikka, johon työntekijät tuntevat kuuluvansa, kun välillä työpaikoille saapuvat. Esimerkkinä sosiaalisen tilan suunnittelusta olisi toimitilat, jossa on niin hyvä kanttiini, että ihmiset jäisivät sinne lounastamaan ulos lähtemisen sijaan. Tässä taka-ajatuksena on tukea osastojen välistä epämuodollista keskustelua (Tukiainen 2010, 22–23). Siitä pikakelauksella 14 vuotta eteenpäin, maailmanlaajuinen pandemia pakotti kaikki etätöihin ja nyt vuonna 2021 aletaan rakentamaan tulevaisuuden toimistoja, jossa sosiaalinen aspekti on edelleen prioriteettina.

Tulevaisuuden työtilat ovat avoimia, sosiaalisten tarpeiden täyttäviä kohtaamispaikkoja. Vaikka ollaan luomassa vapaampaa tilaa ja joustavuutta työn tekopaikkaan, se on silti nimelään työpaikka, jossa pitää saada rauhaa töiden tekemiseen ja hiljaisuutta ajatus-työtä varten. Esimerkiksi Kansainvälinen olympiakomitea kiinnitti tarkasti huomiota uuden pääkonttorinsa akustiikkaan. Alueilla, joissa on työpöytiä, ääntä vaimennetaan matoilla ja katossa käytetään ääntä vaimentavaa materiaalia. Seurusteluun tarkoitetuilla alueilla käytettiin heikosti ääntä vaimentavaa materiaalia, jotta syntyy tilaa ”kahvilan puheensorinalle” (Fayard & Weeks, 38–44).

Tulevaisuuden toimistot eli hybriditilat ovat paikkoja, joissa työ ei tunne tilojen rajoja. Asiakaskokemuksen rinnalle on noussut työntekijäkokemus, työpaikka pitää tehdä houkuttelevaksi työntekijälle, johon kuuluu vahvasti etätöiden mahdollisuus. Työtilojen pitää tarjota työntekijälle yhteisöllisyyttä sekä täydellistä työrauhaa. Työtiloja pitää ajatella tulevaisuudessa strategisena investointina ja ne suunnitellaankin työtehtävien mukaan ei titteleiden. Johtoryhmä työskentelee yhteisessä monitoimitilassa ja työtehtävät määrittelevät fyysisen työskentelypaikan. Tämän lisäksi uskotaan, että työympäristön pitää tukea hyvinvointia ja toimistoihin on maailmalla rakennettu erityyppisiä huoneita kuntosaleista mukavuushuoneisiin, jossa voi rentoutua tai katsoa urheilua jättiscreeniltä. Tulevaisuudessa hybriditiloissa ei merkkää suuruus, vaan laatu, luovuus ja modernit tilat (Luoma-aho 2021).

3 Työympäristön vaikutus

Työntekijän on osattava hallita työn toimintaympäristöä. Työn muuttuessa sekä työympäristön haasteet asettavat työntekijöille paljon osaamisvaatimuksia, kuten IT-taitoja, aika-, ympäristö- ja sosiaalista osaamista (Hyrkkänen & Vartiainen 2009, 12). Työympäristöllä on suuri vaikutus työntekijän motivaatioon, ilmapiiriin sekä yleiseen työhyvinvointiin. Se heijastaa yrityksen arvoja ja kulttuuria, jonka piirissä töitä tehdään. Työympäristön luo fyysinen tila sekä ihmiset yhdessä, miten esimerkiksi yhtiötä johdetaan. Yrityksellä on mahdollisuus vaikuttaa näihin kaikkiin positiivisesti ja näin kasvattaa yrityksen tulosta ja tuottavuutta.

3.1 Työympäristön vaikutus työilmapiiriin

Työympäristöllä on oma roolinsa motivaation synnyssä. Se vaikuttaa positiivisesti tai negatiivisesti riippuen siitä kokeeko yksilö työtilat, ilmapiirin ja työskentelyvälineet hyväksi. Työntekijät ovat motivoituneita ja tuottavia viihtyisässä työympäristössä, vaikka jollain muulla elämänalueella olisikin negatiivisia tekijöitä (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 96,141). Työntekijöiden työteho on alhaisempi mitä surkeampi ilmapiiri ja viihtyvyys työympäristössä on. Hauskuus ja huumori vähentää todistetusti stressiä, parantaa ongelman ratkaisukykyä, lisää luovuutta ja yleistä viihtymistä työssä sekä yhdistää ihmisiä. Näillä kaikilla on suuri merkitys työmotivaation ylläpitoon (Furman & Ahola 2002, 7,34–35).

Ilmapiirin luomiseen osallistuvat niin esimiehet, kuin muutkin työntekijät. Kun esimiestyö on hyvää, avointa ja perustuu luottamukseen sekä arvostukseen, se antaa työntekijälle mahdollisuuden toimia samoin. Jos työympäristössä vallitsee kireä tunnelma, viestintä on pystysuoraa ei horisontaalista keskustelua tai hierarkia on tehty hyvin näkyväksi, luo se paineita ja turhautumista työyhteisön ilmapiirissä (Koivisto-Valio 15.9.2021).

Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta. Psykososiaaliset kuormitustekijät eivät ole yksilön ongelmia, vaan ne koskevat kaikkia työntekijöitä. Kuormitustekijät ovat aina kytköksissä työhön tai työoloihin riippumatta siitä, kuka työtä tekee. Hyvät vaikutusmahdollisuudet vähentävät työn vaatimusten ja työmäärän kielteisiä kuormitusvaikutuksia (Mehiläinen 2020).

3.2 Työympäristön vaikutus työhyvinvointiin

Työympäristö kokonaisuudessaan vaikuttaa työhyvinvointiin. Fyysiset tekijät kuten valaistus, ergonomia, näytöt ja akustiikka määrittelevät pitkälti miten millaisissa oloissa yksilö työtään tekee. Psykkiset tekijät esimerkiksi työmäärä ja tahti asettavat paineita ja kuormittavat työntekijää. Epävarmuus työstä, arvostus, vähäinen palaute tai huonot oppimis- ja vaikutusmahdollisuudet vähentävät nopeasti työntekijän jaksamista. Näiden lisäksi sosiaaliset tekijät ovat osa työympäristöä ja näin ollen vaikuttavat suoraan työhyvinvointiin. Kun työntekijällä on olo, että häntä kuunnellaan ja osallistetaan, työ on paljon mieleisempää. Epäasiallinen kohtelu ja pelokas ilmapiiri laskee työhyvinvointia. Yhteiset hetket toimistolla nostavat yhteishenkeä ja piristävät ilmapiiriä, kun voi rennosti jutella myös ei työhön liittyvistä asioista. Työnantajan tulee työturvallisuuslain mukaan huolehtia, että työtä tehdään turvallisissa ja terveellisissä olosuhteissa. Tämä koskee kaikkia työn tekemisen paikkoja. Vaarojen ja haittojen arvioiminen on oleellinen osa tätä huolehtimisvelvollisuutta (Mehiläinen 2020).

Työhyvinvointiin vaikuttaa yksilön omat asenteet, tiedot ja taidot, yhteisön toimivuus ja organisaatiokulttuuri, jossa panostetaan kehittämiseen. Työhyvinvoinnin pohjaa luodaan käytännöillä ja toimenpiteillä, jotka edistävät turvallista ja terveellistä työntekoa sekä ergonomiaa. Koko työhyvinvoinnin perusta luodaan itse työssä. Esimerkiksi joustavat työprosessit ja mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä luovat kestävä pohjaa työhyvinvoinnille. Organisaatiossa, missä työhyvinvointi on erinomaisella tasolla, mahdollistetaan onnistuneet organisaatiomuutokset, joissa työntekijät sopeutuvat hyvin muuttuviin työelämän tilanteisiin (Manka 2016, luku 2.2).

Työhyvinvointi vaatii strategista suunnittelua ja toimenpiteitä työntekijöiden voimavarojen lisäämiseksi. Tähän kuuluu esimerkiksi työterveyshuolto, työsuojelu ja työpaikkaliikunta. Suomessa tutkimusten mukaan yrityksissä, joissa henkilöstön määrä on suuri, on useammin tehty työhyvinvointisuunnitelma, johon on määritelty kehittämistavoitteet ja ilmapiiriä seurataan säännöllisesti. Suurissa yrityksissä on myös määrätty esimiehille rooli alaisten hyvinvoinnissa. Henkilöstön työhyvinvointi näkyy suoraan organisaation tuloksissa (Manka 2016, luku 4).

4 Tutkimus

Opinnäytetyöni tutkimusosa on tehty Patrian pääkonttorilla pääsääntöisesti työskentelevälle henkilöstölle, jota on yhteensä 25. Toimitilat muuttivat keväällä 2021 koppikonttorimallista hybriditiloihin. Sijainti ei muuttunut merkittävästi, vaan pysyttiin edelleen keskusta-alueella. Tavoitteenani oli selvittää työntekijöiden ajatuksia ja kokemuksia muutosta, miten se on vaikuttanut työmotivaatioon, hyvinvointiin sekä yleiseen viihtyvyyteen.

4.1 Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu

Tutkimusmenetelmäksi valikoitui kvantitatiivinen eli määrällinen kyselytutkimus, joka on tapa kerätä ja tarkastella tietoa muun muassa erilaisista yhteiskunnan ilmiöistä, ihmisten toiminnasta, mielipiteistä, asenteista ja arvoista. Valmistelin kyselylomakkeen, mikä mitausvälineenä soveltuu yhteiskunta- ja käyttäytymistieteellisestä tutkimuksesta mielipidetiedusteluihin, katukyselyihin, soveltuvuustesteihin ja palautemittauksiin (Vehkalahti 2014, 11.). Tällä tavoin mahdollistettiin myös vastaajien anonymiteetti. Kun vastaaja on täyttänyt lomakkeen, sitä ei enää pysty muuttamaan, joten kysely on suunniteltava tarkasti. On kysyttävä sisällöllisesti oikeita kysymyksiä tilastollisesti mielekkäällä tavalla (Vehkalahti 2014, 20).

Kyselyssä oli strukturoituja kysymyksiä ja avoimia kysymyksiä. Valmiiksi annetut vaihtoehdot nopeuttavat vastaamista ja kysymykset oli pyritty muotoilemaan mahdollisimman ymmärrettävällä tavalla. Kyselytutkimusten keskeiset mittaustavat käsitetään järjestysasteikoksi. Yleisin niistä on Likertin asteikko, jota käytin myös tässä opinnäytetyötutkimuksessa. Se täyttää hyvin järjestysasteikon tunnusmerkit, josta pystyy laskemaan keskiarvoja, hajontaa ja korrelaatioita. Useimmiten Likertin asteikkoa sovelletaan viisiportaisena. Esimerkiksi: Hyvin eri mieltä / eri mieltä / en osaa sanoa / samaa mieltä / hyvin samaa mieltä (Vehkalahti 2014, 35,37).

