

Marjo-Riitta Finnilä & Marika Hämeenaho

TYÖNILOA TULEVAISUUDEN KAMPUKSELLA
Case OSAO OULU KAMPUS

TYÖNILOA TULEVAISUUDEN KAMPUKSELLA
Case OSAO OULU KAMPUS

Marjo-Riitta Finnilä & Marika Hä-
meenaho
Opinnäytetyö
Työniloa tulevaisuuden kampuksella
Case OSAO OULU KAMPUS
Syksy 2021
Liiketoiminnan kehittäminen
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Liiketalouden ylempi ammattikorkeakoulututkinto, Liiketoiminnan kehittämisen tutkinto-ohjelma

Tekijät: Marjo-Riitta Finnilä ja Marika Hämeenaho
Opinnäytetyön nimi: Työniloa tulevaisuuden kampuksella - Case OSAO OULU KAMPUS

Työn ohjaaja: Jaana Uusitalo

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: 17.12.2021
Sivumäärä: 83 + 2 liitettä

Vanhaksi käyneet koulurakennukset ovat huonokuntoisia eivätkä varsinkaan 1960–1970-luvuilla rakennetut tilaratkaisut ole enää toimivia nykyaikaisessa opetuksessa. Rakennukset eivät välttämättä ole suunniteltuja sille tilankäytölle ja henkilömäärälle, joka niissä nykyisin opiskelee ja työskentelee. Myös erilaiset pedagogiset ratkaisut ja työelämän kanssa tehtävä yhteistyö asettaa tiloille erilaisia käyttötapoja, joihin vanhemmat tilaratkaisut eivät taivu. Tilojen muuntamisella toivottuihin ratkaisuihin ei välttämättä päästä tai muutokset ovat mahdottomia. Koulutuskuntayhtymä OSAO on aloittanut tulevan OSAO OULU KAMPUS 2030 hankkeen, joka vastaa nykypäivän pedagogisiin haasteisiin rakentamalla keskustakampuksen Oulun Kaukovainiolle.

Uusia tiloja suunniteltaessa talous ja tilojen toimivuus ovat asioita, joilla on suurin painoarvo. Oppilaitoksen tiloja suunniteltaessa mennään opetus edellä ja näin kuuluu ollakin, sillä oppilaitoksen henkilökunnasta opetushenkilöstöä on ammattikunnasta eniten ja oppilaat ovat asiakkaita, heitä, joiden vuoksi toimintaa ylipäätään on. Opinnäytetyössämme tuomme tilasuunnitteluun työnilon ja työhyvinvoinnin näkökulman keskittyen toimistotyötä tekevän tukipalveluhenkilöstön näkökulmaan. Tukipalveluhenkilöstön työtehtäviä ovat esimerkiksi opintosuhteiden, talous- ja henkilöstöhallinnon sekä asiakaspalveluun liittyvät työtehtävät. Työnilo on asia, joka arkisessa aherruksessa harvoin nousee esille eikä sen merkitystä pysähdytä miettimään. Työniloon voi vaikuttaa eniten omalla henkilökohtaisella asenteella, mutta on myös asioita, joilla työnantaja voi sitä tukea ja yksi merkittävä asia on erilaiset tilaratkaisut.

Teoriaosuudessa olemme kartoittaneet yleisiä työniloon ja työhyvinvointiin vaikuttavia asioita sekä hakeneet malleja nykyaikaiselle toimistotyön tekemiselle. Tilaratkaisuissa käsittelevässä teoriaosuudessa olemme keskittyneet oppilaitosmaailmaan sovellettavien tilojen käyttöön. Toteutimme opinnäytetyömme tapaustutkimuksen keinoin ja täydensimme tutkimustamme toimintatutkimuksen avulla kyselyiden, työpajan ja havainnoinnin keinoin.

Tutkimuksen perusteella voitiin todeta, että työnilon koetaan muodostuvan mielekkäistä työtehtävistä, yhteisöllisyydestä, positiivisesta ilmapiiristä, sekä työskentelytilan akustiikasta ja valoisuudesta. Kampusalue tulee nähdä paikkana erilaisille kohtaamisille, jota edesauttaa helposti muunneltavissa olevat tilat. Kehittämisehdotukset: Kampusen tilasuunnitteluun tulee ottaa mukaan ne henkilöt, jotka tiloissa tulevat työskentelemään. Tilojen avaaminen ulkopuolisten käyttöön, kampuksen kiinnittäminen osaksi ympäröivää ekosysteemiä, jolla tehostetaan tilojen käyttöastetta. Tukipalveluhenkilökunnan tiimityttäminen palvelupisteisiin.

Asiasanat: Työnilo, toimitilaratkaisut, tulevaisuuden työ

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Development

Authors: Marjo-Riitta Finnilä and Marika Hämeenaho

Title of thesis: The joy of work on the Future Campus - Case OSAO OULU KAMPUS

Supervisors: Jaana Uusitalo

Term and year when the thesis was submitted: 17.12.2021

Number of pages: 83 + 2 appendices

Old school buildings are in poor condition and space solutions, especially those built in the 1960s and 1970s, are no longer functional in modern education. The buildings may not be designed for the use of space and the number of people currently studying and working in them. Different pedagogical solutions and co-operation with working life also impose different uses on premises, to which older space solutions do not bend. By converting spaces, the desired solutions may not be achieved, or changes will be impossible. Educational consortium OSAO has started the upcoming OSAO OULU KAMPUS 2030 project, which responds to today's pedagogical challenges by building a central campus in Oulu Kaukovainio area.

When designing new facilities, the economy and the functionality of the facilities are the issues that have the greatest weight. When planning the premises of an educational institution, teaching must be the priority because teachers account for the biggest number of professionals in an educational institution and the students are customers, those for whom there are activities in the first place. In our thesis, we bring the perspective of work joy and well-being into the space design from the perspective of the support service personnel who focus on office work. The work tasks of the support service staff in office environment include, for example, the duties of study secretaries and the duties related to financial administration, human resources, and customer service. The joy of work is something that is rarely addressed in everyday work life. Work pleasure is the thing that can be most influenced by personal attitude, but there are also things that the employer can support, and one important thing is different space solutions

In the theoretical part, general issues affecting job satisfaction and well-being at work, as well as models for modern office work were explored. The theoretical part discussing with spatial solutions focused on the use of spaces applicable to the world of educational institutions. The thesis was conducted as a case study. It was supplemented with an action study by means of surveys, a workshop and observation.

Based on the study, it was found that work pleasure is perceived to consist of meaningful work tasks, community, a positive atmosphere, and the acoustics and brightness of the work area. The campus area should be a place for various encounters, facilitated by easily adaptable spaces. As a result, the following development ideas are suggested the people who come to work on the premises should be included in the space planning of the campus, opening the premises to outsiders, anchoring the campus as part of the surrounding ecosystem, which enhances the utilization rate of the premises, teamwork of support staff to service points.

Keywords: The joy of work, business premises solutions, future work

SISÄLLYS

JOHDANTO	6
1 OSAO OULU KAMPUS 2030 HANKE	8
2 TYÖN TEKEMISEN MALLIT	12
2.1 Työelämän nykytilanne	13
2.2 Muutos työyhteisössä	14
2.3 Työelämän uusi normaali	20
2.4 Virtuaalinen työskentely	24
2.5 Älykäs työ	26
2.6 Hyvän työpaikan tunnusmerkkejä	29
3 TYÖNILO JA TOIMIVAT TILAT	32
3.1 Positiivisuudella kohti työniloa	35
3.1 Informaatioergonomia ja aivotyö tilaratkaisujen näkökulmasta	47
3.2 Toimitilaratkaisut	49
3.2.1 Työtilat työhyvinvoinnin näkökulmasta	55
4 KYSELYT JA TYÖPAJA	60
4.1 Kyselyt	60
4.1.1 Tulevaisuuden kampus	67
4.2 Työpaja tukipalveluhenkilöstölle	68
5 TUTKIMUSONGELMA JA TUTKIMUSMENETELMÄ	74
5.1 Kohdeorganisaatio	74
5.2 Tutkimusmenetelmä	74
5.3 Tutkimuseettinen näkökulma	76
6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA TOIMENPIDE-EHDOTUKSET	78
LÄHTEET	84
LIITTEET	90

JOHDANTO

Tällä hetkellä koulutusorganisaatioiden työskentely-ympäristöjä ohjaa vahvasti organisaatiorenne ja byrokraatia. Koska työ itsessään muuttuu digitalisaation tuomien muutosten vuoksi, nykypäivän työtilojen tulisi olla vaihtelevia ja sopeutua niin keskittyneeseen, häiriöttömään työskentelyyn kuin ongelmanratkaisun pohtimiseen sekä rentoon ideointiin tiimin kanssa (Ojala 2018, 281.) Tilojen tulisi edistää vuorovaikutusta ja palvella sekä työn, että työntekijän tarpeita. Tilojen käyttäjien kuuleminen muutostilanteessa on tärkeää, sillä mitattu ja koettu työympäristö eivät aina vastaa toisiaan. Tilanteen tulkinta vaikuttaa merkittävästi työntekijöiden viihtyvyyteen, työmotivaatioon ja työhyvinvointiin (Tamminen 2010, 27.)

Opinnäytetyön tutkimusongelma on se, miten tulevaisuuden toimitilaratkaisut tukevat toimistotyötä tekevän tukipalveluhenkilöstön työniloa. Opinnäytetyössä haimme työniloon vaikuttavia tekijöitä sekä pohdimme, millainen vaikutus työympäristöillä on työniloon. Perehdyimme digitalisaation tuomiin mahdollisuuksiin tukipalveluhenkilöstön työympäristöön, työtehtäviin ja työntekotapoihin liittyen. Opinnäytetyössä haimme myös vaihtoehtoja nykyaikaiselle toimistotyön tekemiselle.

Olemme valinneet tämän opinnäytetyön aiheen, koska Koulutuskuntayhtymä OSAOssa olevan OSAO OULU KAMPUS 2030 hankkeen myötä koko OSAOn keskusta-alueiden yksiköiden työympäristöt ja osittain myös työskentelytavat tulevat muuttumaan. Tutkimuskohteena on hankkeen kautta tulevat muutokset, jotka koskevat toimistoympäristössä työskentelevää tukipalveluhenkilöstöä. OSAO OULU KAMPUS 2030 on yksi OSAOn kärkihankkeista, joten siihen liittyvä tutkimus- ja kehittämistoiminta ovat organisaatiollemme tärkeitä. Olemme itse kokeneet muuttuvan työympäristön haasteet väli aikaisten työtilojen muodossa sekä organisaatiorenneen muuttumisena. Opinnäytetyömme käsittelee työniloa ja tilaratkaisuja oppilaitosmaailman näkökulmasta. Keskitymme tässä tutkimuksessa tukipalveluhenkilöstöä koskeviin teemoihin rajaten opetushenkilöstön näkökulman pois. OSAOn yksi strateginen painopiste on uudistumiskykyinen, sitoutunut ja hyvinvoiva henkilöstö. Koulutuskuntayhtymä OSAOn yksi toiminta- ja taloussuunnitelmantavoite vuosille 2021–2023 on Kaukovainion ja Kontinkankaan kampusten mallien laatiminen.

Työskentelemme molemmat Koulutuskuntayhtymä OSAOssa ja molemmilla on takana pitkä työura koulutuksen tukipalveluiden parissa. Valitsimme opinnäytetyömme punaiseksi langaksi työnilon, sillä tilaratkaisuissa työn henkisiä puolia ei usein oteta huomioon. Työnilo on aihe, joka harvoin

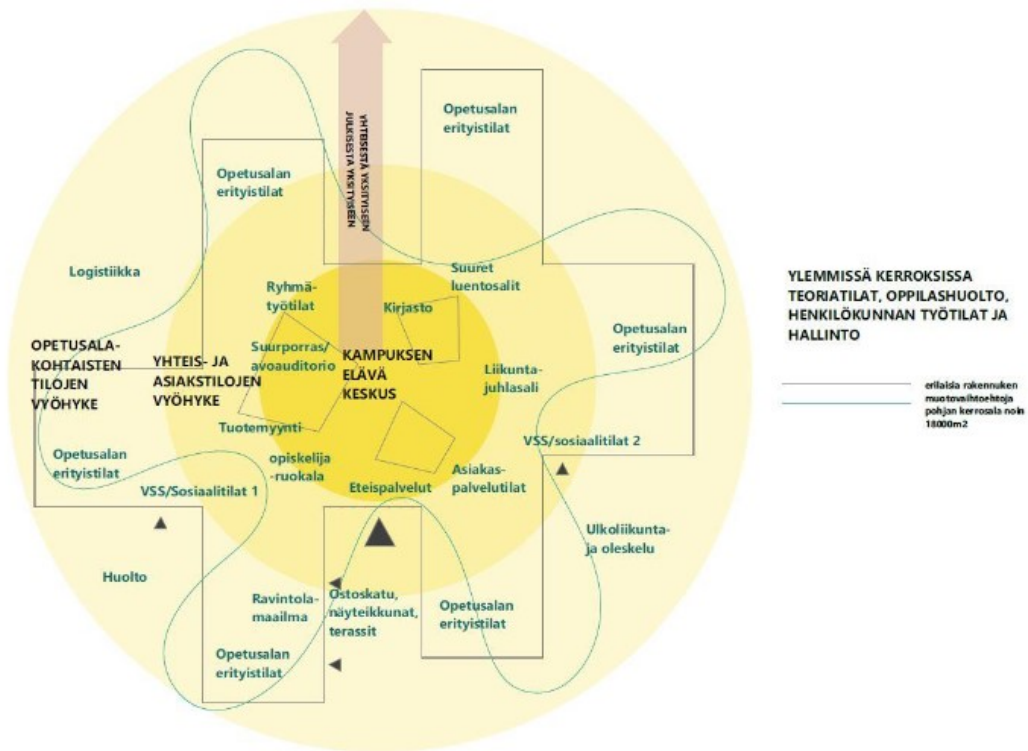
nousee esille tavallisen arjen keskellä tuttujen työkavereiden kanssa jutellessa. Myöskään esimiesten tai johdon taholta harvoin pohditaan työn ilon merkitystä työntekijän näkökulmasta. Tilaratkaisut tehdään paljolti talous edellä ja eikä suunnittelussa välttämättä työniloa koskevia, usein pieniä, mutta merkittäviä asioita tulla ottaneeksi huomioon.

Tilaratkaisuilla on merkittävä vaikutus työn mielekkyyteen ja työssäjaksamiseen. Koulumaailmassa mennään opetus ja opiskelijat edellä ja päädyimme siksi rajaamaan tutkimuksemme oppilaitoksen toimistotyötä tekevään tukipalveluhenkilöstöön. Vaikka tutkimus on rajattu koskemaan tukipalveluhenkilöstöä, niin opinnäytetyö on hyödynnettävissä laajemminkin. Toimistotyötä tekevä tukipalveluhenkilöstö on pieni osa oppilaitoksemme suuressa joukossa, mutta tekevät merkittävää työtä organisaation eteen. Opinnäytetyössämme pohdimme, mitkä asiat vaikuttavat työmotivaatioon ja työhyvinvointiin myös muutostilanteessa. Käymme tutkimuksessamme läpi erilaisia työntekemisen malleja ja pohdimme, millainen malli olisi paras vaihtoehto OSAOn tukipalveluhenkilöstä koskevissa työjärjestelyissä tulevaisuuden kampuksella.

1 OSAO OULU KAMPUS 2030 HANKE

Koulutuskuntayhtymä OSAOssa on käynnissä OSAO OULU KAMPUS 2030 hanke. Hanke on käynnistynyt 1.11.2019 Kampus 2.0 pedagogisella suunnitelmalla ja OSAO OULU KAMPUS 2030 on jatkosuunnitelma kampuksen rakentamisesta. Suunnitelman on tarkoitus valmistua loppuvuoden 2022 aikana. Hankkeen tavoitteena on luoda vetovoimainen ammatillisen koulutuksen kampus, joka yhdistää Oulun Kaukovainion alueelle keskustan alueen toiminnot. Vetovoimaisuutta lisätään uudistamalla oppimisympäristöt moderneiksi ja uutta jatkuvan ammatillisen oppimisen ekosysteemiä tukevaksi. Hankkeen tuloksena on luoda kooltaan noin 30 000–34 000 m², joka koostuu sekä tilamuutettavista nykyisistä tiloista, että täysin uusista rakennuksista. Tarkoituksena on, että uusia tiloja tulee hyödyntämään noin 4 000–5 000 opiskelijan ja 500 henkilökunnan lisäksi myös oppilaitoksen toimintaa tukevia toimintoja ja toimijoita. Lisäksi tarkoitus on vahvistaa myös työelämäyhteistyötä. (Koulutuskuntayhtymä OSAO, 2021.)

Kampus 2030 tarkoituksena on vähentää tiloja ja määritellä sen kärkiteemat. Kampuskehittämisen painotuksia ovat kampuksen selkeä keskus, ulkotilojen integrointi kampuksen, muunneltavat ja läpinäkyvät oppimistilat, muunneltavuus ja tunnistettavuus. Tarkoituksena on näin ollen luoda avoimet ja helposti saavutettavat tilat, aidot ja autenttiset oppimisympäristöt, houkuttelevat tilat myös muille, kuin opiskelijoille sekä huomioida tilaratkaisussa myös opettajien neuvottelu- ja ohjaustilojen toimivuus. Kuvassa 1 on havainnollistettu tulevan kampuksen tilojen käyttöä. Tilaratkaisuihin vaikuttavat syksyllä 2021 oppivelvollisuusiän nouseminen, joka nostaa hetkellisesti koulutukseen hakeutuvien määrää. Syntyvyyden lasku tulevina vuosina vastaavasti pienentää 16-vuotiaiden ikäluokkaa. Tämä ja digiosaamisen paraneminen koronapandemian seurauksena lisää verkko-opetuksen määrää ja vähentää näin ollen tilojen käyttöä. Myös ympärivuotinen opetus ja tilojen käytöasteen parantaminen vähentävät tilantarvetta. Tutkimusten mukaan tilatarpeiden ennakoidaan vähenevän jopa 60 prosentilla. Kampuskokonaisuus tullaan rakentamaan vaiheittain arviolta vuosien 2025–2030 aikana. Tavoitteena on, että vuonna 2025 päästäisiin käynnistämään ensimmäiset uudisrakennus- ja tilamuutostyöt. Uuden kampuksen olisi tarkoitus valmistua vuonna 2030. (OSAO, 2021.)



KUVA 1. Uuden kampuksen tilamitoitus (OSAO, 2021).

Oulun keskustan lähellä oleva OSAn Kaukovainion kampus on monialainen oppimisympäristö, jonka tavoitteena on mahdollistaa ammatillisen koulutuksen toteuttaminen kiinteänä osana ympäröivää ekosysteemiä. Kaukovainion kampusalueella toimii tällä hetkellä kaksi OSAn opetusyksikköä: OSAO Kaukovainio, palvelut ja OSAO Kaukovainio, tekniikka sekä Yhtymäpalvelut ja Opiskelijapalvelut. Lisäksi OSAn kantakaupungin alueella toimii OSAn Kontinkankaan yksikkö. Kampus 2.0 hankkeen tavoitteena on laatia selvitys ja pedagoginen suunnitelma siitä, millaisilla pedagogisilla, oppimisympäristö- ja digitaalisilla ratkaisuilla voidaan tukea tuloksellista osaamisen kehittymistä osana jatkuvan oppimisen ekosysteemiä. Selvitystä hyödynnetään alueen tulevia investointipäätöksiä tehtäessä. Kaukovainion kampusalueen kiinteistöt on rakennettu vaiheittain 1960-luvulta lähtien viimeisimmät 2000 – luvun alkupuolella ja kiinteistömassaa kampusalueella on kaikkiaan noin 60.000 m². Kampusalueella on kiinteistömassaa yli nykyisen tarpeen, eikä se enää toiminnallisesti palvele tämän päivän ammatillisen koulutuksen tarpeita. Lisäksi osaan kiinteistöjä liittyy merkittäviä korjaustarpeita. (Koulutuskuntayhtymä OSAO 2021.)

Kampus 2.0 pedagogisen suunnitelman mukaan jatkuvan oppimisen ekosysteemi on yhteisö. Se muodostuu yhteistyössä työelämän, yritysten ja yhteisöjen, sekä ammatillisen koulutuksen toimi-

joiden kanssa ja vastaa paikallisiin, kansallisiin ja kansainvälisiin työ- ja elinkeinoelämän osaamisen haasteisiin. Lähtökohtana on se, että opetus ja oppiminen muuttuvat, sekä työelämä muuttuu. Tulevaisuudessa opetuksen painopiste ei enää ole lähiopetuksessa, vaan osaamista hankitaan monenlaisissa eri ympäristöissä. Myös toiminta-alue laajenee. OSAOn on pystyttävä huomioimaan kansainvälistymisen mahdollisuudet ja huomioida se, että opiskelijat ja henkilökunta saavat valmiudet toimia kansainvälisessä toimintaympäristössä. Tulevaisuudessa tiimityön merkitys korostuu ja toimintaa tapahtuu yli yksikkörajojen. Tulevaisuus tuo tullessaan monenlaisia haasteita, joihin Koulutuskuntayhtymä OSAOn on voitava vastata pystyäkseen tarjoamaan laadukkaan oppimisympäristön ja laadukasta opetusta myös jatkossa. (Kampus 2.0, pedagoginen suunnitelma 2020, 3–5.)

OSAOssa tulevaisuuden kampusalue halutaan nähdä paikkana erilaisille kohtaamisille, sidosryhmien ja verkostojen monialaiselle innovatiiviselle yhteistyölle. Huomiota tullaan kiinnittämään siihen, että tilat ovat ajanmukaiset ja monikäyttöiset. Fyysisillä tilaratkaisuilla ja sijoittumisella halutaan tukea pedagogisten muutosten toteuttamista, erilaisten oppimisympäristöjen kehittämistä, sekä vastata elinikäisen oppimisen tarpeisiin. Yhteisöllisyys ja monikäyttöisyys tilaratkaisuissa vahvistaa monialaista yli tutkintorajojen toteutettavaa opetus- ja ohjaustyötä. Uuden kampusalueen tilojen avaaminen oppilaitoksen ulkopuolisille käyttäjille tulee lisäämään tilojen käyttöastetta. Monikäyttöisyys mahdollistaa kampuksen kiinnittämisen osaksi ympäröivää ekosysteemiä. (Kampus 2.0, pedagoginen suunnitelma 2020, 7.)

OSAOn yksi strateginen painopiste vuoteen 2025 on uudistumiskykyinen, sitoutunut ja hyvinvoiva henkilöstö. tavoitteena on vahvistaa henkilöstön työelämäosaamista ja -osallisuutta sekä mahdollistaa työssä onnistumisen ja työhyvinvoinnin. Myös Kampus 2.0 pedagoginen suunnitelma ottaa kantaa henkilöstön hyvinvointiin ja osaamistarpeiden kartuttamiseen. Näitä elementtejä on havainnollistettu kuvassa 2, Kampus 2.0 pedagoginen suunnitelma. Tiimityöllä ja asiantuntijuuden jakamisella on tulevaisuudessa suuri merkitys. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen lisääntyvät, kun asioita tehdään yhdessä eri ammattikuntien välillä ja asiantuntijuus on jaettava. Tämän myötä yksilön vastuu omasta oppimisesta ja tiedon jakamisesta korostuu. OSAOn tavoitteena on ennakoiva osaamisen kehittäminen, jotta OSAOlla on parempi kyky täyttää asiakkaiden tarpeet ja odotukset. Tärkeää on se, kuinka osaamme oppia uutta ja jakaa tietoa muiden kanssa. OSAOssa keskeisiä tulevaisuuden tarpeita osaamisessa on muun muassa muutoskyky, tiimityöskentelytaidot, digiosaaminen ja substanssiosaamisen vahvistaminen. (OSAO 2021, Kampus 2.0, 13–14.)



Kampus 2.0 Pedagoginen suunnitelma

KUVA 2. Kampus 2.0 pedagoginen suunnitelma (OSAO, 2021.)

2 TYÖN TEKEMISEN MALLIT

Ensin oli ulkomuisti, loitsuiksi puetut reseptit ja työohjeet, tukkimiehen kirjanpito ja sovittujen symbolien juoksuttaminen viestikapulana (Hynninen, Keitele & Lahti 2009, 15).

Suomen kielessä erotetaan sanat konttori, toimisto, kanslia ja virasto. Ruotsin kielessä erotetaan sanat kontor ja expedition tai kansli. Englannissa yleisnimitys on office. Konttoriteknikalla tarkoitetaan välineitä, joilla viestitään, lasketaan, pidetään kirjaa, taltioidaan, tilastoidaan ja kirjoitetaan eli käsitellään tietoja ja siirretään informaatiota. Konttoriteknikan historia tarkastelee sitä, miten ensisijaisesti yrityskäyttöön kehitetty tekniikka on muuttanut työtä ja liiketoimintaympäristöä ja näiden kautta yhteiskuntaa. Menetelmät ja tekniikat, joita kanslia ja virastomaailma ovat omaksuneet ovat yleensä kehitetty yritysmaailmassa. Yrittäjiä on ollut jo kivikaudella. Akateemisen maailman piirissä on myös syntynyt keksintöjä esimerkiksi internet. Tärkeä innovaatiolähde on ollut myös sotaväki, jolta liikemiehet ovat omaksuneet strategian ja taktiikan käsitteet. USAn armeija on kehittänyt muun muassa piirtoheittimen ja kuulakärkikynän. 1940-luvulla myönnettiin myös budjettivarat ensimmäisten tietokoneiden kehittämiseen sotilaallisten tarpeiden vuoksi. 1870-luvulla oli raju kaupallistettujen innovaatioiden läpimurtovaihe konttori- sekä informaatio- ja viestintäteknologian alalla. Kaikki myöhemmin tapahtuneet läpimurrot ja hypet ovat tapahtuneet silloin luodulle pohjalle. Vuonna 1876 valmistui ensimmäinen todella käyttökelpoinen kirjoituskone (Remington kakkonen), pöytälaskukone (Odhnerin Arithmometer, snurra) ja puhelin. Samaan aikaan muutaman vuoden sisällä keksittiin myös äänentallennus, vahapaperimonistus, sinikopiomenetelmä, hektografiakopiointi sekä rasvaton eli suttaamaton hiilipaperi (Hynninen ym. 2009, 12-14.)

Suurin osa kirjallisesta materiaalista, jota kirjoitustaidon ensimmäisiltä vuosisadoilta on säilynyt, liittyy konttoreihin. Ne ovat olleet esimerkiksi varastokirjanpitoa, kuormakirjoja, kuitteja, verotilityksiä, perukirjoja, sopimuksia ja listoja. Ruokokynällä savitaululle kirjattua ja uunissa paistettua konttori- ja hallintomateriaalia on säilynyt runsaasti. Poltetut savitaulut ovat kestäneet viisi tuhatta vuotta, kauanko kestävätkin esimerkiksi poltetut DVD:t. Laskukoneen isä on ollut helmitaulu, joka on alkuun ollut puinen tai keraaminen levy, jossa oli kouru kullekin kertaluokalle ja pieniä kiviä. (Hynninen ym. 2009, 15.)

1990-luvulla ennustettiin, että konttorit perinteisessä mielessä tulevat tarpeettomiksi ja toimistotyöt tehdään valtaosin etätöinä. Ajateltiin, että konttoritekniikka ICT:n elementtinä tekisi lopun konttoreista. Näin ei kuitenkaan ole vielä käynyt, sillä ihmisillä on edelleen tarvetta ja syytä olla toistensa kanssa kasvotusten tavattavissa. Moni haluaa säilyttää konttorit ja toimipaikat siksi, että on jotakin, minne leipätyöt voi jättää ja unohtaa lähtiessään vapaalle tai kotiöihin. (Hynninen ym. 2009, 188.)

Konttoritekniikan historia on ajankäytön rationalisoinnin ja työvoimakustannusten pienentämisen historiaa, joka on mahdollistanut talouden kasvun ja yleisen elintason nousun. Konttoritekniikan historia on "konttoritekniikkana" päättynyt. Virtualisoituminen lisääntyy ja etenee, mutta jos konttoreita on vielä tulevaisuudessakin, niin niissä käytetään konttoreille ominaisia sovelluksia aikansa teknologiasta, keitetään kahvia, pidetään palavereja, joiden aikana puheenvuoroa odotellessa väännellään klemmareita. (Hynninen ym. 2009, 15, 189.)

2.1 Työelämän nykytilanne

Muutokset työelämässä on nähtävillä kaikkialla. Elämme tietoyhteiskunnassa, jossa informaatiota on saatavilla kaiken aikaa useista eri lähteistä. Teknologian kehitys tuo uusia työvälineitä, joita voimme käyttää työssä sekä kotona. Teknologia on muuttanut sen, että työn jälkeä ei enää näe samalla tavalla kuin aiemmin. Teknistyminen, työmenetelmien ja toimintatapojen kehitys luovat paineita osaamisen jatkuvaan kehittämiseen. Uutta on pystyttävä omaksumaan eläkepäiviin asti, keran hankittu tutkinto ei välttämättä enää kannata työelämässä enää vuosien päähän. (Kehusmaa 2011, 55., Andersson 2018, 20.)

Monessa työpaikassa seurataan vielä työntekoa sen mukaan, että onko työpaikalla vietetty tarpeeksi aikaa. Työajan mittaamisesta tulisi siirtyä tulosten mittaamiseen. Useissa työpaikoissa ollaan sitä mieltä, että työntekijöiden tulee olla saavutettavissa toimisto-aikaan ja että työtä tulee tehdä muiden kanssa yhtä aikaa, vaikka olisikin eri osoitteissa. Tärkeämpää tulisi olla kuitenkin se, että työt tulee tehdyksi ja asetetut tavoitteet saavutetaan. Tavoitteiden asettaminen toki saattaa olla hyvinkin haasteellista. (Vilkman 2016, 46-49.)

Työelämään kohdistuu suuria muutospaineita. Työtä voidaan tehdä eri puolilla maailmaa vuorovai-
kutteisten tieto- viestintäteknologioiden ansiosta. Muutokset haastavat myös työkuultuuria. Työelä-

mään tulevat uudet sukupolvet. Työelämässä ovat jo nyt rinnakkain digiaikaan syntyneet ja sähköpostien printtaajat. Digiaikana syntyneillä ei ole samoja niukkuuden kokemuksia kuin sodan jälkeen syntyneillä suurilla ikäluokilla. Y-sukupolvi (1980–1990 välillä syntyneet) ovat nousseet suurimmaksi työssä olevaksi ikäluokaksi. Työelämästä ovat vaarassa jäädä sivuun ne henkilöt, jotka eivät ole motivoituneita oman osaamisensa jatkuvasta kehittämisestä. Ilman it-osaamista tai uutta teknologiaa ei pärjää enää vapaa-aikanakaan. Ihmiset tulevat elämään tulevaisuudessa yhä tiiviimässä vuorovaikutuksessa koneiden kanssa ja tämä tulee muuttamaan myös ihmistä itseään. (Manka & Manka 2016, 13, 15.)