4.2 Tutkimuksen toteutus

Toteutin tutkimuksen lomakekyselynä Webropol -ohjelmalla ja vastaajat saivat kyselyn suoraan sähköpostiin. Verkkolomakkeet ovat voimakkaasti yleistyneet, ja niiden hyviä puolia ovat vastausten tallentuminen suoraan sähköiseen muotoon, jolloin säästetään aikaa ja vältetään erikseen paperilomakkeiden tallentamiselta. Verkkolomakkeisiin voi kuitenkin liittyä tavoitettavuusongelmia. Se, onko tarkoitettu otos edustava, voi valikoitua se mukaan onko vastaajilla käytettävissä verkkoyhteyttä, mobiililaitetta tai koetaanko verkossa vastaaminen yleisesti luontevaksi (Vehkalahti 2014, 48).

Valmiin kyselylomakkeen linkin lähetin saatekirjeen mukana sähköpostilla 25 Patrian pääkonttorin työntekijälle. Saatekirje antaa vastaajalle perustiedot tutkimuksesta, siitä mistä tutkimuksessa on kyse, mihin tuloksia käytetään, kuka tutkimuksen tekee ja miten vastaajat on valittu. Saatekirjeen perusteella vastaaja joko motivoituu tai hylkää kyselyn, joten se on kirjoitettava hyvin ja sillä on herätettävä vastaajan mielenkiinto (Vehkalahti 2014, 47–48).

Kyselylomakkeessa (liite 1) valitsin taustamuuttujiksi tiedot vastaajan sukupuolesta, työsuhteen kestosta ja etätyöpäivistä viikossa puolen vuoden ajanjaksolla. Vastaajien ikää ei kysytty, sillä variaatiota ei ole merkittävästi tutkimuksen kannalta. Tämän jälkeen jaottelin kyselyn kolmeen aihealueeseen: Uudet toimitilat, uusien toimitilojen vaikutus työympäristöön ja hyvinvointiin ja etätyöhön. Kysely muodostui yhteensä 18 kysymyksestä ja lopussa oli avoin tila uusien hybriditilojen kehittämisehdotuksille. Kysely tehtiin anonymisti ja siihen vastaaminen oli vapaaehtoista. Saatekirje ja kysely lähetettiin 15.10.2021 ja vastausaikaa annettiin puolitoista viikkoa.

4.3 Määrällisen tutkimuksen analysointi

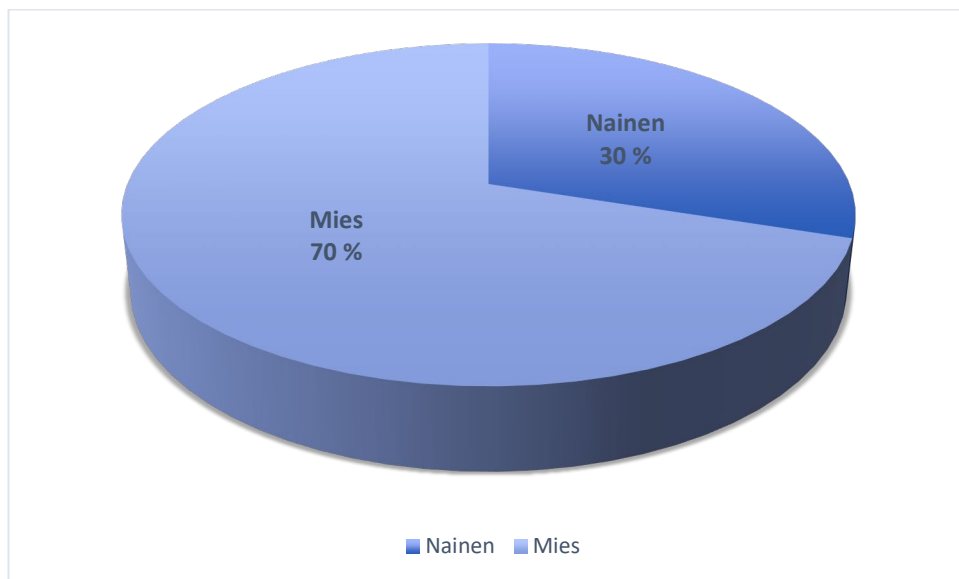
Analyysimenetelmä määrällisessä tutkimuksessa valikoituu sen mukaan, mitä ollaan tutkimaan. Tapaa pyritään ennakoimaan miettimällä, mikä menetelmä sopii tutkimusongelmaan ja tutkimuskysymyksiin. Tähän vaikuttaa ollaanko tutkimaan yhtä muuttujaa vai monen muuttujan välistä riippuvuutta ja vaikutusta toisiinsa. Kun tavoitellaan tietoja yhden muuttujan jakaumasta (kuten tässä tutkimuksessa), käytetään sijaintilukuja eli havaintoarvojen sijaintia kuvaavia tunnuslukuja. Näistä tavallisimpia on keskiarvo ja mediaani, joilla kuvataan muuttujan keskimääräistä suuruutta. Havaintoarvojen poikkeamisen analysointiin käytetään hajontalukuja esimerkiksi vaihteluväli ja keskihajonta. Yhdellä tunnusluvulla ei aina saa tarkinta tietoa aineistosta, joten yksittäisestä muuttujasta on parempi selvittää useampi kuvaava tunnusluku. Niillä pystyy esittämään numeraalista tietoa esimerkiksi yrityksen henkilökunnan mielipiteistä, tyytyväisyydestä ja asenteista. Jos taas tavoitteena on analysoida monen muuttujan välistä riippuvuutta, käytetään yleensä ristiintaulukointia (Vilka 2007, 119–120).

5 Tulokset

Tässä luvussa käsitellään kyselyn tulokset. Tutkimusaineisto on analysoitu kvantitatiivisin menetelmin ja avoimet kysymykset on avattu niiden asiasisältöä muuttamatta.

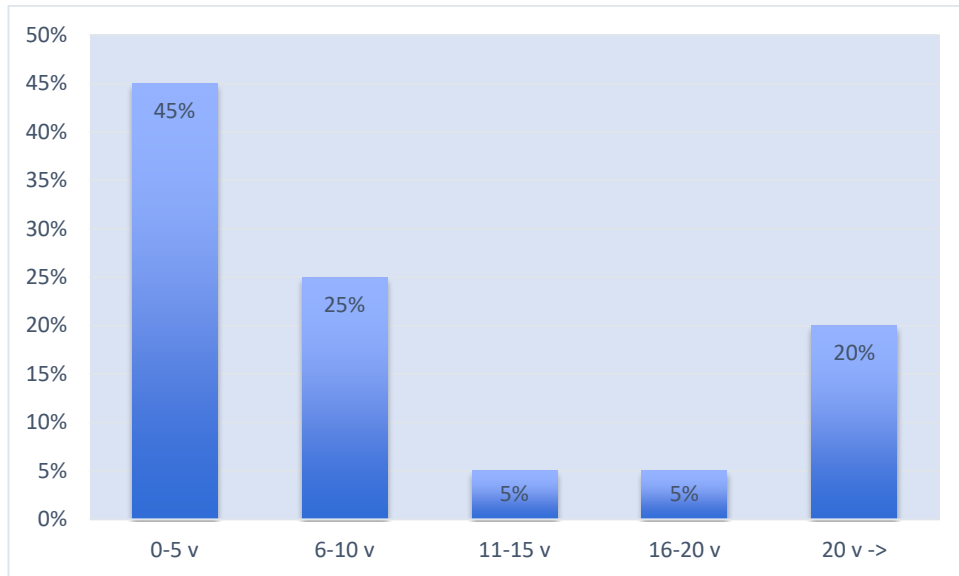
5.1 Tutkimusaineiston tulokset

Ensi avataan kyselyn taustakysymykset. Tutkimukseen vastanneita oli yhteensä 20. Heistä miehiä oli 70 % ja naisia 30 % (kuvio 4.) Vastajat olivat Patrian Helsingin toimiston työntekijöitä, joista kyselyyn vastasi 20, joten vastausprosentti oli 87 %.



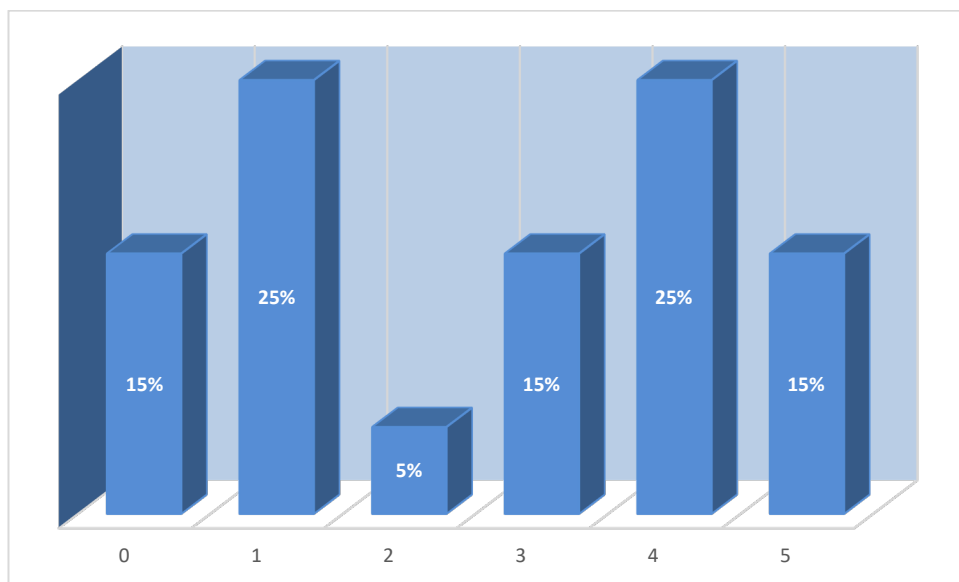
Kuvio 4. Sukupuolijakauma.

Kuviossa 5 näkyy Patrian pääkonttorin työntekijöiden työsuhteiden kesto. 45 % vastaajista ja selkeästi enemmistö on työskennellyt Patrialla 0–5 vuotta. Seuraavaksi suurin joukko on ollut työsuhteessa 6–10 vuotta ja yli 20 vuotta. Vähemmistön, 5 %, työsuhde on kestänyt 11–20 vuotta.