Työkulttuuri on jo alkanut muuttumaan, koska työtä tehdään entistä enemmän paikasta ja ajasta riippumatta. Organisaatiot voivat olla hajallaan ympärimaailmaa. Työsuhteiden kesto on lyhentynyt ja epävarmuus lisääntynyt. Työntekijöiltä edellytetään uudenlaisia työelämätaitoja esimerkiksi itseohjautuvuutta, aktiivisuutta ja kriittisyyttä. Ennen näitä kutsuttiin alaistaidoiksi, nykyään työyhteisötaidoiksi. Jatkuvan oppimisen valmius ja elämänhallintataidot korostuvat muutoksessa. Eri sukupolvet suhtautuvat työhönsä eri tavalla. Työyhteisössä, jossa on eri-ikäisiä työntekijöitä ja erilaisia työsuhteita asettaa haasteita johtamiselle. Kaikkien työntekijöiden tarpeet pitäisi osata ottaa huomioon tasapuolisesti. Autoritäärisestä johtamistavasta pitää siirtyä jaettuun ja voimaannuttavaan johtamiseen. Työntekijöiden työyhteisötaitojen kehittämiseen on jatkossa kiinnitettävä enemmän huomiota. (Manka & Manka 2016, 16-17.)

2.2 Muutos työyhteisössä

Työelämä muuttuu koko ajan yhä kovemalla tahdilla ja muutos koskettaa meitä kaikkia. Teknologiset uudistukset etenevät vauhdilla ja se vaikuttaa meidän kaikkien elämään tavalla tai toisella. Yksittäisten työntekijöiden on luovuttava vahoista työtavoista ja hankittava uudenlaista osaamista työn luonteen muuttuessa yhä asiantuntijamaiseksi tiimityöskentelyksi. Työtä tehdään alati muuttuvassa työympäristössä ja työtä tehdään enemmän yhdessä. Muutoksessa tärkeää on henkilöstön osaamisen kehittäminen. Yksi merkittävimpiä tekijöitä muutoksesta selviämiseen on oma asenne. Oman hyvinvoinnin kannalta on tärkeä pystyä muokkaamaan omia sisäisiä ajattelumalleja ja pystyä muuttumaan. Tämä tärkeä kyky liittyy sisäiseen motivaatioon. Myös organisaatioiden on uudistut-

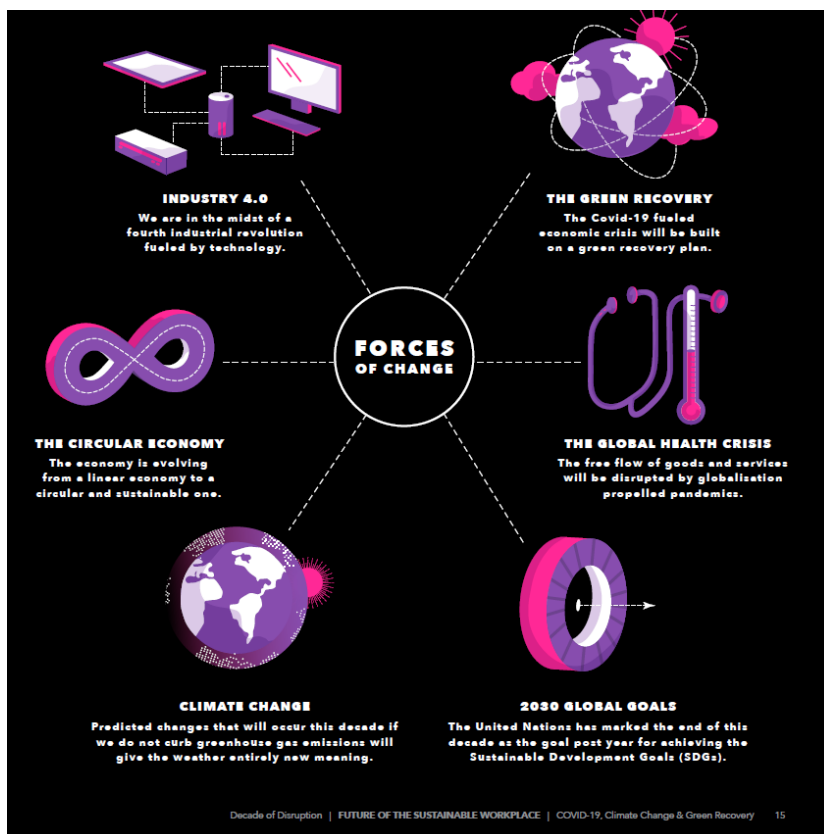
tava ja saatava työntekijät motivoituneeksi ja innostuneeksi. Tiimejä on vastuutettava yhä enemmän, ja tiimien on pystyttävä tekemään enemmän itsenäisiä päätöksiä. Tämä kaikki vaatii muutoksentietokykyä sekä yksilöiltä, että organisaatiolta. (Hiila, Tukiainen & Hakola 2019, 40–45, 58.)

Muutoksessa yksilö keskittyy usein vain siihen, mihin ei voi itse vaikuttaa. Tällöin hän voi jäädä vellomaan huhuihin ja omiin pelkoihinsa sen sijaan, että keskittyisi hankkimaan lisätietoa muutoksesta. Joskus voi tuntua, että vaikuttamismahdollisuuksiin keskittyminen tarkoittaisi omista oikeuksista luopumista ja sitä, että antautuisi työnantajan tekemien muutosten riepottelemaksi. Kun työyhteisössä panostetaan sisältäpäin ohjautuviin keskusteluihin ja työtapoihin, koko työyhteisön asenne muutoksia kohtaan helpottuu. Ihmisillä on yksilöllinen tapa suhtautua muutokseen, osa avautuu, osa sulkeutuu täysin. Myönteinen tapa suhtautua muutokseen on avautua tosiasioille ja reagoida siihen. Hyvä itsetuntoa auttaa suhtautumaan myönteisesti muutokseen. Tosiasioiden sulkeminen pois mielestä ja lukittuminen on inhimillistä, mutta ei useinkaan johda onnistumiseen. Hyväkin muutos voi tuntua negatiiviselta, kun ihmisen oma tilanne on ahdistava. Työtehtävien ja –tilanteiden muutoksessa ihmiset voivat kokea, että heitä ei kuunnella eikä heitä arvosteta tarpeeksi, vaikka tätä ei tilanteeseen tosiasiallisesti edes liittyisi. Kun työpaikalla muutoksesta ei keskustella, epäluulo ja jopa vainoharhaisuus muutosta kohtaan kasvavat entisestään. (Heiske 2001, 227–246.)

Työelämän muutoksessa olisi tärkeää kyetä säilyttämään oma toimintakykynsä sen kanssa. Pelko on luonnollinen reaktio muutokseen ja osalla tunne voi olla jopa lamauttava. Jotta he voisivat hyväksyä muutoksen, he tarvitsevat tukea ja aikaa ennen kuin itse toimeen tarttuminen on edes mahdollista. Pelko voi olla tietoista tai tiedostamatonta, mutta lähes aina sitä esiintyy muutostilanteessa. Osa taas janoaa muutosta, heille kaikki uusi on aina parempaa kuin vanha. Suhtautuminen muutokseen on yksilöllistä ja suhtautumiseen vaikuttavat monet eri tekijät. Toisia motivoi muutostilanteeseen meneminen, toisia taas niiden välttäminen. Tällaiset ihmiset ovat usein loistavia ongelmanratkaisijoita välttellessään ei toivottuja asioita. Erilainen suhtautuminen muutokseen saattaa aiheuttaa ristiriitoja työyhteisössä, sillä toiset ajattelevat asioita ihmisten kautta toisten keskittyessä asioihin. Salliva ilmapiiri työyhteisössä auttaa näkemään muutoksessa piilevän potentiaalin. Erilaiset tunteet tulisi tunnistaa ja niistä tulisi uskaltaa keskustella avoimesti työyhteisössä. (Hiila 2019, 146–148.)

Koronapandemia on muuttanut työelämää ja varsinkin tapoja työskennellä. Sen vaikutukset ulottuvat pitkälle tulevaisuuteen eikä paluuta vanhoihin työtapoihin enää ole. Tohtori Leyla Acaroglu on

suunnittelija ja sosiologi, joka on tutkinut pandemian, globaalien trendien ja ilmastonmuutoksen vaikutuksia tulevaisuudessa tehtävään kestäväan työhön. Pandemia osoitti, että tulevaisuuden työelämään vaikuttavia muutoksia ei voi kaikilta osin ennakoita ja muutokset voivat olla dramaattisiaakin. Tutkija kuitenkin korostaa, että hyvällä ennakkoinnilla on suuri merkitys siihen, miten muutoksiin suhtaudutaan ja on olemassa myös positiivisia muutoksia. Työn ja työelämän muutokset voi nähdä myös positiivisina, uskomattomina kokemuksina. Kuvassa 3 on esitetty kuusi tekijää, jotka vaikuttavat työelämään nyt ja tulevaisuudessa. Elämme parhaillaan ajassa, jossa teknologinen kehittyminen muuttaa teollisuutta digitaalisten ratkaisujen kautta. Pandemia on edesauttanut yrityksiä ottamaan huomioon vihreät arvot. Pandemia on häirinnyt tavaroiden ja palveluiden vapaata liikkuvuutta, joka on vaikuttanut yritysten liiketoimintaan. Talous on yhä enemmän kiertotaloutta ja tähän muutokseen vaikuttavat maailmanlaajuiset tavoitteet kestävästä kehityksestä, joissa ilmastonmuutoksen huomioidaan kaikessa toiminnassa. (Acaroglu 2020, 3–7, 14–16.)



KUVA 3. Maailmanlaajuiset muutokset, jotka vaikuttavat työelämään. (Acaroglu 2020, 15.)

Työ organisoidaan monissa työyhteisöissä siten, että työntekijät toimivat itseohjautuvasti ja vaikuttavat merkittävästi omaan työhönsä ja lähityöyhteisön työhön. Tämä on jokaiselle työntekijälle mahdollisuus, silloin työntekijä ei ole vain ulkopuolinen objekti, jolle tapahtuu iloisia tai ikäviä asioita, vaan työntekijä voi vaikuttaa kokemaansa. Psykologinen pääoma antaa mahdollisuuden olla oman elämänsä ohjaksissa. Psykologinen pääoma muodostuu toiveikkuudesta, optimismista, sitkeydestä ja itseluottamuksesta (T-O-S-I). Psykologista pääomaa voi oppia, vaikka se on osittain perimän ja kasvatuksen tulosta. Olosuhteet eli varallisuus ja koulutustaso vaikuttavat siihen myös, mutta suurelta osin se on kuitenkin jokaisen omissa käsissä. (Manka & Manka 2016, 158-159.)

Koulutuskuntayhtymä OSAOn Kaukovainion yksikkö, tekniikassa kehitetään suunnitelmallisesti henkilöstön osaamista ja hyvinvointia, tässä lainaus heidän sanallisesta käyttösuunnitelmasta tavoitteestaan.

T-O-S-I (Toivo - Optimismi - Sitkeys – Itseluottamus)

- Tuetaan toimintamalleja, jotka auttavat meitä sopeutumaan ja selviytymään eteenpäin muutostilanteissa.
- Aivotyön toimenpidesuunnitelman laatiminen ja toteuttaminen

Keskeistä:

- Miten saadaan henkilöstö kiinnostumaan oman osaamisen kehittamisestä
- Yhteisen toimintakulttuurin vahvistaminen, opitaan tuntemaan toisemme paremmin

Toiveikkuus liittyy haluun asettaa tavoitteita, saavuttaa tavoitteita ja tarpeen mukaan löytää vaihtoehtoisia polkuja niihin pääsemiseksi. Toiveikas työntekijä on itsenäinen ja sisältäpäin ohjautuva, joten hän tarvitsee itsenäisyyttä ja tilaa itselleen, ei rajoittamista tai käskestämistä. (Manka & Manka 2016, 162–163.)

Toiveikkuutta työpaikalla lisäävät: (Manka & Manka 2016, 163).

- Sellainen tavoitteen asettelu, johon voi itse vaikuttaa
- Tavoitteiden laatu: tavoitteiden pitäisi olla haasteellisia, mutta kuitenkin realistisia. Lisäksi niiden saavuttamisen pitäisi olla mitattavissa
- Tavoitteiden pilkkominen palasiin: haasteellisetkin tavoitteet voidaan saavuttaa, jos ne jaetaan osiin eli välietappeihin
- Sanavalta päättää keinoista saavuttaa tavoite

- Palkitseminen: tavoitteiden saavuttamisesta, pientenkin välietappien, pitäisi myös palkita heti, jolloin tekeminen ja aikaansaaminen kytkeytyisivät yhteen
- Resurssien etsiminen sekä materiaallinen ja henkinen tuki esimerkiksi kysymällä, mistä voisi saada lisää tietoa tai kuka voisi tässä asiassa tukea
- vaihtoehtoisten polkujen etsiminen: kun työntekijät ovat yksimielisiä tavoitteista, he myös ryhtyvät hakemaan vaihtoehtoisia polkuja niihin pääsemiseksi
- harjoittelu ja koulutus: omaehtoinen koulutus ja harjoittelu edistävät toiveikkautta.

Optimismilla tarkoitetaan tunnetta siitä, että elämässä on enemmän hyviä kuin huonoja tapahtumia ja asioita. Realistinen optimisti odottaa positiivisia tapahtumia, kun taas pessimisti on vakuutunut siitä, että tulevaisuus tuo mukanaan negatiivisia ja ei-toivottavia asioita. Jokaisella meistä on omat selitysmallimme, jotka ennustavat käyttäytymistämme onnistumis- ja ongelmatilanteissa. Nämä mallit ovat optimistilla ja pessimistillä erilaiset. Tietty ajattelutapa lisää joko onnistumisen tai epäonnistumisen todennäköisyyttä. Psykologiassa puhutaan ihmisten erilaisista tulkinta-, toiminta- ja ajattelustrategioista. Strategiat sisältävät tunteita, tulkintoja, ennakoita, arvioita ja toimintasuunnitelmia. (Manka & Manka 2016, 164.)

Optimistisuutta voi kasvattaa seuraavilla toimilla Manka & Manka (2016, 165-166) mukaan:

- Kirjoittamalla ylös myönteisiä tunteita päivän mittaan – se mihin huomio kiinnittyy, alkaa kasvaa
- Säilömällä myönteisiä tunteita varastoon – työpaikoilla esimerkiksi intranetit tai vastaavat voisivat toimia myönteisten tapahtumien ja kehujen ”säästöpossuna”
- Etsimällä asioita, joista voi olla kiitollinen tai mikä on hyvin
- Etsimällä elämästä ja työstä tähtihetkiä, kivoja tilanteita
- Luontokuvat, lapsien katselu, lemmikkieläimet ja miellyttävät tilanteet laukaisevat ihmisessä piileviä myönteisiä voimia ja luovuutta ja niillä on tervehdyttävä vaikutus
- Rauhoittumalla ja rentoutumalla.

Sitkeys liittyy työntekijän joustavuuteen ja lannistumattomuuteen. Sitkeä työntekijä jaksaa mahdollisista epäonnistumisistaan huolimatta aloittaa aina uudelleen alusta. Hengissä eivät siis pysy kaikista vahvimmat ja älykkäimmät lajit vaan ne, jotka voivat sopeutua muutoksiin. (Manka & Manka 2016, 167.)

Sitkeyttä voi kehittää Manka & Manka (2016,167) mukaan seuraavasti:

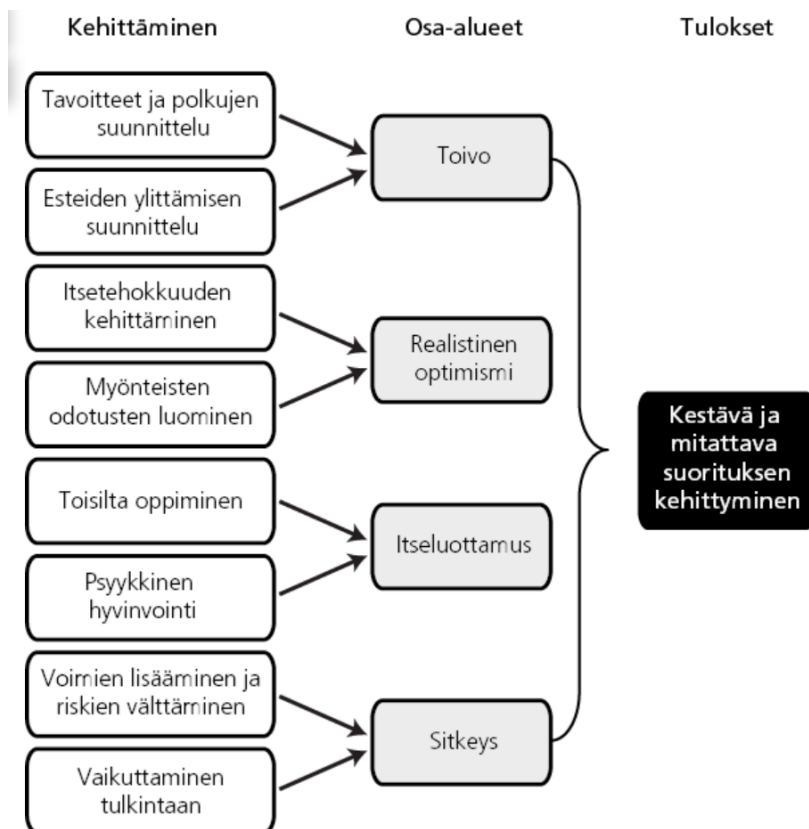
- Voimavaroihin suuntautuvan strategian omaksumisella ja osaamisen, sosiaalisen pääoman tai asenteiden kehittämisellä. Työpaikalla luottamuksen, avoimuuden ja läpinäkyvyyden kehittäminen vahvistaa kimmoisuutta.
- Vastoinkäymisten ehkäisyllä ja mahdollisiin esteisiin varautumisella. Myös riskien ottaminen pitäisi sallia, jottei yksittäisistä virheistä tulisi uuden yrittämisen esteitä.
- Vastoinkäymisten tulkintaan vaikuttamisella. Tätä edistävät läsnäolotaidon kehittäminen ja peiliin katsominen, itsereflektointi.

Itseluottamuksella tarkoitetaan työntekijän uskoa omaan motivoitumiskykyihin, tiedollisiin resursseihin ja tietyn tehtävän suorittamiseen menestyksellisesti. Työntekijä, jolla on hyvä itseluottamus, asettaa itselleen korkeita tavoitteita, ottaa mielellään haasteita vastaan ja on sisäisesti hyvin motivoitunut. Työntekijä tekee parhaansa saavuttaakseen tavoitteensa ja jatkaa eteenpäin, vaikka kohdaisi esteitä ja vastoinkäymisiä. Itseluottamus kehittyy harjoittelemalla, mitä enemmän työntekijä osaa jotakin, sitä enemmän hän luottaa työtehtävistä selviytymiseensä. Jos työtoverit uskovat työntekijään, hän alkaa itsekin luottamaan itseensä. Itseluottamuksen kehittämiseen tarvitaan peiliin katsomista, mutta myös palautetta esimieheltä ja työtovereilta. (Manka & Manka 2016, 161-162.)

Itseluottamusta voi kehittää seuraavilla tavoilla: (Manka & Manka 2016, 162).

- Hallinnan kokemusten hankkiminen ja pienten riskien ottaminen
- Mallintaminen ja toisilta oppiminen
- Sosiaalinen vaikuttaminen ja palautteen pyytäminen esimieheltä ja työtovereilta
- Fysiologinen ja psykologinen virittyneisyys ja hyvinvointi sekä huomion kiinnittäminen työhyvinvointia lisääviin tekijöihin.

Manka on tiivistänyt kuvaan 4 psykologisen pääoman eri osa-alueiden kehittämisen T-O-S-I (Toivo - Optimismi - Sitkeys – Itseluottamus) osa-alueiden näkökulmasta.



KUVA 4. Tiivistelmä psykologisen pääoman eri osa-alueiden kehittämisestä (Manka 2013, 163).

2.3 Työelämän uusi normaali

Työntekemiseen on olemassa erilaisia malleja ja niistä puhutaan myös erilaisilla termeillä kuten lähityö, etätyö, lähietätyö, hajautettu työ, ajasta ja paikasta riippumaton työ ja virtuaalityö. Hybridimallista puhuttaessa työtekopaikkoja voi olla useita. Työtä tehdään osittain työpaikalla, osittain etänä kotona tai jossain muussa sovitussa työpisteessä esimerkiksi kesämökillä tai kahvilassa.

Etätyö on ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Se voi olla jatkuvaa etätyötä, silloin työntekijä tekee työtä jatkuvasti etäällä, esimerkiksi kotonaan. Etätyö voi olla myös säännöllistä eli sitä tehdään esimerkiksi aina perjantaisin tai se voi olla myös satunnaista. Etätyölle tunnusomaista on tietotekniikan käyttö. Yleensä etätyö on työtä, jota luonteensa vuoksi voisi tehdä myös työpaikalla. Etätyöhön liittyy usein myös ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt, vaikka hyvin tavanomaista on, että etätyöntekijän oletetaan olevan tavoitettavissa normaalin toimistoajan puitteissa. Organisaatiolla ja sen johdolla on tärkeä rooli etätyön mahdollistamisessa. Lähtökohdana pitäisi olla työssä onnistumisen edistäminen ja mahdollisten työtä haittaavien estei-

den poistaminen. Tehokkuus ja nopeus korostuvat virtuaalisessa työssä. Hajautetussa työssä organisaation tulee tukea yksinkertaistamista, jotta päästäisiin eroon organisaatiota itseään varten luoduista rakenteista. (Vilkman 2016, 13, 183-184.)

Suomi otti harppauksen etätöihin keväällä 2020 koronapandemian vuoksi. Iso osa yhteiskunnasta pyöri sen varassa, että ihmiset menevät työpaikoilleen, mutta suurimmalle osalle toimistotyötä tekevistä etätö on tuttu käsite. Käsitteenä etätö on tuttu vähintään jo vuosikymmenten ajan, mutta silti tilanne oli useille varsin poikkeuksellinen. Kotona saattoi työskennellä yhtäkkiä kaksi aikuista ja lapset olivat myös kotona. Työtä ei voinutkaan tehdä esimerkiksi kirjastoissa, vaan työ oli todellakin sidottu kotiin. Useimpien etätöläisten työkaverit ja asiakkaatkin työskentelivät kotona. Yllättävän monella työpaikalla etätöön suhtauduttiin todella varauksellisesti. Pandemian ansiosta käsitykset etätöistä ovat kuitenkin muuttuneet ja näyttää siltä, että työn tulosten määrä ja laatu ovat riittäviä. Vaikka monet työtehtävät sujuisivat ihan yhtä hyvin etänä, kaikki ihmiset eivät halua työskennellä etänä. Toimistot eivät tule tyhjentymään, fyysinen läsnäolon tarve saa ihmiset kokoontumaan yhteen, eikä koronakokeilu muuta tätä. Yritysten tulisi pohtia, milloin työntekijät kannattaa pyytää toimistolle työskentelemään ja millaisissa asioissa fyysinen läsnäolo on järkevää ja milloin se on vain totuttu tapa. Huomio keskittyy usein ohjelmistoihin ja laitteisiin sen sijaan, että mietittäisiin, tehdäänkö niillä työtä järkevästi ja tehokkaasti. (Haapakoski & Niemelä & Yrjölä 2020, 24–31, 128, 139.)

Etätö säästää niin työntekijän, kuin työnantajan kuluja. Etätöissä säästöjä tulee muun muassa lounaista ja työmatkoista. Lisäksi etätöissä aikaa ei kulu työmatkoihin. Työmatkassa säästettävän ajan voi käyttää esimerkiksi itsestä huolehtimiseen ja liikuntaan, joka taas näkyy työntekijän kokonaisvaltaisena hyvinvointina. Työnantajalle etätöistä aiheutuu säästöjä muun muassa toimitilakustannusten muodossa. Säästöjä tulee siinä, että kun työntekijät voivat hyvin, työntekijöiden vaihtuvuus pienenee eikä sairauspoissaoloja tule. Kun henkilökunnalle avataan mahdollisuus etätöihin, työtä voivat tehdä hekin, jotka eivät voisi työskennellä toimistossa esimerkiksi terveyden, iän tai henkilökohtaisen elämäntilanteensa vuoksi, kuten esimerkiksi omaishoitajuuden vuoksi. Lisäksi työtä voi tehdä mistä päin tahansa, kun työ ei ole paikkaan sidottua. Etätöiden joustavuus lisää tyytyväisyyttä elämään muutoinkin. Kotona häiriötekijöitä on vähemmän, joten myös työn tekeminen on tehokkaampaa ja työtunteja kertyy enemmän. Ennen kuin alkaa suunnitella työn tekemistä etänä, kannattaa pohtia syitä omalta kannalta. Haluaako säästää aikaa perheelle ja vapaa-ajalle

vai haluaako säästää rahaa? Etätyön tekemisen hyötyjä kannattaa miettiä myös työnantajan taholta, sillä etätyön tekeminen edellyttää vastavuoroisuutta. Etätyö on työnantajan ja työntekijän välinen sopimus, jota säätelee työaikalaki. (Grace 2020, 13–20, 75.)

Etenkin moni esimies kokee, että vaikeiden asioiden esille nostaminen on etätyössä haastavaa. Vaikeiden asioiden läpikäyminen virtuaalisesti voi kuitenkin olla pelastus hiljaisille ja syrjään vetäytyville työntekijöille. Joissakin työpaikoissa johtajuuteen liitetään erilaisia symboleja kuten oma työhuone tai tietty istumapaikka kokouksessa. Etätyö riisuu nämä symbolit, jotka osa johtajista kokee hyvinkin tärkeiksi. Etätyössä jokainen pelkistyy ihmiseksi tietokoneen takana. (Haapakoski ym. 2020, 54, 129.)

Etätyön hyödyt ja riskit Työterveyslaitoksen (2020) mukaan:

”Etätyön hyödyt työntekijän kannalta:

- + *Työajan joustavuus ja rytmittäminen omien tarpeiden mukaan*
- + *Lisääntynyt työrauha ja keskittyminen*
- + *Työtyytyväisyyden ja työtehon paraneminen*
- + *Ajan ja rahan säästöt työmatkoissa*
- + *Työn ja perhe-elämän joustavampi yhteen sovittaminen*
- + *Mahdollisuus valita asuinpaikka muilla perusteilla kuin työn sijaintipaikan perusteella*
- + *Työnteolle tarkoituksenmukaisen paikan valinta*
- + *Vajaakuntoisten mahdollisuudet osallistua työelämään*
- + *Mahdollistaa työskentelyn poikkeustilanteissa (liikenne-este, huono keli)*

Etätyön edut työnantajalle:

- + *Työtehon ja työn tuottavuuden paraneminen*
- + *Työuran piteneminen paremman jaksamisen myötä*
- + *Työnantajan toimitilojen kustannusten säästöjä*
- + *Lisää työpaikan houkuttelevuutta ja on rekrytointivaltti*
- + *Vähentää työmatkaliikennettä*
- + *Parantaa työnantajien ympäristövastuullisuutta*
- + *Edistää ilmastopolitiikan tavoitteiden toteutumista*

Etätyön riskejä ja huonoja puolia:

- *Työajan venyminen, työn ja vapaa-ajan sekoittuminen*
- *Vaikeudet irrottautua työstä ja liiallinen kuormittuminen*
- *Kotona työskentely vaatii sopeutumista perheeltä*
- *Sopimattomat tilat ja kustannukset kotona työskentelylle*
- *Yksinäisyyden ja eristyneisyyden kokemukset työyhteisöstä*
- *Huoli urakehityksestä ja asemasta organisaatiossa*
- *Etäjohtamisen haasteet”.*

Koulutuskuntayhtymä OSAOssa tukipalveluhenkilöstö työskentelee erilaisissa toimistotiloissa. Joissakin yksiköissä tukipalveluhenkilöstöllä on käytössä oma työhuone, osa työskentelee jae-
tuissa työhuoneissa ja osa monitoimitiloissa. Työntekijöillä on käytössään 1–4 etätyöpäivää vii-
kossa ja perustelluista syistä etätyötä on mahdollista tehdä määräaikaisesti viitenä päivänä vii-
kossa. Koronapandemian aikana etätyön määrää lisättiin ja etätyöhjeistusta uusittiin.

Hajautettu työ on etätyötä laajempi käsite. Hajautetusta työstä käytetään myös käsitteitä virtuaa-
lityö ja virtuaalitiimi. Hajautettua työtä tehdään kokonaan tai osittain tieto- ja viestintätekniikan väli-
tyksellä. Tunnusomaista hajautetulle eli virtuaalitalityölle on työskentely yhteisen tavoitteen eteen. Ha-
jautettu työ voi olla sitä, että työntekijät ovat kaikki eri osoitteissa tai osa työskentelee samassa
toimipisteessä ja osa on hajallaan eri toimipisteissä. Hajautetussa työssä voidaan tehdä myös etä-
työtä. (Vilkman 2016, 13.)

Ajasta ja paikasta riippumaton työ. Työnteon vapauttaminen ajasta ja paikasta riippumattomaksi
on modernein näkökulma. Rohkeimmat organisaatiot ovat vapauttaneet työn tekemisen sääntelyä
ja kontrollia. Kuitenkin on hyvä muistaa, että kaikkea työtä ei voi tehdä ajasta ja paikasta riippumat-
tomasti. Työpaikoilta kuitenkin puuttuu edelleen riittävästi rohkeutta kyseenalaistaa käytössä olevia
työntekimisen malleja. Ajasta ja paikasta riippumaton työ on hyvin lähellä hajautettua työtä ja siitä
voidaan käyttää myös termejä joustava työ tai läsnätyö. Ihmiset voivat liikkua vapaasti edellyttäen,
että työt tulevat hoidetuksi. Työtä voidaan tehdä esimerkiksi kotona, tienpäällä, työpaikalla ja sitä
voidaan tehdä omaan aikatauluun sopivasti. Osa työnteosta voi sijoittua toimisto-aikaan, esimerkiksi
palaverit ja osa työajasta voi sijoittua iltai-
aikaan, yöaikaan tai varhaiseen aamuun riippuen siitä, mikä sopii työntekijän yksilölliseen elämäntapaan ja rytmiin. (Vilkman 2016, 14.)

2.4 Virtuaalinen työskentely

”Virtuaalisella työyhteisöllä tarkoitetaan ryhmää, jonka jäsenet työskentelevät toistensa panoksesta riippuvaisina yhteistä päämäärää kohti, mutta ovat maantieteellisesti hajautuneita eri paikkoihin ja kommunikoivat keskenään sähköisiä välineitä käyttäen” (Työturvallisuuskeskus 2021).