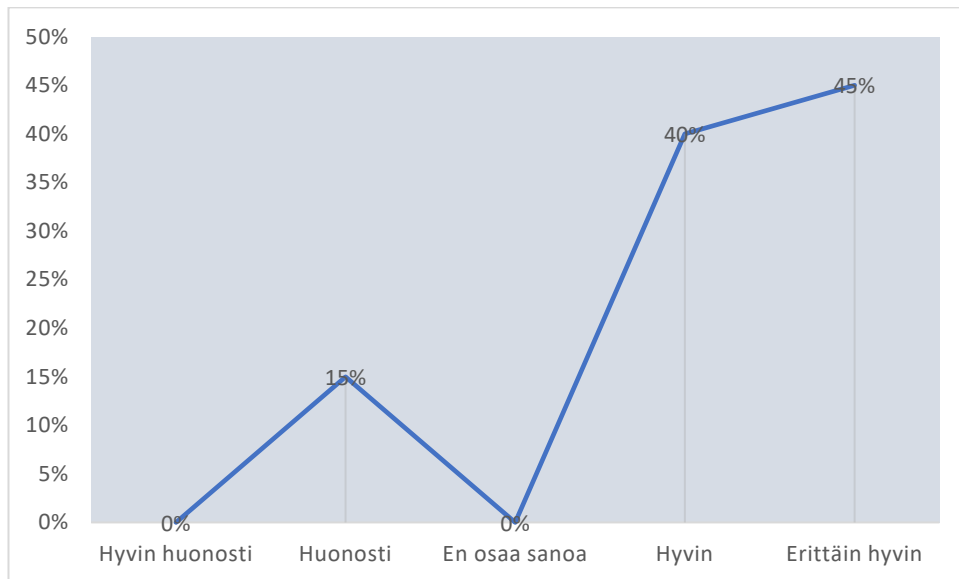
Kuvio 5. Työsuhteen kesto.

Viimeisenä taustakysymyksenä kysyttiin etätyöpäivien määrää viikossa viimeisen puolen vuoden ajalla. Puoli vuotta kattaa suurin piirtein juuri uusissa tiloissa vietetyn ajan. Eniten pidettiin joko yksi tai neljä etäpäivää viikossa, molemmat 25 %. Koko viikon etänä tehneitä oli 15 % ja samoin 0 etäpäivää pitäneitä oli 15 %. Tämä jakautui siis aika lailla tasan kumpaankin ääripäähän.



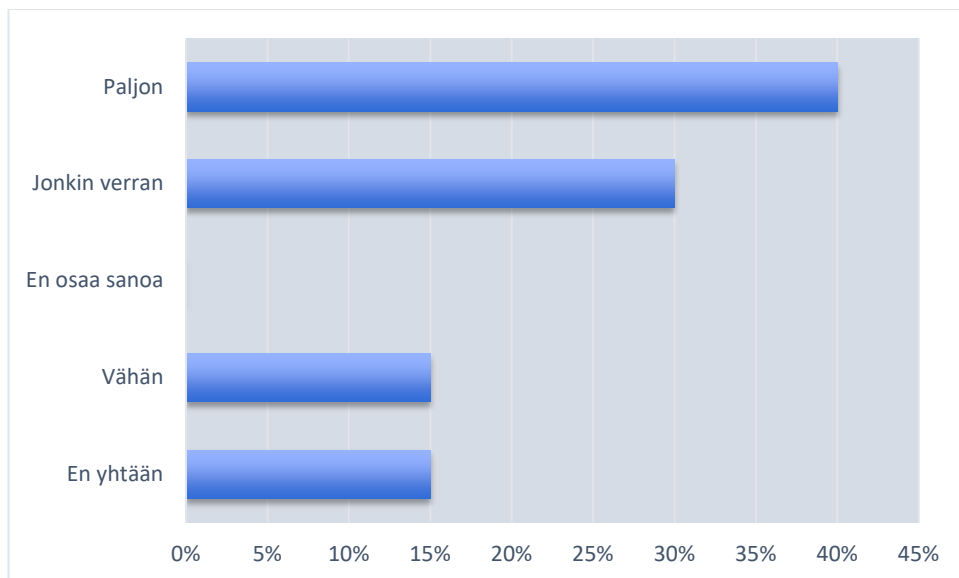
Kuvio 6. Etätyöpäivien määrä viikossa.

Seuraavassa osiossa kysyttiin uusista hybriditiloista ja niiden viihtyvyydestä ja ennakkoluuloista. Kaikkiin kysymyksiin käytettiin Likertin viisiportaista vastausasteikkoa. Ensin kysyttiin, miten uusissa tiloissa viihdytään. Suurin osa vastasi tähän positiivisesti, 45 % viihtyy erittäin hyvin ja 40 % hyvin. Pieni prosentti 15 % vastasi viihtyneensä huonosti, mutta kukaan ei valinnut 'hyvin huonosti'.



Kuvio 7. Miten viihdyt uusissa hybriditiloissa.

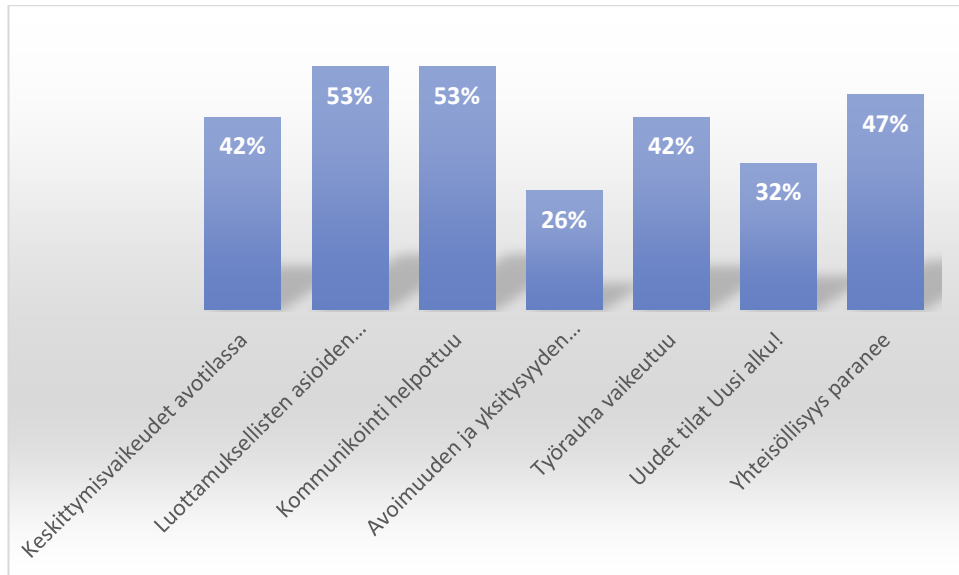
Kysyttäessä kuinka paljon muuttoa yleisesti odotettiin vastausprosentit ovat viihtyvyyteen verrattavissa samankaltaiset. Paljon odottavia oli 40 % ja jonkin verran odottavia 30 %. Vähän tai ei yhtään muuttoa odottaneita oli molempia 15 % (kuvio 8).



Kuvio 8. Kuinka paljon odotit muuttoa?

Seuraavaksi kysyttiin ennakkoluuloista. Tähän oli ensin annettu 7 vaihtoehtoa, joista sai valita mieleisensä määrän, jonka jälkeen oli vielä avoin laatikko omille, muille mahdollisille ennakkoluuloille. 42 % vastasi ajattelevansa, että avotilassa työrauha vaikeutuu ja keskitymisvaikeuksia ilmaantuu. 26 % uskoi avoimuuden ja yksityisyyden tasapainon horjuvan.

53 % pelkäsi luottamuksellisten asioiden hoidon vaikeutuvan, mutta uskoi kommunikaation helpottuvan. 47 % oletti yhteisöllisyyden paranevan ja 32 % oli mieltä: ”Uudet tilat Uusi alku”!

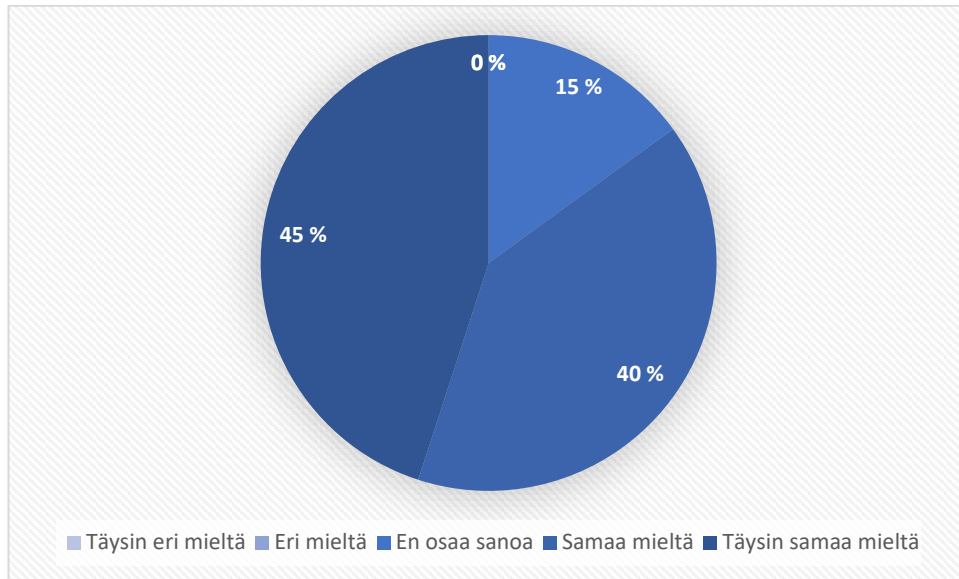


Kuvio 9. Ennakkoluulot ennen muuttoa.