Joustava työ tuo mukanaan paljon etuja. Työntekijöiden mahdollisuus työskennellä kokonaan tai osittain virtuaalisesti houkuttelee yhä enemmän, koska se mahdollistaa työelämän ja muun elämän yhteensovittamisen paremmin. Työnantajien tarjoama mahdollisuus etätöiden tekemiseen auttaa organisaatioita houkuttelemaan ammattitaitoisia työvoimaa ja työ on tuottavampaa, lisäksi työntekijät viihtyvät työntajan palveluksessa pidempään. Etätöissä ja etenkin virtuaalityössä korostuu työntekijän mahdollisuus itse kontrolloida omaa työtään. Vapaus tehdä omaan työhön liittyviä päätöksiä tuo mukanaan vastuuta, lisäksi itsenäinen työ kasvattaa motivaatiota. Luottamus organisaation ja johtoon paranee. Virtuaalityöskentely lisää työntekijöiden itsenäisyyttä ja työn suunnitelmallisuus lisääntyy. Virtuaalityöskentely mahdollistaa paremman keskittymisen työtehtäviin, jonka myötä työn tehokkuus työssä lisääntyy. Virtuaalitiimien työ on tasa-arvoisempaa, mikä mahdollistaa työntekijöiden ideoiden ja asiantuntemuksen saamisen paremmin käyttöön. Virtuaalisessa työssä työyhteisöjen ympäristövastuullisuus paranee. Virtuaalinen työ on ympäristöystävällistä esimerkiksi siksi, että työmatkojen synnyttämä hiilijalanjälki pienenee. Virtuaalinen työskentelytapa voi edesauttaa yritysten kokonaiskustannusten vähentymistä, säästöjä voi tulla esimerkiksi toimistotiloista ja toimistokalusteista. Virtuaalityössä hyvinvointi lisääntyy ja poissaolot vähenevät, sillä esimerkiksi vähän flunssaisena työntekijä jää mieluummin kotiin lepäämään, mutta voi mahdollisesti silti tehdä töitä kotoa käsin. (Vilkman 2016, 16–18.)

Kasvokkain tapahtuvan kommunikaation vähyys on eräs virtuaalisen työskentelyn tuomia haasteita ja tämä tulee huomioida työyhteisön hyvinvoinnin näkökulmasta. Kasvokkain tapahtuva kommunikatio on tärkeää monella tapaa muun muassa eleet tekevät ihmisistä inhimillisemmän, luovat empatiaa ja antavat toisesta myönteisemmän kuvan, vuorovaikutus on rehellisempää, virhetulkintojen määrä vähenee sekä luottamus kasvaa. Työterveyslaitoksen mukaan virtuaalisesti kommunikoivan työyhteisön menestystekijöinä voidaan pitää luottamusta, jäsenten vahvaa yhteisöllisyyttä ja sitoutumista, tehokasta kommunikointia ja yhteisiä toimintatapoja, tarpeellisen tiedon jakamista ja hyödyntämistä sekä itseohjautuvuutta. (Työturvallisuuskeskus 2021.)

Virtuaalinen työ tuo mukanaan myös haasteita. Haasteet vaikuttavat yhteistyön tehokkuuteen ja johtamiseen. Suurimmat haasteet liittyvät vuorovaikutukseen, työskentelytapoihin, luottamukseen ja yhteisöllisyyteen. Vuorovaikutus teknologian välityksellä ei kaikista työntekijöistä tunnu kovin luonnolliselta. Ihmisillä on luontainen tarve kokea yhteenkuuluvuutta ja olla osa työyhteisöä. Virtuaalisesti työskentelevät kokevat helposti ongelmaksi työyhteisön tuen puutteen. Helposti tulee tunne, että ”poissa silmistä”, on yhtä kuin ”poissa mielestä”. Kun työtä tehdään erillään muista, luontainen vuorovaikutus helposti vähenee. Yhteisöllisyyden puuttuminen vähentää vuorovaikutusta, heikentää työntekijöiden moraalialia ja sitoutumista organisaatioon, sekä vähentää tiimin yhtenäisyyttä. (Vilkman 2016, 19, 41.)

Työntekijöitä motivoivat erilaiset asiat. Positiivinen asennoituminen ja tekemisen ilo ovat tärkeitä. Motivaatioon vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi työntekijöiden ideoiden huomioon ottaminen, vapaus, yhtenäisyys, viestintä ja tiedonjakaminen, itseohjautuvuus, positiivinen asennoituminen, empatian ilmaiseminen, tekemisen ilo ja yhteisöllisyys. Virtuaali- ja etätyössä on myös tärkeää osallistuva johtajuus, josta voidaan käyttää myös nimitystä jaettu johtajuus. On hyvä, että valtaa ja vastuuta jaetaan ja työntekijöiden osaamista hyödynnetään suunnittelussa ja päätöksenteossa, sillä motivaatio syntyy osittain vaikuttamisen kautta. Virtuaali- ja etätyön johtamisessa on tärkeää tukea työntekijän itseohjautuvuutta. (Vilkman 2016, 73–74.)

Koronapandemiaan liittyvän rokotekattavuuden parantuessa työnantajat pohtivat, millaisiin etätyömalleihin ja mahdollisiin hybridimalleihin kullakin työpaikalla päädytään. Vaikka etätyö on tuonut kiistatta paljon positiivisia asioita tullessaan, on se myös lisännyt mielenterveyteen liittyviä poissaoloja etenkin yksinäisillä työntekijöillä, joille työpaikan yhteisöllisyys on ollut merkittävä osa sosiaalista elämää. Työntekijät ovat jakaantuneet tavallaan kahteen joukkoon tässä suhteessa, ja työnantaja on uusien haasteiden edessä tulevan työnteon mallia suunniteltaessa. Samaan aikaan on voitava tukea positiivisesti etätyöhön suhtautuvia, joiden työn tuottavuus on lisääntynyt etätyön myötä ja samaan aikaan tuettava niitä, jotka kaipaavat lähityön tuomaa työyhteisöä ja sen sosiaalisia kontakteja. On tärkeää, että jokaista työntekijää kohdellaan tasapuolisesti hybridimallia suunniteltaessa ja huomioidaan työn luonne. Hybridimallin suunnittelua hankaloittaa se, että etätyöhön ei ole olemassa vielä varsinaista lainsäädäntöä. (Salonpää & Lakovaara 2020.)

2.5 Älykäs työ

Tulevaisuudessa samassa työpaikassa voi olla samaan aikaan töissä jopa neljä eri sukupolvea, joiden työnteon tavat vaihtelevat toisistaan. Vanhemmat ikäpolvet ovat tottuneet tiettyihin menetelmiin ja sopeutuneet heitä ympäröivään tekniikkaan kehityksen myötä. Nuori sukupolvi on kasvanut maailmassa, jota ympäröi tietotekniikka. Menemme koko ajan enemmän kohti mobiilimaailmaa, jossa työn tekeminen edellyttää joustavia aikatauluja ja työnteon paikkoja, jotka sopivat yksilön ammatillisiin ja yksilöllisiin tarpeisiin. Kehittyvä mobiilitekniikka ja pilvipalvelut vievät työn suorittamista pois tämän päivän kiinteästä toimistosta kohti valittavissa olevaa paikkaa ja aikaa. Koppikonttorit ja omat työhuoneet eivät enää toimi nykyisissä työympäristöissä, vaan tilalle tarvitaan kohtaamistiloja ja paikkoja, jotka tukevat yhdessä tehtäviä töitä. Kaikkia työtehtäviä ei toki voida tehdä yhdessä, joten yksin tekemiselle tarvitaan edelleen tiloja, joissa työtä voi tehdä rauhassa. Etätöiden tekeminen lisääntyy ja liikkuvan työnteon paikkojen käyttö tulee lisääntymään. Älypuhelimista, tabletitietokoneista ja muista langattomista laitteista tulee suurimmassa osassa maailmaa tärkeimpiä työnteon välineitä. (Terho 2015, 40, 57.)

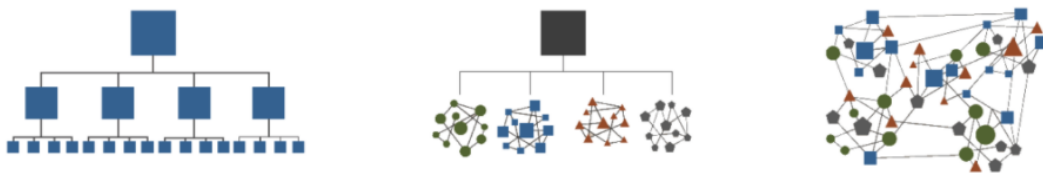
Vielä ei tiedetä, miten paljon tulevaisuudessa kirjoitetaan ja miten paljon työtehtäviä hoidetaan puheohjauksella. Kosketusnäytöt ovat jo mullistaneet käsillä ohjaamista ja tulevien työpisteiden tulee tukea uusia tapoja. Kalusteisiin ja tiloihin tulee vaikuttamaan suuresti kehittyvä ja muuttuva tekniikka. Älytoiminnot ja kalusteille kehitetyt sovellukset lisääntyvät kalusteissa kasvavan hyvinvointiajattelun ja -tietouden myötä. Työssä viihtyminen ja hyvinvointi tulevat vaikuttamaan positiivisesti työntekoon. (Terho 2015, 73, 74.)

Teknologian kiihtyvä kehitys vaikuttaa tulevaisuuden työntekoon eikä sitä voi sivuttaa ilman tekoälyn käsitettä. *”Panostamalla yhteiskuntaan, yritysten ja yksilöiden voimavaroja taitoihin, jotka korostuvat tulevaisuudessa, luodaan työelämä, joka on tekijöille mieluisaa ja työllistäjille kannattavaa”* (Hiila ym. 2019, 20). Tekoälyllä tarkoitetaan tietokoneohjelmia, jotka eivät pelkästään suorita itse ohjelmia vaan osaavat toimia myös itsenäisesti erilaisissa tilanteissa. Vaikka tekoäly ei vielä tämän päivän yhteiskunnassa juurikaan näy, oletuksena on, että se mullistaa tulevaisuuden työelämän radikaalisti. On ennustettu, että tekoäly muuttaa sitä, millaista työtä tulevaisuudessa on tarjolla, miten näitä tehtäviä tullaan suorittamaan ja millaista osaamista tämä kaikki vaatii. Tämänhetkistä tekoälyn mallia kutsutaan koneoppimiseksi. Koneoppiminen muuttaa työtä, sillä se esimerkiksi poistaa mekaaniseen tiedonkeruuseen ja lajitteluun liittyviä tehtäviä, tuottaa valmiiksi analysoitua

tietoa ja toimii työntekijän apuna rutiininomaisissa tehtävissä, jolloin työntekijän rooli muuttuu suorittavasti asiantuntijamaiseksi. Tekoälyn avulla työtehtäviä voidaan tehdä nopeammin, halvemmalla ja ilman inhimillisen virheen riskiä. Kun tekoäly kehittyy, tiimien merkitys korostuu. Ihmisen on yksin vaikea olla konetta älykkäämpi, mutta älykäs tiimi muodostaa vuorovaikutteista ajattelua, jota koneen on hankala voittaa. Tämä voi olla yksi tulevaisuuden organisaatioiden kilpailuetu samoin kuin inhimillinen asiakaspalvelu, jos muut korvaavat sen tekoälyllä. (Hiila ym. 2019, 27–28, 33–36.)

Kuvassa 5 on kuvattu kolme mallia tiimien muodostamiselle. Oikeanpuoleinen malli on perinteinen organisaatiohierarkia. Sitä johdetaan ylhäältä alas ja se voi olla tehokas sekä toiminnaltaan ennakoitavissa. Mallissa toiminnot suunnitellaan tarkkaan ja yksityiskohtaisesti. Keskellä oleva malli koostuu pienistä tiimeistä, jotka toimivat itsenäisesti suuressa organisaatiossa. Tiimit voivat toimia hyvin yhdessä ja ovat mukautuvaisia uusiin tilanteisiin. Oikeanpuolisin tiimi on tiimien tiimi, joka toimii ketterästi jaetun tiedon ja tehokkuuden vuoksi sekä tiimin sisällä, että ulkoisten toimijoiden kanssa.

Kouluyhteisöt toimivat enemmän tiimien kannalta vasemman mallin mukaisesti perinteistä organisaatiohierarkiaa noudattaen. Tiimiohittajuuden eteen tehdään töitä OSAOssa, mutta pitkän tähtäimen tavoitteena olisi saavuttaa oikeanpuoleinen ratkaisu myös tukipalveluhenkilöstön työnkuvaan. Tässä lähtöajatuksena on se, ettei tulevaisuudessa työtehtäviä nähtäisi niinkään minun töinä, vaan paremminkin meidän töinämme. (Jesson 2021.)



Source: McChrystal, Stanley. "Team of Teams." *Team of Teams – New Rules Of Engagement For A Complex World*, p.129

KUVA 5. Tiimien tiimi - sitoutumisen uudet säännöt monimuotoisessa maailmassa. (Jesson J.R. 2021).

Tulevaisuudessa työ on enemmän pirstaloitunutta ja riippumatonta ajasta ja paikasta, joten ajankäytöllä ja itsensä johtamisella on suuri merkitys jatkossa. Tämä myös vähentää merkittävästi yksitoikkoista, päivästä toiseen toistuvaa työtä tulevaisuudessa. Koska työ ei ole enää niin paikkasidonnaista, etätyön mahdollisuudet kasvavat ja aikaa säästyy muuhun, kun sitä ei kulu työmatkoihin. Tiimityötaitot korostuvat ja tulevaisuudessa vuorovaikutustaidoilla ja kyvyllä kommunikoida on yhtä suurempi merkitys. Koska työtä tehdään tiimeissä, jatkossa myös vastuu jakaantuu yhä useammalle ihmiselle. Tulevaisuuden työ on yksilön kannalta huomattavasti joustavampaa nykyiseen tilanteeseen verrattuna. (Hiila ym. 2019, 42–45.)

Teknologia ei ole enää kynnyskysymys virtuaalisessa työskentelyssä. Yhteistyön mahdollistavia ympäristöjä on helppo luoda. Virtuaalisen työskentelyn mahdollistavia välineiden kirjo ja määrä lisääntyvät kasvavalla vauhdilla. Haasteeksi nousee sopivien työkalujen valitseminen kaikkien tarjolla olevien joukosta. Käytettävissä on esimerkiksi pilvipalvelut, älypuhelimet, tekstiviestit, videokokouspalvelut ja -välineet, pikaviestivälineet, sähköiset ilmoitustaulut, sosiaalisen median palvelut, keskustelualustat, tiedostojen ja sovellusten jakaminen, reaaliaikaiset kalenterit, sekä sähköpostiohjelmistot. (Vilkman 2016, 185.)

Tulevaisuudessakaan työt eivät tule loppumaan, sillä ihmiset ja maailma ovat loputon resurssi. Vanhoja ammatteja tulee katoamaan, eikä työ itsessään tai tapa ansaita rahaa tule olemaan samanlaista kuin mihin olemme tottuneet. Muutoksen kautta syntyy uusia, tuottavampia työpaikkoja. Tekoäly on vielä alkutaipaleella, mutta kehittyy vauhdilla koko ajan. Ihmiset kehittävät itse tekoälyä ja tällä tähdätään siihen, että maailmasta tulisi paikka, jossa kaikilla on hyvä olla. Digitalisaation kehityksessä Suomi on ollut yksi edelläkävijöistä. (Andersson 2018, 22–24; Pentikäinen 2014, 11.)

Koronapandemia on kiihdyttänyt siirtoa erilaisiin tapoihin tehdä työtä. Tulevaisuuden skenaarioissa huomioidaan sekä työntekijöiden että työnantajien tarpeet säästää rahaa ja tarjota yhä turvallisempi työympäristö. Jatkossa työelämä on monelta kannalta yhä joustavampaa esimerkiksi yksilöllisten työjärjestelyjen ja etätyön muodossa. Kotoa tehtävä työ vähentää yritysten hiilijalanjälkeä matkustamisen vähentyessä ja toimii myös kannustimena työvoiman saatavuudelle. Työ ei enää ole niin paikkasidonnaista kuin aiemmin ja tämä mahdollistaa sen, että osaavaa työvoimaa on mahdollista saada paikkakunnasta riippumatta. Työ tulee vaatimaan jatkossa yhä enemmän työntekijän itsenäistä otetta omaan työhönsä ja työaikoihin, mutta myös toimia päästäkseen työnantajan asettamiin tavoitteisiin. Tutkimuksessa myös nähdään, että tulevaisuudessa joustavat työajat ja lyhyem-

mät työviikot johtavat parempaan tuottavuuteen ja luovuuteen. Tekniikka mahdollistaa tehokkuuden lisäämisen tulevaisuudessakin, eikä sen vaikutusta voi aliarvioida. Työelämän joustavuus vaatii työntekijöiltä hyvää työmoraaalia parantaen samanaikaisesti terveyttä ja työhyvinvointia. Joustavuus mahdollistaa paremmin työelämän ja vapaa-ajan yhteensovittamisen. Etätö vähentää enenevässä määrin yritysten fyysisiä tiloja vaikuttaen näin positiivisesti ympäristön kuormittavuuteen. (Acaroglu 2020, 48–57, 62–66.)

2.6 Hyvän työpaikan tunnusmerkkejä

Great Place to Work on eniten käytetty työntekijäkokemusten mittaus maailmassa ja sertifiointi on kansainvälisesti arvostettu tunnustus siitä, että työntekijät kokevat organisaation hyvänä työpaikana. Sertifiointi viestii tunnuksesta ulospäin vahvistaen organisaation houkuttelevuutta potentiaalisten työntekijöiden ja asiakkaiden näkökulmasta. Palkintosarjoja ovat minit, pienet, keskisuurat ja suuret yritykset. (Great Place to Work 2021.)

Great Place to Work tarjoaa yrityksille valmennuspaketteja, joiden avulla yritykset oppivat ymmärtämään yrityskulttuuria paremmin sekä tarjoavat työkaluja paremman työpaikan luomiseksi. Hyvässä työpaikassa työntekijät luottavat ihmisiin, joille he työskentelevät ja ovat ylpeitä tekemisestään. He nauttivat työkavereiden kanssa tekemisestä ja haluavat tehdä parhaansa työskentelemällä yhtenä tiiminä luottamuksen ilmapiirissä. Great Place to Work on luonut hyvän työpaikan mallin, joka koostuu uskottavuudesta, kunnioituksesta, oikeudenmukaisuudesta, ylpeydestä sekä yhteishengestä. Hyvässä työpaikassa työskentely on johdon arvovalinta ja se on kaikkien organisaatioiden saavutettavissa hakuprosessin kautta. (Great Place to Work 2020.)

Great Place to Workin palkittujen yritysten keskeisiä asioita ovat muun muassa yrityskulttuuri, keskustelukulttuuri, arvot, itseohjautuvuus, työkavereiden tunteminen ja huomioiminen sekä positiivisuuden kehä. Hyvässä työpaikassa on lupa viihtyä, huumori kukkii ja työkaverit koetaan ystäväporukaksi. Suomen parhaissa yrityksissä tärkeiksi asioiksi koetaan itsensä haastaminen, kehittäminen ja osaamisen ylläpitäminen ja vapaus vaikuttaa asioihin. Tiedon jakaminen ja vaivaton kommunikaatio johdon ja työntekijöiden välillä koetaan tärkeäksi, hyvässä työpaikassa kaikki ovat samanarvoisia. Palkituissa yrityksissä puhutaan meidän töistämme, ei minun töistäni, eikä ketään jätetä yksin. Hyvässä työpaikassa jokainen saa olla oma itsensä toisia kunnioittaen, eikä täydelli-

syyttä vaadita. Tärkeinä asioina yrityksissä koetaan työntekijöiden aktiivinen osallistaminen, kuunteleminen, viihtyvyys ja kohteliaisuus. Ruoka ja yhteisölliset asiat yhdistävät yrityksiä, joissa viihdytään ja tärkeinä tekijöinä pidetään muun muassa yhteisiä illanviettoja ja pikkujouluja. Monipuolisia liikuntamahdollisuuksia arvostetaan ja niitä voidaan harrastaa yhdessä työkavereiden kanssa. Merkitykselliseksi tekijäksi nousee myös työtilojen viihtyvyys ja toimivuus. Hyvässä työpaikassa vallitsee hyvä työilmapiiri ja työ on joustavaa. (Great Place to Work 2020.)

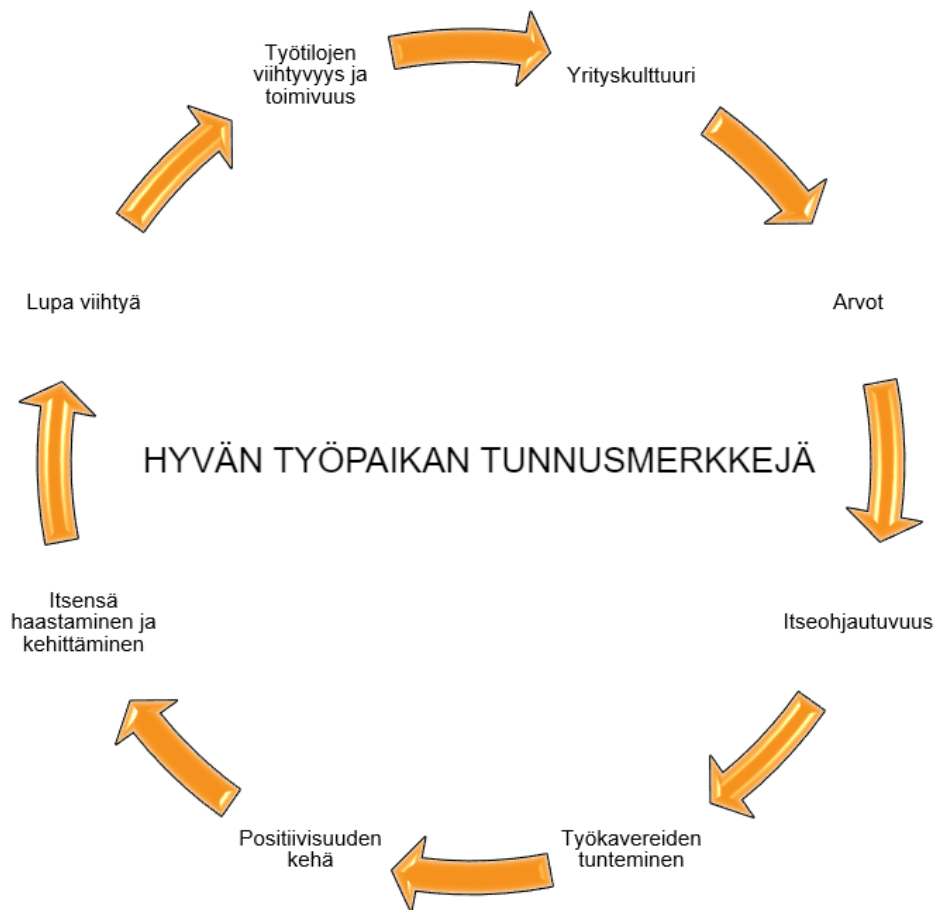
Suomen parhaissa työpaikoissa tilat on koettu merkitykselliseksi osaksi menestyvää organisaatiota. Parhaissa työpaikoissa tilat on aidosti suunniteltu työntekijöille ja arjen toimintatavoille. Tilat ovat suoraan yhteydessä tavoiteltuun visioon ja arjen toimintaan. Poikkeukselliset tilat voivat toimia myös rekrytoinnin tukena. Tilat tulisi nähdä osana yrityksen strategiaa. Tilojen merkitys viestinnän tukena, sekä läpinäkyvyyden ja avoimuuden lisäämisessä pitäisi nähdä tärkeänä. Useimmissa Suomen parhaissa työpaikoissa työskentelytilat toimivat kodin jatkeena, paikkana, jonne tullaan tapaamaan toisia työtovereita ja paikkana, jonne tullaan viihtymään. On tärkeää, että tilat joustaisivat työntekijöiden tarpeiden mukaan, se millaisissa tiloissa työskennellään ei ole siis yhdentekevää. (Borg, 2016.)

Borgin (2016) mukaan tilasuunnittelun merkitys organisaatiokulttuurille voidaan kiteyttää seuraaviin asioihin:

- Hyvin suunnitellut tilat viestivät organisaatiosta ja sen liiketoiminnasta
- Aineelliset objektit ja artefaktit kommunikoivat kulttuuria ja sen toimintatapoja
- Tilat tarjoavat paikan fyysiselle työlle ja/tai ajatustyölle
- Tilat inspiroivat työntekijöitä ajattelemaan innovatiivisesti, luovasti ja uusin näkökulmin
- Työntekijöiden osallistaminen oman työympäristönsä suunnitteluun muovaa tilan kulttuuria tukevaksi. Tilat eivät voi olla pelkästään brändin ilmentymä
- Joustavat ja kulttuuria tukevat tilat auttavat ihmisiä antamaan parhaansa ja loistamaan
- Tilojen joustavuus lisää tilatehokkuutta.
- Tilat ovat fyysinen manifesti organisaation arvoista ja visiosta, sekä tavoitellusta alan asiantuntijuudesta.

Yksi vuonna 2021 palkituista suurista yrityksistä on Savonia-ammattikorkeakoulu Oy, joka on osoitus siitä, että myös oppilaitokset voivat muuttaa ja kehittää yrityskulttuuriaan. Savonia-ammattikorkeakoulu koki tärkeäksi saada tietoa yrityselämän organisaatioissa hyviksi koetuista käytännöistä sekä samalla reflektoida omaa toimintaansa. Heillä esiin nousi vuorovaikutussuhteiden ja arvojen merkitys johtamiskulttuurin kehittämisessä. Savoniassa koronapandemian aikana on tiivistynyt yhteisöllisyys, välittäminen ja kollegatuki työntekijöiden mukaan ja se on myös saanut uusia ”sosiaalisuus-online” –muotoja. Rennossa ja innostavassa ilmapiirissä työntekijät voivat hyvin ja se takaa oppilaitoksen menestyksen. (Great Place to Work 2021.)

Kuvassa 6 on havainnollistettu hyvän työpaikan tunnusmerkkejä. Nämä nousivat esille Great Place to Workin palkituista yrityksistä.



KUVA 6. Hyvän työpaikan tunnusmerkkejä.

3 TYÖNILO JA TOIMIVAT TILAT

Työhyvinvoinnin tutkimusta on ollut olemassa jo yli 100 vuotta. Painopisteet ovat ajan myötä muuttuneet. Työhyvinvoinnin tutkimus on lähtenyt liikkeelle lääketieteellisestä, fysiologisesta stressitutkimuksesta 1920-luvulla. Tutkimuksen kohteena on tuolloin ollut yksilö. Stressin uskottiin syntyvän yksilön fysiologisena reaktiona erilaisiin kuormittaviin tekijöihin, kuten myrkyllisiin aineisiin, kylmään, meluun ja fyysiseen raskauteen. Kielteiset tuntemukset edelsivät fysiologisia reaktioita, jotka puolestaan saattoivat johtaa sairauksien kehittymiseen. Myöhemmin teoriaan on liitetty myös psykologiset ja käyttäytymiseen vaikuttavat reaktiot. Työntekijää haluttiin näin suojella terveyttä uhkaavilta vaaroilta. Työsuojelun voidaan katsoa lähteneen liikkeelle tästä. (Manka & Manka 2016, 64.)

1990-luvulla suomessa otettiin käyttöön niin sanottu kolmiomalli, jossa työkykyä ylläpitävä toiminta (tykytoiminta) on tarkoittanut sitä, että samanaikaisesti ja koordinoitusti kehitetään työntekijän terveyttä ja toimintakykyä, työympäristön terveellisuutta ja turvallisuutta, sekä työyhteisöä. Malliin on kuulunut myös osaamisen kehittäminen. 1990-luvulla yleistyi myös käsitys, jonka mukaan tykytoiminta ymmärrettiin virkistys- ja liikuntapainotteiseksi toiminnaksi. (Manka & Manka 2016, 66.)

Työhyvinvointiin vaikuttavat yksilön itsensä lisäksi työyhteisö ja yhteiskunnan mukana tuomat pelisäännöt ja arvot. Työn tulisi tuottaa tekijälleen mielihyvää ja sen vaatimukset tulisivat olla suhteutettuna yksilön osaamiseen. Liian vaativa työ saa meidät huolestuneeksi ja ahdistuneeksi ja vastavasti ihminen tylsistyy, jos työssä ei ole mitään haastetta. Hyvä työyhteisö ja esimies tukevat työhyvinvointia. Positiivisen ilmapiirin työyhteisössä, toista tuetaan ja töitä tehdään tehokkaasti, työssä viihdytään ja jaksetaan paremmin. Työilmapiirin tulisi olla avoin ja vaikeistakin asioista tulisi pysyttyä puhumaan. Työkaveria tulisi kohdella samalla tavalla, kuin toivoisi, että itseäänkin kohdeltaisiin. (Ilkka 2011.)

Hyvällä johtamisella ja henkilöstön mukaan ottamisella työnantajat voivat vaikuttaa työhyvinvointipääoman kartuttamiseen. Faktojen rinnalla on syytä ottaa huomioon myös tunteet. Yksilöllisten voimavarojen tukeminen (psykologinen pääoma) on tärkeä osa työhyvinvointipääoman kehittämisessä. Työnantajien olisi myös hyvä pitää henkilöstöstään kiinni, koska epävarmuus vähentää työhyvinvointia. (Manka & Manka 2016, 55.)

Työnantajan keinoja työhyvinvointipääoman kartuttamiseksi Mankan & Mankan mukaan: (2016, 55).

- Strategiseen työhyvinvointiin panostaminen
- Hyvä osallistava esimiestyö
- Työntekijöiden osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet
- Osaamisen kehittäminen ja kyvykkyyksien johtaminen, urasuunnittelu
- Ikäjohtaminen, ikään ja elämänvaiheeseen liittyvien tekijöiden huomioiminen
- Työelämän joustot sekä
- Työterveysyhteistyö, varhainen tuki, työn mukautukset, työhön paluun tuki.

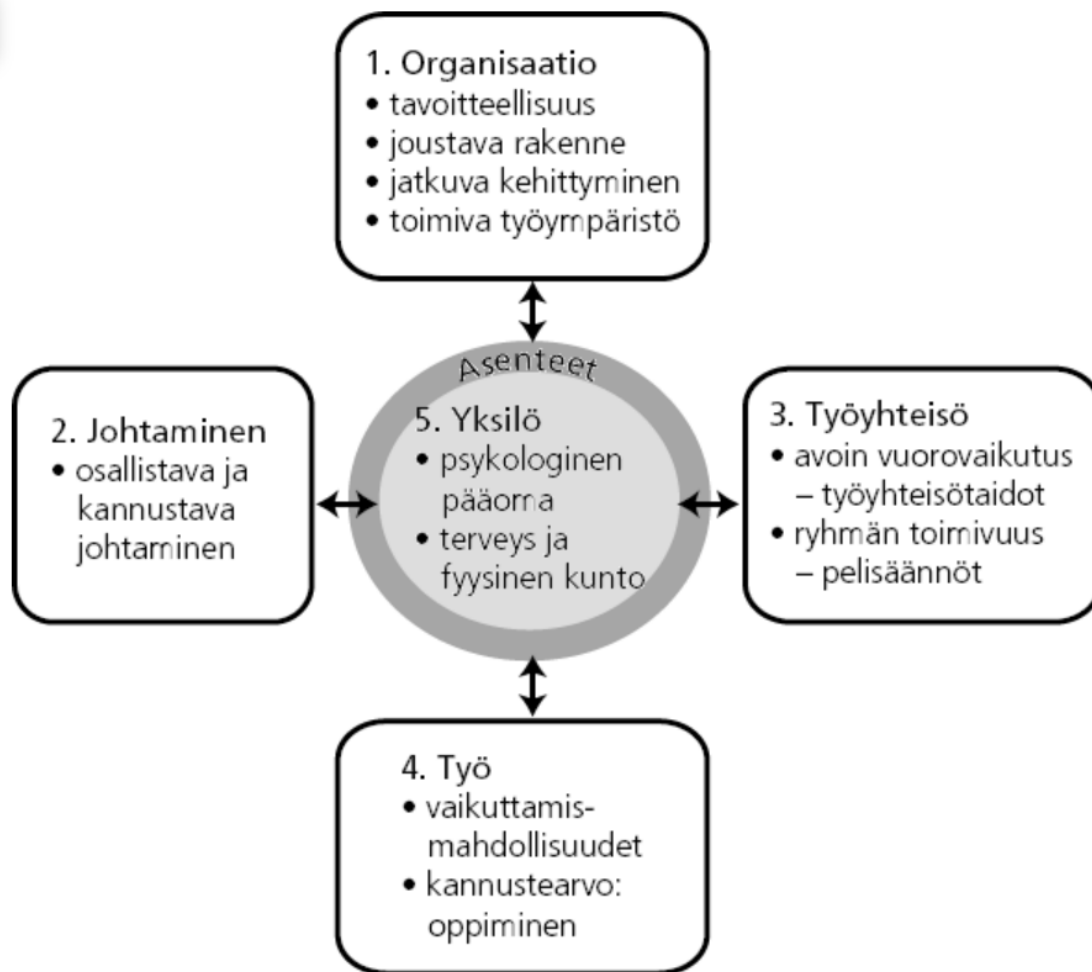
Työntekijän keinoja työhyvinvointipääoman lisäämiseksi Mankan & Mankan mukaan: (2016, 56)

- Yksilön vastuu omasta hyvinvoinnista: itsensä ja oman työhyvinvointinsa johtaminen
- Osaamisen ajantasaisuus ja jatkuva kehittäminen
- Myönteinen asenne, muutoksiin sopeutuminen
- Elämäntapatekijät: työ/vapaa-aika, mihin voidaan vaikuttaa?
- Työyhteisötaitoisuus ja muiden tukeminen.

Työnilosta puhuttaessa emme voi erottaa sitä yleisestä hyvinvoinnistamme ja elämänhalusta. Työniloon kuuluu se, että työyhteisö on hyvin ja oikein johdettu. Jokaisella työntekijällä on vastuu omasta hyvinvoinnistaan, viihtymisestään ja tehokkuudestaan. Työniloon kuuluu se, että jokaisella työntekijällä on selkeä tehtäväkuva ja selkeät tavoitteet. Tärkeää on myös se, että työ on sidoksissa omaan osaamiseen. Mahdollisuus itsensä kehittämiseen ja osaamisen kartuttamiseen lisää työtyytyväisyyttä. Oikealla asenteella saadaan siis ihmeitä aikaan. Työniloon kuuluu myös se, että työntekijät tietävät, että mitä heiltä odotetaan. Kun työntekijöillä on tunne ja tietoisuus siitä, että osaa työnsä ja on siinä hyvä, se lisää työniloa ja ruokkii itsetuntoa. Oikein annettu oikea-aikainen palaute ruokkii työniloa ja lisää tekemisen nälkää. Vaikka työ ei aina olisikaan kivaa, niin työpaikalla voi silti olla kivaa, jos siellä on kannustava ilmapiiri ja hyvä porukka. *”Tärkeintä ei ole se mitä teet, vaan kuinka suhtaudut siihen”.* (Lundberg, 2008, 8, 10.)

Seuraavassa kuvassa (kuva 7) on kuvattu työniloon vaikuttavat tekijät. Työnilon tekijät koostuvat organisaation työhyvinvointia edistävästä piirteistä ja työntekijästä itsestään. Vaikka organisaation

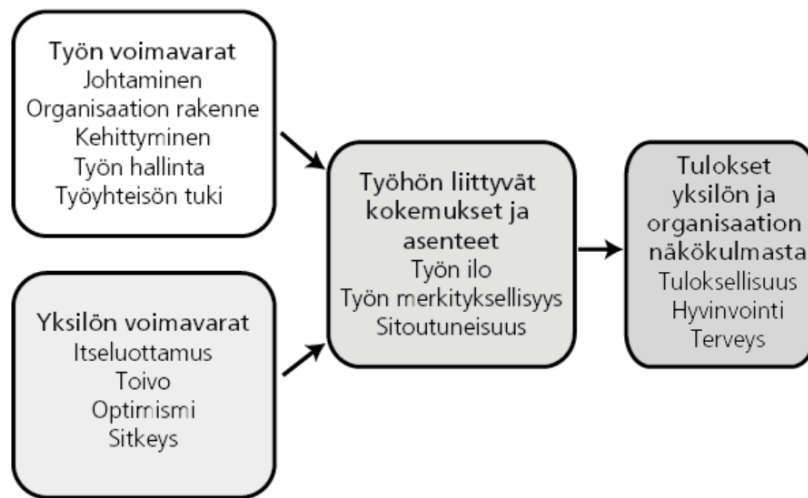
kaikki ominaisuudet tukisivat ihannetapauksessa työhyvinvointia, työntekijä tulkitsee kuitenkin työpaikkaansa omien asenteidensa pohjalta. Tulkintaan vaikuttavat myös hänen psykologinen pääomansa, mahdollisuutensa vaikuttaa työhön, työyhteisönsä, terveytensä ja jopa fyysinen kuntonsa. Eri työntekijöiden työhyvinvointi samassa työyhteisössä voi vaihdella suuresti. Työnilo syntyy työssä, jossa eri tekijät loksahavat paikoilleen. Se on yksilön ja yhteisön kokemus, sekä tunne, mutta jokaisen kokemus on yksilöllinen. (Manka 2013, 76–77).



KUVA 7. Työniloon vaikuttavat tekijät (Manka 2013,76).

Työhyvinvointi mahdollistuu yksilön ja työpaikan, työn esimiehen sekä työtovereiden positiivisen ja aktiivisen vuorovaikutussuhteen mukana. Työhyvinvointi näkyy työntekijässä työnilona ja työn imuna ja organisaatiossa voimavarana, koska hyvinvoivat työntekijät tekevät tuloksen ja hyvä ilma-

piiri mahdollistaa luovuuden ja houkuttelee osaavia työntekijöitä. Se kestää myös tilapäiset vastoinkäymiset. Seuraavassa kuvassa 8 Manka (2013,73) on kuvailut voimavarakeskeisen työhyvinvoinnin mallia.



KUVA 8. Voimavarakeskeinen työhyvinvoinnin malli (Manka 2013, 73).

Omat ajatuksemme ohjaavat meitä arjessa ja mieli ohjaa meitä työhyvinvoinnissa. Voimme itse vaikuttaa siihen, miten asioihin suhtaudumme, muiden toimiimme emme voi vaikuttaa. Jos toisamme itsellemme, että tuleva työpäivä on huono, töitä on liikaa tai olemme nukkuneet huonosti ja heränneet väärällä jalalla, aivot uskovat sen. Jos sen sijaan keskitymme siihen, että päivästä tulee hyvä ja me onnistumme, mieliala kohoaa ja aivot uskovat senkin. Kun työpaikalle menee iloisena ja huikkaa työkavereille jotakin mukavaa, ilo tarttuu. Samalla tulee kertoneeksi omille aivoilleenkin mukavia asioita. (Friman 2016, 17–24.)

3.1 Positiivisuudella kohti työniloa

Kun ihminen on iloinen, hän kontrolloi vähemmän itseään, on tavallista leikkisämpi ja luovempi, lähestyy herkemmin ja välittömämmin toisia ihmisiä ja pystyy paremmin suhteellistamaan arjen hankaluuksien merkityksen ja kohtaamaan ne. (Hakanen 2011, 123.)

Työ voidaan nähdä toimeentulona, urana tai kutsumuksena. Asenne työhön on tärkeä, mutta muutkin asiat vaikuttavat työniloon. Salo painottaa Työniloon kirjassaan, että joka työssä on tehtävät, jotka on vain pakko hoitaa. Niistäkin kuitenkin selviää paremmin, jos niihin suhtautuu positiivisesti. Hän näkee, että työn tekeminen on etuoikeus ja voimavara, ei taakka (Salo 2019, 21-22.)

Salo mainitsee kirjassaan rohkaisun merkityksen työniloon vaikuttavana tekijänä. Työniloon kirjan sivulla 28 hän kirjoittaa, seuraavasti: *"Rohkaisu on tärkeää. Se nostaa hymyn huulille, vapauttaa luovuuden ja lisää toimintakykyä"*. Työniloon vaikuttaa myös tunne, että hallitsee työnsä ja työtehtävät ovat mieluisia. Kun työmäärä on sopiva ja osaaminen kohtaa työn vaatimukset, hallinta on tasapainossa. Erilaiset tutkimukset nostavat työpaikan arvojen merkityksen eräänä työniloon ja motivaatioon vaikuttavana tekijänä. Työtä on mielekkäämpi tehdä, kun voi toimia työpaikan arvojen mukaisesti. Kun työtehtäviin voi samaistua, oman panostuksen antaminen työlle on mielekästä. Kun työntekijä kokee itsensä arvokkaaksi ja yksilölliseksi, työn mielekkyys kasvaa (Salo 2019, 28-31.)

Maatalousvaltaisessa yhteiskunnassa työhön oli tunneside, mutta teollistumisen myötä suhtautuminen työhön muuttui. Työntekijät nähtiin abstraktina työvoimana eikä työntekijöitä nähty yksilöinä. Tämän päivän yhteiskuntaa leimaavat yksilöllistäminen, globalisaatio ja huippuosaamisen vaatimukset. Tietoyhteiskunnassa ammattitaidon sijasta korostuvat yhä enemmän sosiaalisten taitojen ja vuorovaikutustaitojen merkitys. Myös asenne itse työhön on muuttunut. Yhä useammin koetaan, että työtä tehdään vapaiden vuoksi sen sijaan, että vapaat mahdollistaisivat työssäjaksamisen. Kuten Boris Salo kirjassaan Työniloon sivulla 16 toteaa: *"Näkemyks työstä on tärkeä. Se vaikuttaa kiistatta työpanokseen, työmotivaatioon ja työniloon."* (Salo 2019, 11–16, 30.)

Koulutuskuntayhtymä OSAOssa työniloon vaikutetaan mahdollistavan johtamisen avulla. Mahdollistavalla johtamisella luodaan olosuhteet yhteiselle toiminnalle, henkilöstön ja asiakkaiden osallistamiselle, työhyvinvoinnille ja yhteisten tavoitteiden toteuttamiselle. Muutos lähtee jokaisesta itsestä ja jokaisen oma asenne ratkaisee. OSAOn pedagogisessa suunnitelmassa on yhtenä kohtana uudistumiskykyinen, sitoutunut ja hyvinvoiva henkilöstö. Tässä esimiestyössä korostetaan muun muassa positiivista johtamista. (OSAO 2021, Kampus 2.0).

Oppimisen ilo (englanniksi love of learning) on merkittävä luonteenvahvuus opetus- ja kasvatustalouden organisaatioissa. Oppimisen ilo tarkoittaa yleistä innokkuutta uuden oppimiseen tai johonkin tiettyyn aiheeseen kohdentuvaa oppimisen ja opiskelun iloa. Oppimisen ilon kehittäminen on tärkeää. Oppimisen ilo, innostus ja sisäinen motivaatio ovat työntekijän optimaalisen hyvinvoinnin, kukoistuksen ja flow-kokemusten ilmentymiä. Vahvistamalla oppimisen iloa vahvistetaan samalla myös hyvinvointia ja sitä kautta jatkuvan oppimisen edellytyksiä. Parhaimmillaan oppimisen iloa koetaan yhdessä. Yhteiset oppimisen kokemukset voivat parantaa työpaikan ihmisuhteita. (Wenström 2020, 252, 255.)

Mankan (2013, 94) mukaan organisaation keinot työniloon ovat:

1. **Yhteinen tavoite**

Jokaisella työyhteisön jäsenellä on yhteinen käsitys tavoitteista, ja he toimivat yhdessä niiden toteuttamiseksi. Tavoitteiden palasiin pilkkominen, toteutumisen seuraaminen ja itsearviointi.

2. **Joustava rakenne**

Itseohjautuvuuden kasvattaminen. Tiimimäinen organisaatio mahdollistaa vaikuttamisen ja helpottaa viestintää.

3. **Osaamisen kehittäminen ja sosiaalistuminen**

Itseluottamuksen vahvistaminen, onnistumisen kokemusten mahdollistaminen ja oppimisen kulttuuri.

4. **Työympäristö**

Turvallinen ja toimiva työympäristö helpottaa työntekoa.

5. **Työhyvinvointisuunnitelma**

Toimenpiteet työpaikan hyvinvointiin lyhyellä aikavälillä, vastuut ja tavat arvioida etenemistä.

Työyhteisön keinoja työniloon Mankan mukaan ovat: (2013, 38)

- Positiivinen ja avoin vuorovaikutus, joka pitää sisällään ystävällisyyden, kiitollisuuden, hyvien uutisten jakamisen, ”tähtihetket”
- Työyhteisötaitojen opetteleminen, joka pitää sisällään avoimuuden, reiluuden, auttamisen ja aktiivisuuden
- Kiusaamisen nollatoleranssi, joka pitää sisällään sen, että puheeksi ottamisen pelisäännöt ovat kaikilla tiedossa

Jatkossa tulee kiinnittää huomiota yhä enemmän koko organisaation työyhteisötaitojen kehittämiseen. Työyhteisötaidot tarkoittavat työntekijän kykyä ja halua toimia työyhteisössään rakentavalla tavalla, työtovereita ja esimiestä tukien, perustehtävän suuntaisesti. Työyhteisötaitoja ovat esimerkiksi velvollisuus huolehtia työpaikan viihtyisyydestä ja resurssien järkevästä käytöstä, yhteistyö esimiesten ja työtovereiden kanssa, mielipiteiden ilmaiseminen asioiden eteenpäin viemiseksi, sekä aktiivinen osallistuminen työpaikan kehittämistyöhön. (Kehusmaa 2011, 179.)

Työnilonjulistus juontaa juurensa vuoteen 2006. Idean keksijä on työhyvinvoinnin johtamisen dosentti Marja-Liisa Manka. Manka oli ollut sovittelemassa ristiriitoja kahdessa työyhteisössä, joissa henkilösuhteet olivat olleet pahasti jumissa jo vuosien ajan. Illalla juoksulenkillä hän pohti asiaa ja kirjoitti päässään kolumnin paikallislehteen otsikolla ” Julistettakoon työrauha”. Työntekijät haaskaavat ihan turhaan voimiansa konflikteihin. Olemalla itse kukin ihmisiksi ristiriitoja ei syntyisikään niin usein. Mitä aikaisemmin ristiriitoihin voitaisiin tarttua, sitä helpompi niitä olisi ratkoa. Koska yksi kolumni paikallislehdessä ei vielä vaikuttaisi, Marja-Liisa Manka järjesti yhdessä Valkeakosken kaupungin kanssa vuonna 2007 ensimmäisen työrauhan julistustilaisuuden tavoitteena, että itse kukin voi vaikuttaa työpaikallaan. Kuvassa 9 on Mankan Työnilonjulistus vuodelta 2015. Työnilon julistuksen teema vaihtelee vuosittain ja vuoden 2015 teemana on "hyvässä tilassa". Julistuksessa muistutetaan tunnetilojen vaikutuksesta työniloon ja siitä, miten omalla asenteellamme voimme vaikuttaa työssä viihtyvyyteen. (Manka 2015, Manka & Manka 2016, 228.)

Työnilonjulistus 2015

”Hyvässä tilassa”

”Julistettakoon työn tekemisen iloa ja rauhaa koko Suomeen. Haastamme kaikki työpaikat mukaan työhyvinvoinnin kehittämiseen, koska jatkuva epävarmuudesta, kiireestä ja rahapulasta kumpuava ongelmapuhe saattaa johtaa työn mielekkyysskattoon, toivottomuuteen tai jopa tuuliajolle.

Vaihtakaamme näkökulmaa valittamisesta vaikuttamiseen: myrskytköön, mutta hyvässä henkisessä ja fyysisessä tilassa keksimme ratkaisuja ongelmiimme ja menestymme tulevaisuudessa. Luokaamme siis työnteolle sellaiset puitteet, jotka antavat työn sujua ja ajatuksen lentää. Hyvät ideat syntyvät yhtä hyvin lenkkipolulla kuin työpaikalla näytön ääressä, yksin ajatellen, ryhmässä ideoiden ja verkostossa liikkuen.

Kohtaamiseksi tarvitsemme uusia tiloja, jotta näkisimme ja kuulisimme toisiamme. Edistettäköön siis avoimuutta, poistettakoon hierarkioita ja valvontaa sekä lisättäköön rentoutta ja viestinnän vaivattomuutta. Tiedon saaminen on tunne, joka syntyy arvostuksen kokemuksesta, ei sähköposteista tai introista, vaan erityisesti läsnäolosta ja kiireettömyydestä.

Miettikäämme myös yhdessä, mikä meillä on hyvin ja mistä voimme olla kiitollisia. Toki kysyä voisi sitäkin, mikä meillä lisäisi työniloa. Epäkohdat eivät poistu vaikenemalla. Eräällä työpaikalla aloitettiin hernetunti: kukin sai ottaa herneitä nenästään, mutta muutaman kerran jälkeen valituksen aiheet loppuivat.

Ahkeruus tai älykyys eivät enää riitä, vaan niitä tärkeämmiksi tulevat innostus, aloitteellisuus ja kehittymishalu. Jokainen oppii iästä riippumatta, sillä aivomme ovat joustavat. Suurimmat esteet ovat uskomuksissamme sanoessamme itsellemme, ettei päässämme pysy mikään, ja toistamalla

työpaikan käytävillä, että turha täällä on yrittää. Kurkistettakoon siis pinnankin alle ja mietittäköön, miten henkiset ja fyysiset seinät saadaan avartumaan tai jopa murin.

Katsokaamme itse kukin peiliin oman hyvinvointinsa kasvattamiseksi. Etsikäämme arjesta positiivisia poikkeamia luten työn tähtihetkiä, hymyä ja kauneutta, sillä se, mihin huomio kiinnittyy, kasvaa. Myönteisten tunteiden ylijäämäpankki rakentaa henkilökohtaisia voimavaroja ja suojelee hyvinvointiamme vaikuttamalla tapaamme arvioida stressaavia tilanteita joustavammin, rauhallisemmin ja myönteisemmin.

Pidä yhteyttä tärkeisiin ihmisiisi ja varaa siihen aikaa. Jaa anteliaasti kiitosta, ilahduta työkaveritasi ja ventovieraitakin. Opi joka päivä jotain: tee sellaista, mitä et ennen ole uskaltanut: ota uusi vastuu työssäsi tai haaste, josta nautit. Ole liikunnallisesti aktiivinen, mutta sovita harjoitukset kuntotasosi.

Pitäköön työnantajat kiinni tärkeimmästä pääomastaan, ihmisistä. Vastuullinen ja ihmisiä arvostava henkilöstöpolitiikka synnyttää työhyvinvointipääomaa. Se houkuttelee hyviä työntekijöitä palvelukseen ja saa jokaisen tekemään parhaansa, jopa ylittämään odotukset. Tämä puolestaan näkyy asiakkaillakin palvelun korkeana laatuna.

Toivotamme kaikille valoa, iloa ja työn tekemisen rauhaa! ”

Professori Marja-Liisa Manka
Tampereen yliopisto
Johtamiskorkeakoulu

Marie Kondo on tunnettu japanilainen järjestelyasiantuntija ja kirjailija. Kirjassaan Työnilon löytämisen taika vuodelta 2020 hän pohtii työympäristön vaikutuksia työniloon. Jokaisen tulisi välillä pohdita, onko tyytyväinen omaan työympäristöönsä ja työpisteeseensä ja haluaako sinne palata päivästä toiseen. Välillä olisi hyvä pysähtyä miettimään, mikä herättää työniloa ja saa antamaan parastaan työpäivän aikana. Kiireen keskellä ei saisi luopua asioista, jotka tuottavat iloa. Toiset saavat aikaan paljon enemmän siistissä työpisteessä, toisille taas on luontaisempaa työskennellä kaoksen keskellä. Tutkimukset ovat osoittaneet, että liika tavaramäärä vähentää työniloa. Turha roina kuormittaa aivoja, jolloin ilon kokeminen on vaikeampaa. Työpöydälle olisi hyvä saada tila, jossa työn voi tehdä valmiiksi ja kokea työniloa sitä kautta. Kondo ei tarkoita teoksessaan turhalla roinalla pelkästään tavaraa vaan myös aineetonta säälää. Työpaikoilla vietetään paljon aikaa ja tästäkin syystä olisi hyvä, jos työ tuottaisi iloa ja työpailla voisi viihtyä. (Kondo ym. 2020, 29–36, 105, 129.)

Kondon mukaan työpaikalla olevat tavarat voivat tuottaa iloa tai säväyttää kolmella eri tavalla. Työpaikalla on esineitä, jotka tuottavat henkilökohtaista iloa arjessa. Niitä voi olla esimerkiksi lempikynä, joka on ulkoisesti kaunis tai valokuvat läheisistä. Toinen kategoria on työtä helpottavat asiat, jotka ovat hyödyllisiä työn tekemisen kannalta ja kolmas on asiat, jotka johtavat iloon tulevaisuudessa. Tällaiset asiat eivät niinkään säväytä, mutta niistä on hyötyä töissä. Näitä voivat olla esimerkiksi projektityöhön liittyvät asiakirjat. (Kondo ym. 2020, 51.)

Työpäivää olisi hyvä järjestellä niin, että siitä pystyisi karsimaan epäolennaiset asiat pois ja aikaa jäisi tärkeille asioille, jotka tuottavat iloa. Monet ihmiset ottavat itselleen liikaa tehtäviä ja kuormittavat työpäiväänsä tehtäväsälällä, kuten Kondo asian ilmaisee. Tähän voi olla syynä multitaskingaminen, työskentely väärin asioiden eteen tai väärin asioiden priorisointi työssä. Työssä joudumme olemaan tekemissä erilaisten ihmisten kanssa. Välillä olisi hyvä pysähtyä miettimään, ketkä työyhteisössä tuottavat iloa työpäivään ja keskittyä enemmän heihin. Laadukkaat suhteet työpaikalla auttavat meitä vaikeissakin tilanteissa, parantavat psyykkistä ja fyysistä terveyttä sekä lisäävät luovuutta ja oppimista. (Kondo ym. 2020, 126–127, 170–172.)

Työn imulla tarkoitetaan uppoutumista, tarmokkuutta ja omistautumista. Työn imulla on todettu olevan vaikutusta työpaikan työhön sitoutumiseen, taloudelliseen menestykseen ja vähäisempiin eläköitymisajatuksiin. Työhyvinvoinnin ohella työpaikoilla pitäisi keskittyä työn imun lisäämiseen, eli luomaan mahdollisuuksia työntekijöiden aidon innostuksen synnyttämiseen. Kun työntekijät ovat tyytyväisiä, tehokkaita ja energisiä, niin työn imuun satsaaminen maksaa itsensä takaisin. Sillä on suuri merkitys, onko työntekijä leipääntynyt vai työn imussa. (Manka & Manka 2016, 41.)

Hakasen (2011, 41) mukaan työn imua kokevat työntekijät

- Saavat aikaan, ovat aloitteellisia ja uudistushakuisia työssä
- Auttavat työtovereitaan vapaaehtoisesti
- Ovat tuottavia ja herättävät asiakastyytyväisyyttä ja -uskollisuutta
- Sitoutuvat nykyiseen työhönsä ja työpaikkaansa
- Haluavat ja aikovat jatkaa pidempään työelämässä
- Tartuttavat työnimua myös työtovereihin ja puolisoonsa
- Ovat terveempiä
- Kokevat työ rikastuttavan muun elämän laatua
- Ovat tyytyväisempiä rooleihinsa puolisoina ja vanhempina
- Ovat kaiken kaikkiaan muita työntekijöitä onnellisempia

Työn imu on pysyvämpi ja kaikkialle levittäytyvä tila, se ei ole flown kaltainen hetkellinen tila ja johonkin erityiseen tilanteeseen sidottu huippukokemus. (Hakanen 2011, 49.)

Työn tuunaamisella tarkoitetaan yksilöiden keinoja vallata tilaa mielekkäälle työlle annetuissa puitteissa. Työn tuunaus voi kohdistua kolmeen ulottuvuuteen: työtehtäviin, työhön liittyviin vuorovaikutussuhteisiin sekä työntekijän omaan suhtautumiseen työhönsä. Työtehtäviä voi tuunata vaikuttamalla niiden määrään, laajuuteen tai laatuun. Omaa energiaa voi suunnata mielekkäimmiksi koettuihin tehtäviin ja vähentää muihin käytettyä aikaa. Työtä voi tuunata vuorovaikutussuhteiden kautta vaikuttamalla siihen, miten, milloin ja kenen kanssa työtään tekee. Työhönsä voi etsiä merkityksellisyyttä hahmottamalla sen osana jotakin suurempaa päämäärää tai keskittymällä toisaalta löytämään merkitystä vain tietystä osasta työtä. Jotta työtehtäviä voisi todella tuunata, pitää olla tietoinen työntekoa ohjaavista käytännöistä. Oma työtään voi tuunata monella tavalla. Työn tuunaus perustuu usein kaksoisstrategialle, samanaikaisesti voi sopia joukkoon, mutta myös pysyä uskollisena itselleen, keikuttaa laivaa, mutta pysytellä sen kyydissä sekä menestyä mutta pitää silti kiinni omista arvoistaan ja identiteetistään. Tila työn tuunaamiselle vaikuttaa kuitenkin olevan monilla työpaikoilla ahdas. (Henttonen & LaPointe 2015, 97-99, 105-106.)

Työn tuunaaminen on uudehko työhyvinvoinnin käsite. Työn tuunaamisella viitataan siihen, että miten työntekijät voivat itse lisätä työnsä mielekkyyttä ja tehdä siitä enemmän itsensä näköistä. Tutkimuksissa on havaittu, että työn tuunaamisella on myönteisiä vaikutuksia. Työtään tuunaavat

ovat esimerkiksi optimistisempia ja pärjäävät paremmin muutoksissa, sekä kokevat voimakkaampaa työn imua. Tuunauksen ideana on pohtia, minkä työssä pitäisi muuttua, jotta se toisi itselle enemmän iloa ja vastaisi vahvemmin omia mielenkiinnonkohteita ja arvoja. Jos työstä saa palautetta harvoin, miksei sitä voisi itse pyytää? Jos työkaveri tekee jonkun asian hyvin, voisiko sen omaksua omaankin toimintatapaan? Työn imu, työssä tylsistyminen ja työn tuunaaminen liittyvät toisiinsa. Juuri työssä tylsistyneiden olisi tärkeää pyrkiä itse aktiivisesti muuttamaan omaa työnkuvaansa, mutta tutkimusten perusteella eniten sitä tekevät ne, jotka kokevat työn imua. (Haapala 2017.)

Hakasen (2011, 91) mukaan työn tuunaamisen myönteisiä seurauksia ovat:

- Voi käyttää entistä useammin vahvuuksiaan työssä
- Voi suorittaa tehtävät fiksummin kuin ulkoa annettujen ohjeiden mukaan
- Voi toimia entistä joustavammin työssä
- Voi olla luova, innovoida ja kehittää työkäytäntöjä
- Voi tehdä työstään itselleen mielekkäämmän ja innostavamman
- Voi kehittyä työssään ja välttää liiallisen rutinoitumisen
- Voi tehdä työtä entistä suuremmalla ilolla, energialla ja omistautumisella
- Voi lisätä asiakkaiden ja työtovereiden tyytyväisyyttä ja saada itsekin entistä parempaa palautetta
- Voi lisätä työpaikan menestystä, tuottavuutta ja hyvää mainetta
- Voi ylläpitää ja lisätä omaa työn imuaan pitkän työuran aikana

Työstä nauttiminen mielletään usein niin, että nautinnollisuudella ei ole mitään tekemistä työelämän kanssa ja nautintoa voi esiintyä pelkästään vapaa-ajalla. Mutta on tosiasia, että tavoitteita kohti vievät toiminnan nautinnollisuus on suoraan yhteydessä siihen, miten pitkään ja järjestelmällisesti jaksamme suorittaa jotakin tehtävää. Kovin kauaskantoiset suunnitelmat eivät välttämättä jaksu motivoida ihmistä kovin hyvin jokapäiväisissä valinnoissa, vaikka ne olisivatkin asetettu kaikkien ohjeiden mukaisesti. Organisaatioiden tulisi huolehtia, että toiminta yrityksessä järjestettäisiin niin, että ne tukisivat työniloa ja nautinnollisuutta. Työnilossa on voimaa, joka taas lisää työn tuottavuutta. Työpaikat tukevat työssä viihtyvyyttä eri tavoin. Osa tukee työntekijöiden tutustumista toisiinsa harrastustoiminnan muodossa, osa mahdollistaa työn tekemisen etänä ja osalla ilo syntyy työn merkityksen ymmärtämisestä yhteiskunnalle. On helppoa mieltää, että vaikkapa näyttelijät ja

taitelijat nauttivat työstään, mutta mieluista työtä voi löytyä monelta eri suunnalta ja yllättävistä asioista. Jotta työstä voi nauttia, on ymmärrettävä se, mistä ylipäättään nauttii elämässä. Kun työ tuntuu mielekkäältä, ihminen kestää tilapäistä väsymystä pitkäänkin. Positiivinen stressi voi tuntua jopa mielekkäältä, kun työ on innostavaa. Ihminen virittäytyy tilaan, jossa kykenee toimimaan nopeasti sen aikaa, kun tilanne on päällä. (Hiila ym. 2019, 138–140, Manka 2010, 173–174.)

Työniloon voi itse vaikuttaa esimerkiksi vähentämällä kielteistä stressiä. Kannattaa itse olla aktiivinen niissä muutoksissa, jotka koskevat omaa elämää. Ongelmat eivät poistu ilman, että ne ratkaistaan. Omien tunteiden tunnistaminen on tärkeää ja myönteiseen ajatteluun kannattaa opetella. Kuukaan ei synny maailmaan optimistina tai pessimistinä, vaan elämäkokemukset muokkaavat meitä ja positiiviseen ajatteluunkin voi opetella. Jokaisen ihmisen tulisi löytää elämäänsä iloa tuottavia asioita ja tehdä niitä päivittäin, vaikka pieniäkin. Omat vaatimukset ja tavoitteet kannattaa arvioida huolella ja tässä kannattaa pitää terve itsekkyyks mukana. Itselleen on oltava armollinen. On myös tärkeä huolehtia oman elämän eri osa-alueiden tasapainosta eikä työ saisi hallita koko elämää. Välillä tulisi pohtia omaa elämää ja niitä arvoja, jotka saavat meidät onnellisiksi. Vapaa-ajan harrastuksen virkistävät mieltä ja tukevat henkistä jaksamista. (Manka 2010, 179–187.)

Työssä kukoistamisen ajatellaan syntyvän työpaikan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Työssä kukoistaminen on myönteinen, subjektiivinen tila, mutta siihen liittyy myös lukuisia organisaatiotason myönteisiä vaikutuksia. Työssään kukoistava elinvoimainen työntekijä on energinen ja innostunut. Hän etsii aktiivisesti uusia kehittymisen ja oppimisen mahdollisuuksia ja suhtautuu työhönsä intohimoisesti. Työssä kukoistamisen on todettu edistävän työhön sitoutumista, työtyytyväisyyttä ja työssä suoriutumista, sekä terveyttä ja hyvinvointia. Työssä kukoistaminen parantaa asiakaskoh-
taamisten laatua ja sitä kautta edistää organisaation tuloksellisuutta. (Wenström 2020, 28).