Avoimia vastauksia ennakkoluuloihin tuli seuraavanlaisia:

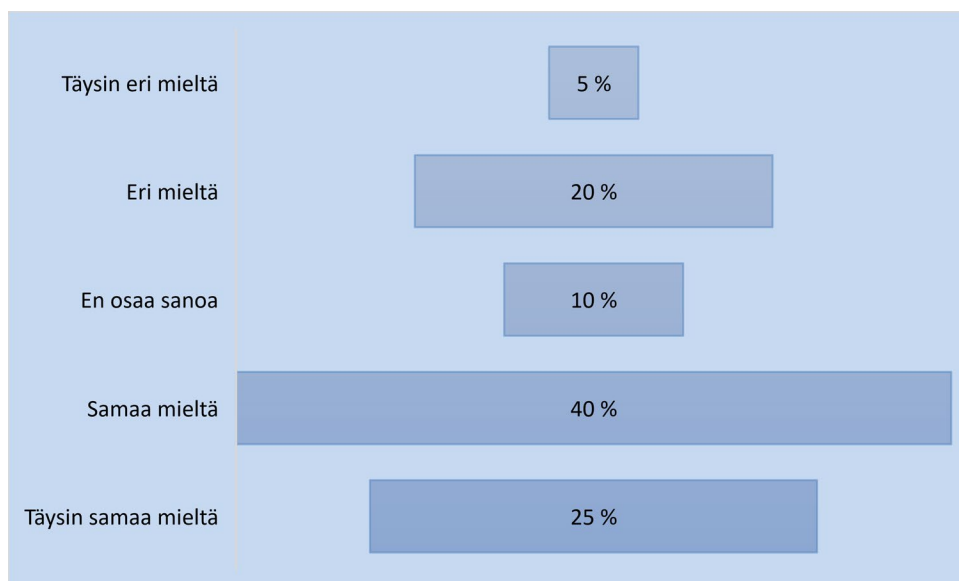
- Modernimpi työympäristö ja vierailutilat, joista voi olla ylpeä.
- Odotusarvot olivat yksinomaan positiivisia, mm. kommunikaation helpottuminen
- Tutustumme kollegoihin paremmin ja juttelemme päivittäinkin oman tiimin ja ulkopuolisten ihmisten kanssa. Erityisesti odotin kohtaamisia cofficessa.
- Avokonttori on hieno, ja varsinkin neuvottelutilat, henkilökunnan kanttiini ja vieras-tilat edustavat. Työrauhaa avokonttorissa ei kuitenkaan ole. Riittävätkö esim puhe- luiden tekemiseen/vastaamiseen rauhalliset tilat, kun kaikki ovat takaisin töissä ja haluavat rauhallisen paikan puhua?
- Miten ja mihin pääsee istumaan/ missä työpiste avokonttorissa sijaitsee.
- Jos väkimäärä lisääntyy ja kaikille ei ole omaa pöytää, vaihtoehto on luopua nime- tyistä paikoista. Nimetty kaappi riittää kyllä.

Kolmannessa osiossa kysyttiin hybriditilojen vaikutusta työympäristöön ja työhyvinvointiin. Vastaajista 45 % oli täysin samaa mieltä väittämän ”Sain tietoa hybriditilojen projektin ete- nemisestä ennen muuttoa” kanssa. 40 % oli samaa mieltä ja 15 % vastasi en osaa sanoa. Kukaan ei ollut eri mieltä väittämän kanssa (kuvio 10).



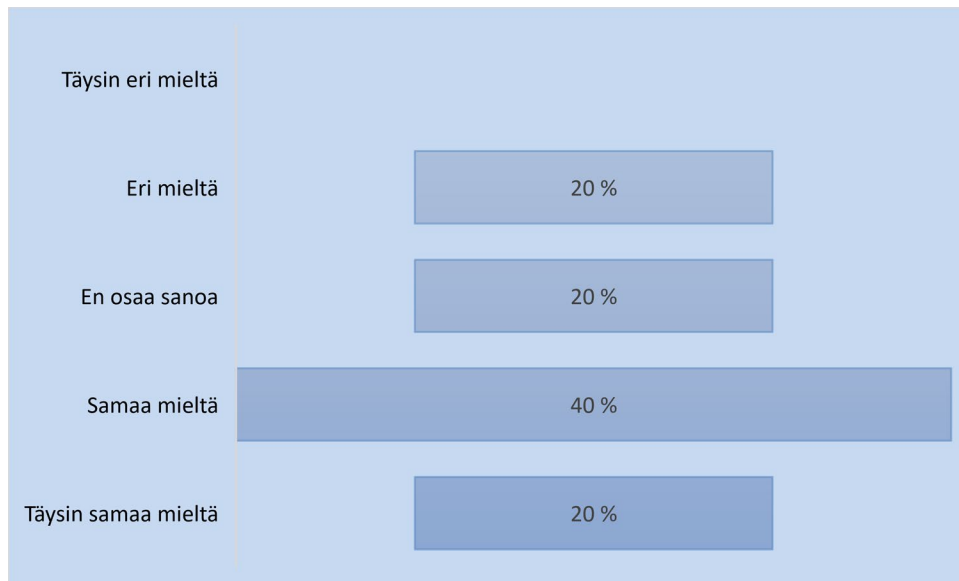
Kuvio 10. Sain tietoa hybriditilojen projektin etenemisestä ennen muuttoa.

Seuraavaksi kysyttiin ovatko uudet hybriditilat vaikuttaneet positiivisesti työmotivaatioon. 25 % vastaajista oli täysin samaa mieltä ja enemmistö 40 % samaa mieltä. 5 % oli täysin eri mieltä, 20 % eri mieltä ja vain 10 % ei osannut sanoa (kuvio 11).



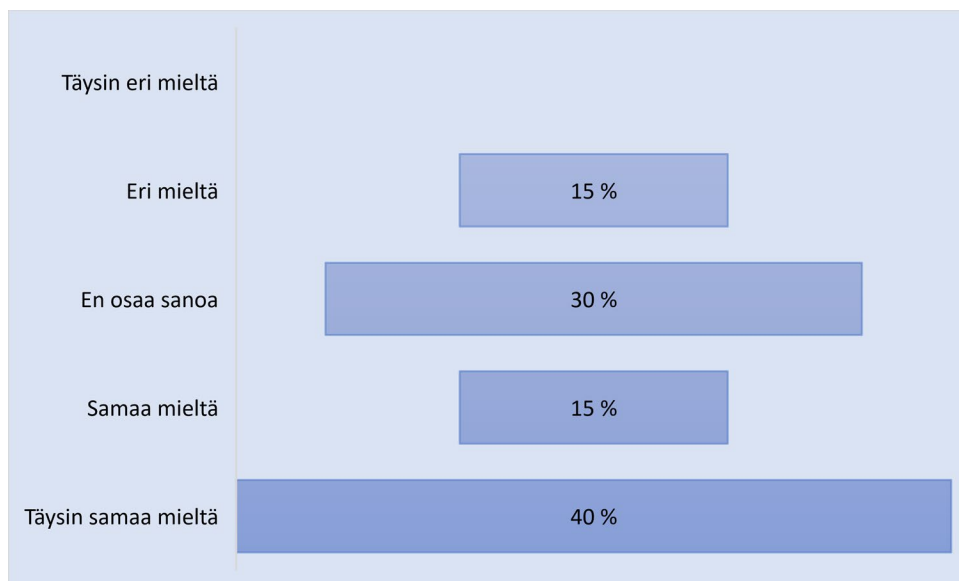
Kuvio 11. Uudet hybriditilat ovat vaikuttaneet positiivisesti työmotivaatiooni.

40 % vastaajista oli samaa mieltä väittämän kanssa, että hybriditilat ovat vaikuttaneet positiivisesti työhyvinvointiin. 20 % oli täysin samaa mieltä ja 20 % eri mieltä. Myös tästä 20 % ei osannut sanoa (kuvio 12).



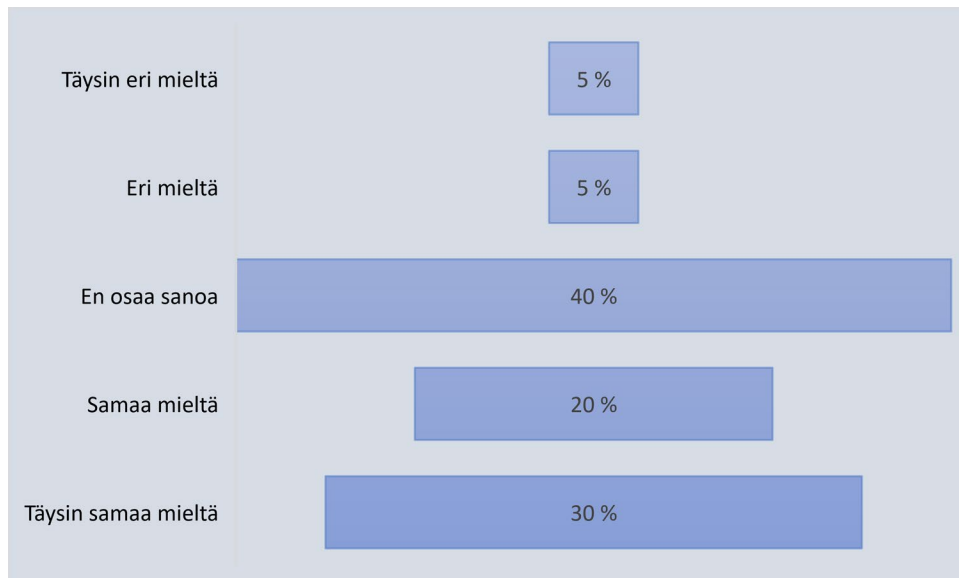
Kuvio 12. Uudet hybriditilat ovat vaikuttaneet positiivisesti työhyvinvointiin.

Kysyttäessä onko sosiaaliset tilanteet ja kanssakäymiset lisääntyneet hybriditiloissa suurin osa eli 40 % vastaajista oli täysin samaa mieltä. 30 % ei osannut sanoa ja eri mieltä oli 15 % (kuvio 13).



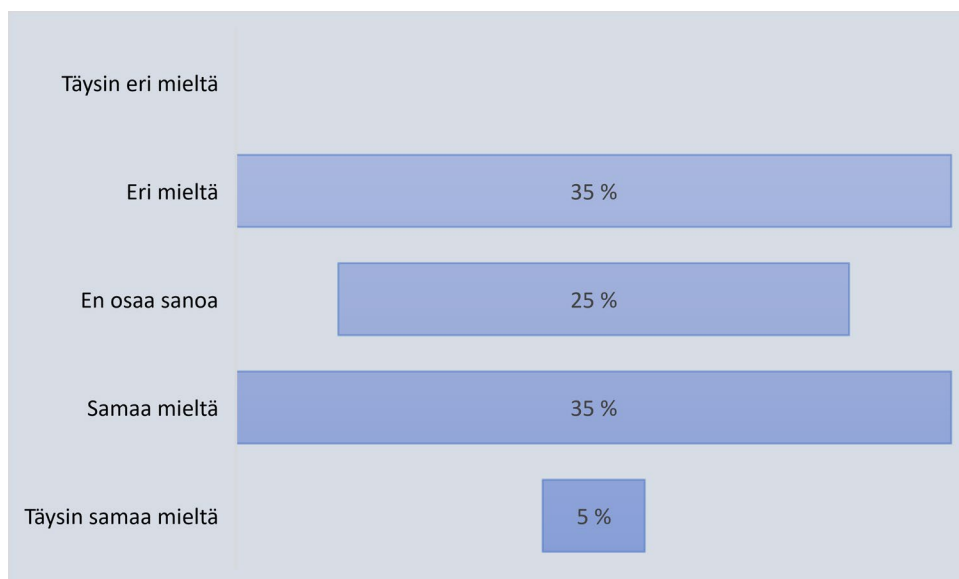
Kuvio 13. Sosiaaliset tilanteet ja kanssakäymiset ovat lisääntyneet hybriditiloissa.

Vastaajista 5 % oli täysin eri mieltä ja 5 % eri mieltä, kun kysyttiin, onko ilmapiiri muuttunut paremmaksi. Suurin osa jopa 40 % vastasi, että osaa sanoa ja 30 % oli täysin samaa mieltä (kuvio 14).



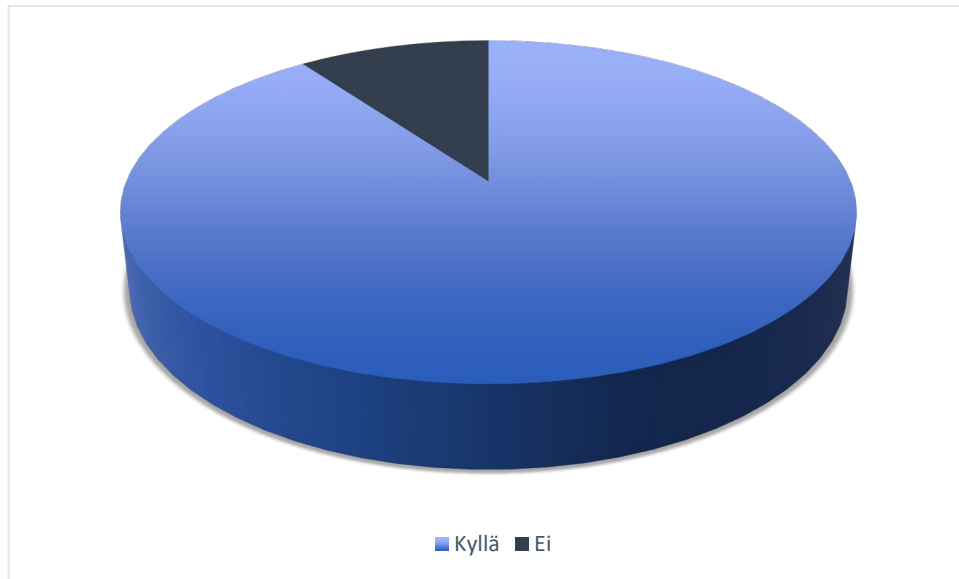
Kuvio 14. Ilmapiiri on muuttunut paremmaksi hybriditiloissa.

Vastaukset jakoutuivat tasan 35 % eri mieltä ja 35 % samaa mieltä, kun esitettiin väittämä ”työnteko keskeytyy päivän aikana esimerkiksi melun tai liikehdinnän vuoksi”. Vain 5 % oli täysin samaa mieltä, mutta jopa 25 % ei osannut sanoa (kuvio 15).



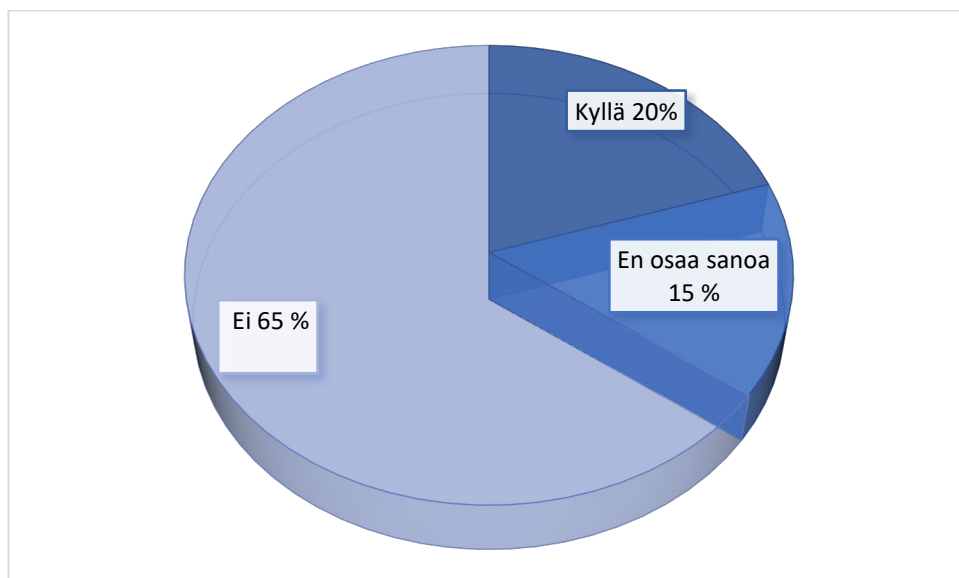
Kuvio 15. Työnteko keskeytyy päivän aikana.

Kysyttäessä onko uusissa hybriditiloissa riittävästi erilaisia tiloja töiden tekemiseen 90 % vastaajista vastasi kyllä ja 10 % ei (kuvio 16).



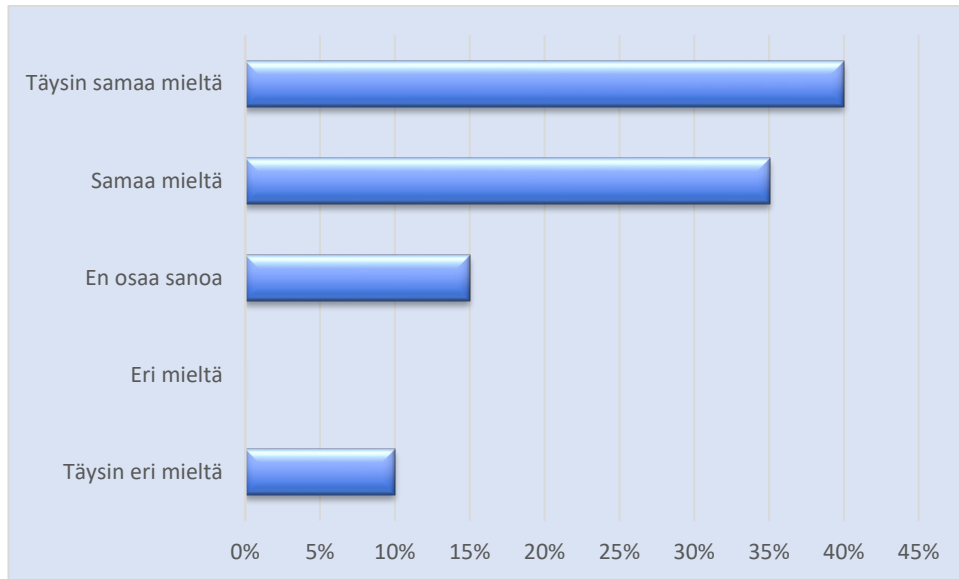
Kuvio 16. Onko riittävästi erilaisia työtiloja.

Viimeinen osio kyselyssä koostui etätöihin liittyvistä kysymyksistä. Ensimmäiseksi kysyttiin, kokeeko vastaaja muuton vaikuttaneen päätökseen jäädä etätöihin. Tähän enemmistö 65 % vastasi 'Ei', 20 % oli sitä mieltä, että vaikuttaa ja 15 % ei osannut sanoa (kuvio 17).



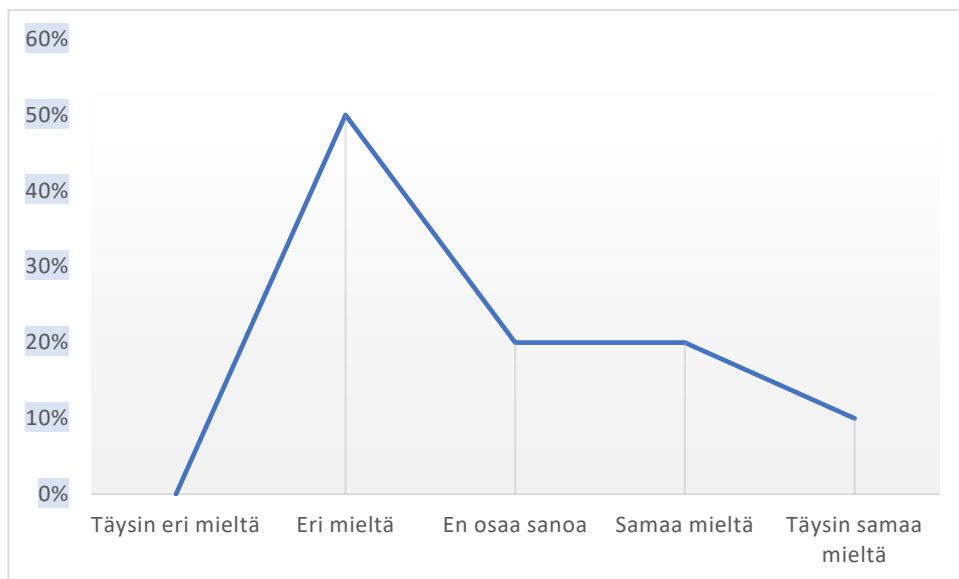
Kuvio 17. Vaikuttiko muutto päätökseen jäädä etätöihin.

45 % oli täysin samaa mieltä, että etätömahdollisuus on lisännyt työmotivaatiota, 35 % oli samaa mieltä ja vähemmistö 10 % täysin eri mieltä (kuvio 18).



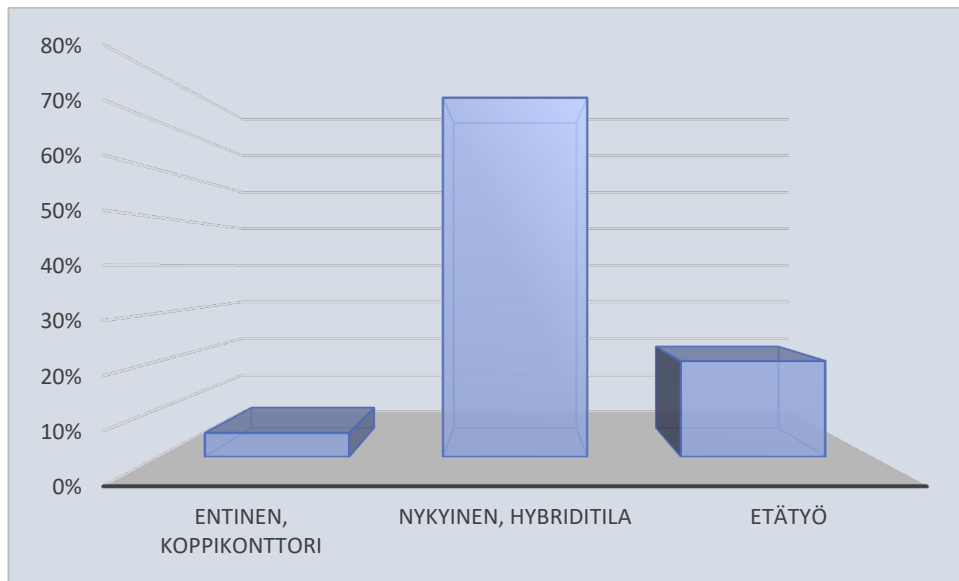
Kuvio 18. Mahdollisuus etätöihin on lisännyt työmotivaatiota.