Itseohjautuvuuden käsite nousi esille 1930-luvulla, kun amerikkalainen tutkija Luther Gulick kirjoitti aiheesta julkishallinnon organisoitumista analysoidessaan. Myöhemmin käsite nousi uudelleen pinnalle motivaatioteorioiden yhteydessä 1970-luvulla. Sen keskeinen ajatus on, että ihmiset ovat kykeneviä ja älykkäitä ja toimiva tiimi on vielä yksilöäkin älykkäämpi. Organisaation johdon tulisi luottaa ihmisten kykyyn johtaa itseään unohtamatta sitä, että myös tiimiä on ohjattava, jopa entistä enemmän kuin aiemmin. Onnistuakseen tiimi tarvitsee selkeät tavoitteet ja reunaehdot. Etätyössä itseohjautuvuuden merkitys korostuu entisestään. Työntekijän on osattava itse määritellä aikataulut, tauottaa ja organisoida oma työnsä ilman esimiehen valvontaa. (Haapakoski ym. 2020, 101–102.)

Koulutuskuntayhtymä OSAOn Kampus 2.0 pedagogisen suunnitelman mukaisesti OSAOssa keskeisiksi tulevaisuuden osaamistarpeiksi nousevat kyvykkyys itsensä johtamiseen, muutосkyky, sekä kehittämisosaaminen, tiimityöskentelytaitojen ja tiimivalmennusosaamisen kehittäminen, digiosaaminen sekä substanssiosaamisen vahvistaminen. Tärkeää tulee olemaan myös kansainvälisyysosaaminen globalisoituvassa maailmassa. Osaamisen kehittymistä voidaan tarkastella yleisesti käytetyn mallin avulla. Sen mukaan yksilön oppimisesta 70 % tapahtuu itsenäisesti omassa työssä, 20 % toisilta ja yhdessä oppimalla ja 10 % koulutuksissa. Kuvassa 10 on kuvattu osaamisen kehittämisen tarpeet Koulutuskuntayhtymä OSAOssa.

Itsensä johtaminen ja muutосkyky 70%	Tiimityöskentely ja tiimivalmennus	Digiosaaminen 20%	Koulutukset 10%
<ul style="list-style-type: none"> • Vastuu oman osaamisen kehittämisestä, reflektointi • Opetellaan kohtaamaan muutos, ymmärretään toimintaympäristön muutoksen vaikutus omaan toimintaan • Jatkuvan yksilöllisen oppimisen ymmärryksen vahvistaminen • Toiminnan tulosvastuullisuuden ymmärtäminen / tulokseen vaikuttavat tekijät huomioiminen • Työelämäyhteistyö • Omasta jaksamisesta huolehtiminen • Kollegiaalinen tuki 	<ul style="list-style-type: none"> • Tiimivalmennus, yhdessä tekeminen ja yhteinen vision • Oppimistilanteiden suunnittelu ja toteuttaminen yhdessä • Osaamisen ja asiantuntijuuden jakaminen ja reflektiivinen ote • Monialainen yhteistyö • Työelämäyhteistyö 	<ul style="list-style-type: none"> • Välinetaidot, eli laitteisiin ja välineisiin, internet-navigaatioon sekä perustyövälinesovellusten toiminnallisuuksien tuntemukseen liittyvä osaamisen kehittäminen • Digitaalisten sisältötaitojen, eli digitaalisen sisällön tuottamiseen, kommunikointiin, verkostoitumiseen ja ylipäätään välinetaidojen soveltamiseen liittyvä osaaminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Alakohtaiset koulutukset ja osaamisen päivittäminen
<p>Kansainvälisyys: maahanmuuttajataustaisten opetus- ja ohjausosaamisen kehittäminen, kansainvälisyystaidot, kielitaito, kulttuurien tuntemus, globalisaatio-osaaminen. Ks. myös OSAOn KV-suunnitelma 2025</p>			

KUVA 10. Osaamisen kehittämisen tarpeet OSAOssa (OSAO 2020).

Motivaatio lisää työntekemisen mielekkyyttä ja tuo työn ilon mukaan tekemiseen. Kirjassa Motivaatio, työnilo ja into (Rasila & Pitkonen 2010) nimeävät motivaation johtamisen suurimpana haasteena. Ihmisen saa kyllä tekemään asioita, mutta ei välttämättä mielellään. Motivaatio ja työtyytyväisyys ovat toisistaan riippuvaisia ja motivoitunut työntekijä suorittaa työnsä tehokkaammin. Motivaatio on useiden eri tekijöiden summa ja niiden merkitys eri ihmisille on erilainen. Rasila ym. tarkastelee kirjassaan motivaatiota kolmesta eri näkökulmasta: koko työuran näkökulmasta, rajallisen ajan kestävien tehtävien näkökulmasta sekä motivaatio juuri tietyllä hetkellä. Kirjassaan he viittaavat David McLellanin tutkimukseen, jossa motivaatio koostuu kolmesta tekijästä: saavutusten, valan ja yhteenkuuluvuuden tarpeista. Joitakin ihmisiä motivoi saavutukset, jolloin työntekijä kaipaa

haasteita ja asettaa tekemisilleen tavoitteita ja toimii sen mukaisesti. Hän toivoo, että häntä arvostettaisiin työn tulosten kautta. Kun vallantunne toimii motivaattorina, ihminen pyrkii tehtäviin, joissa hän voi vaikuttaa ja saavuttaa korkean aseman työyhteisössä. Motivaatiotekijänä voi toimia myös yhteenkuuluvuuden tunne. Tällainen työntekijä haluaa toimia tiimissä ja ottaa toiset huomioon. Hän kaipaa hyvähenkistä vuorovaikutusta eikä halua jäädä yksin. (Rasila & Pitkonen 2019, 5–12.)

Kirjassaan Rasila ym. 2019 kuvaa motivaation määrää laskukaavalla $\text{motivaatio} = \text{innostuminen} \times \text{onnistuminen}$. Innostumiseen vaikuttavia tekijöitä voivat olla esimerkiksi rahallinen korvaus työstä, työn mielekkyys ja työn merkityksellisyys. Tehtävän suorittaminen, riittävät taidot ja osaaminen vaikuttavat vastaavasti onnistumiseen. He painottavat tässä kertolaskun merkitystä. Vaikka rutiinitehtävän onnistuminen olisikin varmaa, niiden tekeminen ei ole välttämättä mielekästä eikä näin ollen motivaatiokaan ole suuri. Tästä syystä monet työntekijät kaipaavatkin työhönsä haasteita, mutta sopivassa määrin, jotta niiden suorittaminen on mahdollista. (Rasila ym. 2019, 20–21.)

Ulkoisesti motivoitunut henkilö työskentelee rahan vuoksi, sisäisesti motivoituneella motivaation lähde on työn merkityksessä. Vaikka rahan merkitys motivaatioon on lyhytnäköistä, sen merkitys on suuri. Kun henkilö kokee, että palkitseminen on puutteellista, se vaikuttaa olennaisesti työmotivaatioon ja iloon tehdä työtä. Hyvällä työyhteisöllä ja työskentelytaidoilla on iso merkitys työn mielekkyyteen. Vuorovaikutustaidot ja hyvät käytänteet luovat tehokkaan työyhteisön, jossa annetaan palautetta ja koetaan yhdessä onnistumista. Palautteella on myös valtava merkitys työn mielekkyyteen. On jopa parempi antaa negatiivista palautetta kuin olla antamatta palautetta ollenkaan. Ihminen kaipaa palautetta myös kollegoiltaan ja heidän arvostuksensa nostaa käsitystä omista taidoistamme. (Rasila ym. 2019, 27–32.)

Jokainen kokeva, tunteva ja ajatteleva ihminen on saanut kokea motivoitumisen voiman. Se on tunne, kun tietää tarkalleen mitä haluaa ja samalla tekee sen, mitä haluaa saada aikaan. Motivaatio on jotakin, joka saa työhaalarit hikoamaan. Motivaatio on käyttövoimaa tavoitteidemme edistämiseksi. Motivaatio on energiaa, joka kanavoituu tekoihin ja tavoitteisiin. Vaikka motivaatio on vahva sisäinen kokonaistila, on motivaatio herkkä ulkopuoliselle palautteelle. Voimme vaikuttaa itse siihen, kuinka paljon annamme ulkopuolisen palautteen vaikuttaa motivaatioomme. Motivaatioon tarvitaan lähes aina jokin motiivi. Motivaation rakentamisen oleellinen kivijalka on rakentaa oikeanlainen ilmasto motivaation vaalimiselle. Motivaatio-ilmasto on sisäinen ja ulkoinen, sekä samalla fyysinen ja henkinen säätila, jossa motivoituminen ja motivoitu käyttäytyminen tapahtuvat. Sisäinen motivaatio koostuu henkilön sisäisistä toiveista sekä kiinnostuksen kohteista. Sisäisesti

motivoitunut työntekijä kokee itse tekemisen niin miellyttävänä ja nautinnollisena, että tekeminen itsessään palkitsee ja tekemisen vastikkeeksi työntekijä ei tarvitse ulkoisia palkkanoita, kuten rahaa tai valtaa. Työntekijöillä on taipumus tehdä niitä asioita, joita kohtaan hän kokee riittävää itseluottamusta ja samalla tuntee osaamisen tason olevan riittävän korkea. Toiset välttelevät herkemmin vaikeiden asioiden tekemistä. Kyse on enemmän opituista tavoista ajatella, kuin vaikeiden asioiden kohtaamisen - geeneistä. Työntekijöiden todelliset kyvyt ja kuvitellut kyvyt eivät aina kulje käsi kädessä. Motivaatioon vaikuttaa keskeisesti omat uskomuksemme kyvyistämme, kun todellisten kykyjemme taso. Kun odotuksemme pystyvyydestä ja kyvykkyydestä on alhainen, luovutamme helpommin. Kuvittelemme, että itseluottamuksemme lisääntyy, kun vaikean asian kohtaamista siirtää eteenpäin. Itseluottamus omiin kykyihin ja osaamiseen rakentuu tekemisen kautta. (Seppänen 2018, 15, 20, 70, 93, 105.)

Työmotivaatioon vaikuttaa merkittävästi palkitsemismenetelmät, oikeanlainen työpiste ja säännöllinen päiväjärjestys. Ulkoisia tekijöitä suurempi merkitys on henkisillä motivaatiotekijöillä. Sen sijaan, että ajattelisi työtä pakkona tehdä, tulisi oma ajatusmaailma kääntää ajatukseen, että saa tehdä juuri sitä työtä, johon on valittu. Työn on itse valinnut, sillä siitä seuraa paljon positiivisia asioita elämään esimerkiksi taloudellisia, sosiaalisia ja henkisiä. Joskus uudenlainen työ voi tuntua haastavalta, mutta alku on aina vaikeaa ja itselle tulisi olla armollinen. Marja-Liisa Manka puhuu kirjassaan ”Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen” kasvumotivaatiosta, jolla hän tarkoittaa ihmisen jatkuvaa halua kehittyä ja oppia uutta. Halu kehittyä auttaa ihmistä näkemään ympäristönsä positiivisessa valossa. Ihmistä ei voi pakottaa oppimaan, hän oppii vain sitä, mitä haluaa oppia ja motivaatiolla on tässä suuri merkitys. Kun ihminen oivaltaa, että oppimaansa tietoa voi soveltaa arkeen, myös motivaatio opetella uutta kasvaa. (Grace 2020, 41–42, Manka 2010, 15, 115.)

Kuvaan 11 on koottu esimerkkejä merkittävimmistä työniloon vaikuttavista tekijöistä.



KUVA 11. Työniloon vaikuttavia tekijöitä.

3.1 Informaatioergonomia ja aivotyö tilaratkaisujen näkökulmasta

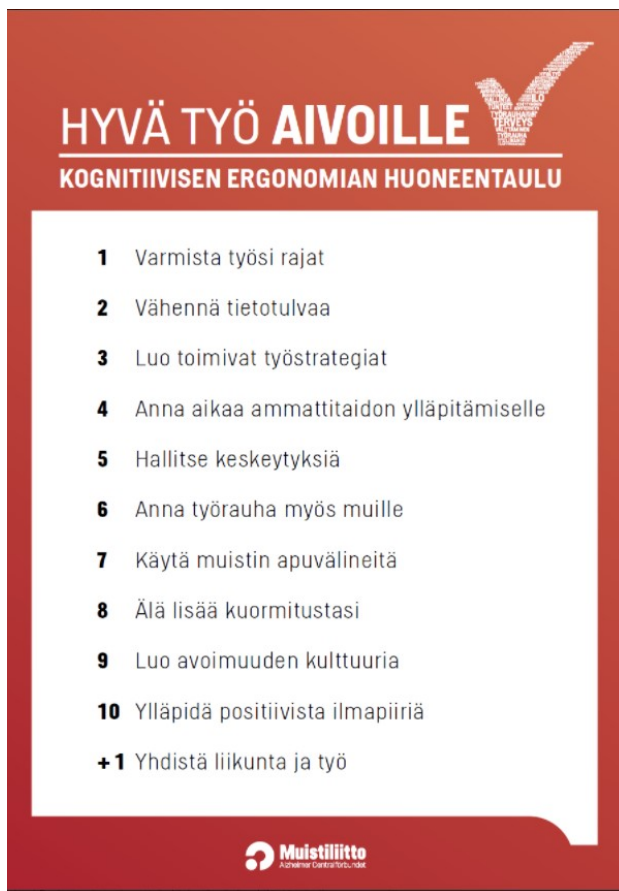
Tietotyön yleistyminen asettaa uusia vaatimuksia työn tekemiselle ja työelämän kehittämiseksi. Tämä näkyy siinä, että ärsyke- ja informaatiotulva on kasvanut työntekijöiden päivittäisessä työssä. Näin ollen fyysisen työergonomian lisäksi huomiota tulee kiinnittää myös informaatioergonomiaan ja teknostressin taltuttamiseen. Informaatioergonomian tutkimustyö on kuitenkin vielä aika alkuvaiheissaan, mutta tutkimustuloksista on poimittavissa ideoita työpaikan teknostressin vähentämiseen. Suurien, erityyppisten tietomäärien hahmottaminen, muistaminen ja muokkaaminen on ominaista tietotyötä tekeväälle henkilölle. Nämä sekä informaatiotyökalujen ja informaatiokanavien suuri määrä ylittävät työntekijän hallintakyvyn ja kuormittavat. Tietotyöhön liittyy olennaisesti myös aivojen kuormittuminen ja riski kasvaa, jos riittävästä palautumisesta ja toimintakyvyn elpymisestä ei huolehdita. (Manka 2015, 120, 122-123, Ojala & Neuvonen & Leinikka & Huotilainen & Yli-Viikari & Tyrväinen 2019, 7.)

Työterveyslaitoksen *Aivot ja työ* -tutkimusryhmässä on kehitetty menetelmiä tietotyöhön liittyvän työmuistin kuormituksen analysoimiseksi ja helpottamiseksi. Työpaikan yhteisten pelisääntöjen kehittäminen ja tietojärjestelmien tarkoituksenmukaisuus ovat työpaikalla tärkeitä. Sähköpostia ja puhelinta vilkuillaan tuon tuostakin, ohjelmien välillä hypitään ja altistutaan erilaisille keskeytyksille. Työntekijästä itsestään tulee tärkein informaatiotulvan hallintaan vaikuttava tekijä tiedostamalla omat teknisten laitteiden ja ohjelmistojen käyttötavat. Oma keskittymistä voi suojata esimerkiksi ottamalla sähköpostin hälytykset pois tai laittamalla puhelimen äänettömälle keskittymistä vaativan työn tekemisen ajaksi. Myös työkavereiden kanssa voi sopia pelisäännöt tilanteissa, joissa työ vaatii häiriöttömyyttä. On tärkeää, että tietotyön vaatimukset ovat sopusoinnussa työntekijän tiedonkäsittelyn kanssa. Kun työ on suunniteltu ja mitoitettu työntekijän suorituskykyyn sopivaksi, viihtyvyys työssä kasvaa ja samalla mahdollisuudet työn ilon ja -imun kokemiseen kasvavat. (Manka 2015, 120, 122-123, Ojala ym. 2019, 7.)

Vuonna 2020 OSAO lähti kehittämään ensimmäisenä koulutuksenjärjestäjänä laaja-alaisesti henkilöstönsä kognitiivista hyvinvointia Työsuojelurahaston hankkeessa yhteistyössä Työterveyslaitoksen kanssa. Askeleet sujuvaan aivotyöhön OSAOssa hankkeessa rakennettiin kognitiivisen ergonomian toimintamalli, jolla saatiin kognitiivinen ergonomia pysyväksi osaksi OSAOn toimintaa ja rakenteita. Hanke sai alkunsa ammatillisen koulutuksen murroksesta, joka koetteli koko henkilöstön työssäjaksamista, työn sujumista ja palautumista. Aivotyössä kiinnitetään OSAOssa erityisesti huomiota työn keskeytyksiin ja häiriöihin, tietotulvaan, viestintään ja tietoon liittyviin epäselvyyksiin

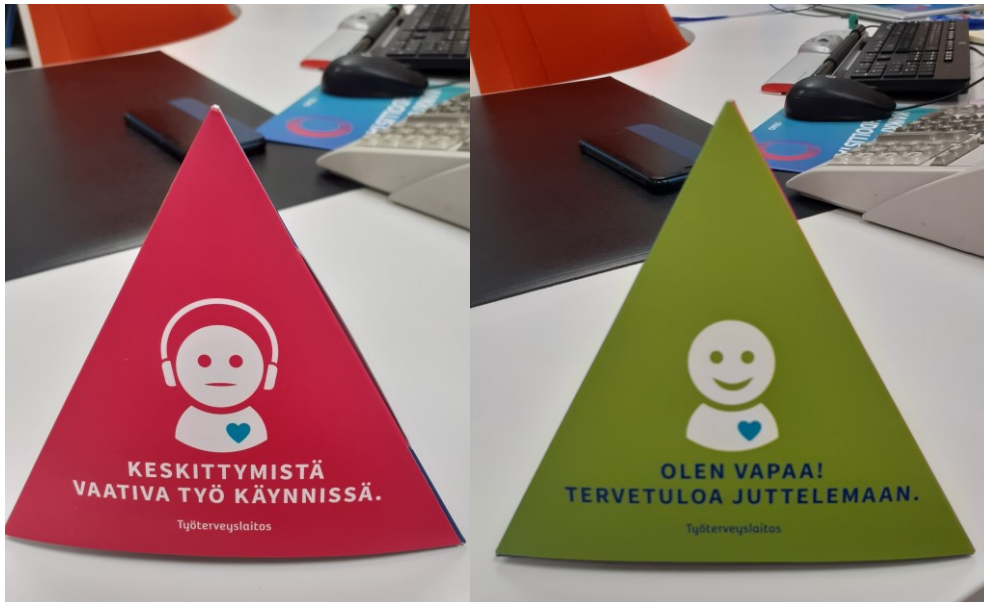
sekä työaikaiseen palautumiseen ja etätöihin. OSAOssa toimii 20 aivotyöagenttia, jotka Työterveyslaitos on kouluttanut tukemaan kognitiivisen ergonomian kehittämistyötä yksiköissä. (Työsuojelurahasto 2021, Koulutuskuntayhtymä OSAO 2021.)

Useat kognitiivisen ergonomian kuormittavuustekijöistä ovat niitä, joiden puute vaikuttaa suoraan työhön. Kuvassa 12 Muistiliitto on listannut muistin ja työn 10+1 teesiä, joilla se kuvaa kognitiiviseen ergonomiaan vaikuttavia tekijöitä. Kun työ on kuormittavaa, liiallinen tietotulva vie kokemuksen työn hallittavuudesta ja työilmapiiri negatiivinen, on työn ilon kokeminen lähes mahdotonta.



KUVA 12. Hyvä työ aivoille – kognitiivisen ergonomian huonetaulu. Muistiliitto 2021.

Aivotyö ja työhyvinvointi on otettu huomioon OSAOn Kempele-Limingan yksikössä. Tukipalveluhenkilöstöllä on käytössä OSAOn aivotyöhankkeen pohjalta esimerkiksi pahviset kyltit, joiden avulla voi ilmaista sen, onko tehtävillä oleva työ keskittymistä vaativaa, josta esimerkkinä kuva 13. Näin keskeytykset ovat vähentyneet ja kylttien avulla on luotu helposti pelisäännöt erilaisille tilanteille. Teams-kokouksista myös viestitään työkavereille oveen laitettavalla kyltillä.



KUVA 13. Pahviset kyltit: Keskittymistä vaativa työ käynnissä. Olen vapaa! Tervetuloa juttelemaan.

3.2 Toimitilaratkaisut

Koulurakennusten kunto- ja laatutaso vaihtelevat Suomessa jopa kuntien sisällä. Koulurakentamista ohjataan yleisillä rakentamista koskevilla määräyksillä, laeilla ja asetuksilla. Uudet koulurakennukset ovat valoisia, monipuolisia ja mahdollistavat oppilaskeskeisyyden sekä joustavien opetusmenetelmien käytön. Vanhemmat rakennukset sen sijaan ovat vaatimattomasti varusteltuja ja jopa uhka sekä henkilöstön, että oppilaiden turvallisuudelle ja terveydelle. Vanhojen koulujen tilat koostuvat usein samankaltaisista luokkatiloista, jotka ovat kooltaan samankokoisia. Tällaisten tilojen ongelmana on se, että ne eivät mahdollista uudentyyppisiä työtapoja ja -menetelmiä. Tiloja ei ole välttämättä mitoitettu nykyisille oppilas- tai henkilökuntamäärille. Vanhakantainen tilojen rakenne ja sen vanhaksi käynyt varustelu eivät mahdollista innovatiivista opiskelua tai työntekoa. Puutteet akustiikassa, valaistuksessa ja sähkösuunnittelussa luovat myös omat ongelmansa työntöelle ja opiskelulle vanhoissa koulurakennuksissa. Esteettömyydellä tarkoitetaan sitä, että kaikilla on pääsy koulun tiloihin ja koulussa järjestettyyn toimintaan. Tämä on otettu nykyaikaisissa koulurakennuksissa hyvin huomioon, mutta vanhemmissa rakennuksissa tilanne voi olla varsin toisenlainen. Vanhat rakennukset eivät välttämättä ole enää turvallisia henkilökunnalle tai opiskelijoille. Puutteita on esimerkiksi sisäilmaan liittyvissä asioissa ja toiminnan turvallisuudessa. (Tapaninen 2009, 81–87.)

Esteettömyys on olennainen osa työympäristön toimivuutta. Esteetön ympäristö on turvallinen ympäristö. Esteettömyys kattaa rakennuksen sekä ulkoalueet ja välittömän lähiympäristön. Esteettömyyttä suunniteltaessa tulisi ottaa huomioon rakennuksen kaikki käyttäjät. Uuden kampuksen pääkäyttäjät ovat oppilaat ja henkilökunta, muita käyttäjiä ovat vierailijat, sekä muut mahdolliset ulko- ja puolisotkäyttäjät. Suunnittelussa tulisi huomioida liikunta-, näkö- ja kuulorajoitteisten liikkuminen. Liikkumista voidaan helpottaa hyvillä opasteilla ja helpolla hahmotettavuudella. Esteettömän ympäristön luomisessa tärkeitä tekijöitä ovat hyvä valaistus, selkeästi jäsenöidyt tilat, sekä rakennusosien, varusteiden ja kalusteiden selkeä muotoilu. (Luminen, Rimpelä & Tarvainen 2018, 45.)

Ympäristön vaikutus ihmisen elämään on suurempi kuin ymmärrämme. Ympäristö vaikuttaa ihmisen persoonallisuuden ja identiteetin rakentumiseen, mutta myös tavoitteiden valintaan. Vaikka haluaisimme, emme voi tulla tietoisiksi kaikista ympäristön meihin vaikuttavista tekijöistä. Käyttämiseemme vaikutetaan sosiaalisen ja fyysisen ympäristön kautta koko ajan. Toimiva ja hyvinvointia tukeva ympäristö on sellainen, jossa vallitsee luottamuksen ilmapiiri. Sosiaalinen ympäristö, jossa kulttuuri mahdollistaa virheiden tekemisen ja kaikenlaiset tunteet, helpottaa ihmisen voimavarojen suuntaamista tavoitteisiin, eikä sosiaalisissa suhteissa selviytymiseen. (Seppänen 2018, 148-149.)

Tulevaisuuden työelämän muutos vaatii muutoksia myös yritysten toimitilaratkaisuihin. Työpaikoista on tulossa yhä enenevässä määrin sosiaalisia työympäristöjä, joissa voidaan innovoida. Tiimityön myötä myös toimivien tauko-, kokous- ja ryhmätyötilojen merkitys kasvaa. Tilojen on enenevässä määrin tuettava yhteisöllisyyttä. Luminen ym. (2018, 16.) mukaan tilat voidaan jakaa luonteensa mukaisesti yksityisiin, puoliyksityisiin, puolijulkisiin ja julkisiin tiloihin sisällä ja ulkona kuten kuvassa 14 on havainnollistettu. Eheä tilahierarkia ohjaa käyttäjän liikkumaan ja toimimaan tilassa toivotulla tavalla. (Tukiainen 2010, 18, 72.)



KUVA 14. Tilojen hierarkia.

Joustavampiin työskentelymuotoihin siirtyminen voi synnyttää tarpeita myös toimistotilan muuttamiseen ja muokkaamiseen. Joustavien työmuotojen etuna on kustannussäästöjen syntyminen, kun toimistoksi riittää aiempaa pienempi tila ja kalusteisiin menee vähemmän rahaa. Virtuaalisen työskentelyn myötä myös kokoustilojen tarve vähenee ja matkustuskulut pienenevät. Kustannussyistä ei ole järkevää kovin pitkään jatkaa semmoisessa tilanteessa, jossa osa toimistotiloista on jatkuvasti tyhjillään. Silloin on tarpeen myös miettiä sitä, että ovatko henkilökohtaiset työpisteet oikeasti tarpeellisia vai olisiko järkevämpää, että tarjolla olisi työpöytiä, jotka otetaan haltuun työpäivän ajaksi. Työpöydillekin voi luoda varauskalenterin tarvittaessa. Tarvittaessa työpöydän voi myös vuokrata esimerkiksi toimistohotellista. (Vilkman 2016, 188-189.)

Neuvottelutilojen tulisi olla toimivat myös työn ilon ja motivaation kannalta, sillä varsinkin tiimityössä erilaisten neuvottelutilojen merkitys kasvaa. Neuvottelutilojen suunnittelussa on syytä kartoittaa tilan käyttötarpeet nyt ja mihin niitä tulevaisuudessa käytetään. Tilojen ja laitteiden tulee olla helpokäyttöisiä, jotta kaikki voivat käyttää niitä. Lisäksi niiden tulee olla muunneltavia, jotta tilat ovat laajasti eri toimijoiden käytettävissä ja toimivia myös tulevaisuudessa. (Presson 2021.)

Työtiloilla ja niiden sijoittelulla voidaan vaikuttaa viestintään ja vuorovaikutukseen. Työtilalla on vaikutusta työn tehokkuuteen ja tunnelmaan. Työtilojen suunnittelussa olisi hyvä ottaa huomioon, että samaa asiaa tekeviä ihmisiä sijoitetaan lähellä toisiaan, jotta kommunikoinnille ei olisi ainakaan fyysisiä esteitä. Yhteiset tilat vapaamuotoiseen oleiluun ja keskusteluun lähentävät ihmisiä toisiinsa ja luovat tunnelmaa ja samalla huomaamatta edistää työskentelyä. Työtilojen suunnittelussa olisi hyvä ottaa huomioon, että miten työtila itsessään voisi edistää ihmisten vuorovaikutusta ja toisi lisäarvoa työskentelyyn. Työtilat voi edistää työntekijöiden hyvinvointia ja mukavuutta, ne voivat ohjata parempaan yhteistyöhön, tuottaa helpommin uutta, sekä edistää yhteistä oppimista. Työtilojen hyvä tunnelma vetää magneetin tavoin puoleensa muitakin. Koppikonttoririvistö saattaa viedä vuorovaikutusta toiseen suuntaan. Erilliset tilat voivat vähentää työntekijöiden luontevaa vuorovaikutusta ja silloin pienetkin asiat hoidetaan esimerkiksi sähköpostilla. Oma rauhaa tarvitaan kuitenkin edelleen keskittymistä vaativaan työhön, sekä luovaan työhön. Sellaiseen pitäisi olla tilat käytettävissä, eikä niihin vetäytymistä saa pitää loukkauksena toisia kohtaan. Erilliset työtilat voivat vaikuttaa erillisyyden tunteeseen, jopa syrjäytymiseen: ei pysytä ajantasalla asioista, ei tiedetä mistä puhutaan ja mikä on milloinkin tärkeää töissä. Käytävät ovat myös tärkeitä vuorovaikutuspaikkoja, vaikka yhteisiä taukopaikkoja olisikin käytettävissä. Käytävillä pysähdytään keskustelemaan vapaamuotoisesti ja spontaanisti. Työntekijöille on luontaista löytää ja etsiä paikkoja spontaaniin keskusteluun. (Juholin 2009, 164–166.)

Informaatioergonomia, aivotyö ja työhyvinvointi on otettu huomioon OSAOn Kempele-Limingan yksikössä Kempeleen toimipisteen tilaratkaisujen muutostöissä. OSAOn Kempele-Limingan yksikössä osalla tukipalveluhenkilöstöstä on omat työhuoneet ja ne on sijoitettu työtehtävien mukaisesti. Suunnittelutyön lähtökohtana on kuunneltu työntekijöiden omia toiveita tilaratkaisuissa ja se näkyy työssä viihtyvyytenä. Kempeleessä esimerkiksi etätyötä ei ole välttämättä edes haluttu tehdä, sillä työpaikalla viihdytään niin hyvin. Samankaltaista työtä tekevät työskentelevät vierekkäisissä työhuoneissa ja osa jaetuissa työhuoneissa esimerkiksi kuvan 15 työhuoneen jakavat opintosihteerit. Asiakaspalvelua tekevien henkilöiden työhuoneet sijaitsevat siellä, missä opiskelijatkin ovat. Kuvan 16 esimerkissä kassapalvelut on sijoitettu omaan erilliseen huoneeseen. Kassapalveluissa käytössä on kaksi työpistettä, joissa toisessa tehdään keskittymistä vaativa työ ja toisessa palvellaan asiakkaita. Kempeleen toimipisteessä on panostettu myös viihtyisyyteen tuomalla viherkasveja taukotilaan.



KUVA 15. Näkymä OSAOn Kempeleen toimipisteen opintotoimistosta.



KUVA 16. Näkymä OSAO Kempeleen toimipisteen kassapalvelupisteestä.

Kuvassa 17 on kuva opetushenkilöstön työtiloista. Opetushenkilöstön työnkuvat on huomioitu siinä, että neuvottelutilan ympärille on rakennettu kahden hengen työtiloja, joista on helppo pääsy tilan keskellä olevaan avaraan neuvottelutilaan. Tiloissa voidaan ottaa myös opiskelijoita vastaan. Vaikka kaikkiin huoneisiin ei tule suoraa luonnonvaloa, huoneet ovat valoisia muun muassa lasiseinien ja -ovien, sekä hyvän valaistuksen ansiosta.