Vastaajista 10 % oli täysin samaa mieltä, että etätöet ovat pidentäneet työpäiviä. 20 % oli samaa mieltä ja puolet vastaajista oli eri mieltä, että etätöet olisivat vaikuttaneet työtunteihin (kuvio 19).



Kuvio 19. Etätöet ovat johtaneet työtuntien lisääntymiseen.

Kysyttäessä parhaiten sopivaa työntekopaikkaa 75 % vastasi nykyinen hybriditila. Selkeä vähemmistö 5 % oli sitä mieltä, että entinen koppikonttorimalli oli sopivampi ja 20 % vastasi etätö (kuvio 20).



Kuvio 20. Mikä malli sopii työntekijälle parhaiten?

Viimeisenä kysyttiin kehitysehdotuksia uusiin hybriditiloihin. Tiloissa reilu puoli vuotta olleena on saatu jo käsitys, mikä on hyvä ja mitä voisi parantaa. Seuraavia kehittämisen kohteita tuli esille:

- Enemmän hiljaisia lasikoppeja – ne ovat verraten usein varattuina
- Nimetyt paikat jokaiselle
- Se että kaikki eivät ole olleet vielä toimistolla niin vaikuttaa toki lopputulemaan, mutta tunnelma, melutaso ja esim. yksittäiset puhelinkoppitilat eivät tule riittämään. Toiset kyllä taitavat paheksua, kun joudutaan puhumaan deskissä, eikä voida mennä muualle.
- "Puhelinkopeissa" voisi olla useampi tuoli, jotta niitä voisi käyttää myös yksityisyyttä vaativiin keskusteluihin kollegojen kesken.
- Jos kirjastohuone on hiljainen työtila, niin voisikohan siihen laittaa jonkun kyltin, että muistetaan myös jatkossa.
- Selkeät säännöt mitä tilassa voi tehdä - puhelut, teamsit - mielellään siirtymällä koppeihin.

5.2 Tulosten analyysi

Kyselytutkimus nosti esiin Patrian Helsingin toimitilojen työntekijöiden ajatuksia ja kokemuksia muutosta hybriditiloihin ja niiden toimivuudesta. Tutkimuksessani selvitin, viihdyttääkö uusissa hybriditiloissa, ovatko tilat vaikuttaneet työntekijöiden motivaatioon, työhyvinvointiin ja mitä ennakkoluuloja hybriditiloista oli. Kysyin myös, miten etätyö on vaikuttanut työmotivaatioon ja kumpi konttorimalli sopii loppujen lopuksi vastaajalle paremmin.

Suurin osa vastaajista (45 %) on työskennellyt Patrialla vasta 0–5 vuotta. Tästä puolitoista vuotta on mennyt pandemian vuoksi enemmän ja vähemmän etätöissä, joten samanlaista sidettä entiseen koppikonttoriin ei ole todennäköisesti muodostunut, kuin niillä 20 % vastaajista, jotka ovat olleet työsuhteessa yli 20 vuotta. Heillä on todennäköisesti suurempi muutos henkisesti irtaantua omasta yksityisestä tilasta avoimeen maisemakonttoriin, jossa lähin kollega istuu vastapäätä.

Viihtyvyyssprosentti uusissa tiloissa kuitenkin oli positiivinen, yli puolet kertoi viihtyvänsä hyvin ja vain pieni prosentti oli eri mieltä. Hyvinvointia edistävien työtilojen pitää olla turvallisia, huomioida tilan keskeiset psykologiset ja sosiaaliset ulottuvuudet ja tukea tiloissa tehtävä toimintaa (Lahtinen, Ruohomäki, Sirola 2017). Kyselyn tulosten mukaan henkilöstöstä suurin osa oli tyytyväisiä tarkasteltaessa tilojen vaikutusta työmotivaatioon ja työhyvinvointiin, mutta silti eri mieltä olevien määrä kasvoi verrattuna viihtyvyyssprosenttiin. Tähän vaikuttaa varmasti aikaisemmissakin tutkimuksissa esiin tulleet avoimien tilojen ongelmat sekä kriittiset tekijät. Näitä ovat muun muassa keskittymisvaikeudet avotilassa, äänet, jotka haittaavat työntekoa, liikkeet näkökentässä ja yksityisyyden puute (Lahtinen, Ruohomäki, Sirola 2017). Näihin viitattiin myös kysyttäessä ennakkoluuloista, joihin hieman yli 40 % ajatteli työrauhan ja keskittymisen vaikeutuvan.

Organisaatiomuutoksia koskevissa tutkimuksissa on selvitetty, että oikeanlainen muutosjohtaminen ja osallistava suunnittelu saattaa edesauttaa työntekijöiden muutosvalmiutta. Avoin keskustelu ja viestintä selkeästi tavoitteista, odotuksista ja huolista, sekä siitä, mihin ollaan menossa, ovat keskeisiä lähtökohtia muutoksessa (Lahtinen, Ruohomäki, Sirola 2017). Tutkimuksessani kysyin toimiko viestintä ennen muuttoprojektia ja saivatko työntekijät tarpeeksi tietoa projektin etenemisestä. Viestinnän voi olettaa olevan kunnossa, sillä kukaan vastaajista ei ollut tässä kohtaa eri mieltä. Ennakkoluuloja kuitenkin oli luonnollisesti monella. Näistä annoin seitsemän vaihtoehtoa, osa positiivisia ja osa negatiivisia ennakkoluuloja. Yli puolet (53 %) vastaajista oli sitä mieltä, että yhteisöllisyys paranee, mutta luottamuksellisten asioiden hoito vaikeutuu avotilassa. Tätä osasin odottaa jo ennen vastausten purkua, sillä tutkimukset olivat osoittaneet, että kommunikaatioon oltiin tyytyväisimpiä niissä monitilatoimistossa, jossa henkilöstöllä on oma nimetty työpiste (Lahtinen, Ruohomäki, Sirola 2017), kuten Patrialla uusissa hybriditiloissa onkin. Toisaalta on myös ymmärrettävää, että vaihto omasta huoneesta yhteiseen tilaan vaikeuttaa luottamuksellisten asioiden hoitoa. Tätä varten hybriditiloihin on järjestetty hiljaisia huoneita. Annoin myös vapaan sanan muille ennakkoluuloille, jotka olivat suurimmilta osin positiivisia, mutta esille nousi myös huoli tulevaisuudesta. Patria on kasvua tavoitteleva yritys, mikä väistämättä tarkoittaa henkilöstön määrällistä kasvua. Kun työntekijöitä tulee lisää, mitä tapahtuu omille nimetyille paikoille ja mistä paikkoja saadaan lisää? Tämä on yksi kehityskohta, mitä muuttoprojektin vetäjien ja suunnittelijoiden täytyy miettiä.

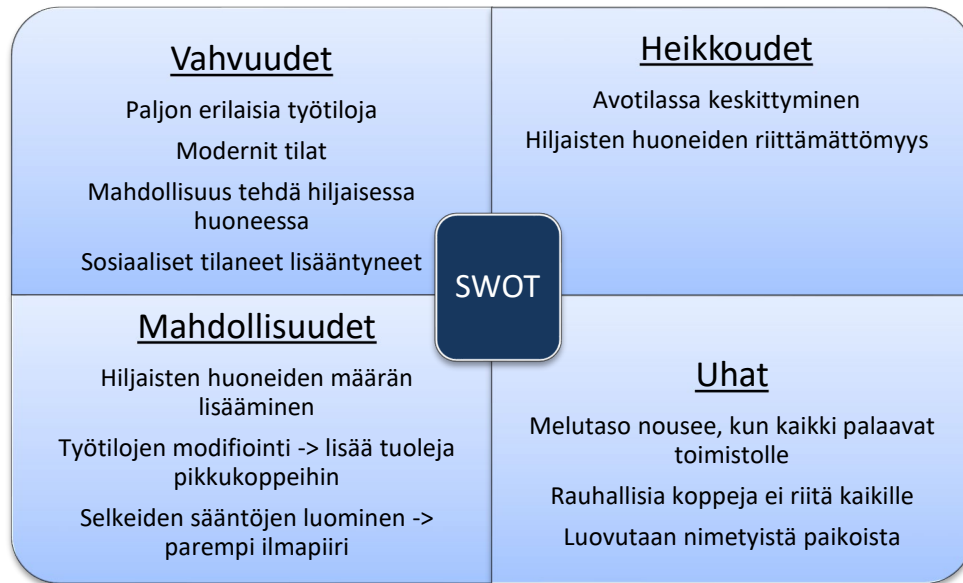
Kyselyssä halusin selvittää, onko työntekijöiden mielestä hybriditiloihin muuton myötä ilmapiiri parantunut toimistolla. Ajattelin tämän olevan selkeä ”kyllä”, koska suurin osa kyselyyn vastanneista oli kertonut sosiaalisten tilanteiden ja kanssakäymisten lisääntyneen sekä avoimempien tilojen luovan yhteisöllisempää tunnelmaa. Vastaajista kuitenkin enemmistö (40 %) valitsi ”en osaa sanoa” vaihtoehdon. Koen tässä olevan pienen ristiriidan näiden kahden kysymyksen välillä. Toisaalta ymmärrän tietämättömyyden ilmapiiristä, sillä pandemian vuoksi moni vasta palailee toimistolle tai on ollut selkeästi vähemmän fyysisesti paikalla eikä voikaan tietää onko ilmapiiri muuttunut vai ei.

Capgeminin (2020) toteuttamaan tutkimukseen tulevaisuuden työstä osallistui 500 organisaatiota ja yli 5000 työntekijää ympäri maailmaa. Tässä tutkimuksessa saatiin selville, että etätyö on uusi normaali ja 75 % yrityksistä odottaakin, että ainakin 30 % työntekijöistä tulee toimimaan etänä. Huono puoli etätyössä on, että tutkimustuloksissa selvisi 61 % kokevan ylikuormittumista töissä. Kyselyssäni Patrialle 40 % työntekijöistä pitää etätyön mahdollisuutta työmotivaatiota nostattavana asiana ja jopa 50 % ei kokenut etätyön lisäävän työtunteja. Joukossa oli kuitenkin myös niitä, joiden työpäivät ovat etätyössä pidentyneet normaaliin verrattuna.

Etätyö on aina yhtiön strateginen päätös. Tutkimusten mukaan ihmiset ovat olleet tehokkaampia etätyön aikana ja ne jotka eivät olleet parhaimpia vuonna 2019 osoittivat nyt KPI mittarissa huippuosaamista. Ongelma etätyössä pitkiksi venyvien päivien lisäksi on, ettei työntekijä voi vaihtaa suoraan kotielämästä työelämään sormia napauttamalla. Monet keskeytykset ja ympärillä tapahtuva ylimääräinen luo kognitiivisen kuormituksen. Kun taas toimistolla tämä ei ole samanlainen ongelma, sillä keskittymisen pystyy kohdistamaan paremmin pelkkään työntekoon (Judge, Crummenerl & Laker 9.12.2020, 03:48-26:30 min).

Viimeisenä kysyin mikä työskentelymalli on itselle paras ja suurin osa (75 %) vastasi tähän nykyinen hybriditila. Muuton voin siis sanoa olevan tarpeellinen ja onnistunut. Uusien tilojen toimivuus on hyvä.

5.3 SWOT analyysi tulosten perusteella



Kuvio 21. SWOT analyysi.

Kyselytutkimukseen saatuun vastausten perusteella laadin SWOT analyysin. Selkeät vahvuudet nykyisissä hybriditiloissa on niiden modernius, monet erilaiset työtilat ja mahdollisuus yksityisyyteen. Heikkoudet olivat keskittymisen vaikeus avotilassa, missä työpisteet sijaitsevat ja toisinaan hiljaisten huoneiden riittämättömyys, kun paikalla on monta niitä tarvitsevaa työntekijää. Uhkina nähdään melutason nousu kaikkien palatessa toimistolle ja nimetyistä työpisteistä luopuminen. Miten sopeudutaan kiertäviin työpisteisiin ja omien tavaroiden siirtäminen aina päivän päätteeksi. Mahdollisuudet näissä toimitiloissa on hiljaisten työtilojen lisääminen sekä modifiointi. Kun luodaan selkeät pelisäännöt, joita kaikki noudattaa, on mahdollisuus rakentaa entistä viihtyisämpi ja toimivampi työympäristö.

6 Pohdinta

Tässä luvussa käsitellään kehittämisehdotuksia Patrian hybriditoimitiloihin tutkimuksen ja kyselyn vastausten pohjalta sekä tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavia tekijöitä.

6.1 Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset

Opinnäytetyöni käsitteli Patrian pääkonttorin muuttoa koppikonttorimallista hybriditiloihin ja sen vaikutusta henkilöstön tyytyväisyyteen, motivaatioon ja ilmapiiriin. Edellä olen avannut tutkimuksen tuloksia ja pohtinut niihin vaikuttavia tekijöitä. Johtopäätöksenä voi yleisesti todeta hybriditilojen toimivuuden hyväksi. Henkilöstön vastausten perusteella projektista saatiin hyvin tietoa matkan varrella ja lopputulos on viihtyisä ja moderni kokonaisuus. Vastauksissa ilmeni myös negatiivisia puolia hybriditiloista, jotka olivat linjassa aikaisempien tutkimusten kanssa.

Tutkimuksen pohjalta nostan esille muutamia kehitysehdotuksia uusiin tiloihin, sekä etätyömalliin. Avoimen työtilan vuoksi hiljaisia tiloja tarvitaan keskittymistä vaativiin tehtäviin ja puheluiden tai Teams palavereiden pitoon. Jotta hiljaiset tilat riittävät kaikille pitää säännöt olla selvät, eikä lasikopeissa pitäisi viettää koko päivää. Kokoonumisrajoitusten poistussa ja voitaisiin pitää enemmän palavereita kasvokkain, jolloin hyödynnetään neuvotteluhuoneita ja hiljaiset huoneet jäävät vapaaksi niitä tarvitseville. Yksi huomion arvoinen tilanne on, kun yhteen Teams palaveriin osallistuu esimerkiksi neljä henkilöä pääkonttorilta ja kaikki varaavat yhden hiljaisen huoneen tätä varten. Tässä kohtaa olisi hyvä kokoontua samaan tilaan ja jättää lasikopit vapaaksi. Näiden toimien lisäksi vastauksista kävi selkeästi ilmi huoli hiljaisten tilojen riittämättömyydestä, kun kaikki palaavat takaisin toimistolle. Tämä on opinnäytetyötä tehdessäni otettu huomioon ja pohdinnat on aloitettu sisustusarkkitehdin kanssa.

Etätyö on tuonut mukanaan valtavat määrät Teams palavereita ja pahimmillaan päivästä menee 6–8 tuntia näihin. Tässä on selkeä kehityskohta, sillä itse työn tekemiseen ei jää aikaa, jos päivät kuluvat Teamsissä. Ratkaisuna voisi toimia Teams -vapaa päivä. Yksi päivä viikosta, kun pyhitetään muille asioille, rauhoittaisi tilannetta. Tämä vaatii toki organisoitua, mutta kaiken kuulemani perusteella hyvin tarvittavaa.

Etätyöstä on tullut uusi normaali työntekotapa ja tämä vaatii niin työnantajalta ja tiimin vetäjiltä, kuin työntekijältäkin joustoa ja uuden opettelua. Kaikille kehityskohteita on miten pitää yhteys kollegoihin ja tiimin jäseniin ja sitouttaa heitä, miten delegoida tehtäviä nopeasti muuttuvassa ympäristössä ja miten luoda toimiva prosessi, jossa tuodaan uusi työntekijä

tiimiin. Teknologia mahdollistaa ihmisten keskinäisen yhteydenpidon, mutta fokus pitää tulevaisuudessa olla vahvasti empatiassa ja siinä, miten ihmisiä johdetaan (Judge, Crummenerl & Laker 9.12.2020, 03:48–26:30 min).

6.2 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Mittauksen luotettavuuteen vaikuttavat kyselytutkimuksessa sisällölliset, tilastolliset ja kulttuuriset seikat. Huolellisuus mittauksessa ja tiedonkeruussa lisäävät luotettavuutta ja niiden laatuun pitääkin pyrkiä vaikuttamaan etukäteen. Luotettavuutta ilmaistaan validiteetilla ja reliabiliteetilla. Validiteetti, toisin sanoen pätevyys kertoo, mitataanko sitä, mitä pitääkin. Se on ensisijainen peruste mittauksen luotettavuuden kannalta, sillä jos ei mitata oikeaa asiaa, ei reliabiliteetilla ole merkitystä. Reliabiliteetti kertoo mittauksen tarkkuuden ja voiko samalla mittauksella saada saman tuloksen myöhemmin. Hyvässä tutkimuksessa reliabiliteetti paranee mitä vähemmän on mittausvirheitä (Vehkalahti 2014, 40–42).

Kyselyn vastausprosentti oli yleisesti ottaen hyvä. 87 % vastasi kyselyyn eli yhteensä 21 henkilöä 23:sta. Sain siis suht laajan käsityksen siitä, mikä on uusien toimitilojen toimivuus. Samaan aikaan tämän tutkimuksen kanssa Patrialla oli menossa suuri organisaatiomuutos. Tämä on hyvä ottaa huomioon, sillä uskon vahvasti, että se on osaltaan vaikuttanut työntekijöiden ajatuksiin ja tunteisiin. Myös nimettyjen paikkojen luopumisesta informoitiin kyselyn ollessa auki, joten tällä on varmasti ollut vaikutusta.

Käytin kyselyssä Likertin viisiportaista asteikkoa ja kysymyksissä vastattiin hyvin kumpaankin ääripäähän, mutta mukaan mahtui myös 'en osaa sanoa' vaihtoehtoja, joista ei tietenkään ole hyötyä tuloksia tarkasteltaessa. Näin pienessä otannassa muutamakin 'en osaa sanoa' vastaus tuo jo ison prosentin.

Tutkimukseni kuitenkin kaiken kaikkiaan vastasi kysymyksiin, mitä alussa esitin. Olen iloinen, miten paljon sain vastauksia ja kuinka hyviä ja selkeitä kehittämissuhteita tutkimuksessa tuli ilmi. Olen jakanut ehdotukset eteenpäin ja uskon, että tämä on erittäin hyödyllistä tietoa ja dataa henkilöstön ajatuksista.

6.3 Oman oppimisen arviointi

Aloitin opinnäytetyöprosessin keväällä 2021 suunnitelman ja aikataulun tekemisellä. Aiheen olin jo miettinyt valmiiksi, kun sain muuttoprojektista tietää. Suunnitelman teko meni hyvin ja tein tarkan aikataulun. Koen, että panostin suunnitelman tekoon ja minulla oli al-

kuinnostus koko opinnäytetyöprojektista. Tämän jälkeen kuitenkin itse kirjoittamisen aloitus venähti pitkäksi ja kynnys kasvoi koko ajan. Olin suunnitelman tekovaiheessa onneksi etsinyt paljon artikkeleita ja materiaalia teoriaperustaan, joten lähdin niiden referoinnista liikkeelle. Olin jo mahdollisiin ongelmakohtiin laittanut ylös oman kirjoittamisen vaikeuden ja se tuli myös eteen jo prosessin alkuvaiheilla. Tämän tiedostaneena asetin itselleni pieniä tavoitteita matkan varrelle sekä omat deadlinet.

Itse kyselyn teko ja vastausten auki purkaminen oli jo huomattavasti mielenkiintoisempaa ja sain siitä itse enemmän irti. Juttelin jo siinä vaiheessa epävirallisesti tuloksista esimiehelleni, ja koin, että tekemästäni tutkimuksesta on hyötyä yritykselle. Tämä lisäsi hieman motivaatiani ja sain kirjoitettua opinnäytetyön loppuun.

Tämä prosessi harjoitti omaa kärsivällisyyttä ja itseään eteenpäin potkimista. Olin jo tietoinen tulevasta vakituisesta työpaikastani, joten se taisi olla kuitenkin suurin motivaattori saada opinnäytetyö päätökseen.

LÄHTEET

Capgemini Research Institute 2020. The future of work – from remote to hybrid. Luettavissa: https://www.capgemini.com/wp-content/uploads/2021/03/The-Future-of-Work_Final.pdf

Luettu: 12.11.2021.