KUVA 17. Neuvottelutilan ympärillä olevat 2 hengen työpisteet OSAOn Kempeleen toimipisteessä.

Työpiste on työväline siinä missä muutkin eikä sama väline sovellu kaikkialle. Nykyään vallalla on monitoimitilat, joissa ihmiset joutuvat vaihtamaan työpistettään usein. Se koetaan ongelmallisena, koska tila auttaa ihmistä ajattelussa ja sijoittaa tietoa siihen tilaan, jossa on. Kun tila pysyy samana, se auttaa ihmisiä jäsentämään ajatuksensa. Usein ihmiset hakeutuvat työpaikalla samalle pisteelle samoin kuin jumppatunnillakin he menevät mielellään samaan paikkaan. Tälle on syynsä eli se vähentää turhaa kognitiivista kuormitusta aivoissamme. (Saarikivi 2020.)

Työntekijöillä on erilaisia toiveita ja tarpeita työtiloille. Introvertti tarvitsee tilaa rauhassa pohdiskelemiselle. Ekstrovertti kaipaa tilaa kommunikoida muiden kanssa. Työelämän murros ja työn tekemisen tapojen muutos tulevat muokkaamaan toimitiloja. Tulevaisuudessa jopa 70 % työstä tehdään projektiluontoisesti ja vaihtuvissa ryhmissä. Se asettaa toimistolle ja sen erilaisille työntekijöille haasteita. Kuinka saadaan jopa neljän eri sukupolven työntekijät, introvertit ja ekstrovertit ihmiset

viihtymään samassa toimitilassa. Pitää huolehtia siitä, että erilaisille tehtäville on joustavasti muokattavia tiloja. Tarjolla pitää olla virallisia, epävirallisia ja spontaaneja kohtaamispaikkoja. (Kinnarps Oy 2019.)

Nykyiset tutkimukset osoittavat, että ihminen toimii paremmin tiloissa, joissa on elementtejä luonnosta esimerkiksi valoa, ilmaa ja tilaa. Tiloja suunniteltaessa huomioon otetaan yhä paremmin muun muassa ilmanvaihto ja hyvä sisäilma. Tilaratkaisuissa huomioidaan ekosysteemi eli tilat suunnitellaan monikäyttöisemmiksi niin, että ne ovat muutettavissa helposti muuttuvien työtapojen mukaisiksi. Hyvin suunnitellut työtilat vähentävät työntekijöiden poissaoloja, luovat positiivista mielialaa, vähentävät stressiä ja parantavat työntekijöiden tuottavuutta sekä sitoutumista työhön. (Acaroglu 2020, 68–69.)

3.2.1 Työtilat työhyvinvoinnin näkökulmasta

Hyvän työympäristön lähtökohtana tulisi olla avoin keskustelu siitä, että millaista työtä eri ihmiset tekevät. Kuinka tärkeää on pystyä keskittymään ja uppoutumaan ilman häiriötekijöitä ja miten eri työntekijöiden erilaiset tarpeet sovitetaan järkevästi yhteen. Työympäristön muotoilun lähtökohtana on tunnistaa aikaansaamista ja keskittymistä haittaavat tekijät työympäristössä. On myös muistettava, että aina on myös työntekoa haittaavia asioita, jotka on vain hyväksyttävä ja joiden kanssa on opittava elämään. Toimivan työympäristön tehtävänä on, että on tilaa ja mahdollisuuksia tärkeiden asioiden aikaansaamiselle ja asettaa rajoja häiriötekijöille ja houkutuksille, jotka vievät huomion epäolennaiseen. (Paju & Rieki 2019, 185–187.)

Viihtyisiä ja toimivia työympäristöjä luodaan panostamalla työskentelytilojen kalusteratkaisuihin ja henkilöstön työergonomiaan. Viihtyisät ja toimivat työympäristöt edistävät työntekijöiden työhyvinvointia, työniloa ja terveyttä ja tätä kautta viihtyisyys parantaa työntekemisen laatua. Kuvassa 18 on listattuna koulurakentamisen laatuvaatimuksia ergonomiaan, kalustukseen liittyen. (Rimpelä ym. 2018, 62.)

TALO2000
KOULURAKENTAMISEN LAATUVAATIMUKSIA:
ERGONOMIA (KALUSTUS)



KUVA 18. Koulurakentamisen laatuvaatimuksia (Rimpelä ym. 2018, 63).

Luonnonvarakeskuksen Virtunature tutkimushankkeessa vuonna 2019 tutkittiin virtuaaliluontoympäristöjen merkitystä työhyvinvoinnin voimavarana. Tutkimuksessa Luken Otaniemen toimistotiloihin rakennettiin virtuaaliluontohuone, jossa tutkittiin työhyvinvoinnin edistämistä toimistotyössä. Nykyisin työskennellään paljon monitilaympäristöissä, joissa usein puuttuu näkymä ulos eikä luonto välttämättä ole lähellä työpaikkaa. Luonnossa liikkuminen vähentää useiden tutkimusten mukaan stressiä ja auttaa selviytymään kognitiivista suorituskykyä vaativista tehtävistä. Luonnon avulla ihmiset pystyvät irtautumaan arjen huolista ja työn aiheuttamasta kuormittavuudesta. Pienikin happihyppely lounastauon aikana vähentää psyykkistä kuormittavuutta työpäivän aikana. Tutkimukseen osallistuvat pitivät taukoja virtuaaliluontohuoneessa muun muassa kuuntelemalla luonnon ääniä ja katselivat luontoaiheisia kuvia ja videoita TV-näytöltä. Tutkimuksessa selvitettiin, miten virtuaalitila auttaa stressin hallinnassa työpäivän aikana ja tulokset osoittivat, että tila auttaa palautumisessa sekä psyykkisesti, että fyysisesti. Kokeessa virtuaalitiloja käytettiin sekä rentoutukseen, mutta siellä pidettiin myös kokouksia. Tutkimustuloksena virtuaalitila koettiin varsin positiiviseksi ja helposti hyödynnettäväksi useilla eri aloilla. Kahvihuoneen virtuaalitilaa voisi hyödyntää taukojen yhteydessä, odotustiloissa, joissa ihmiset tarvitsevat aikaa rauhoittumiselle, sekä meluisiin työympäristöihin, joissa tarvitaan vetäytymistiloja. (Ojala ym. 2019, 3–8, 29–30.)

Coworking-tila on yhteiskäyttöinen työtila, josta oman työpisteen voi lunastaa käyttöönsä esimerkiksi päiväksi tai kuukaudeksi. Yritysten toimintaympäristö muuttuu koko ajan ja toimitiloilta haetaan joustavuutta. Yrityksissä ei haluta laittaa rahoja kiinni sellaisiin tilaratkaisuihin, jotka eivät jousta. Työtilat ovat kalliita, jos ne seisovat tyhjiillään. Coworking-tilojen etuna on esimerkiksi se, että työpisteitä voi vuokrata lisää työntekijämäärän kasvaessa ja vähentää, kun henkilöstömäärä pienee. Älykkäillä tilaratkaisuilla voidaan helpottaa tilasuunnittelua, voidaan parantaa viihtyvyyttä ja voidaan tukea uudenlaisia työskentelytapoja. (Varamäki 2019, 32-34.)

Yhteisöllinen työtila voisi olla ratkaisu siihen, että miten kankean organisaatio rakenteen voisi saada joustavammaksi. Yhteisöllisissä työtiloissa voi syntyä aivan uusia käytäntöjä tai työtä koossa pitäviä voimatekijöitä. Yhteisöllisissä työtiloissa työskentelevät kokevat saavansa yhteisöllisissä työtiloissa vuorovaikutustilanteita ja työkavereita, yhteistyökumppaneita, verkostoja ja synergiaetuja. Yhteisöllisillä työtiloilla voidaan siis lisätä hyvinvoinnin energiaa ja työntekijöiden itseohjautuvuutta. (Houni 2015.)

Varamäen (2019, 31-32) mukaan Coworking-tiloissa syntyy uusia työyhteisöjä. Coworking-ilmiö kasvaa kohisten. Markkinakasvu on vuosi toisensa jälkeen rikkonut kaikki ennusteet. Coworking-tilojen määrä on tuplaantunut vuosien 2015–2018 aikana. On ennustettu, että globaalisti vuonna 2022 noin 5,1 miljoonaa ihmistä työskentelee Coworking-tiloissa. Coworking-tiloissa syntyy verkostoja ja palveluita, jotka tulevat muuttamaan käytäntöjä. Coworking-tilojen suosion taustalla on työntekijöiden muuttuneet arvostukset ja muuttunut työelämä. Työntekijät eivät halua enää olla sidottuja työnantajaan tai paikkaan, eivätkä halua käyttää aikaa työmatkaan. Ihmiset haluavat tehdä töitä viihtyisissä tiloissa. Ihmiset haluavat työskentelytilan, jossa on samanhenkisiä ihmisiä ja johon voi tuoda asiakkaita. Nuorempi sukupolvi haluaa wifi-verkon ja kahvia.

Kampus 2.0 pedagogisen suunnitelman mukaan OSAOssa halutaan nähdä kampusalue paikkana erilaisille kohtaamisille, sekä verkostojen ja sidosryhmien monialaiselle innovatiiviselle yhteistyölle. Tilojen avaaminen oppilaitoksen ulkopuolisille lisää tilojen käyttöastetta. Tähän perustuen uudelle kampusalueelle voisi perustaa Coworking-tiloja. Tällä tavalla voitaisiin kehittää työelämäyhteistyötä, sekä oppilaitosyhteistyötä. Monikäyttäjyyden mahdollistamisella kampusalue kiinnitetään osaksi ympäröivää ekosysteemiä. Myös Oulun keskusta-alueen ulkopuolisille kampusalueille voisi perustaa Coworking-tiloja sekä OSAOn omalle henkilökunnalle, että ulkopuolisille toimijoille.

Monipaikkaisessa työympäristössä ei ole henkilökohtaisia työpisteitä, vaan paikkaa vaihdetaan eri tarpeisiin soveltuvien kokoustilojen, ryhmätyöhuoneiden, parityöskentelytilojen, liikkuvien tai hiljaisien työpisteiden välillä. Luovat ja monipaikkaiset työympäristöt palvelevat muuttunutta työkäsitystä, sekä tehokasta tilojen käyttöä. Edelleen on myös työtehtäviä, jotka soveltuvat huonosti jatkuvassa liikkeessä olevaan ympäristöön. Hybridiratkaisuista voidaan puhua silloin, kun tilasuunnittelussa otetaan huomioon myös jatkuvaa paikallaan oloa vaativat suljetut työtilat. Monipaikkaisessa työympäristössä kalusteet ovat helposti ja nopeasti ryhmiteltävissä uudelleen tarpeiden ja tilanteiden muuttuessa. Monipuoliset kalusteratkaisut kannustavat työntekijöitä vaihtuviin yksilö- ja yhteistyötilanteisiin. Moderni työympäristö on parhaimmillaan innovaatioalusta, joka inspiroi työntekijöitä kokeilemaan, luomaan ja etsimään uusia ratkaisuja yhdessä muiden kanssa. (Luminen, Rimpelä & Tarvainen 2018, 14–15.)

Tilojen monikäyttöisyys. Paremman hyötyasteen ja resurssien rajallisuuden vuoksi menneisyyden käytäntöjä on murrettava ja tilat tulisi nähdä mahdollisimman laajasti resurssina kaikelle kampuksen toiminnalle. Muuntuvien ja monikäyttöisten tilojen tarkoitus on yhdistää toimintoja ja vähentää kokonaistilan tarvetta siten, että saadaan laadullisesti korkeatasoisempaa ja monikäyttöisempää tilaa kasvattamatta rakentamisen tai ylläpidon kokonaiskustannuksia. Monipaikkaisessa toiminnassa tulee huomioida kuitenkin eri toimintojen yksityisyyden vaatimukset. Julkisessa tilassa ei voida tehokkaasti ja luontevasti suorittaa häiriömättömyyttä tai yksityisyyttä vaativia toimintoja. Tilojen tilahierarkinen luonne on myös tärkeää huomioida, koska se voi olla erilainen eri hetkinä. Esimerkiksi ruokailutilat, liikuntasalit, käytävät ja aulat voivat olla vähällä käyttöasteella yksitoimisenä, mutta ne voidaan muuntaa tarvittaessa monitoiminnallisiksi. Monitoiminnallistamista voidaan luoda kalustamisella, akustoinnilla, sisäilman laadun parantamisella. (Luminen ym. 2018, 94.)

Monitilatoimisto on nykyaikainen, monipaikkaisen ja liikkuvan tietotyön tarpeet huomioonottava, joustavuutta ja muunneltavuutta tavoitteleva tilakonsepti. Monitilatoimistossa on erilaisia ratkaisuja työn tekemiselle ja työntekijä voi itse valita sopivan tilan työlle, jota on tekemässä. Tilat tukevat näin työn vaatimuksia ja tavoitteita työntekijän näkökulmasta. Monitilatoimistossa on usein tarjolla muun muassa avointa tilaa, nimettyjä ja/tai nimeämättömiä työpisteitä, keskittymistä vaativia hiljaisia työpisteitä, ryhmätyötiloja, kohtaamispaikkoja epävirallisiin kohtaamisiin sekä puhelinkoppeja. Monitilatoimisto voidaan lisäksi jakaa neljään eri vyöhykkeeseen eri toimintojen mukaan: avoimen vuorovaikutuksen vyöhyke, intensiivisen yhteistyön vyöhyke, intensiivisen yksilötyön vyöhyke sekä lyhytaikaisen pistäytymisen vyöhyke. (Työterveyslaitos 2021.)

Monitilatoimiston suunnittelussa on useita kriittisiä pisteitä joihin suunnittelussa olisi hyvä kiinnittää huomiota. Jotta tiloista saadaan aidosti toimivat, henkilökunta tulisi ottaa mukaan jo suunnitteluvaiheessa. On tärkeää, että tilojen suunnittelijat ja tilojen käyttäjät löytävät yhteisen kielen, jotta lopputuloksesta saadaan kummankin odotuksia vastaava tila. Tiloissa tulee käyttää laadukkaita puhelinkoppeja, jotka todellisuudessa eristävät äänen ja joissa ei ole huono sisäilma. Tiloissa tulee olla riittävästi säilytystilaa ja kalusteiden tulee olla suunniteltu itse työn tekemistä varten. On tärkeää, että tilassa on helppo hahmottaa mitä monitilatoimiston eri alueilla ja huoneissa tehdään. (Sarkkinen, 2016.)

Tunnelmalla on suuri merkitys ajattelumme ja siihen, miten toimimme työpaikalla ja puitteet ovat yksi tunnelma elementeistä. Hyvä tunnelma vähentää stressitasoa, jolloin energiaa jää tärkeimpiin asioihin. Tilojen muokkaamisella voidaan vaikuttaa tunnelmaan ja vireystilaan esimerkiksi valaistuksen, akustiikan, värien ja muotoilun avulla. Vaikka nykypäivän tutkijat eivät ole yhtä mieltä siitä, mitä värit ihmiselle tekevät, värien vaikutus on kuitenkin kiistaton. Värit vaikuttavat esimerkiksi siihen, miten toimimme ja kuinka hyvin voimme työhömmekeskittyä. Akustiikalla on suuri merkitys hyvää työtilaa mietittäessä. Hyvällä äänieristyksellä estetään liiallinen ulkoa, toisista työtiloista tai taloteknisistä laitteista kulkeutu liikaa ääntä työtilaan. Valaistuksen tulisi olla laadukas, riittävä ja suunnittelussa tulisi huomioida valaistuksen tarpeiden yksilöllisyys. Työpaikalla tunnelman luomiseen ja tilaratkaisujen tekemiseen tulisi aina ottaa myös henkilökunta mukaan heti suunnittelutyön alkuvaiheessa. Hyvätkään puitteet eivät ole toimivat, jos henkilökunnan tarpeet on sivutettu. Kun työhuone on viihtyisä ja silmät lepäävät, työntekijän vireystila paranee ja ajattelu helpottuu. (Kinraps Oy 2021, Kuuloliitto 2021, Rantanen, 2016, 12, 37, 154–157, Työterveyslaitos 2021.).

4 KYSELYT JA TYÖPAJA

Aloitimme keväällä 2021 päälliköille tehtävällä kyselyllä. Kyselylle kartoitimme heidän mielipiteensä siitä, millaista tukipalvelua he toivoisivat saavansa tulevaisuudessa. Hyödynsimme vastauksia tukipalveluhenkilöstölle laadittavassa kyselyssä, jonka toteutimme keväällä 2021. Kysely koski kaikkia Koulutuskuntayhtymä OSAOn koulutusyksiköiden toimistotyötä tekevää tukipalveluhenkilöstöä. Päädyimme tähän ratkaisuun, jotta saisimme mahdollisimman kattavan määrän vastauksia, sillä tukipalveluhenkilöstön määrä suhteessa muuhun henkilöstöön on verrattain pieni. Kesällä 2021 pidimme työpajan Kaukovainion koulutusyksiköiden toimistotyötä tekevälle tukipalveluhenkilöstölle, joita Kampus 2030 tulee koskemaan.

4.1 Kyselyt

Teimme keväällä 2021 Forms-kyselyn otsikolla; **Minkälaista tukipalvelua toivoisit saavasi?** Kysely lähetettiin sähköpostitse Koulutuskuntayhtymä OSAOn Kaukovainion yksikkö, tekniikka ja Kaukovainion yksikkö, palvelut koulutuspäälliköille, opintopäälliköille ja yksikönjohtajille. Kyselylomake lähetettiin 16 henkilölle. Vastaukset saimme yhdeksältä henkilöltä. Vastausprosentiksi muodostui 56 %. Kyselyn vastausaika oli yksi viikko. Vastaukset käsiteltiin anonymisti. Päälliköille tehtävän kyselyn tuloksia käytettiin apuna tukipalveluhenkilöstölle laadittavassa kyselyssä.

Koetko tärkeäksi, että talousasioiden tukipalvelua on samassa yksikössä, jossa työskentelet?

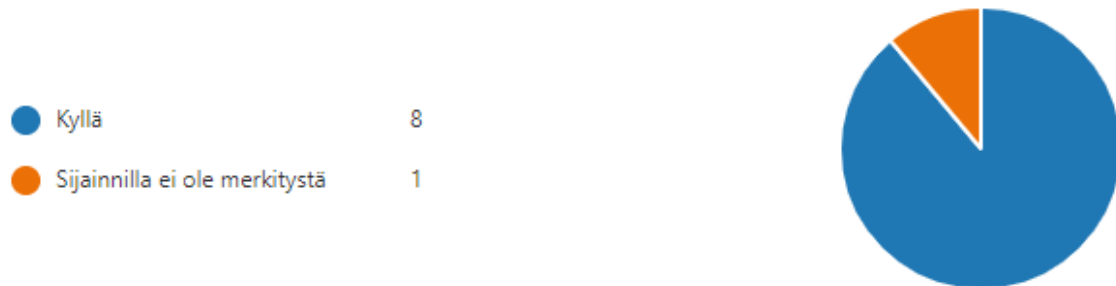
Vastaajista vähän yli puolet (56 %) koki tärkeäksi, että talousasioiden tukipalvelua on samassa yksikössä, jossa itse työskentelee. 44 % vastaajista koki, että sijainnilla ei ole merkitystä.

● Kyllä	5
● Sijainnilla ei ole merkitystä	4



Koetko tärkeäksi, että opinto- ja asiakaspalvelusihteerit ovat samassa yksikössä, jossa työskentelet?

Vastaajista 89 % koki tärkeäksi sen, että opintosihiteerit ja asiakaspalvelusihteerit ovat samassa yksikössä, jossa itse työskentelee. Vastaajista 11 % koki, että opintosihiteerien sijainnilla ei ole merkitystä.



Koetko tärkeäksi, että henkilöstösihteeri on samassa yksikössä, jossa työskentelet?

Kaikki vastaajat kokivat, että on tärkeää, että henkilöstösihteeri on samassa yksikössä, jossa itse työskentelee.



Mikä on helpoin tapa hoitaa talous-, henkilöstö- ja opintoasioita?

Vaihtoehtoina olivat kasvokkain, puhelimitse, sähköpostitse vai Teamsin kautta. Suurin osa (89 %) vastasi, että helpoin tapa hoitaa asioita on kasvokkain ja 11 % oli sitä mieltä, että helpoin tapa hoitaa asioita on Teamsin kautta.

Kuinka tärkeäksi koet talousasioiden hoitamisen kasvokkain?

Vastausten yleisarvosanaksi muodostui 3.11. (1 tähti ei juuri tärkeä, 5 tähteä erittäin tärkeä)



3.11 Yleisarvosana

Kuinka tärkeäksi koet opintoasioiden hoitamisen opinto- ja asiakaspalvelusihteereiden kanssa kasvokkain?

Vastausten yleisarvosanaksi muodostui 4.0. (1 tähti ei juuri tärkeä, 5 tähteä erittäin tärkeä)



4.00 Yleisarvosana

Kuinka tärkeäksi koet HR-asioiden hoitamisen henkilöstösihteerin kanssa kasvokkain?

Vastausten yleisarvosanaksi muodostui 3.78. (1 tähti ei juuri tärkeä, 5 tähteä erittäin tärkeä)



3.78 Yleisarvosana

Kysyimme päälliköiltä, että onko koronapandemia mielestänne muuttanut käsitystä asioiden hoitamisesta sähköisten kanavien (sähköposti, Teams, puhelin) kautta. Vastaaajista 67 % oli sitä mieltä, että kyllä on muuttanut käsitystä ja 33 % oli sitä mieltä, että on muuttanut jonkin verran käsitystä.

Kysyimme päälliköiltä, **millaisia ajatuksia heillä herää, jos tulevaisuuden kampuksella tukipalvelutoiminnot järjestettäisiin keskitetysti palvelupisteisiin** esimerkiksi taloushallinnon palvelupisteeseen, opintohallinnon palvelupisteeseen ja henkilöstöhallinnon palvelupisteeseen. Päälliköiden vastauksista kävi ilmi, että keskittämistä pidettiin hyvänä ajatuksena, jos se yhtenäistäisi toimintaa, palvelut olisivat saavutettavissa, sekä tavoitettavuus olisi nopeaa. Päälliköt kokivat, että palvelupisteiden osaaminen kasvaisi ja erikoistuminen tekijöiden kesken toisi motivaatiota työn tekemiseen. Keskittämisessä koettiin negatiiviseksi se, että byrokratia voisi lisääntyä ja joustavuus kärsisi isojen palvelupisteiden myötä. Negatiivisena asiana nähtiin mahdollinen asiakasmäärän kasvu, jolloin ketteryys häviäisi.

Yhteistyön kannalta tärkeäksi koettiin, että asioiden hoitaminen aloitetaan kasvokkain, jonka jälkeen asioiden hoitaminen onnistuu sähköisten järjestelmien kautta. Vastauksissa toivottiin, että palvelut olisivat saman katon alla ja tukipalvelujen toiminta olisi siellä, missä oppilaitoskin on. Kampuksella toivottiin olevan yksikkökohtaiset toimijat, joilla olisi tuntemus yksikön lainalaisuuksista ja keskeisistä toimintamalleista. Henkilöstöasioiden hoitamisessa nähtiin tärkeänä, että asioiden sujumuuden kannalta niitä hoitaisi tuttu henkilö.

Kysyimme päälliköiltä, millaista palvelua he toivoisivat saavansa talousasioissa, henkilöstöasioissa, opintoasioissa ja asiakaspalvelussa.

Talousoikeudessa talouden seuranta on keskeinen asia toiminnan suunnan määrittelyssä. Talouden seuranta antaa mahdollisuuden reagoida ja tehdä tarvittavia suunnan muutoksia edellyttäen,

että resurssit antavat niihin mahdollisuuksia. Vastauksissa pidettiin tärkeänä keskusteluja talouden tilanteesta ja sen suunnittelusta talouspalveluiden kanssa. He kokivat tärkeänä, että talouspalvelut ovat yksikkökohtaisia. Talouspalveluilta toivottiin tiiviimpää koulutusmyyntikohtaista taloudenseurainta, ja kustannuslaskenta-apua. Päälliköt toivoivat talouden hallinnassa ja seurannassa tehtävää yhteistyötä. Päälliköt kokivat, että talouspalvelut katsovat toimintaa omasta näkökulmasta ja se auttaa heitä ymmärtämään toiminnan kokonaisuuden ja merkityksen.

Opintosihteerit ovat tärkeä lenkki koko oppilaitoksen arvoketjussa. Yhteistyössä koettiin tärkeäksi tarkastella ja kehittää yhteisiä asioita, joita voitaisiin tehdä paremmin ja yhdessä. Päälliköt tarvitsevat opintosihtereiltä konkreettisesti heidän osaamistaan ja näkemyksiään erilaisten tehtävien realistisista aikatauluista. Päälliköt kokivat tärkeänä saamansa avun opiskelijoiden tarvitsemiin todistuksiin ja opintokortteihin liittyvissä asioissa, jatkuvan haun haastattelujen aikataulutuksiin, kutsuihin sekä valintapäätöksiin liittyvissä tehtävissä. Vastausten perusteella opintosihtereiltä odotettiin aktiivista yhteydenpitoa ja tiedottamista opiskelijoihin liittyvissä asioissa. Kyselyssä tuli esille kasvokkain tapahtuvan yhteistyön merkitys, jolloin tarvittavat tiedot saa kerralla kohdalleen. Tärkeänä pidettiin sujuvaa yhteistyötä ilman tarkkaa rajojen vetämistä ja joustavia palveluaikoja, jotka sopivat opiskelijoiden aikatauluihin.

Asiakaspalvelusihteeriltä toivottiin monitahoista keskustelua ja aktiivista yhteydenpitoa sekä tiedottamista oman toimialueen asioista. Tärkeäksi koettiin läheinen sijainti, mikä mahdollistaa jopa päivittäisen ajatusten vaihdon. Osalle vastaajista asiakaspalvelusihteen toimenkuva ja ero opintosihteen tehtävänkuvaan verrattuna jäi osittain epäselväksi.

Henkilöstösihteeriltä toivottiin hyvää yhteistyötä rekrytointiin ja henkilöstöhallinnollisiin tehtäviin liittyvissä asioissa. Päälliköt kokivat, että yhteistyössä ja kasvokkain monet vaikeatkin asiat hoituvat viiveettä ja heiltä saa tarvittavaa asiantuntemusta monissa henkilöstöhallinnollisissa asioissa kuten virkavapaissa, poissaoloissa ja etenkin poikkeuksellisten asioiden hoidossa. Vaikka työskentelyä helpottaisi ja nopeuttaisi henkilöstösihteerin tavoitettavuus omassa yksikössä, kävisi osalle kyselyn perusteella myös keskitetty ratkaisu. Lisäksi henkilöstösihteeriltä toivottiin aktiivista yhteydenpitoa ja tiedottamista.

Teimme keväällä 2021 Forms-kyselyn Koulutuskuntayhtymä OSAOn koulutusyksiköissä **toimistotyötä tekeväälle tukipalveluhenkilökunnalle**. Kysely lähetettiin sähköpostitse 54 henkilölle. Kyselyn vastausaika oli yksi viikko. Vastaukset saimme 37 henkilöltä, vastausprosentiksi muodostui täten 69 %. Vastaukset käsiteltiin anonyymisti.

Kysyimme, **minkälaisessa työtilassa työskentelisit mieluiten, jos oma työhuone ei ole vaihtoehto?** Vastaajista 92 % vastasi, että työskentelisi mieluiten jaetussa työhuoneessa, jossa työskentelee 2–3 henkilöä. 6 % vastaajista vastasi, että työskentelisi mieluiten monitilatoimistossa, jossa olisi erilaisia työtiloja erilaisiin tehtäviin ja työtilaan sijoittuminen olisi tehtävän mukaan. Ainoastaan 2 % vastaajista työskentelisi jonkinlaisessa muussa tilassa, joka oli määritetty jaetuksi työhuoneeksi, jossa maksimissaan työskentelisi kaksi henkilöä ja jotka tekisivät samanlaista työtä. Vastaajista kukaan ei haluaisi työskennellä jaetussa työhuoneessa, jossa työskentelee yli kolme henkilöä. Vastaajista kukaan ei myöskään haluaisi työskennellä avotoimistossa, jossa olisi sermeillä erotettuja työpisteitä.

Kysyimme toimistotyötä tekevältä tukipalveluhenkilökunnalta, **onko nykyinen työtilasi siinä yksikössä, jonne pääasiassa teet työtä?** Vastaajista 98 % vastasi, että nykyinen työtilani on siinä yksikössä, jonne pääasiassa teen työtä ja 2 % vastasi, että ei ole siinä yksikössä, jonne pääasiassa tekee työtään.

Kysyimme, **kuinka tärkeäksi koet, että työtilasi sijaitsee samassa yksikössä, jonne pääasiassa teet työtä?** Vastaajista 78 % vastasi, että kokee erittäin tärkeäksi sen, että työtila sijaitsee samassa yksikössä jonne pääasiassa, tekee työtä. Vastaajista 16 % koki asian jonkin verran tärkeäksi ja 6 % vastaajista koki, että asia ei ole kovin tärkeä.

Kuinka tärkeäksi koet, että työtilasi sijaitsee samassa yksikössä, jonne pääasiassa teet työtä?

● Erittäin tärkeäksi	29
● Jonkin verran tärkeäksi	6
● Ei kovin tärkeäksi	2
● En osaa sanoa	0



Etätyö soveltuu työtehtäviini. Vastaajista 68 % oli sitä mieltä, että etätyö soveltuu työtehtäviini hyvin. Vastaajista 19 % vastasi, että etätyö soveltuu työtehtäviini huonosti. Vastauksien yleisarvosanaksi muodostui 3.62. (1 tähti = huonosti, 5 tähteä = todella hyvin).



3.62 Yleisarvosana

Etätö vaikuttaa myönteisesti työhyvinvointiini. Vastaajista 51 % oli sitä mieltä, että etätö vaikuttaa myönteisesti työhyvinvointiini. Vastaajista 25 % oli sitä mieltä, että etätö ei vaikuta juuri lainkaan myönteisesti työhyvinvointiini. Vastauksien yleisarvosanaksi muodostui 3.38. (1 tähti = ei juurikaan, 5 tähteä = todella myönteisesti)



3.38 Yleisarvosana

Kuinka tärkeäksi koet kasvokkain tapahtuvan työskentelyn. Vastaajista 63 % koki kasvokkain tapahtuvan työskentelyn todella tärkeäksi. Vastauksien yleisarvosanaksi muodostui 3.68. (1 tähti = ei juuri tärkeää, 5 tähteä = todella tärkeää)



3.68 Yleisarvosana

Oma, nimetty työpiste on minulle tärkeä. Vastaajista 89 % kokee, että oma nimetty työpiste on tärkeä. Vastauksien yleisarvosanaksi muodostui 4.51. (1 tähti = ei juuri tärkeä, 5 tähteä = todella tärkeä)



4.51 Yleisarvosana

Kysyimme, **kuuluuko työtehtäviisi läsnäoloa vaativaa asiakaspalvelua?** Vastaajista 73 % vastasi, että kyllä kuuluu läsnäoloa vaativaa asiakaspalvelua ja 27 % vastasi, että ei kuulu läsnäoloa vaativaa asiakaspalvelua.

Työni keskeytyy usein kysymykseen 57 % vastasi, että kyllä, työni keskeytyy jatkuvasti, 38 % vastasi, kyllä työni keskeytyy silloin tällöin ja 5 % vastasi, että työ keskeytyy harvoin.

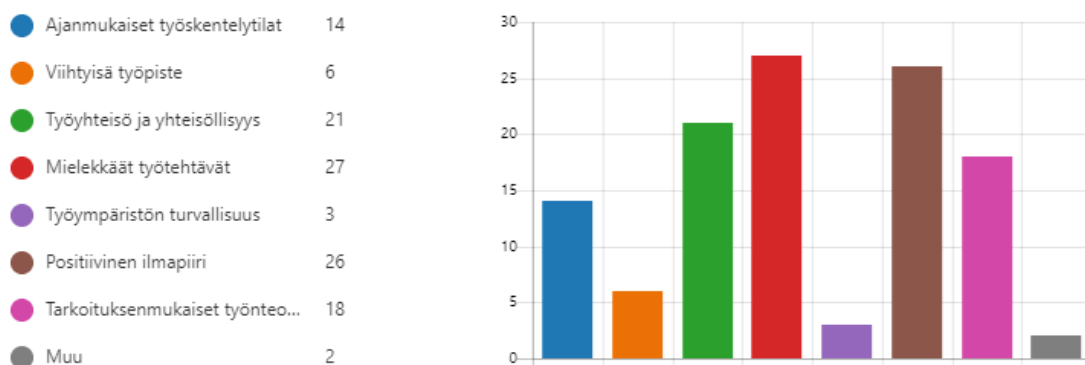


Kysyimme **mitkä työympäristön tekijät tukevat työhyvinvointiasi ja työniloa?** Jokainen vastaaja sai valita kolme tärkeintä asiaa. Vastausvaihtoehtoina oli ajanmukaiset työskentelytilat, viihtyisiä työpiste, työyhteisö ja yhteisöllisyys, mielekkäät työtehtävät, työympäristön turvallisuus, positiivinen ilmapiiri, tarkoituksenmukaiset työnteon välineet tai jokin muu vaihtoehto. Vastaajien mielestä kolme tärkeintä työhyvinvointia ja työniloa tukevaa asiaa ovat:

1. mielekkäät työtehtävät
2. positiivinen ilmapiiri
3. työyhteisö ja yhteisöllisyys.

Vastaus kohtaan jokin muu vaihtoehto tuli seuraavanlaisia vastauksia: häiriöttömyys, musiikin kuuntelumahdollisuus työnteontaustalla kaiuttimista tai kuulokkeilla. Seuraavassa taulukossa on kuvattuna vastausten jakautuminen.

Mitkä työympäristön tekijät tukevat työhyvinvointiasi ja työniloa?



4.1.1 Tulevaisuuden kampus

Kyselyssä kysimme, millaisia ajatuksia sinussa herää, jos tulevaisuudessa työt keskitettäisiin palvelupisteisiin esimerkiksi taloushallinnon palvelupiste, opintohallinnon palvelupiste, henkilöstöhallinnon palvelupiste.

Kyselyyn vastanneet kokivat **hyväksi** sen, että kaikki asiakaspalvelupisteet olisivat opiskelijan kannalta mahdollisimman lähellä toisiaan, jotta opiskelijoita ei juoksutettaisi ympäri kiinteistöä luukulta toiselle. Tällä tavoin opiskelija löytäisi samanlaiset palvelut samasta paikasta. Vastaajat uskoivat hyvien työkäytäntöjen lisääntyvän, jos saman alan henkilöstö olisi keskitetty samaan pisteeseen. He kokivat, että omia työpaineita olisi helpompi purkaa tällä tavalla, sillä saman alan työkaveri ymmärtää ongelman. Keskittäminen ylipäättään herätti pääasiassa positiivisia ajatuksia selkeydenkin kannalta. Keskittämällä saataisiin paljon samankaltaista osaamista samaan paikkaan ja sijaistaminen helpottuisi. Keskittämisen kautta samankaltaista työtä tekevien kollegoiden tuki ja yhteistyö sekä mielipiteiden vaihto helpottuisivat. Ajatus siitä, ettei, olisi niin yksin oman työn kanssa koettiin hyvänä.

Työpisteen kannalta tärkeiksi asioiksi kyselyyn vastaajat kokivat sen, että työpiste olisi lähellä asiakkaita, jotta asiakkaan olisi helppo tulla kulkematta monien ovien kautta. Työpisteen sijainnin kannalta tärkeiksi asioiksi vastaajat nostivat työpisteen helpon saavutettavuuden, kohtuullisen työmatkan ja sosiaalisten tilojen läheisyyden. Turvallisen työpisteeseen kannalta olisi tärkeää, että työpisteessä olisi hyvä sisäilma, tilat olisivat siistit ja vedottomat. Tärkeänä pidettiin sitä, että työkaverit olisivat lähellä. Vastauksissa nostettiin esille kokonaisvaltaisen ergonomian merkitys eli työpisteen tulisi olla häiriötön ja välineiltään ergonomisesti toimiva. Työpisteessä tulisi olla riittävästi säilytystilaa. Viihtyisyys nostettiin myös tärkeäksi useissa vastauksissa ja niitä tukevia seikkoja oli esimerkiksi hyvä valaistus, luonnonvalo, ikkunat, mahdollisuus somistaa omaa työpistettä ja maisema.

Kyselyyn vastanneet kokivat **huonoiksi** asioiksi vaihtoehdon toisessa yksikössä työskentelyyn sillä olisi parempi olla siellä missä tapahtuu johtuen osittain eri yksiköiden erilaisista toimintatavoista. Osa vastaajista koki, että keskittäminen voi tuoda tavoitettavuuteen vaikeutta. Vastaajat kokivat myös pelkoa, että eri palvelupisteet erakoituisivat omiksi bunkkereiksi ja yhteys opettajiin ja yleensä opettamiseen hämärtyisi. Huolta herätti ajatus siitä, että palvelupisteessä keskeytykset työpäivän

aikana voisivat lisääntyä ja huonoksi koettiin se, että olisi kokonaan erillään oman yksikön toiminnasta ja tutusta työyhteisöstä. Osa vastaajista piti huonona asiana työskentelyn vain samaa työtä tekevien kanssa, sillä rikkaammaksi koettiin se, että lähipiirissä on erilaisia töitä tekeviä ihmisiä.

Kyselyyn vastanneita mietitytti seuraavanlaiset asiat:

- Työrauha
- Puheluiden ja pikapalaverien hoitaminen varsinkin arkaluonteisten asioiden suhteen, kun palvelupisteessä työskentelee useampi henkilö
- Äänieristys niin, ettei omat äänet häiritse muita tai muiden äänet omaa työtä
- Työpaikkojen säilyminen palvelupisteisiin keskittämisessä
- Työtehtävien yksipuolistuminen palvelupisteisiin keskittämisessä

Kyselyssä nousi esille myös, että oleellista on työtehtävät ja niiden sisältö. Monipuoliset työnkuvat koetaan mieluisina. Kyselyyn vastanneet tiedostavat, että haasteena tulee olemaan sopivien työtilojen luominen. Työrauha nostettiin esiin, että se pitää muistaa jo tilojen suunnitteluvaiheessa. Mieluummin toimittaisiin omassa toimipisteessä ja välillä etätyöpisteessä.

Kyselyn lopussa kysimme, että olisitko kiinnostunut osallistumaan työympäristösi suunnitteluun työpajatyypisesti? Vastaajista 24 % vastasi kyllä olisin kiinnostunut ja 76 % vastaajista ei ollut kiinnostuneita osallistumman työympäristön suunnitteluun työpajatyypisesti.

4.2 Työpaja tukipalveluhenkilöstölle

Pidimme työpajan kesällä 2021. Työpajaan kutsuttiin Koulutuskuntayhtymä OSAOn Kaukovainion yksikkö, palvelut ja Kaukovainion yksikkö, tekniikan sihteereitä. Työpajaan kutsuttiin Kampus 2.0 hankkeen projektipäällikkö, työsuojeltuvaltuutettu ja 13 tukipalveluhenkilöä. Työpajaan osallistui yhdeksän henkilöä. Työpajaa varten perustimme ennakkoon myös Kampus- työpaja teams-ryhmän, jonne tallensimme materiaalia. Työpajan alussa käytiin läpi Kampus 2.0 pedagogista suunnitelmaa, jonka jälkeen lyhyen alustuksen jälkeen siirryttiin ryhmissä ideoimaan tulevaisuuden työtiloja. Ryhmiä oli kolme 1. opintohallinto, 2. taloushallinto ja 3. henkilöstöhallinto.

Ideoinnin apuna käytettiin seuraavia kysymyksiä:

1. Mistä työtilasta on kyse ja mitä tässä työtilassa tehdään?
2. Mitkä asiat ovat tärkeitä tässä työtilassa?
3. Mitä asioita emme halua tuoda tähän työtilaan?
4. Mitkä asiat tässä työtilassa tukevat työntekijää?

Työpajassa nousi esille se, että työrauha koetaan tärkeäksi asiaksi. Työtiloissa tulisi huomioida keskittymistä vaativat työtehtävät, myös tilojen akustiikka nostettiin esille. Toimivat tehtävän mukaiset helposti muunneltavat työskentelytilat koetaan myös tärkeäksi. Työpisteen ergonomia nostettiin myös esiin, monipuoliset työskentelyvälineet ja helppo kulkuinen työtila. Taulukossa 1 on listattuna työpajaryhmien esille nostamia asioita, jotka he kokevat tärkeiksi työtilassa.

TAULUKKO 1. Mitkä asiat ovat tärkeitä tässä työtilassa:

Ryhmä 1 opintohallinto	Ryhmä 2 taloushallinto	Ryhmä 3 henkilöstöhallinto
<p>Työrauha:</p> <p>Tilassa on vain opintosihiteerit eikä muita toimintoja esimerkiksi kopiointia eikä tila toimi infopisteenä.</p> <p>Työtilan sijainti muualla kuin ulko-oven läheisyydessä, jotta ylimääräiseltä liikenteeltä vältyttäisiin.</p> <p>Tilassa on hyvä ja toimiva akustiikka.</p>	<p>Työrauha:</p> <p>Tilassa vallitsee työrauha keskittymistä vaativiin tehtäviin.</p> <p>Tilassa on samoja työtehtäviä tekeviä henkilöitä, joka takaa yhteistyön.</p> <p>Tilassa on hyvä äänieristys ja akustiikka.</p> <p>Tilassa on näkösuojaa.</p>	<p>Työrauha:</p> <p>Tilassa voidaan keskustella asiakkaan kanssa myös henkilökohtaisista asioista.</p>

<p>Ergonomia:</p> <p>Työpiste on helposti muunneltavissa. Kalusteratkaisut ovat keveitä eivätkä välttämättä kiinteitä ratkaisuja. Tilassa on paloturvalliset arkistokaapit ja esimerkiksi kaapistoja voisi käyttää tarvittaessa tilanjakajina.</p> <p>Erilaiset työtuolit toisivat vaihtelua.</p> <p>Tilassa on hyvä valaistus.</p>	<p>Ergonomia:</p> <p>Hyvä ergonomia on tärkeää ja työpisteen välineistö ajanmukaista. Tilassa on toimiva avvälineistö ja isot näytöt.</p>	
<p>Tilat:</p> <p>Lasiseinät tuovat avaruutta työtilaan ja toimisivat tilanjakajina erityisesti pienessä työtilassa.</p> <p>Tilassa käytetään vaaleita sävyjä ja matalia kalusteita.</p> <p>Tilassa on tauluja, kasveja ja toimiva ilmastointi.</p> <p>Tila on ikkunallinen, jotta luonnonvaloa pääsee huoneeseen.</p>	<p>Tilat:</p> <p>Tila, jossa voi tehdä asiakasneuvontaa häiritsemättä toisia.</p> <p>Tila, jossa voi pitää palavereja ja yhteistä keskustelua. Tilassa on iso näyttö.</p> <p>Tila on 2-3 hengen työtila, jossa työskentelee samoja työtehtäviä tekeviä.</p> <p>Tila on ihan tavallinen työhuone, jossa näkösuojaa.</p> <p>Tila on viihtyisä ja valoisa ja siinä on näkymä ulos.</p> <p>Säilytystilaa ja työskentelytilaa on runsaasti.</p> <p>Tilassa on hyvä sisäilma ja ilmanvaihto.</p> <p>Tila on selkeä ja käytännöllinen, ja siinä on helppo liikkua</p>	<p>Tilat:</p> <p>Tilassa toimii kaikkien yksiköiden henkilöstöhallinnon työntekijät.</p> <p>Tilassa on kaappitilaa, sillä sähköistä arkistointia henkilöstöhallinnossa ei vielä ole.</p> <p>Tilassa on etätyöpäiviä varten lukittu postilaatikko.</p> <p>Tila sijoittuu lähelle tulostus- ja skannauspistettä.</p>

	Tunnelmaltaan tila on vaa- leasävyinen ja väritykseltään rauhallinen.	
--	---	--

Työpajassa nousi esille, että omaan työtilaan ei haluta työskentelemään ihan eri työtä tekeviä henkilöitä, eikä haluta myöskään liikaa henkilöitä yhteen työpisteeseen. Avokonttoria ei myöskään haluta. Tilan työrauha koetaan erittäin tärkeänä, sinne ei haluta hälyä eikä häiriötä. Taulukossa 2, on listattuna työpajaryhmien esille nostamia asioita.

TAULUKKO 2. Mitä asioita emme halua tuoda tähän työtilaan:

Ryhmä 1 opintohallinto	Ryhmä 2 taloushallinto	Ryhmä 3 henkilöstöhallinto
<p>Tilaan ei haluta muita toimintoja esimerkiksi postitusta tai kopiointia.</p> <p>Tila ei saa toimia varastona muun muassa ulkopuolisten toimijoiden tavaroiden säilömispaikkana.</p> <p>Tila ei saa olla liian suuri avokonttori eli sen tulisi olla mitoitettu maksimissaan 2-3 henkilölle.</p> <p>Tilaan ei haluta korkeita sermejä.</p>	<p>Tilassa ei saa olla hälyä, häiriöitä.</p> <p>Tilaan ei haluta tulostinta.</p> <p>Tilaan ei toivota ihan eri työtä tekeviä, jottei oma keskittyminen häiriinny.</p> <p>Tilassa ei saa työskennellä liikaa ihmisiä eikä tila saa olla avokonttori.</p> <p>Tila ei saa olla akvaario tai näyteikkunaa muistuttava lasikoppi.</p>	<p>Tilana ei voi toimia avokonttori.</p>

Työpajassa nousi esille, että työniloa tukevat työrauha, ajatusten vaihtaminen työkavereiden kanssa, nauru ja yhteisöllisyys, selkeä ja helppo kulkuinen työtila, sekä työskentelytilojen valot ja värit. Taulukossa 3, on listattuna työpajaryhmien esille nostamia asioita.

TAULUKKO 3 Mitkä asiat tässä työtilassa tukevat työniloa

Ryhmä 1 opintohallinto	Ryhmä 2 taloushallinto	Ryhmä 3 henkilöstöhallinto
Työrauha tukee työniloa. Väliön tuki työkaverilta ja ajatusten vaihtaminen tuovat iloa työpäivään.	Se, että voi jakaa ajatuksia, pohdiskella ratkaisuja työhön liittyvään pulmaan tuo työniloa. Yhteisöllisyys ja yhteisö tukevat työniloa. Se, että voi keskustella ja nauraa työkavereiden kanssa on tärkeää työnilon kannalta. Mahdollisuus keskittyä työhön. Työtilan selkeys ja liikkumisen helppous on tärkeää.	Tilan valoisuus ja kauniit värit tuovat työniloa.

Yhteenvetona kyselyiden perusteella voidaan todeta varovaisen myönteinen asenne palveluiden keskittämisestä palvelupisteiksi, mutta työtä ajattelumallin kääntäminen nykyisestä vielä vaatii. Vastausten perusteella päälliköt kokivat palvelupiste ajattelumallin positiivisemmin, kun taas sihteereissä ajattelumalli herätti enemmän huolta. Kyselyn perusteella yhteistyö eri toimintojen välillä koettiin erittäin tärkeäksi asioiden sujuvuuden ja erityisesti opiskelijoiden kannalta. Heidän saama sujuva palvelu koetaan erittäin tärkeäksi. Päälliköt kokivat saavansa nyt jo hyvää palvelua eikä epäkohtia noussut juurikaan esille. Erityisesti opinto- ja henkilöstöasioissa kasvokkain tapahtuvan työskentelyn koettiin sujuvoittavan ja nopeuttavan palvelua. Vastausten perusteella pelkkä sähköisten viestimien kautta tapahtuva palvelu ei palvele kenenkään etuja.

Työniloon vaikuttavista tekijöistä kyselyn ja työpajan perusteella nousivat esille henkiseen työhyvinvointiin liittyvät asiat kuten työkavereiden tuki ja se, että tila on häiriötön. Kyselyiden perusteella vastaajat haluavat työskennellä yhteisöllisesti ja yhteys oman yksikön väkeen koettiin tärkeäksi.

Koronapandemian aikana tehdyssä kyselyssä ja työpajassa korostuu työkavereiden ja yhteisöllisyyden merkitys, vaikka pääosin esimerkiksi opintosuhteet ovat mahdollisuuksien mukaan työskennelleet myös paikan päällä. Työnilo muodostuu monista asioista, mutta vastauksien perusteella siihen vaikuttaa eniten työkaverit ja yhteisöllisyys sekä työn sujuvuus häiriöttömässä, valoisassa ja viihtyisässä työtilassa.

Molempien kyselyiden ja työpajan perusteella nousi enemmän esille ne asiat, joihin toivottiin pikaista muutosta ja tuleva kampus nähtiin ehkä vielä liian kaukaisena ajatuksena. Tästä heijastuu se, että myös nykyisiin tiloihin ja toimintatapoihin todellakin kaivataan muutosta. Uusista tiloista toivottiin valoisia ja häiriöttömiä eli vastaukset tukivat niitä asioita, joita yleisesti pidetään työniloa ja työhyvinvointia tukevinä asioina. Ajatukset moderneista, työniloa tukevista tilaratkaisuista mielletään varmasti jopa liian hyvinä voidakseen jonakin päivänä toteutua, joten niitä ei ehkä uskalletakaan toivoa. Vastaukset tukevat paremmin muutosehdotuksia nykyisiin tiloihin kuin suuntautuisivat tulevien työnteon mallien ja tilaratkaisujen pohjalta tehtäviin tiloihin. Työpajan ja tukipalveluhenkilöstölle tehdyn kyselyn perusteella avokonttoreihin ja monitoimitiloihin suhtauduttiin negatiivisesti koska ne miellettiin meluisiksi eikä niiden uskottu tukevan työrauhaa.

5 TUTKIMUSONGELMA JA TUTKIMUSMENETELMÄ

Opinnäytetyö tutkimusongelma on miten OSAO OULU KAMPUS 2030 toimitilaratkaisut tukevat toimistotyötä tekevän tukipalveluhenkilöstön työniloa? Opinnäytetyössämme käytimme tutkimusmenetelmänä pääosin tapaustutkimusta ja lisäksi hyödynsimme toimintatutkimuksen keinoja täydentämään tutkimustulosta. Opinnäytetyömme keskittyy kouluympäristöjen tilaratkaisuihin ja rajasimme tutkimuksemme koskemaan Koulutuskuntayhtymä OSAOn tukipalveluhenkilöstöä.

Opinnäytetyössä etsimme keinoja työnilon ja työmotivaation säilyttämiseen muuttuvassa työympäristössä. Pehdyimme myös digitalisaation tuomiin mahdollisuuksiin tukipalveluhenkilöstön työympäristöön, työtehtäviin ja työntekotapoihin liittyen. Näin pyrimme tutkimuksemme avulla löytämään ratkaisun tukipalveluiden tilaratkaisuihin tulevaisuuden oppilaitoksen oppimisympäristössä.

5.1 Kohdeorganisaatio

Opinnäytetyömme on työelämälähtöinen tutkimus, joka on tehty tukemaan Koulutuskuntayhtymä OSAOssa meneillään olevaa OSAO OULU KAMPUS 2030 hanketta. Koulutuskuntayhtymä OSAO on kahdeksan kunnan omistama koulutuskuntayhtymä, ja sen tehtävänä on jäsenkuntiensa puolesta järjestää ammatillista koulutusta ja tutkintoja, sekä ylläpitää alueellista liikunnan koulutuskeskusta Virpiniemessä. OSAOssa toimii kahdeksan koulutusyksikköä kuudella eri paikkakunnalla ja lisäksi koulutuskuntayhtymän konserniin kuuluu OSAO Edu Oy ja Virpiniemen liikuntaopisto. Oppilaitoksessa on kaikki ammatillisen koulutuksen alat ja opintoja on tarjolla kaikille ikäryhmille. Vuonna 2021 OSAOssa on noin 10 000 opiskelijaa ja henkilökuntaa noin 850. (Koulutuskuntayhtymä OSAO 2021.)

5.2 Tutkimusmenetelmä

Tapaustutkimukselle tyypillistä on, että siinä hyödynnetään monenlaisia menetelmiä loppupäätelmän saavuttamiseksi. Tapaustutkimuksessa aineisto kerätään luonnollisissa tilanteissa havainnoiden ja kirjallisia tuotoksia analysoiden. Tapaustutkimuksen ominaispiirteisiin kuuluu tuottaa kehittämisehdotuksia ja -ideoita ja tutkimuskohteena on jokin yrityksen osa-alue. Tämän menetelmän

avulla tuotetaan uutta ja syvällistä tietoa tutkittavasta kohteesta. (Ojasalo & Moilanen & Ritalahti 2015, 52–55.)

Tapaustutkimuksen lähestymistapa soveltui hyvin opinnäytetyömme lähestymistavaksi useista erisyistä. Koska aiheena oli vasta suunnitteilla oleva uusi oppimisympäristö toimitiloineen, emme voineet päätyä tutkimuksessamme vielä valmiisiin ratkaisuihin eikä tutkimuksen johtopäätöksiä voinut tästä syystä viedä sellaisenaan käytäntöön. Lisäksi selvitimme erilaisia vaihtoehtoja toimistotyötä tekevän tukipalveluhenkilöstön tilaratkaisuille huomioiden tulevaisuuden tuomat muutokset työn tekemiselle. On selvää, että nämä prosessit etenevät koko ajan emmekä pysty ennustamaan kaikkia niitä muutoksia, joita tulevaisuus tuo tullessaan ja organisaatiossamme tulee tämän myötä tapahtumaan.

Opinnäytetyössämme haimme ratkaisuja siihen, miten muutosten keskellä työskentelevien tukipalveluhenkilöstön työnilo säilyisivät ja miten tilaratkaisut tukisivat näitä asioita. Tutkimustulokset ovat siis vain ohjaavia ratkaisuehdotuksia Kampuksen suunnittelutyölle. Työniloon liittyvät tutkimustulokset ovat sellaisia, joita toivomme Kampus suunnittelutyöryhmän ottavan huomioon tilaratkaisuja suunniteltaessa. Nämä ovat tapaustutkimukselle tyypillisiä piirteitä, jotka myös opinnäytetyössämme toteutuvat.

Kampus muuttaa koko Koulutuskuntayhtymä OSAOn kaupunkialueiden yksiköiden tilaratkaisuja, toimintaa ja prosesseja. Vaikka olemme keskittyneet tutkimuskohteeksemme vain toimistotyötä tekevään tukipalveluhenkilöstön, tutkimuskohteemme on koko OSAOn eri toimipisteiden toimistotyötä tekevä tukipalveluhenkilöstö tekemiemme kyselyiden kautta. Näin ollen opinnäytetyömme tutkimus muodostaa laajan käsityksen tukipalveluhenkilöstön työoloista ja työhyvinvoinnista koko organisaation tasolla, joka on keskeistä juuri tapaustutkimukselle.

Käytimme opinnäytetyössämme laajasti eri tiedonhankintamenetelmiä, joka on tunnusomaista tapaustutkimukselle. Teimme kyselylomakkeet Kaukovainion yksikkö, tekniikan ja Kaukovainion yksikkö, palvelut yksiköiden päälliköille, sekä OSAOn toimistotyötä tekevälle tukipalveluhenkilöstölle huhtikuussa 2021. Lisäksi järjestimme tekniikan ja palveluiden tukipalveluhenkilöstölle työpajan kesäkuussa 2021. Kyselylomakkeen ja työpajan avulla kartoitimme tukipalveluhenkilöstön odotuksia ja toiveita tulevaisuuden työympäristölle ja heidän näkemyksiään erilaisille hybridivaihtoehdoille konkreettisen työpisteen suhteen. Päälliköille suunnattavalla kyselyllä kartoitimme heidän näkemyksiään ja kokemuksiaan tukipalveluhenkilöstön tavoitettavuudesta eri kanavien kautta.

Hyödynsimme opinnäytetyössämme myös toimintatutkimuksen keinoja tutkimustulosten täydentämisessä. Toimintatutkimuksen ominaispiirteisiin kuuluu se, että siinä tutkitaan sitä, miten asioiden tulisi olla, ei sitä, miten ne nyt ovat. Toimintatutkimukselle tyypillisiä keinoja ovat mm. havainnointi, haastattelut, aivoriihet ja keinot päästä työntekijöiden hiljaiseen tietoon kiinni. Toimintatutkimuksen tutkimusmenetelmät ovat ennen kaikkea osallistavia. (Ojasalo ym. 2015, 60–61.)

Kyselyt, työpaja ja siinä käydyt keskustelut yksiköiden toimistotyötä tekevän tukipalveluhenkilöstön kanssa antoivat meille runsaasti sitä hiljaista tietoa, joita loppupäätelmissämme pystyimme hyödyntämään ja tukivat opinnäytetyömme teoriaosuutta. Käyntimme OSAOn Kempele-Limingan yksikön Kempeleen toimipisteessä elokuussa 2021 antoi meille havainnoinnin kautta konkreettisen kuvan tilaratkaisuista, jotka myös tukivat johtopäätöksiämme tilaratkaisujen suhteen.

5.3 Tutkimuseettinen näkökulma

Työelämälähtöisessä tutkimuksessa kehittämistyössä korostuvat tieteen ja yrityselämän eettiset säännöt. Kehittämistyötä on tehtävä huolellisesti, tarkasti, korkeaa moraalialue noudattaen ja seurausten tulee olla käytäntöä hyödyttäviä. Tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden tulee tietää, mitä tutkitaan ja mikä heidän roolinsa tutkimuksen suhteen on. Vastauksia on käsiteltävä anonyymisti. Työyhteisöä koskevassa tutkimuksessa on pohdittava pakottamisen ja suostuttelun rajaa, vaikka usein oletetaan, että työyhteisö osallistuu työyhteisön kehittämiseen. Kehittämistyön haasteena voi nousta esiin rehellisyys, jolloin sitoutuminen toimeksiantajan arvoihin ja totuttuihin tapoihin voi muodostua hankalaksi. Nämä käsitykset eivät saa ohjata osallistujien tulkintaa, vaikkakin ne on hyvä tiedostaa. Ihmisten ennakkokäsitykset ohjaavat usein ilmiöiden tulkintaa. (Ojasalo ym. 2015, 48–49.)

Tutkimus on tehty eettisiä ohjeita noudattaen ja sen tuloksia voidaan hyödyntää kampuksen tukipalveluhenkilöstön tiloja suunniteltaessa. Olemme kyselyissämme, työpajassa ja vierailujen aikana kertoneet mihin tutkimustuloksia tullaan käyttämään sekä vastaukset kyselyistä ja työpajan tuloksista on käsitelty anonyymisti. Kyselyyn vastaaminen ja työpajaan osallistuminen ovat olleet täysin vapaaehtoisia osallistujille. Oppilaitoksessamme liikkuu paljon erilaisia tutkimuksia ja kyselyitä, joten on usein haastavaa saada henkilökuntaa vastaamaan niihin. Vaikka oletuksena usein on, että ihmiset osallistuvat mielellään omaa työtään kehittäviin toimiin, oli silti haastava saada arjen kiireen

keskeltä ihmisiä vastaamaan kyselyyn ja osallistumaan työpajaan työpäivän aikana. Vastauksista pystyi päättämään, että osaa vastaajia ohjasivat ennakkokäsitykset tulevista tilaratkaisista ja talon totutuista tavoista.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

Työ- ja oppilaitosyhteisön näkökulmasta on oleellista, että tunteet ovat luonteeltaan sosiaalisia. Tunteet leviävät työyhteisössä tukipalveluhenkilökunnan, opettajien ja opiskelijoiden välillä eri mekanismein. Positiivisessa organisaatiossa on tilaa kaikenlaisille tunteille. Positiivinen organisaatio edistää ja tukee työntekijöidensä tunnetaitoja, tunteiden kohtaamisen ja tunteiden johtamisen taitoja. Myönteiset tunteet työyhteisössä edistävät yhteistyötä, hyviä ihmissuhteita, sekä työssä suoriutumista. Ilmapiiri vaikuttaa henkilöstökokemuksen kautta myös asiakaskokemukseen ja tuottavuuteen. Se, miltä oppilaitoksen työntekijöistä tuntuu olla töissä, minkälaisia tunteita he levittävät ja välittävät, vaikuttaa myös oppilaisiin, työelämäkumppaneihin ja oppilaitoksen muihin sidosryhmiin. Ilmapiiriin vaikuttavat myös organisaation rakenteelliset tekijät ja organisaatiokulttuuri. Myönteisestä ilmapiiristä rakentuu myönteinen työympäristö, joka auttaa työntekijöitä kukoistamaan ja toimimaan työssään koko potentiaalillaan. Positiivinen työympäristö edistää työniloa, työn imua ja innostusta. (Wenström 2020, 77-78, 80-81.)

Positiiviset organisaatiot, työpaikat ja yhteisöt mahdollistavat jäsentensä hyvän elämän ja edistävät sitä. Positiivinen oppilaitos rakentuu yhteisöllisenä prosessina, myönteisessä arjen vuorovaikutuksessa. Yhteinen hyvä ja yhteinen innostus ovat jokaisen työyhteisön jäsenen vastuulla, eivät yksin esimiehen tai johtajan. Jokaisella on mahdollisuus ja vastuu edistää työ-/kouluyhteisön hyvinvointia. Organisaation positiivisuus on enemmän kuin sen jäsenten positiivisuuden summa. Positiivisuus vaatii tuekseen myös optimaaliset olosuhteet, rakenteet, kulttuurin ja prosessit. Positiivinen työ- ja kouluyhteisö ei synny johtajien yksin pohdintana, johtoryhmän keskinäisenä kehittämisenä, tiimien toimintana tai pelkästään henkilöstökoulutusten kautta. Matka työniloiseksi positiiviseksi työorganisaatioksi ja positiiviseksi kouluyhteisöksi on pitkäjänteinen ja suunnitelmallinen prosessi, jota pitää viedä eteenpäin eri tasoilla alhaalta ylös ja ylhäältä alas, yksilöllisenä ja yhteisöllisenä kehittämisenä ja kehittymisenä. (Wenström 2020, 350-351.)

Työntekijät kokevat työniloa, jos jokaisella työntekijällä on yhteinen käsitys tavoitteista ja he toimivat yhdessä tavoitteiden toteuttamiseksi. Henkilökohtaiseen työniloon voi jokainen työntekijä vaikuttaa itse omien asenteidensa kautta. Työelämä muuttuu ja muutosten pelko voi olla joskus hyvinkin kuormittavaa. Välillä taas työniloa voi olla haastava löytää kiireisen arjen keskellä varsinkin, jos samaa työtä on tehnyt pidemmän aikaa. Työn ja vapaa-ajan erottaminen ei ole aina helppoa ja vapaa-ajan haasteet kulkeutuvat helposti myös työelämään. Olisi kuitenkin tärkeää välillä pysähtyä

miettimään omaa asennettaan työntekoa kohtaan ja pohtia niitä keinoja, joilla voisi itse luoda positiivisempaa asennetta työtä ja sen tekemistä kohtaan. Ilo on kuitenkin tarttuva elementti ja positiivisella asenteella on suuri merkitys koko työympäristöön. Työniloon vaikuttaa positiivisen työskenteleminen luominen, sitä voidaan edesauttaa sillä, että mahdollistetaan yhteisöllisyys ja sosiaaliset kontaktit. Sosiaalistuminen vahvistaa työnilon tunnetta.

Turvallinen ja toimiva työympäristö on tärkeä osa työniloa. Koronapandemian myötä olemme huomanneet kuinka tärkeää olisi kiinnittää huomiota myös terveysturvalliseen työympäristöön, joka mahdollistaa lähikohtaukset. Työtilojen tulisi olla valoisat ja niihin tulisi saada luonnonvaloa. Tilojen häiriöttömyydellä ja akustiikalla on suuri merkitys, vaikka kyseessä olisikin tila, jossa työskentelee useampi henkilö kerrallaan. Tähän voidaan vaikuttaa sillä, että palvelupisteissä työskentelee henkilöitä, joiden työtehtävät ovat joko kokonaan tai osittain samankaltaisia. Tilojen tunnelmaan tulisi kiinnittää huomioita myös tilojen väriyksellä ja kalustevalinnoilla. Tilojen selkeydellä ja siisteydellä luodaan turvallisuutta. Hyvät työvälineet ja työergonomia lisäävät tutkitusti työniloa ja työsääjaksamista. Helposti muunneltavissa olevat työtilat lisäävät työntekemiseen erilaisia mahdollisuuksia.

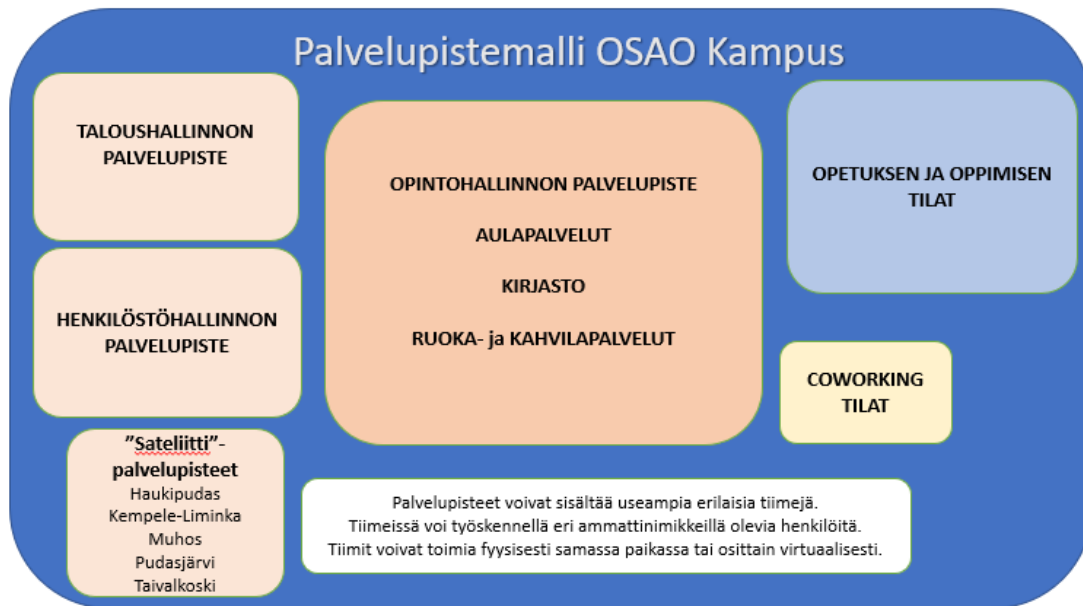
Koska tiimityön myötä yhteistyössä tehtävät työt lisääntyvät, myös yhteisiin tiloihin tulisi kiinnittää huomiota. Neuvottelutilojen tulisi olla nykyaikaisia, toimivia ja monikäyttöisiä ja niiden tulisi olla helposti muunneltavissa eri käyttötarkoituksia varten. Tilojen tulisi olla akustiikaltaan ja valaistukseltaan nykyaikaiset. Akustisilla ratkaisuilla voidaan merkittävästi vaikuttaa siihen, että keskittymistä ja työrauhaa vaativat työtilat myös säilyvät sellaisina. Näillä valinnoilla voidaan vaikuttaa myös asiakaspalvelukokemukseen. Koska etätö tuleekin jatkossakin olemaan osa toimistotyötä tekevien tukipalveluhenkilöstön arkea, tulisi työpaikalla kohtaamispaikkoina toimivien tilojen tukea sosiaalista kanssakäymistä. Työniloa tuottavilla rupatteluhetkillä työkavereiden kanssa on suuri merkitys varsinkin silloin, kun kohtaamispaikalla voi olla harvoin. Tällöin taukotilojen merkitys korostuu ja myös niiden viihtyvyyteen tulisi panostaa.

Toimenpide-ehdotus 1: Tilasuunnitteluun tulisi ottaa mukaan tukipalveluhenkilöstön edustajat eli ne henkilöt, jotka tiloissa tulevat jatkossa työskentelemään. Tilasuunnittelun pohjana tulisi huomioida opinnäytetyöstämme saamamme tutkimustulokset ja kyselyiden vastaukset sekä ne tekijät, joilla tiloista saadaan työniloa ja motivaatiota tukevat tilat. Työtä pitäisi tulevaisuudessa pystyä tekemään sille parhaiten soveltuvassa tilassa. Työntekemisen paikka voi vaihtua useammankin kerroksen työpäivän aikana. Työtilat tulisi jakaa erilaisiin toiminnallisiin tiloihin. Tiloissa tulisi huomioida

keskittymistä vaativat työt, tiimityön mahdollistaminen, ideointi ja muu yhteistyö, virkistäytyminen, sekä sidosryhmätapaamisiin soveltuvat tilat.

Toimenpide-ehdotus 2: Tukipalveluhenkilöstö tiimiytetään uudella kampuksella eri palvelupisteisiin. Tiimimäisellä organisaatiolla voidaan mahdollistaa itseohjautuvuutta, joka lisää työntekijöiden työniloa. Tiimiyttäminen voidaan toteuttaa sekä fyysisillä tilaratkaisuilla, että virtuaalisilla ratkaisuilla. Palvelupisteitä voivat olla esimerkiksi opintohallinnon -palvelupiste, taloushallinnon -palvelupiste ja henkilöstöhallinnon -palvelupiste. Palvelupisteajattelulla lisätään tukipalvelujen tuottavuutta, parannetaan henkilökunnan ammattitaitoa, osaamista ja tuotettavien palvelujen laatua, sekä yhtenäistetään toimintatapoja. Henkilökunnan osaamisen kehittäminen vahvistaa työnilon tunnetta. Yhtenäiset toimintatavat tuovat toimintaan tehokkuutta, koska esimerkiksi erilaiset palvelut vähenevät ja tämä näkyy asiakkaille palveluiden selkeytymisenä. Yhtenäiset toimintatavat mahdollistavat myös sijaisuusjärjestelyt. Yhtenäiset toimintatavat lisäävät toiminnan luotettavuutta ja laadukkuutta. Yhtenäiset toimintatavat selkiyttävät organisaation toimintaa. Yhtenäisiä toimintatapoja voi luoda esimerkiksi ohjeistuksen, koulutuksen ja johtamisen avulla.

Kuvassa 19 on hahmoteltu palvelupistemalli ajattelua. Toiminnan keskiössä olisi opintohallinnon palvelupiste, johon tiiviisti kytkeytyisi aulapalvelut, kirjasto, ruokailu- ja kahvilapalvelut. Talous- ja henkilöstöhallinnon palvelupisteet tukevat toimintaa. Lisäksi kampukselta löytyisi Coworking-tiloja myös ulkopuolisten käyttöön, jotka voisivat olla esimerkiksi aulapalvelujen yhteydessä. Opetuksen ja oppimisen tiloihin emme ota kantaa tässä opinnäytetyössä. Palvelupisteissä voi työskennellä eri nimikkeillä olevia työntekijöitä. Palvelupisteet voivat sisältää erilaisia toimintoja ja erilaisia tiimejä.



KUVA 19. Palvelupistemalli ajattelua

Palvelupistemalli ajattelun mahdollisia haasteita voivat olla esimerkiksi tiimityön käyttöönottoaminen, ammatillisen osaamisen kehittäminen, sekä työtehtävien keskittäminen. Tutkimuksessamme kävi ilmi, että työntekijät pelkäävät sitä, että joustavuus kärsii ja byrokratia lisääntyy. Pelättiin, että ketteryys toiminnasta häviää. Huolta herätti myös työtehtävien yksipuolistuminen ja työpaikkojen säilyminen. Työrauha ja äänieristys myös huoletti.

Palvelupistemallin jatkokehittämis-/tutkimus- mahdollisuudet:

- Tukipalveluhenkilöstön osaamiskartoitusten tekeminen tulevaisuutta ajatellen
- Tukipalveluhenkilöstön koulutustarvekartoitukset, sekä koulutuksien suunnittelu ja toteuttaminen tämän pohjalta
- Uuden kampuksen palvelupisteprosessien kuvaaminen, palvelupisteiden keskeisten tehtävien määrittelemine
- Uuden kampuksen palvelupisteisiin siirtyvän henkilökunnan tiimiyttäminen ja siirtäminen palvelupisteisiin

Toimenpide-ehdotus 3: Esitämme, että OSAOn eri kampuksille perustettaisiin/avattaisiin Coworking tiloja. Coworking työpisteitä voisi avata ensi alkuun OSAOn omalle henkilökunnalle. Henkilökunnalle tarjottaisiin mahdollisuus työskennellä OSAOn eri yksiköissä. Tilavaraukset voitaisiin hoitaa sähköistenkalenterivarauksien kautta. Tulevaisuuden uudelle kampukselle pitää ehdottomasti avata Coworking tiloja OSAOn pedagogisen suunnitelman mukaisesti. Tilojen avaaminen oppilaitoksen ulkopuolisille lisää tilojen käyttöastetta, sekä avaa mahdollisuuden verkostojen ja sidosryhmien monialaiselle innovatiiviselle yhteistyölle. Uusi kampusalue tulee nähdä paikkana erilaisille kohtaamisille. Yhteisölliset Coworking tilat mahdollistavat työntekijöiden itseohjautuvuuden, vuorovaikutuksen, moniammatillisen yhteistyön, verkostojen luomisen, sekä työn tehokkuuden.

Marikan ja Marjo-Riitan työnilon toivotus:

"Mitä tuot mukanas, kun astut huoneeseen? Kuinka saapumisesi vaikuttaa huoneen ilmapiiriin?" (Elä paremmin 2016). Työpäivään tullessasi – joko toimistolle tai etäpäivään - tuo mukanas iloa, ja paljon positiivista mieltä. Kohtaa työpäivä avoimin mielin, sillä juuri sinun omalla asenteellasi on suurin vaikutus siihen, miten päiväsi sujuu. Positiivisella asenteella on suuri merkitys työyhteisöön ja hyväntuulisuus on tarttuvaa. Kuvaan 20 olemme koonneet arkipäiväisiä asioita, joilla voi itse vaikuttaa työniloon. Työniloa juuri sinun päiväsi!



KUVA 20. Työnilotaulu.

LÄHTEET

Acaroglu, Leyla 2020. Decade of disruption, future of the sustainable workplace. Hakupäivä 12.10.2021. <https://unschool.ck.page/unilyreport>

Andersson, Christina 2018. Työllä on tulevaisuus - kuka on sen tekijä? Työn tuuli 1/2018. Henkilöstöjohtoon ryhmä HENRY ry. Hakupäivä 23.2.2021. https://www.henry.fi/media/ajankoh- taista/tyon-tuuli/tyontuuli_012018_20180521_1.pdf

Borg, Kristiina 2016. Millaiset tilat, sellainen organisaatio – Anna kulttuurin näkyä tilasuunnittelun kautta! Hakupäivä 13.8.2021. https://www.naava.io/fi/editorial/millaiset-tilat-sellainen-organisaatio-anna-kulttuurin-nakya-tilasuunnittelun-kautta/?_hstc=35079998.d9d44664a96262fef06d20b64da005a5.1628769071175.1628769071175.1628837295805.2&_hssc=35079998.1.1628837295805&_hsfp=2489109915

Friman, Terhi 2016. Hyvä työpäivä. Helsinki: Viisas Elämä Oy.

Grace, Paul 2020. Etätyökirja. Suunnittele. Sovi. Tee. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Aula & Co.

Great Place To Work 2020. Hyvän työpaikan malli. Hakupäivä 27.10.2020. <https://www.greatplacetowork.fi/hyvan-tyopaikan-malli>

Great Place To Work 2020. Kaikki perustuu luottamukseen. Hakupäivä 27.10.2020. <https://www.greatplacetowork.fi/sertifiointi>

Haapakoski, Kati & Niemelä, Anna & Yrjölä, Elina 2020. Läsnä etänä. Helsinki: Alma Talent.

Haapala, Anu 2017. Työstä kannattaa nauttia – vastuu siitä on niin työntekijällä kuin johdolla. Kaupalehti. Hakupäivä 18.2.2021. <https://www-kaupalehti-fi.ezp.oamk.fi:2047/uutiset/tyosta-kannattaa-nauttia-vastuu-siita-on-niin-tyontekijalla-kuin-johdolla/a0e28cfc-e788-3bb6-a2cd-165e41c79d77>.

Hakanen, Jari 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.

- Heiske, Pirkko 2001. Hyvinvointia työyhteisöön. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Henttonen, Elina & LaPointe, Kirsi 2015. Työelämän toisin ajattelijat. Helsinki: Gaudeamus Oy.
- Hiila, Ilona & Tukiainen, Maaretta & Hakola, Ida 2019. Tiimiäly, opas muuttuvaan työelämään. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Houni, Pia 2015. Yhdessä vai erikseen? Hakupäivä 7.9.2021. <https://www.ttl.fi/blogi/yhdessa-vai-erikseen/>
- Hynninen, Tom & Keitele, Jukka & Lehti, Matti 2009. Neljä kertaa nopeammin kuin pännällä, konttoritekniikan historia. Helsinki: Gummerus kirjapaino Oy.
- Ilkka-Pohjalainen 30.4.2011. Saatko tuntea työn iloa? Kolumni. Hakupäivä 28.2.2021. <https://ilkka-pohjalainen.fi/mielipide/kolumnit/saatko-tuntea-tyon-iloa-1.499828>
- Jesson, J.R. Building a 'team-of-teams' culture in it. The FeldGroup institute. Hakupäivä 7.9.2021. <https://feldgroupinstitute.com/building-a-team-of-teams-culture-in-it/>
- Juholin, Elisa 2009. Viestinnän vallankumous. Löydä uusi työyhteisöviestintä. Helsinki: WSOYpro.
- Kehusmaa, Kirsti 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Kinnarps Oy 2021. Eri värit vaikuttavat meihin eri tavoin. hakupäivä 22.8.2021. <https://www.kinnarps.fi/tietoa-tyoymparistosta/varit-vaikuttavat-meihin/>
- Kinnarps Oy 2019. Näin suunnittelet toimiston eri-ikäisille ekstroverteille ja introverteille. Kauppalehti. Hakupäivä 21.2.2021. https://studio.kauppalehti.fi/kinnarps-kumppanisi-tyoympariston-muutokseen/nain-suunnittelet-toimiston-eri-ikaisille-ekstroverteille-ja-introverteille?_ga=2.196552292.930686670.1613317580-965401368.1603862190
- Kondo, Marie & Sonenshein, Scott 2020. Työnilon löytämisen taika. Helsinki: Bazar Kustannus Oy.

Koulutuskuntayhtymä OSAO 2021. Aivotyö: arvostamme aivojamme. Hakupäivä 10.8.2021.
<https://osekk.sharepoint.com/sites/Tyhyvinvoinninedistminen/SitePages/Aivoty%C3%B6.aspx>

Vaatii käyttöoikeuden.

Koulutuskuntayhtymä OSAO 2020. Hallinto- ja päätöksenteko. Hakupäivä 6.10.2020.
<https://www.osao.fi/tietoa-osaosta/hallinto-ja-paatoksenteko/>

Koulutuskuntayhtymä OSAO 2020. Kampus 2.0: Hakupäivä 8.10.2020. <https://www.osao.fi/hankkeet/kampus-2-0/>

Koulutuskuntayhtymä OSAO 2021. OSAO OULU KAMPUS 2030. Hakupäivä 18.8.2021.
<https://osekk.sharepoint.com/sites/Kiinteist/SitePages/OSA-OULU-KAMPUS-2030.aspx> Vaatii käyttöoikeuden.

Koulutuskuntayhtymä OSAO 2020. Tietoa OSAOsta. Hakupäivä 8.10.2020. <https://www.osao.fi/tietoa-osaosta/>

Koulutuskuntayhtymä OSAO 2020. Työhyvinvoinnin edistäminen. Hakupäivä 21.2.2020.
<https://osekk.sharepoint.com/sites/Tyhyvinvoinninedistminen/SitePages/Tyohyvinvo.aspx> Vaatii käyttöoikeuden.

Kuuloliitto 2021. Työtilat. Hakupäivä 22.8.2021. <https://www.kuuloliitto.fi/tyotilat/>

Luminen, Heikki, Rimpelä, Markku & Tarvainen, Elise 2018. COOKBOOK 2.0. Modernin rakennetun oppimisympäristön opas. Tampere: Kirjapaino Hermes Oy.

Lundberg, Tom 2008. Työn iloa, iloa elämään. Lahti: Markprint Oy.

Manka, Marja-Liisa 2015. Stressikirja. Mistä virtaa? Helsinki: Talentum.

Manka, Marja-Liisa 2010, Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum.

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

Manka, Marja-Liisa 2013. Työnilo. Helsinki: WSOYpro.

Manka, Marja-Liisa 2015. Työnilonjulistus 2015. Docendum. Hakupäivä 22.8.2021. https://docendum.fi/wp-content/uploads/2013/01/tyonilo_julistusA4_2015.pdf

Mayor, Päivi & Risku, Marjo 2015. Opas yksilölliseen motivointiin. Helsinki: Talentum.

Muistiliitto 2021. Hyvä työ aivoille - kognitiivisen ergonomian huonetaulu. Hakupäivä 10.8.2021. https://www.muistiliitto.fi/application/files/4815/4047/2454/KognErgHuoneentaulu_WEB.pdf

Ojala, Ann & Neuvonen, Marjo & Leinikka, Marianne & Huotilainen, Minna & Yli-Viikari, Anja & Tyrväinen, Liisa 2019. Virtuaaliluontoympäristöt työhyvinvoinnin voimavarana: Virtunature-tutkimushankkeen loppuraportti. Luonnonvara- ja biotalouden tutkimus 51/2019. Helsinki: Luonnonvarakeskus.

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät, uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Paju, Sami & Riekkö Tapani 2019. Järkeä töihin! Parempien työtapojen kehittämisopas. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Pentikäinen, Leena (toim.) 2014. Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen 30/2014. Työ ja elinkeinoministeriö. Hakupäivä 23.2.2021. <https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Katsaus+suomalaisen+ty%C3%B6n+tulevaisuuteen+09092014.pdf>

Presson 2021. 8 vinkkiä tehostamaan neuvottelutiloja. Hakupäivä 15.8.2021. <https://presson.fi/8-vinkkia-tehostamaan-neuvottelutiloja/>

Rantanen, Marjo 2016. Tunnelmamuotoilu. Helsinki: Talentum Pro.

Rasila, Minna & Pitkonen, Maria 2010. Erilaisuuden riesa ja rikkaus. Helsinki: Yrityskirjat Oy.

Rasila, Minna & Pitkonen, Maria 2010. Motivaatio, työn ilo ja into. Helsinki: Yrityskirjat Oy.

Saarikivi, Katri 2020. Aivotutkija Katri Saarikivi puolustaa oikeutta omaan työpöytään: ”Jos joutuu joka kerta vaihtamaan paikkaa, sillä on hintansa”. Kauppalehti 3.11.2020, Hakupäivä 28.2.2021. <https://www-kauppalehti-fi.ezp.oamk.fi:2047/uutiset/aivotutkija-katri-saarikivi-puolustaa-oikeutta-omaan-tyopoytaan-jos-joutuu-joka-kerta-vaihtamaan-paikkaa-silla-on-hintansa/ed8c3f64-e947-475d-bdb5-a88710d75e06>

Salo, Boris 2019. Lähteitä työn iloon. Vaasa: ViBoSa.

Salonpää, Terhi & Lakovaara, Kaisa 2020. Työnantaja – joko teillä on luotu työnteon hybridimalli? Palta. Hakupäivä 8.8.2021. <https://www.palta.fi/artikkelit/tyonantaja-joko-teilla-on-luotu-tyonteon-hybridimalli/>

Sarkknen, Marja 2016. Monitilatoimisto pitää suunnitella ihmistä ja hänen työtään varten. Työterveyslaitos. Hakupäivä 22.8.2021. <https://www.ttl.fi/tyopiste/monitilatoimisto-pitaa-suunnitella-ihmista-ja-hanan-tyotaan-varten/>

Seppänen, Lasse 2018. Motivaatio. Perseelle potkimisen käsikirja. Lahti: Fitra.

Särki, Jevgeni. Mitä tuot mukanas, kun astut huoneeseen? Elä paremmin. Hakupäivä 7.9.2021. <https://elaparemmiin.fi/blogi/kun-astut-huoneeseen/>

Tamminen, Hannu 2010. Työturvallisuus ja työhyvinvointi opetustyössä. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Tapaninen, Reijo 2009. Koulutyöympäristöjen tilaongelmien yleistilanne. Teoksessa Markku Suortamo & Hannu Laaksola & Jouni Välijärvi (toim.) Opettajan vuosi 2009-2010. Juva 2009: PS-kustannus.

Terho, Tiina 2015. Muuttuva työpiste. Kehittyvän tekniikan ja työnteon tarpeiden fyysinen olomuoto. Hakupäivä 1.11.2020. https://aaltodoc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/18610/master_Terho_Tiina_2015.pdf?sequence=1

Tukiainen, Maaretta 2018. Hyvän mielen tehtäväpakki ammattilaisille. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Tukiainen, Maaretta 2010. Luova tila — tulevaisuuden työpaikka. Helsinki: Rakennustieto Oy.

Työsuojelurahasto 2021. Askeleet sujuvaan aivotyöhön Oulun seudun koulutuskuntayhtymässä. Hakupäivä 10.8.2021. <https://www.tsr.fi/hankkeet-ja-tutkimustieto/askeleet-sujuvaan-aivotyohon-oulun-seudun-koulutuskuntayhtymassa/>

Työterveyslaitos 2021. Hyvä valaistus työtilassa. Hakupäivä 22.8.2021. <https://www.ttl.fi/tyoymparisto/sisaymparisto/hyva-valaistus-tyotilassa/>

Työterveyslaitos 2020. Joustava työaika. Hakupäivä 13.11.2020. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyo-aika/joustava-tyoaika/>

Työterveyslaitos 2021. Monitilatoimisto työympäristönä. Hakupäivä 22.8.2021. <https://www.ttl.fi/tyoymparisto/tyotilojen-suunnittelu/monitilatoimisto-tyoymparistona/>

Työturvallisuuskeskus 2021. Etäjohtaminen ja virtuaalinen vuorovaikutus työyhteisössä. hakupäivä: 6.8.2021. https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etajohtaminen_ja_virtuaalinen_vuorovaikutus_tyoyhteisossa

Varamäki, Aku 2019. Future Proof, tulevaisuuden työkirja. Jyväskylä: Docendo Oy.

Wenström, Sanna 2020. Positiivinen johtaminen. Johda paremmin opetus- ja kasvatusalalla. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Vilkman, Ulla 2016. Etäjohtaminen, tulosta joustavalla työllä. Helsinki: Talentum Pro.

Yle 2020. Rita Trötschkes: RMP-profiili paljastaa motiivit. Hakupäivä 1.11.2020. <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2015/01/27/rmp-profiili-paljastaa-motiivit>

LIITTEET

Liite 1: Kysely päälliköt

Liite 2: Kysely toimistopalvelut

LIITE1: KYSELY PÄÄLLIKÖT

Kysely (päälliköt): Minkälaista tukipalvelua toivoisit saavasi?

Kyselyyn vastaaminen kestää noin 4 minuuttia.

* Pakollinen

1. Koetko tärkeäksi, että talousasioiden tukipalvelua on samassa yksikössä, jossa työskentelet? *

- Kyllä
- Sijainnilla ei ole merkitystä

2. Minkälaista palvelua toivoisit saavasi talousasioissa (liittyen esim. hankinta-asioihin, ostolaskuihin, talouden seurantaan)? *

3. Kuinka tärkeäksi koet talousasioiden hoitamisen kasvokkain, (1 tähti ei juuri tärkeä, 5 tähteä erittäin tärkeä) *



2/15/2021

4. Koetko tärkeäksi, että opinto- ja asiakaspalvelusihteerit ovat samassa yksikössä, jossa työskentelet? *

- Kyllä
- Sijainnilla ei ole merkitystä

5. Minkälaista palvelua toivoisit saavasi opintosiheteereiltä opintoasioissa? *

6. Minkälaista palvelua toivoisit saavasi asiakaspalvelusihteeriltä? *

7. Kuinka tärkeäksi koet opintoasioiden hoitamisen opinto- ja asiakaspalvelusihteereiden kanssa kasvokkain, (1 tähti ei juuri tärkeä, 5 tähteä erittäin tärkeä) *



2/15/2021

8. Koetko tärkeäksi, että henkilöstösihteeri on samassa yksikössä, jossa työskentelet? *

- Kyllä
- Sijainnilla ei ole merkitystä

9. Minkälaista palvelua toivoisit saavasi henkilöstösihteeriltä HR-asioissa (esim. rekrytointi, poissaolot, lomat)? *

10. Kuinka tärkeäksi koet HR-asioiden hoitamisen henkilöstösihteerin kanssa kasvokkain, (1 tähti ei juuri tärkeä, 5 tähteä erittäin tärkeä) *



11. Minulle helpoin tapa hoitaa yllämainittuja asioita on *

- Kasvokkain
- Puhelimitse
- Sähköpostitse
- Teamsin kautta

2/15/2021

12. Onko Korona mielestäsi muuttanut käsistystä asioiden hoitamisesta sähköisten kanavien (sähköposti, teams, puhelin) kautta? *

- Kyllä
- Jonkin verran
- Ei merkistystä

13. Tulevaisuuden Kampus, millaisia ajatuksia ylläolevat toiminnot herättäisivät, jos ne järjestettäisiin keskitetysti palvelupisteisiin (esim. taloushallinnon palvelupiste, opintohallinnon palvelupiste, henkilöstöhallinnon palvelupiste)

Tämä ei ole Microsoftin luomaa tai suosittelemaa sisältöä. Lähettämäsi tiedot lähetetään lomakkeen omistajalle.

 Microsoft Forms

2/15/2021

LIITE 2: KYSELY TOIMISTOPALVELUT

Kyselylomake (toimistopalvelut)

Yksiköiden toimistotyötä tekevä tukipalveluhenkilöstö. Vastaaminen vie aikaa noin 10-15 minuuttia.

* Pakollinen

1. Minkälaisessa työtilassa työskentelisit mieluiten, jos oma työhuone ei ole vaihtoehto?
Valitse yksi vaihtoehto *

- Jaettu työhuone, jossa 2-3 henkilöä
- Jaettu työhuone, jossa yli 3 henkilöä
- Avotoimisto (sermeillä erotettuja työpisteitä)
- Monitilatoimisto (erilaisia työtiloja erilaisiin tehtäviin, sijoittuminen työtilaan tehtävän mukaan)

Muu

2. Onko nykyinen työtilasi siinä yksikössä, jonne pääasiassa teet työtä? *

- Kyllä
- Ei

3. Kuinka tärkeäksi koet, että työtilasi sijaitsee samassa yksikössä jonne pääasiassa teet työtä? *

- Erittäin tärkeäksi
- Jonkin verran tärkeäksi
- Ei kovin tärkeäksi
- En osaa sanoa

4/24/2021

4. Etätö soveltuu työtehtäviini (1 tähti = huonosti, 5 tähteä = todella hyvin) *



5. Etätö vaikuttaa myönteisesti työhyvinvointiini (1 tähti = ei juurikaan, 5 tähteä = todella myönteisesti) *



6. Kuinka tärkeäksi koet kasvokkain tapahtuvan työskentelyn (1 tähti = ei juuri tärkeää, 5 tähteä = todella tärkeä?) *



7. Oma, nimetty työpiste on minulle tärkeä (1 tähti = ei juuri tärkeä, 5 tähteä = todella tärkeä) *



8. Kuuluuko työtehtäviisi läsnäoloa vaativaa asiakaspalvelua? *

- Kyllä
- Ei

9. Työni keskeytyy usein? *

- Kyllä, jatkuvasti
- Kyllä, silloin tällöin
- Harvoin
- Ei koskaan

4/24/2021

10. Mitkä asiat ovat minulle tärkeitä työpisteen kannalta? Nimeä vähintään viisi (5) tekijää (esim. hyvä valaistus, luonnonvalo, viihtyisyys, helppo kulkea työpisteelle, ergonomia, työpiste lähellä asiakkaita, häiriötön työpiste) *

11. Mitkä työympäristön tekijät tukevat työhyvinvointiasi ja työn iloa? Valitse 3 tärkeintä. *

- Ajanmukaiset työskentelytilat
- Viihtyisä työpiste
- Työyhteisö ja yhteisöllisyys
- Mielekkäät työtehtävät
- Työympäristön turvallisuus
- Positiivinen ilmapiiri
- Tarkoituksenmukaiset työnteon välineet
-

Muu

4/24/2021

12. Tulevaisuuden Kampus; millaisia ajatuksia sinussa herää, jos tulevaisuudessa työt keskitettäisiin palvelupisteisiin esim. taloushallinnon palvelupiste, opintohallinnon palvelupiste, henkilöstöhallinnon palvelupiste (mitä hyvää, mitä huonoa)? *

13. Olisitko kiinnostunut osallistumaan työympäristösi suunnitteluun työpajatyypisesti?

Kyllä

Ei

Tämä ei ole Microsoftin luomaa tai suosittelemaa sisältöä. Lähettämäsi tiedot lähetetään lomakkeen omistajalle.

 Microsoft Forms

4/24/2021