Cappelli, P. & Bonet, R. 2021. Kun pandemia päättyy, pitäisikö toimistolle palata? Mieti näitä asioita ennen päätöstä. The wall Street journal. Helsingin Sanomat. Luettavissa: <https://www.hs.fi/talous/art-2000007901706.html>. Luettu: 20.9.2021.

Fayard, A. & Weeks, J. 2021. Miten luodaan hybriditoimisto? Kauppalehti Fakta, 4, 38-44.

Furman, B. & Ahola, T. 2002. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Helsinki. Tammi.

Huotilainen, H. 2017. Tutkimus: Avokonttorin melu lisää virheitä ja aiheuttaa stressioireita – etenkin puhe häiritsee. Kauppalehti. Luettavissa: https://www.kauppalehti.fi/uutiset/tutkimus-avokonttorin-melu-lisaa-virheita-ja-aiheuttaa-stressioireita-etenkin-puhe-hairitsee/e5239e56-03d9-317b-bda7-f33bc7d86798?_ga=2.76023635.738816404.1522643060-417183343.1522643059. Luettu: 16.9.2021.

Hongisto, V., Helenius, R. 2013. Muutto huonetoimistosta avotoimistoon – Miten työrauhalle ja yhteistyölle kävi? Työterveyslaitos. Turku. Luettavissa: https://www.akustinen-seura.fi/wp-content/uploads/2013/08/ap2013_submission_38.pdf. Luettu: 2.9.2021.

Hyrkkänen, U. & Vartiainen, M. 2009. ”Säädylisissä ja hyvissä oloissa” Mobiiliin ja monipaikkaisen työn työolojen ja työkuormituksen arviointimenetelmän kehittäminen. Turun ammattikorkeakoulu. Turku.

Judge, O., Crummenerl, C. & Laker, B.9.12.2020. Future sight with Capgemini invent. End of the office or return to the office? Podcast.

Kuunneltavissa: <https://www.capgemini.com/resources/end-of-the-office-or-return-to-the-office/>.

Kuunneltu: 10.11.2021.

Kaakinen, E. 20.1.2019. Suomalaiset sullotaan monitilatoimistoihin, vaikka kaikille se ei sovi – ”Titteli ei kerro minkälaisen työtilan ihminen tarvitsee”. Yle uutiset. Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-10600769>. Luettu: 18.9.2021.

Kaski, H.27.3.2015. Hybriditila voi tuoda työrauhan. Yle uutiset. Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-7816795>. Luettu: 18.9.2021.

Koivisto-Valio, M. 15.9.2021. Toimitusjohtajan assistentti. Patria Oyj. Haastattelu. Helsinki.

Lahtinen, M. Ruohomäki, V. & Sirola, P. 2017. Työympäristömuutos, monitilatoimiston toimivuus ja henkilöstön hyvinvointi. Työelämän tutkimus, s.109-

Levander, K. 2018. Muutos työssä on tunneasia. TEK lehti. Luettavissa: <https://lehti.tek.fi/tyoelama/muutos-tyossa-tunneasia>. Luettu: 9.9.2021.

Liukkonen, J., Jaakkola, T. Kataja, J. 2006. Taitolajina työ – Johtaminen ja sisäinen motivaatio. Helsinki. Edita Publishing Oy.

Luoma-aho, V. 17.3.2021. R.I.P. toimisto. Helsingin Sanomat. Luettavissa: <https://www.hs.fi/visio/art-2000007863738.html>. Luettu: 12.09.2021.

Nenonen, S. & Niemi, O. 2013. Rakennustietosäätiö RTS. Tilat ja työympäristö – näkökulmia monitilatoimistoon. Luettavissa: <https://www.rakennustieto.fi/Downloads/RK/RK130302.pdf>. Luettu: 22.10.2021.

Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki. Talentum Media.

Millog Oy. 2021. Luettavissa: www.millog.fi.

Module solutions. Monitilatoimisto säästää tilaa, rahaa ja hermoja – vinkkejä suunnitteluun. Luettavissa: <https://modulesolutions.fi/monitilatoimiston-suunnittelu-katso-vinkit/>. Luettu: 18.9.2021.

Monitilatoimisto työympäristönä. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoymparisto/tyotilojen-suunnittelu/monitilatoimisto-tyoymparistona/>. Luettu: 16.9.2021.

Patriagroup 2021. Luettavissa: www.patriagroup.com. Luettu: 1.10.2021.

Patria. 2021. Etätyöselvityksen tulokset. Helsinki. Luettu: 1.10.2021.

Sinokki, M. 2016. Työmotivaatio. Innostusta, laatua ja tuottavuutta. Helsinki. Tietosanoma Oy.

Pakka, J. & Rätty, T. 2010. Työstä hyvinvointia. Työturvallisuuskeskus TTK. Kerava. Luettavissa: https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf.

Luettu: 16.9.2021.

Tukiainen, M. 2010. Luova tila Tulevaisuuden työpaikka. Rakennustieto Oy. Viro.

Työterveyslaitos 2021. Monitilatoimisto työympäristönä. Luettavissa:

<https://www.ttl.fi/tyoymparisto/tyotilojen-suunnittelu/monitilatoimisto-tyoymparistona/>. Lu-

ettu: 8.10.2021.

Työterveyslaitos 2021. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> Luettu: 8.10.2021.

Työterveyslaitos 2021. Joustava työaika. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyo-aika/joustava-tyoaika/>. Luettu: 8.10.2021.

Työympäristö. Työsuojelu. Luettavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto>. Luettu: 10.10.2021.

Valtavaara, M. 2021. Valtiovirastoissamme on meneillään valtava myllerrys: toimistotilojen tarve puolittuu seuraavan kymmenen vuoden aikana. Helsingin Sanomat. Luettavissa: <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000007868375.html>. Luettu 9.9.2021.

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimusten mittarit ja menetelmät. Finn Lectura.

<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305021/Kyselytutkimuksen-mittarit-ja-menetelmat-2019-Vehkalahti.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa – Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki. Tammi.

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje

Hyvä Patrian pääkonttorin työntekijä,

Osana opiskeluani Haaga-Helian ammattikorkeakoulussa, teen opinnäytetyöni Patrian Helsingin toimitilojen muutosta hybriditiloihin ja sen vaikutuksesta henkilöstön tyytyväisyyteen. Tavoitteenani on selvittää, miten muutto uusiin toimitiloihin on vaikuttanut työntekijöiden motivaatioon, yleiseen ilmapiiriin sekä työhyvinvointiin.

Vastaaminen tähän kyselyyn on vapaaehtoista ja tapahtuu nimettömästi. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti eikä niistä voi päätellä henkilöllisyyttäsi. Tutkimusaineisto kerätään ainoastaan tätä opinnäytetyötä varten ja hävitetään tutkimuksen valmistuttua.

Käythän täyttämässä kyselyn viimeistään **keskiviikkona 27.10** mennessä. Vastaamiseen menee aikaa noin 5–7 minuuttia. Alla on linkki kyselyyn.

<https://link.webpolsurveys.com/S/0272D54320DF8D96>

Kiitos jo etukäteen!

Liite 2. Kysely

**Kysely tulevaisuuden toimistotilasta ja sen vaikutuksista
Patrian Helsingin toimipisteen henkilöstön tyytyväisyyteen**

TAUSTAKYSYMYKSET

1. Sukupuoli

Nainen

Mies

2. Kuinka kauan olet työskennellyt Patrialla:

0–5 v

6–10 v

11–15

16–20 v

20 v ->

**3. Montako etätyöpäivää olet tehnyt keskimäärin viikossa viimeisen puolen
vuoden aikana:**

0

1

2

3

4

5

UUDET TOIMITILAT

4. Miten viihdyt uusissa hybriditiloissa:

Hyvin huonosti Huonosti En osaa sanoa Hyvin Erittäin hyvin

5. Kuinka paljon odotit muuttoa uusiin hybriditiloihin:

En yhtään Vähän En osaa sanoa Jonkin verran Paljon

6. Oliko sinulla joitakin seuraavia ennakkoluuloja hybriditiloista ennen muuttoa:

Keskittymisvaikeudet avotilassa

Luottamuksellisten asioiden hoito vaikeutuu avotilassa

Kommunikointi helpottuu

Avoimuuden ja yksityisyyden tasapaino horjuu

Työrauha vaikeutuu

Uudet tilat Uusi alku!

Yhteisöllisyys paranee

7. Muita, mitä?

TOIMITILOJEN VAIKUTUS TYÖYMPÄRISTÖÖN JA TYÖHYVINVOINTIIN

8. Sain tietoa hybriditilojen projektin etenemisestä ennen muuttoa:

Täysin eri mieltä Eri mieltä En osaa sanoa Samaa mieltä Täysin samaa mieltä

9. Hybriditilat ovat vaikuttaneet positiivisesti työmotivaatiooni:

Täysin eri mieltä Eri mieltä En osaa sanoa Samaa mieltä Täysin samaa mieltä

10. Hybriditilat ovat vaikuttaneet positiivisesti työhyvinvointiini:

Täysin eri mieltä Eri mieltä En osaa sanoa Samaa mieltä Täysin samaa mieltä

11. Sosiaaliset tilanteet ja kanssakäymiset ovat lisääntyneet hybriditiloissa muuton jälkeen:

Täysin eri mieltä Eri mieltä En osaa sanoa Samaa mieltä Täysin samaa mieltä

12. Ilmapiiri on muuttunut paremmaksi hybriditiloihin muuton jälkeen:

Täysin eri mieltä Eri mieltä En osaa sanoa Samaa mieltä Täysin samaa mieltä

13. Työnteko keskeytyy päivän aikana (esim. melun tai liikehinnän vuoksi):

Täysin eri mieltä Eri mieltä En osaa sanoa Samaa mieltä Täysin samaa mieltä

14. Uudessa toimistossa on riittävästi erilaisia tiloja työn tekemiseen:

Kyllä Ei

ETÄTYÖ

15. Koetko muuton vaikuttaneen päätökseen jäädä etätöihin?

Kyllä En osaa sanoa Ei

16. Mahdollisuus etätöihin on lisännyt työmotivaatiosi:

Täysin eri mieltä Eri mieltä En osaa sanoa Samaa mieltä Täysin samaa mieltä

17. Etätö on johtanut työtuntien lisääntymiseen:

Täysin eri mieltä Eri mieltä En osaa sanoa Samaa mieltä Täysin samaa mieltä

18. Mikä on sinulla parhaiten toimiva työskentelytila?

Entinen koppikonttori

Nykyinen hybriditila

Etätö

19. Kehitysehdotukseni nykyiseen hybriditilaan:

