



Työntekijöiden tyytyväisyys uudelleen sisustettuihin yhteisiin tiloihin

Helmi Virolainen

2022 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Työntekijöiden tyytyväisyys uudelleen sisustettuihin yhteisiin tiloihin

Helmi Virolainen
Liiketalouden koulutus
Opinnäytetyö
Syyskuu 2022

Helmi Virolainen

Työntekijöiden tyytyväisyys uudelleen sisustettuihin yhteisiin tiloihin

Vuosi

2022

Sivumäärä 40

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia henkilöstön tyytyväisyyttä yritys X:n uudistettuihin tiloihin. Yritys X:n Suomen pääkonttorissa tehtiin uudistuksia yrityksen pilottimallin mukaisesti. Tässä opinnäytetyössä toteutettiin kvantitatiivinen kyselytutkimus ja kvalitatiivisia haastatteluita. Kyselytutkimuksen tavoitteena oli selvittää, kuinka tilojen uudistus oli onnistunut ja kuinka näitä tiloja voitaisiin edelleen kehittää sekä miten niitä voitaisiin hyödyntää myös tulevaisuudessa. Kyselytutkimuksessa selvitettiin myös muutoskohteita, joilla toimistolla työskentely saataisiin aiempaa houkuttelevammaksi. Haastattelussa pureuduttiin siihen, kuinka pilottimallin toimistotilojen suunnitteluprosessi sujui ja millaiseksi pilottimallin mukainen työskentely koettiin.

Teoreettisessa viitekehyksessä tarkasteltiin jaettuja työtiloja, etätyötä ja hybridityötä, työntekijäkokemusta, työympäristöä, työhyvinvointia sekä tutkimuksen tekoa ja opinnäytetyössä käytettyjä tutkimusmenetelmiä. Opinnäytetyön viitekehyksen tavoitteena oli luoda laajasti tietoa työtyytyväisyyden perusteista, mutta erityisesti fyysisen ympäristön vaikutuksista siihen.

Tutkimuksesta pääteltiin, että yrityksen X työntekijät ovat pääosin tyytyväisiä yrityksessä tehtyihin tilamuutoksiin. Kaikki kyselyyn vastanneet eivät vielä kyselyn aikaan olleet ehtineet tustua kaikkiin uudistuneisiin tiloihin. Osa henkilöstöstä oli sitä mieltä, että mitkään tehtävät tilamuutokset eivät saa heitä enää mieluiten työskentelemään toimistolta etätyöskentelyn sijaan. Haastatteluissa hyvät työtilat nousivat esiin vahvana motivaattorina toimistolle tulemisessa ja pilottimallin mukaisessa työskentelyssä. Yritykselle X tuotettiin kehitysehdotuksia. Kehitysehdotuksia olivat muun muassa se, että auditorion tuolit tulisi vaihtaa tukevampiin, toimiston kahvila olisi mahdollisimman paljon auki ja että toimistolle tulemista voitaisiin helpottaa tekemällä parkkipaikan varaussysteemistä helppokäyttöisempi lyhyillekin parkkiajoille. Toimeksiantajalta saatu palaute oli positiivista. Tutkimus oli hyödyllinen ja ennen kaikkea vahvasti oletukset tosiksi.

Asiasanat: työtila, työntekijäkokemus, etätyö

Helmi Virolainen

Employee Experience of Newly Refurbished Shared Spaces

Year	2022	Pages	40
------	------	-------	----

The purpose of the thesis was to investigate the satisfaction of the personnel with the renovated premises of company X. Company X's Finnish headquarters underwent reforms in accordance with the company's pilot model. In this thesis, a quantitative survey and qualitative interviews were conducted. The goal of the survey was to find out how successful the renovation of the facilities was and how these facilities could be further developed and how they could be utilized in the future as well. The survey also explored areas of change that would make working in the office more attractive than before. In the interview, it was discussed how the planning process of the pilot model's office spaces went and what it was like to work according to the pilot model.

The theoretical framework examined shared workspaces, remote work and hybrid work, employee experience, work environment, well-being at work, and research methods used in the thesis. The aim of the reference framework of the thesis was to create extensive information about the foundations of job satisfaction, but especially about the effects of the physical environment on it.

It was concluded from the research that employees at company X are mostly satisfied with the space changes made in the company. At the time of the survey, not all respondents had had time to familiarize themselves with all the renovated premises. Some of the staff had the opinion that any space changes that would be made could not make them prefer to work from the office instead of working remotely. In the interviews, good workspaces emerged as a strong motivator for coming to the office and working according to the pilot model. Development proposals were produced for company X. Development proposals included, among other things, that the office cafe should be open as much as possible, the chairs in the auditorium should be replaced with sturdier chairs and that coming to the office could be made easier by making the parking space reservation system easier to use, even for short parking periods. The feedback received from the client was positive. The research was useful and, above all, confirmed the previous assumptions to be true.

Keywords: workspace, employee experience, remote work

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Uusi tapa työskennellä koronapandemian jälkeen.....	7
2.1	Etätyö.....	7
2.2	Hybridityö.....	9
3	Jaetut työtilat	9
4	Työntekijäkokemus	11
4.1	Työympäristö	12
4.2	Työhyvinvointi	12
5	Toteutus	13
5.1	Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus.....	14
5.2	Kyselylomakkeen laatiminen ja toteutus	16
5.3	Haastattelujen laatiminen ja toteutus.....	16
6	Kyselyn tulokset	17
7	Haastattelujen tulokset	25
8	Johtopäätökset ja kehitysehdotukset	27
9	Pohdinta	28
	Lähteet.....	30
	Kuviot	33
	Liitteet	34

1 Johdanto

Työtiloilla on suuri merkitys työn laadulle. Hyvän työtilan tavoitteita ovat terveellisyys, turvallisuus sekä henkilöstön hyvinvointia tukevat tilat. Työtilojen toimivuutta tukevia tekijöitä ovat teknologisten ratkaisujen hyvä toiminta ja monipaikkaista ja joustavaa työtä tukeva johtaminen sekä työkuulttuuri. (Työterveyslaitos 2022.)

Yritys X:lle on tärkeää, että henkilöstö on sitoutunut työhön ja että työntekeminen on puitteiden puolesta tehty mahdollisimman helpoksi. Tämän vuoksi Yritys X selvittää henkilöstön tyytyväisyyttä ja sitoutuneisuutta työhön tasaisin väliajoin. Tyytyväisyyttä Suomen pääkonttorin tiloihin on selvitetty aiemmin ja muutoksia on tehty jo pohjaten kyselyjen tuloksiin. Nyt yrityksen tiloihin on tehty muutoksia ja tarkoituksena on selvittää työntekijöiden kokemuksia uusien tilojen käytöstä.

Yritys X on uudelleensisustanut Suomen pääkonttorin alakerran ja osan työtiloista ylemmissä kerroksissa. Sisustus luo uusia tiloja ja mahdollisuuksia erilaisille työskentelytavoille kuin aiemmin. Henkilöstöravintolan alue on haluttu saada käyttöön myös ruoka-aikojen ulkopuolella, joten tilat on remontoitu niin, että niitä on helppo käyttää yhteiseen työskentelyyn muina aikoina. Tiloissa on myös kabinetteja, joita voi varata omaan käyttöön ruoka-aikoina, esimerkiksi lounaspalaverin pitämiseen. Auditorio on uudelleensisustettu luomaan interaktiivisuutta erilaisten kokousten ja koulutusten osallistujien välille. Ylempien kerrosten työtiloja on muokattu niin, että työntekijöillä ei ole omia työpöytiä, vaan paikkoja voi vaihdella. Tilat on jaettu erilaisiin alueisiin, näitä ovat muun muassa hiljaisen työskentelyn alue, yhteistyöalue ja taukoalue. Tilojen on tarkoitus innostaa työntekijöitä aiempaa laajempaan yhteistyöhön ja houkuttaa tulemaan etätönsijain toimistolle. Ylempien kerrosten suunnitteluun ovat osallistuneet niiden tiimien työntekijät, jotka työskentelevät näissä tiloissa.

Opinnäytetyö on tutkimustyö. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, kuinka tyytyväisiä työntekijät ovat olleet uusiin tiloihin, kuinka hyvin ne sopivat työntekijän omaan työskentelyyn ja kuinka hyvin ylempien kerrosten suunnitteluprosessi yhteistyössä työntekijöiden kanssa on sujunut. Tietoa kerätään myös siitä, kuinka toimistoista voidaan tehdä mahdollisimman houkuttelevia työntekijöille. Aihe ja tutkimus on tärkeä, sillä työtilat ja niiden sopivuus työhön ja yleinen mukavuus vaikuttavat työn laatuun, tehokkuuteen ja työtyytyväisyyteen. Pasilan toimistolla saadut tulokset vaikuttavat lisäksi muiden Yritys X:n konttoreiden suunnitteluun ja sisustukseen myös Suomen ulkopuolella. Tutkimuksen kautta saatavat tulokset tuovat esiin asioita, jotka vaikuttavat työntekijöiden toimistolle tulemisen mielekkyyteen.

Työn teoreettinen viitekehys koostuu jaettujen työtilojen, etätöskentelyn, hybridityöskentelyn, työntekijäkokemuksen ja sitoutumisen tutkimuksesta. Opinnäytetyössä tutustutaan

toteutuksen kautta myös tutkimusmenetelmän valintaan sekä kvantitatiiviseen ja kvalitatiiviseen tutkimukseen.

2 Uusi tapa työskennellä koronapandemian jälkeen

”The future of work” tai työn tulevaisuus on fraasi, joka yleensä yhdistetään nopeaan muutokseen. Muutos tapahtuu niin työssä itsessään, kuin työntekijöissä ja siinä missä työtä tehdään. Monet asiat vaikuttavat muutoksiin. Niitä ovat esimerkiksi teknologian kehitys, globalisaatio ja kuluttajien mieltymysten muutoksien aiheuttama vaikutus eri aloilla. Korona vaikutti työn kehitykseen suoraan ja erittäin nopeasti, sillä se pakotti monet etätöihin ja muutti esihenkilön roolia. (Johnson 2020.)

Koronapandemian aikana enimmillään puolet suomalaisista palkansaajista työskenteli etänä. Ja keväällä 2021 42 prosenttia palkansaajista teki yhä etätöitä. Näistä yhä keväällä etätöitä tehneistä henkilöistä 50 prosenttia ei ollut tehnyt lainkaan etätöitä ennen pandemiaa. Pandemian jälkeen suurin osa palkansaajista toivoo, että saa tehdä enemmän etätöitä kuin ennen pandemiaa. (Sutela 2021.) Tietotyö on siis siirtymässä pysyvään hybridimalliin, jolloin työpaikalla läsnäolon merkittävyys laskee ja etätöistä tulee osa tavallista elämää. Tämä muutos on johtanut siihen, että työnantajat joutuvat nyt kilpailemaan työntekijöistä joustavuudella. Toimistoilla on silti oma merkityksensä sosiaalisessa mielessä ja ihmisten tapaaminen oikeasti on perusta tiimirakennukselle. (Horelli 2021.)

Ennen koronaa työskentely tapahtui toimistolta ja koronan aikana työskenneltiin vain kotoa käsin. Kaikki on nyt ensimmäistä kertaa mahdollista ja tuleekin pohtia, kuinka hallita vapauden tuomaa vastuuta. Tulee muistaa, että työ ei ole muuttunut kaikilla aloilla, vaan monilla aloilla työ pitää edelleen tehdä tietyssä paikassa tiettyyn aikaan. Muutos uuteen normaaliin onkin erityisesti asiantuntija- ja toimistotyön työtehtäviin liitännäinen. (Oksanen 2021.)

2.1 Etätö

Etätöillä voi työnantajan näkökulmasta olla monia hyviä puolia. Näitä ovat muun muassa hyötyminen tehostuvasta ajankäytöstä, matkakulujen pienentyminen, työntekijöiden parempi viihtyminen ja jopa toimitilakustannuksissa säästäminen. Jotta etätöistä saadaan sujuvaa, on huolehdittava, että etätöskentelyn pelisäännöt ovat kaikille selvät, työvälineet toimivat muualtakin kuin toimistolta käsin, sopimusasiat ovat kunnossa ja että tiedotus on riittävää ja selkeää myös etänä. (Roine & Anttila 2021, 20-21.) Etätö on hyödyllistä luonnollekin. Vuonna 2014 jopa 75 % työmatkojen kilometreistä kuljetaan henkilöautolla. Etätöskentely laskee työmatkaliikenteestä johtuvia kasvihuonepäästöjä. Myös liikenneneruuhkien määrä vähenee

etätyön lisääntymisen myötä ja tämä johtaa liikenneonnettomuuksien riskin laskuun. Lisäksi liikenteen määrän vähentyminen vähentää melun määrää. (Ympäristö.fi 2014.)

Etätyö ei kuitenkaan sovi kaikille työtehtäville ja siihen on monia erilaisia syitä. Osa työtehtävistä on pakko suorittaa tietyssä paikassa. Voi olla, että kyseisen työn etänä suorittamiselle ei ole sopivia työkaluja, tai niitä ei ole riittävästi annettavaksi kaikille työntekijöille. Tai asiakaiden kanssa suhteiden luominen onnistuu parhaiten kasvotusten tietyssä toimipisteessä. Haastavaa voi olla myös työskentely kotoa, mikäli työntekijällä ei ole riittävästä yksityisyyttä eikä työskentelyyn sopivia tiloja. (Dyer & Shepherd 2021, 58-60.)

Työntekijältä etätyö vaatii itsekuria ja sitoutumista yhteisiin pelisääntöihin. Etätyössä on hyväkin puolensa, esimerkiksi vapaus päättää se, mistä työskentelee ja usein etätyö tuo joustavuutta työaikoihin. Työmatkakoihinkaan ei kulu aikaa. Usein paras sitoutuminen etänä työskentelyyn saadaan, kun työntekijä saa itse päättää työskenteleekö hän etänä vai toimistolla. (Roine & Anttila 2021, 21-22.) Jos etätyö koetaan esimiesten puolelta negatiiviseksi asiaksi, on todennäköisesti kyse luottamuspulasta. On vaikea tietää, mitä työntekijät tekevät työajalla, mikäli heidän kanssaan ei istu samassa toimistossa. Esimiehen odotukset vaikuttavat työskentelyyn. Mikäli oletetaan, että henkilöstö on laiskaa eikä tee töitään, on tuloksena usein se, että töissä tosiaan laiskotellaan. Mutta mikäli työntekijöitä kohdellaan aikuisina, ovat tulokset yleensä parempia. (Fried & Hansson 2014, 55-57.)

Etätyössä joudutaan määrittelemään omaa työmäärää ja työlle omistautumista eri lailla kuin ainoastaan toimistolla työskennellessä. Työn ja vapaa-ajan rajat saattavat helposti hämärtyä kotoa käsin työskennellessä. (Oksanen 2021.) Etätyössä työmäärä saattaa kasvaa helposti, sillä on aivan eri asia pyytää työntekijää kasvotusten tekemään tietyn työtehtävän, kuin pyytää tätä samaa suoritusta esimerkiksi sähköpostitse. Tämä saattaa olla ainakin osasy siihen, miksi koronan aikana stressin ja kiireen määrä on kasvanut, vaikka aikaa vievät työmatkat ovat poissa yhtälöstä. (Newport 2020.)

Kun toimistolla työskentelystä siirrytään etätyöhön, voi vaikuttaa siltä, että aiemmin toimistolla työskennellessä luodut suhteet kollegojen kanssa voivat hyvin etätyöstä huolimatta. Kuitenkin ajan kuluessa on erittäin todennäköistä, että yksinäisyys lisääntyy. Yhdessä toimistolla työskennellessä kahvitaukojen aikana tapahtuvat keskustelut jäävät etätyössä pois. Virtuaalisesti tapahtuvissa tapaamisissa on myös todennäköistä, että tapahtuu väärinymmärryksiä, kun kehonkieltä ei voi etäältä tulkita samoin kuin paikan päällä ollessa. (Fayard, Weeks & Khan 2021, 6.)

2.2 Hybridityö

Hybridityöskentely tarkoittaa käytännössä sitä, että yrityksen työntekijät työskentelevät osan viikosta toimistolta ja osan etänä esimerkiksi kotoa. Yleisin määrä etäpäiviä viikossa on kaksi tai kolme, mutta myös yksi tai neljä etäpäivää ovat mahdollisia vaihtoehtoja. Tämä vaihtelee riippuen yrityksestä ja vaihtelua voi olla yrityksen sisälläkin riippuen työtehtävistä. Ideaalia määrää etäpäiville ja toimistopäiville on haastavaa määrittää ja monet työntekijätkin haluaisivat työskennellä eri määriä eri sijainneista. (Turits 2022.)

Monille toimistolla käyminen on sosiaalisesti lataavaa ja toimistolla tehtävä työ onkin siirtymässä kohti yhdessä tehtävää työtä, kun taas hiljaista keskittymistä vaativat työtehtävät voidaan suorittaa kotoa käsin. Hybridityö voi kuitenkin olla osan kokemusten mukaan rankkaa, sillä jatkuva siirtyminen ja työhön orientoituminen eri paikoissa vaatii paljon totuttelua. (Turits 2022.)

Erilaisten ja eri kokoisten kokousten järjestäminen hybridinä on haastavaa, kun osa henkilöstöstä tekee töitä etänä ja osa toimistolla. Tähän ratkaisuna osassa toimistoja on ollut se, että kaikki osallistuvat kokoukseen etäyhteydellä, vaikka olisivatkin toimistolla omien työpöytien ääressä. Kun kaikki osallistuvat kokoukseen samalla tavalla se luo tasa-arvoisuutta. Esittäjälle tämä voi etenkin isommissa kokouksissa olla haastavaa, sillä suurissa tapaamisissa ei keskustelua synny samalla tavalla, eikä esittäjä pääse näkemään kuuntelijoiden ilmeitä ja eleitä tai aistimaan yleistä fiilistä, kuten esimerkiksi kokoussalissa olisi mahdollista. (Oksanen 2021.)

3 Jaetut työtilat

Yhteiset työtilat voivat tarkoittaa montaa eri asiaa. Yhteisiä työtiloja ovat muun muassa toimistotilat, joihin eri alojen yksityisyrittäjät ja etätyöskentelijät voivat tulla työskentelemään, sen sijaan että työskentelisivät aina kotoa käsin. Yhteiset työtilat voivat tarkoittaa myös suuren yrityksen sisäistä toimintaa, jossa työntekijöillä ei ole omia työpöytiä, vaan he työskentelevät yhdessä erilaisissa tilaratkaisuissa. Joskus yhteiset työtilat saattavat olla jotain näiden kahden väliltä. Nagyn ja Lindsayn (2018) artikkelin mukaan yritysten luomia yhteisiä työtiloja on kahdenlaisia. Toiset ovat avoimia, joissa yritykset tarjoavat muillekin kuin omille työntekijöilleen tilan työskennellä, ja vaikka kahvitella samalla, kun taas toiset toimivat kutsujen kautta. Kun työtiloihin tulee kutsuttuja henkilöitä, voivat he esimerkiksi olla eri yritysten edustajia, jotka työskentelevät yhteisessä projektissa. Nämä kutsujen kautta toimivat yhteiset työtilat ovat yleisesti yhteisiä vain vähän aikaa ja sitten ne palautuvat vain yhden yrityksen omiksi tiloiksi.

Yhteiset työtilat luovat usein joustavuutta työntekijän elämään. Yhteiset työtilat ovat yleisesti avoinna vuorokauden ympäri. Yhteisissä työtiloissa on lisäksi usein mahdollista valita,

haluaako tiettyinä päivinä ja tiettyinä hetkenä työskennellä hiljaisessa tilassa keskittyen vai vapaamuotoisemmassa tilassa, jossa ajatuksia voidaan pallotella ääneen ja pohtia yhdessä. Vaikka yhteisten työtilojen joustavuus tuo paljon vapautta itsensä johtamiselle, luo yhteinen työtila kuitenkin työskentelyn kulttuuria ja työhön ryhtyminen on helpompaa kuin se todennäköisesti on esimerkiksi kotoa käsin työskenneltäessä. (Spreitzer, Bacevice & Garrett 2015.)

Yhteisöllisyys on asia, jota monet yksinyrittäjät ja freelancerit kaipaavat. Yhteiset työtilat luovat yhteisöllisyyttä eri alojen yrittäjille ja myös saman yrityksen eri osastoilla tai eri projekteissa työskentelevien välille. (Spreitzer, Bacevice & Garrett 2015.)

Yrityksillä on monia syitä luoda omia yhteistyötiloja, olivat ne sitten avoimia myös yrittäjille tai muille etätyöskentelijöille, tai ainoastaan oman henkilöstön käyttöön tarkoitettuja. Näitä syitä ovat muun muassa muutoksen alkuun saaminen, luovuuden lisääminen, uusien mahdollisuuksien löytäminen ja tiedon jakaminen. Muutoksen on oltava näkyvä, sillä jos yhteistyötiloiksi tarkoitetut tilat vaikuttavat aivan tavallisilta toimistotiloilta, ei työskentely tule muuttamaan, eivätkä ihmiset halua erikseen lähteä normaaliin toimistoon, mikäli vaihtoehtona on esimerkiksi etätyö kotoa käsin. (Nagy 2022.)

Korona-ajan myötä etätyöskentely ja hybridityöskentely ovat lisääntyneet valtavasti. Tämä on johtanut siihen, että toimistolla kerralla olevien työntekijöiden määrä on vähentynyt. ”Hot desking” tai ”free seating” tarkoittaa työpaikkaa, jossa työntekijöillä ei ole omia työpisteitä vaan työpöydät jakautuvat päivittäin. Työpöytien valinta riippuu toimistolla silloin olevien henkilöiden määrästä, työntekijän tehtävistä ja monesta muusta asiasta. Hot desking antaa esimerkiksi mahdollisuuden valita työpöydän tietyn kollegan vierestä, jonka kanssa on tekeillä projekti. Hyvin suunniteltuna ja yhdessä hybridityöskentelyn kanssa käytettynä hot desking voi antaa yritykselle mahdollisuuden siirtyä pienempiin toimistotiloihin, kun eri työntekijät voivat eri päivinä käyttää samoja työpöytiä. Hot desking voidaan mahdollistaa tarjoamalla jokaiselle työntekijälle oma lokero, jonne he voivat työpäivän päätteeksi säilöä työssään tarvitsemansa tavarat. Työpöytien jakaminen luo yhteisöllisyyttä työpaikalle ja auttaa lisäksi pitämään paikat siisteinä, kun työpöydät tyhjennetään tavaroista aina työpäivän jälkeen. (Baeza 2021.) Baezan kirjoituksessa ei esitelty yhtäkään huonoa puolta hot deskingille.

Hot desking omaa kuitenkin myös huonot puolensa. Yksi näistä on se, että työntekijöille saattaa tulla mielikuva, jossa yritys ei välitä heistä edes sen vertaa, että antaisi oman työpöydän. Aikaisin töihin tuleva pääsee valitsemaan missä päin toimistoa haluaa juuri sinä päivänä istua, mutta myöhemmin töihin tuleva ei välttämättä pääse istumaan lähellekään sitä aluetta, jossa haluaisi työskennellä. Päivittäin vaihtuvat työpöydät vaikeuttavat uusien työntekijöiden perehdyttämistä, koska he eivät mahdollisesti pääse istumaan lähellä omaa työporukkaa ja pääse nopeasti kysymän selvennystä työn haasteisiin. Tämä lisää avun etsimiseen kuluva aikaa ja tietenkin vähentää siten itsessään työhön kulutettavaa aikaa. Hot desking vaikeuttaa

erittäin nopeiden, muutaman minuutin mittaisten, kokousten pitämistä, sillä esimies joutuu etsimään alaisensa ja pyytämään heitä tulemaan tiettyyn paikkaan kokousta varten sen sijaan, että omien työpöytien ääressä he joutuisivat vain hieman kääntymään esimiehen suuntaan. (Constable 2019.)

4 Työntekijäkokemus

Työntekijäkokemus tarkoittaa kaikkea kanssakäymistä, joita työntekijällä on työnantajansa kanssa (Dukes 2017). Työntekijäkokemus on laaja kokonaisuus ja saattaa tarkoittaa eri yrityksille eri asioita. Vaikka työntekijäkokemuksen rajaaminen ja hahmottaminenkin saattaa tuntua haastavalta, on se kuitenkin tärkeää, jotta yritys voi panostaa tiettyihin osa-alueisiin ja vaikuttaa omien työntekijöidensä kokemuksiin. Työntekijäkokemusta voidaan tarkastella laajana kokonaisuutena koostuen työntekijän kaikista työhön liittyvistä kokemuksista ja lyhyissä ja yksittäisissä työhön kuuluvissa hetkissä, kuten kehityskeskusteluissa esihenkilön kanssa. (Huhta & Myllyntaus 2021, 120-121.)

Kun hyvistä työntekijöistä kilpaillaan, ei ainoastaan palkka ole se, jolla työntekijät päättävät työpaikkansa. Hyvä työntekijäkokemus onkin etu työmarkkinoilla. Ja hyvien työntekijöiden löytäminen antaa yritykselle mahdollisuuden onnistua myös muilla markkinoilla. Hyvä työntekijäkokemus lisäksi pienentää henkilöstökuluja, nostaa tuottavuutta ja samalla parantaa asiakaskokemusta. (Huhta & Myllyntaus 2021, 122-123.)

Työntekijän kokemukseen omasta työstään vaikuttaa se, kokeeko hän työnsä merkittäväksi. Se ei kuitenkaan ole asia, jonka voi vain laittaa tehtävien listalle, mutta sen parantamiseen on keinoja. Yksi näistä keinoista on tavata ihmisiä, joita auttaa ja palvelee. Tämä ihmiskontakti lisää tuottavuutta ja tyytyväisyyttä. Etsimällä omasta työstään niitä asioita, joista pitää ja mahdollisesti saamalla tehdä enemmän niitä, voi myös saada enemmän tyytyväisyyttä irti työstä. (Miller 2022.)

Työntekijäkokemuksen parantaminen lähtee itse työntekijöistä, sillä kuka osaisi parantaa työntekijäkokemusta paremmin kuin he itse. Kysymällä tarvittavista resursseista, laitteista ja tiloista saadaan hyvä työntekijäkokemus aluilleen. Työntekijöiden sisällyttäminen päätöksentekoon lisäksi korostaa tunnetta siitä, että heistä ja heidän työpanoksestaan välitetään. (Dukes 2017.)

Työntekijäkokemusta parantaa joustavuus eli se, että on elämää työnkin ulkopuolella. On tärkeää saada aikaa rauhoittua ja huolehtia esimerkiksi perhe-elämästä ilman, että joutuu jatkuvasti ajattelemaan töitä. Tasapuolisuus lisää tyytyväisyyttä. On tärkeää, että samasta työstä saadaan samaa palkkaa ja tämä voidaan tuoda esiin sillä, että yrityksessä kaikkien saamat palkat ovat niin sanotusti julkista tietoa. Tasa-arvoisessa palkassa on huomioitava se, että

miehet yleensä neuvottelevat itselleen korkeampaa palkkaa kuin naiset. Ratkaisuna tähän toimii se, että palkkaneuvottelut ovat osa jokaista työtarjousta tai palkkaneuvottelu kielletään kokonaan. (Miller 2022.)

4.1 Työympäristö

Työntekijän fyysinen ympäristö tarkoittaa kaikkia paikkoja ja tiloja, joissa henkilö työskentelee. Ympäristöä ja työvälineitä muuttamalla voidaan tehdä nopeitakin muutoksia, usein nopeampia kuin muita työntekijäkokemuksen osa-alueita muuttamalla. Uudet ja käyttäjäystävälliset tilat vaikuttavat myös muiden kuin työntekijöiden kuvaan yrityksestä, sillä ne voivat vaikuttaa muun muassa asiakkaiden yrityksestä saamaan kuvaan. (Huhta & Myllyntaus 2021, 188-189.) Työturvallisuuslaki ohjaa työympäristöjen suunnittelua. Sen tavoitteena on turvata työntekijöitä ja ylläpitää heidän työkykyään ehkäisemällä tapaturmia, ammattitauteja ja terveyshaittoja. (Halmeenmäki & Myrsky 2020, 10.)

Yritykset pyrkivät vaikuttamaan vuorovaikutuksen ja tiedonkulun määrään luomalla avo- ja monitilatoimistoja, joista lisäksi löytyy erilaisia tiloja erilaiselle työskentelylle. Tilaratkaisuilla voidaan myös pyrkiä vähentämään hierarkkisuutta. Erilaiset virkistymisalueet, kuten kahvilamaiset taukotilat, pyrkivät lisäämään innovatiivisuutta ja vuorovaikutusta sekä parantamaan työn välillä aiheuttaman stressin kestämistä. (Halmeenmäki & Myrsky 2020, 11.)

Nykyään fyysisen työympäristön lisäksi on huomioitava myös virtuaalinen työympäristö. Virtuaaliseen työympäristöön kuuluvat muun muassa teknologia ja käytettävät välineet, alustat, sovellukset sekä tietojärjestelmät. Näiden digitaalistenkin työympäristöjen käyttöön tulee olla yhteiset pelisäännöt, jotka ohjaavat niiden käyttöä. (TTL 2022.)

4.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi koostuu työstä, työn mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta sekä hyvinvoinnista. Työhyvinvointia nostavat hyvä johtaminen, työyhteisön ilmapiiri ja henkilöstön ammattitaito. Vastuu työhyvinvoinnista on työnantajalla ja työntekijällä. Työnantajalle kuuluu työympäristön turvallisuudesta ja hyvästä johtamisesta sekä tasapuolisesta kohtelusta huolehtiminen. Työntekijällä on vastuu omasta työkyvystään ja työhön kuuluvan osaamisen ylläpitämisestä. Kaikki työyhteisössä voivat vaikuttaa työilmapiiriin. (STM 2022.)

Työntekijän kokema työn imun kokeminen vahvistaa tuottavuutta, kun taas uupumus heikentää sitä. Työn imua lisäävät kehittymismahdollisuudet ja oman työskentelyn hallinta. Oman työn hallintaa voivat olla esimerkiksi ajan ja paikan valinta tai työhön sisältyvät päätökset. Työn nopeat muutokset erilaisissa vaatimuksissa ja muun muassa digitalisaation aiheuttamat nopeat muutokset voivat taasen aiheuttaa työssä uupumista. Esihenkilötyö vaikuttaa suoraan työhyvinvointiin, työn imuun ja sitä kautta myös tuottavuuteen. Avoin vuorovaikutus ja

joustavuus esihenkilön toimesta luovat positiivisia vaikutuksia ja auttavat myös henkilöstöä toimimaan avoimesti niin tiiminä kuin johdonkin suuntaan. (Aalto-yliopisto 2021.)

Työhyvinvoinnille ja hyvinvoinnille yleisesti on hyvää palautua. Ajoittainen stressi ei haittaa, kunhan elimistö ehtii siirtyä riittäväksi aikaa stressitilasta lepotilaan. Energiavarojen sekä hormonitasapainon palauttaminen edellyttää riittävää lepoa, johon erittäin tärkeää ovat hyvät yöunet. Palautumisen tulee tapahtua sekä fyysisesti että psykologisesti, jotta keho on palannut ennen stressiä olleelle perustasolle ja kokee myös henkisesti olevansa jälleen valmis jatkamaan työtään. (Manka & Manka 2016, 181.)

5 Toteutus

Empiiriset tutkimusmenetelmät voidaan jakaa kahteen luokkaan eli laadullisiin (qualitative) ja määrällisiin (quantitative). Tutkimusmenetelmien tarkoituksena on kerätä tietoa, jonka avulla voidaan vastata tutkimuskysymyksiin, eli hankitaan tietoa ja analysoidaan sitä. Menetelmä valitaan kerättävän tiedon perusteella, eikä esimerkiksi tieteenala niinkään vaikuta tutkimusmenetelmän valintaan. (Jyväskylän Yliopisto 2020.)

Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin kahdessa osassa. Ensimmäinen osa oli kyselylomake, joka lähetettiin suurelle osalle henkilöstöä Yammerissa ja sähköpostitse ja vastauksia toivottiin henkilöiltä, jotka olivat jo tutustuneet uudistuneisiin tiloihin. Toinen osa koostui haastattelusta, joihin osallistui henkilöitä, jotka olivat osallistuneet yläkerran toimistotilojen uudelleen suunnitteluun. Haastattelussa heiltä kysyttiin suunnitteluprosessin sujuvuudesta ja ennako-oletuksia ja ensimmäisiä kokemuksia pilottimallin mukaisesta työskentelytavasta.

Käyttämällä kahta eri menetelmää tiedon keräämiseen saadaan ensin mahdollisimman kattavasti kyselyyn vastaajien mielipiteitä ja sen jälkeen vastaanotetaan syvempää tietoa pienemältä osalta kyselyyn vastanneista. Esimerkiksi käyttämällä kvantitatiivista tutkimusmenetelmää voi olla haastavaa löytää syitä tietyille ilmiöille, mutta hyödyntämällä kvalitatiivista tutkimusmenetelmää voidaan löytää syvempi syy ilmiöiden takana. Tutkimuksen aloittaminen kyselylomakkeella luo lisäksi mahdollisuuden vaikuttaa vielä haastattelussa keskittyttäviin kysymyksiin, jolloin saatava tieto on mahdollisimman oleellista ja tärkeät huomiot pääsevät parhaiten esiin. (Bennett 2020.)

Tutkimuskysymyksen määrittäminen on tutkimukselle tärkeää, sillä sen avulla on mahdollista luoda keskitetty ja helposti ymmärrettävä tutkimus. Ilman tutkimuskysymystä saatetaan helposti lähteä tutkimaan kaikkea aiheeseen liittyvää, jolloin aika ei riitä tutkimukselle ja siitä tulee aivan liian laaja. Tutkimuskysymys on kysymys, johon vastaamalla voidaan saada lisää tietoa aiheesta, josta ei ole vielä riittävästi tietoa tai esimerkiksi korjata ristiriitainen käsitys aiheesta. (Indeed 2022.)

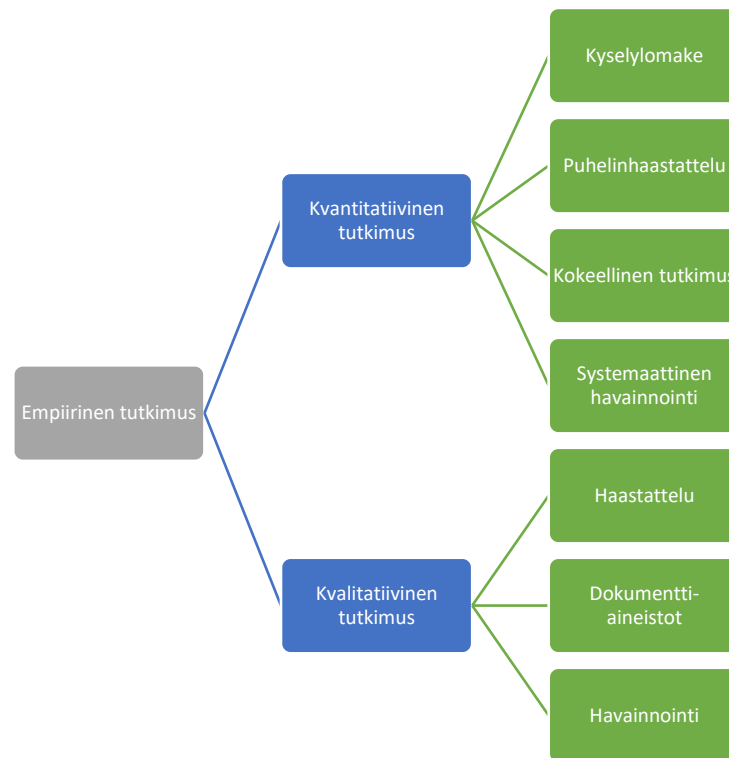
Opinnäytetyön aihe on laaja ja sen myötä tutkimuskysymyksiä oli useampi. Kaikki kuitenkin liittyivät samoihin yrityksessä X tapahtuneisiin uudistuksiin. Tutkimuskysymykset yksinkertaisuudessaan olivat: Kuinka alakerran tilojen uudistus oli onnistunut, kuinka niitä voitaisiin edelleen kehittää ja miten niitä voitaisiin hyödyntää myös tulevaisuudessa? Kuinka yläkerran tilojen suunnitteluprosessi sujui? Kuinka pilottimallin mukainen työskentely koettiin? Näihin tutkimuskysymyksiin saatujen vastausten avulla tuotettiin yritykselle X uutta ja laaja-alaista tietoa muutoksien luomista kokemuksista työntekijöissä.

5.1 Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus

Empiirinen tutkimus tarkoittaa suunniteltujen havaintojen tekemistä. Sekä kvantitatiiviset että kvalitatiiviset tutkimusmenetelmät ovat empiirisiä tutkimuksia. (Patten 2017.)

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus perustuu tilastojen ja numeroiden käyttöön apuna kohteen kuvaamiselle (Koppa 2021). Kvantitatiivisen tutkimuksen aineistoja voidaan kerätä muun muassa kyselylomakkeilla, sähköisillä kyselylomakkeilla, puhelinhaastatteluilla ja kokeellisilla tutkimuksilla. Määrällinen tutkimus nimensä mukaisesti kuvaa ilmiötä numeerisen tiedon avulla. Sen vuoksi määrällinen tutkimus tarvitsee kattavan ja numeerisesti suuren otoksen. (Heikkilä 2014.)

Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä niiden henkilöiden näkökulmasta, jotka itse ovat tutkimuksen keskiössä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tärkeitä ovat siis ihmisten tutkimuksen aiheesta kohoamat ajatukset, kokemukset ja tunteet. Tyypillistä tälle tutkimustavalle on pyrkimys luoda yksityiskohtaista ja rikasta tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Yleisiä tapoja hankkia aineistoa käyttäen laadullista tutkimusmenetelmää ovat yksilö- ja ryhmähaastattelut, dokumenttiaineistot sekä havainnointi eri muodoissa. (Juuti & Puusa 2020.)



Kuvio 1 Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus (Heikkilä 2014)

Usein korostetaan kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen eroa, mutta niitä voidaan silti käyttää samoissa tutkimuksissa. Näiden menetelmien avulla on siis mahdollista selittää samoja tutkimuskohteita käyttämällä eri tapoja. Olemassa olevista analyysimenetelmistä osa jaetaan vahvasti joko kvantitatiivisiin tai kvalitatiivisiin tutkimusmenetelmiin. Moni analyysimenetelmä kuitenkin asettuu johonkin näiden kahden ääripään välille. (Koppa 2021.)

Opinnäytetyön kyselytutkimuksessa käytettiin sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista menetelmää, sillä osassa kysymyksistä kerättiin enemmän numeraalista tietoa ja osassa kerättiin vastaajien mielipiteitä kokonaisvaltaisemmin avoimien kysymysten kautta. Opinnäytetyön haastattelut sen sijaan hyödynsivät selkeämmin kvalitatiivista tutkimusmenetelmää.

Aineiston analyysin tarkoituksena on selkeyttää aineistoa ja siten luoda uutta tietoa tutkimuksen aiheesta. Pyrkimyksenä analyysissä on tiivistää aineisto ilman, että sen informaatiota kadotetaan ja pyritään tekemään hajanaisesta raakadatasta selkeää ja mahdollisimman helppo-lukuista. Analyysi tapahtuu tiivistämällä tieto, sitten esittämällä se mahdollisimman helposti luettavassa ja informatiivisessa muodossa ja viimeisenä tekemällä johtopäätökset aineiston perusteella. Kaikkia näitä askeleita toteutetaan läpi analyysiprosessin. Esimerkkinä tiivistäminen heti tutkimuksen alussa, kun suunnitellaan tutkimuskysymys, jotta tutkimus ei leviä liian suureksi. (Taanila 2007, 1-3.)

5.2 Kyselylomakkeen laatiminen ja toteutus

Kyselylomake on yksi yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa käytetyimmistä menetelmistä. Yksi kyselylomakkeen vahvuuksista on, että sillä voi kerätä laajan aineiston usealta eri vastaajalta. Haastavaa kyselylomakkeen käytössä on se, ettei voida tietää kuinka tosissaan vastaajat ovat olleet kyselyä täyttäessään tai jos vastaajat ovat ymmärtäneet jonkun kysymyksen väärin tai eivät ole aivan tienneet mitä sillä tarkoitetaan. Nämä saattavat luoda pintapuolista tai jopa väärää tietoa. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 121.) Kyselylomakkeen suunnittelussa tulee ottaa huomioon monia seikkoja. Kyselylomakkeita on erilaisia, niitä ovat esimerkiksi verkkokyselyt ja puhelinkyselyt. Liian pitkä kyselylomake ei innosta vastaamaan kyselyyn, päinvastoin se vähentää vastaamishalua. Myös lomakkeen ulkoasulla on tärkeä osuus vastaajien saamisessa. Ihmiset vastaavat mieluummin hyvän yleisilmeen omaaviin kyselyihin. Nämä seikat ovat tärkeitä, sillä huono vastausprosentti saattaa pilata tutkimuksen. (Tietoarkisto 2022.)

Opinnäytetyön kyselystä tehtiin mahdollisimman lyhyt ja helposti vastattava, jotta vastausprosentti pysyisi hyvänä, eikä kyselyyn vastaaminen veisi liikaa aikaa työpäivästä. Kyselylomakkeen kysymyksiä pohdittiin yhdessä toimeksiantajan edustajien kanssa ja monet palaverit pidettiin kyselylomaketta hioessa. Yritys X selvittää työntekijöidensä tyytyväisyyttä usein ja moniin eri asioihin, joten kyselyt pidetään mahdollisimman lyhyinä, jotta vastausinto säilyy. Lisäksi vastaajien kesken arvottiin kolme viiden leffalipun pakettia, jotta mahdollisimman moni innostuisi kyselyyn vastaamisesta.

Opinnäytetyön kysely oli avoinna hieman yli viikon ajan. Kyselyn avoinna olemisen pituudeksi valittiin reilu viikko, sillä se on aiemmin koettu Yrityksen X puolelta parhaaksi ajaksi kyselyn avoinna olemiselle. Kysely ajoitettiin niin, että se alkoi maanantaina ja päättyi tiistaina, jotta jos joku vastaaja oli lomalla toisen näistä viikoista, pääsi hän silti vastaamaan toisella viikolla. Kyselyä jaettiin Yritys X:n henkilöstön omalla Yammer-kanavalla sekä sähköpostitse ja esihenkilöitä pyydettiin jakamaan kyselyä omille tiimeilleen.

5.3 Haastattelujen laatiminen ja toteutus

Yksi useimmin käytetyistä tiedonkeruumenetelmistä on haastattelu. Haastatteluja voidaan käyttää monenlaisissa kehittämistehtävissä, koska haastatteluilla voidaan nopeasti kerätä syvällistäkin tietoa. Haastattelu on hyvä keino yksilön kokemusten korostamisessa ja sen avulla voidaan saada avattua uusia näkökulmia. Jos mahdollista, haastattelu kannattaa toteuttaa aidossa toimintaympäristössä, sillä se saattaa herättää enemmän keskustelua aiheesta, kuin esimerkiksi neuvotteluhuone. Haastatteluissa on mahdollista käyttää myös virikkeitä, joilla asioita voidaan konkretisoida. Virikkeitä voivat olla esimerkiksi kuvakortit. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 106-107.)

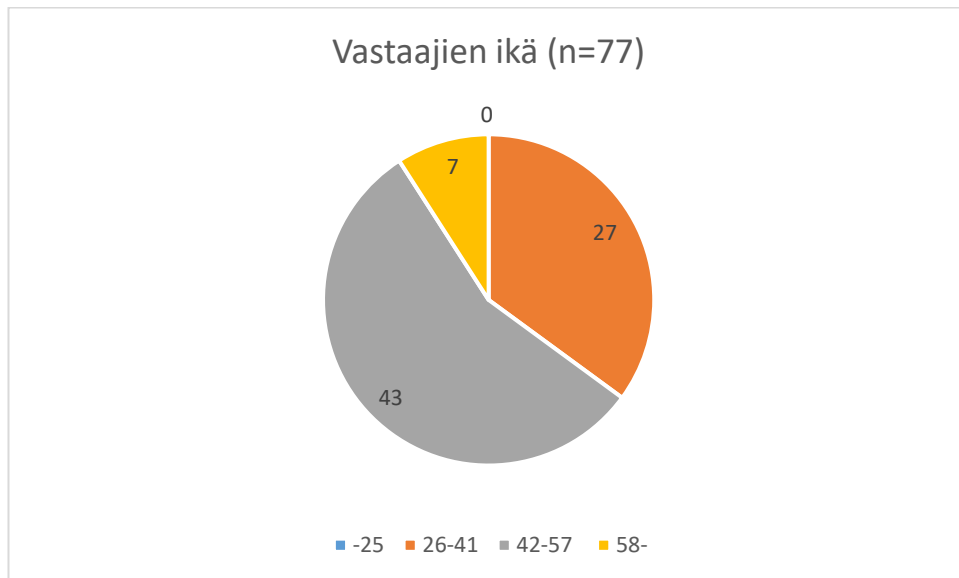
Opinnäytetyön haastattelupohja laadittiin henkilöille, jotka olivat osallistuneet ylemmän kerroksen uudistettujen tilojen suunnitteluun ja osallistuvat uuden työpisteestä riippumattoman pilottimallin kokeiluun. Ylempien kerrosten suunnitteluprosessissa on ollut mukana melko vähän henkilöitä, joten heidän mielipiteensä saatiin kerättyä parhaiten ja laajimmin haastatella. Haastattelut sisälsivät kysymyksiä muun muassa suunnitteluprosessin sujuvuudesta, aikaa vievyydestä ja siitä, millaiseksi he etukäteen ajattelevat pilottihankkeen toimivuuden. Haastatteluihin osallistuneet henkilöt halusivat päästä kertomaan kokemuksistaan suunnitteluprosessissa ja päästä parantamaan suunnitteluprosesseja myös tulevaisuudessa.

Opinnäytetyön tutkimuksessa haastatteluja toteutettiin viisi. Haastattelut suoritettiin yksilöhaastatteluina etäyhteydellä. Kaikki haastatteluihin osallistuneet henkilöt olivat olleet aktiivisesti mukana pilottimallin suunnittelussa. Haastattelut jaksoitettiin kahteen osioon. Ensimmäisessä osiossa haastatelluilta kysyttiin yleisiä kysymyksiä suunnitteluprosessin sujuvuudesta ja suunnitteluprosessien hyödyntämisestä ja kehittämisestä tulevaisuudesta. Toisessa osassa kysyttiin tarkennettuja kysymyksiä liittyen kokemuksiin pilottimallista. Haastattelut pidettiin lyhyinä ja kysymyksissä keskityttiin onnistumisten ja epäonnistumisten kautta kehityskohtiin ja suunnitteluprosessin sujuvuuteen tulevaisuudessa.

6 Kyselyn tulokset

Opinnäytetyön kyselyä jaettiin Yritys X:n henkilöstölle Yammerin kautta, sähköpostitse ja esimiehet ilmoittivat kyselystä vielä tiimeilleen. On kuitenkin huomioitava, että osa Yrityksen X henkilöstöstä on edelleen tehnyt pääasiassa etätöitä, eikä sen vuoksi ole voinut vastata kyselyyn, koska heillä ei ole kokemusta muutoksista. Kyselyyn saatiin yhteensä 77 vastausta, jota voidaan pitää tässä tilanteessa hyvänä vastausmääränä.

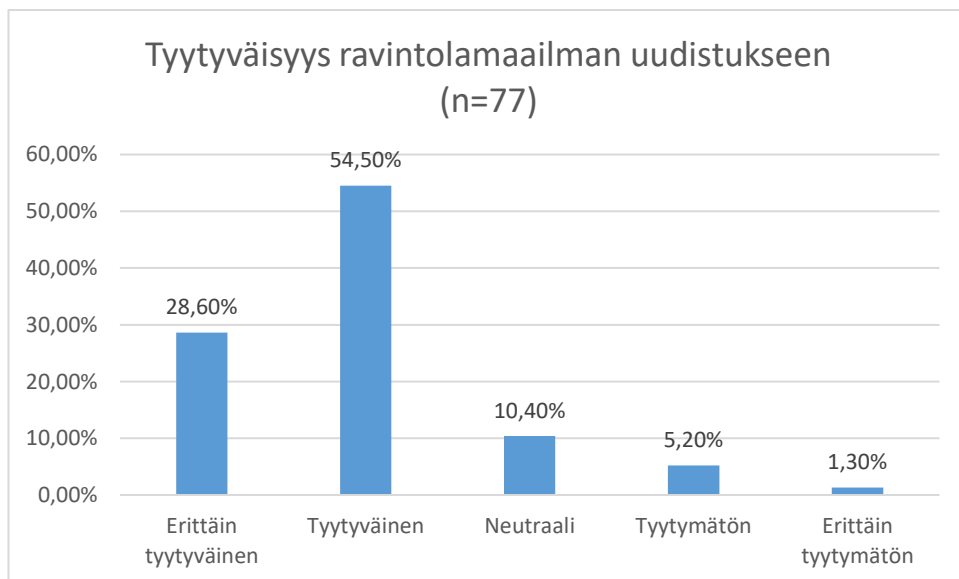
Ensimmäisessä kysymyksessä pyydettiin vastaajia valitsemaan edustamansa ikäryhmä. Kuviossa 1 nähdään vastaajien ikäjakauma. Alle 25-vuotiaita vastaajia ei ollut yhtään. 26-41-vuotiaita kyselyyn vastaajista oli 27, 42-57-vuotiaita kyselyyn vastaajista oli 43. 58-vuotiaita ja vanhempia vastaajia kyselyyn osallistui 7.



Kuvio 2 Kyselyyn vastaajien iät

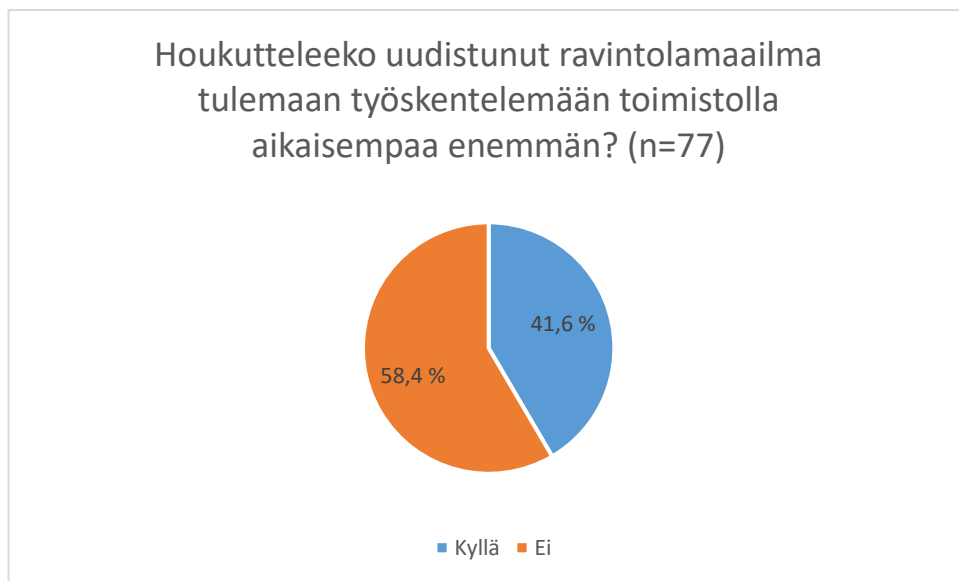
Kysymyksissä 2 ja 3 käsiteltiin henkilöstön työpisteiden sijaintia rakennuksessa.

Kyselyn neljännessä kysymyksessä kysyttiin vastaajien tyytyväisyyttä uudistuneeseen ravintolamaailmaan. Kuviossa 3 nähdään vastaajien tyytyväisyys ravintolamaailman uudistukseen. Kaikki vastaajat olivat käyneet tutustumassa uudistuneeseen ravintolamaailmaan. Uudistuneeseen ravintolamaailmaan erittäin tyytyväisiä vastaajista oli 28,6%, tyytyväisiä vastaajista oli 54,4%. 10,4% vastaajista koki muutokset neutraaleiksi. Uudistuneeseen ravintolamaailmaan vastaajista 5,2% oli tyytymättömiä ja 1,3% erittäin tyytymättömiä.



Kuvio 3 Vastaajien tyytyväisyys ravintolamaailman uudistukseen

Kysymyksessä 5 vastaajista 41,6% koki, että uudistunut ravintolamaailma houkuttelee heitä työskentelemään toimistolla aiempaa enemmän. 58,4% ei kokenut ravintolamaailman houkuttelevan toimistolle aiempaa enemmän. Vastausten jakautuminen nähdään kuviosta 4. Moni kyselyyn vastaajista avasi kuitenkin vastaustaan kysymyksessä 6 ja kertoi kokevansa ravintolamaailman uudistuksen hyvänä, mutta ei kokenut sillä olevan vaikutusta toimistolle tulemiseen. Eräs kyselyyn vastaaja kuitenkin sanoi, että teemaviikot ruokapuolella ovat olleet hyviä ja ovat voineet houkuttaa työskentelemään toimistolta koko viikon ajaksi. Uusien tilojen jakautuminen pienempiin ja rauhallisempiin ”soppeihin” mainittiin muutamassa vastauksessa hyvänä asiana. Muutama vastaaja koki, että uudistuksen myötä on menetetty aiempia hyviä asioita kuten se, että aiemmin hyvä juomapuoli on nyt supistunut, vaikeivat asiat toisiinsa liittynetkään. Osa vastaajista puolestaan koki uudistuneen ravintolamaailman tuolit hankalina ja epämukavina. Myös salaattibaarin siirtyminen kauemmas muusta ravintolamaailmasta on aiheuttanut negatiivisia tunteita uudistusta kohtaan.



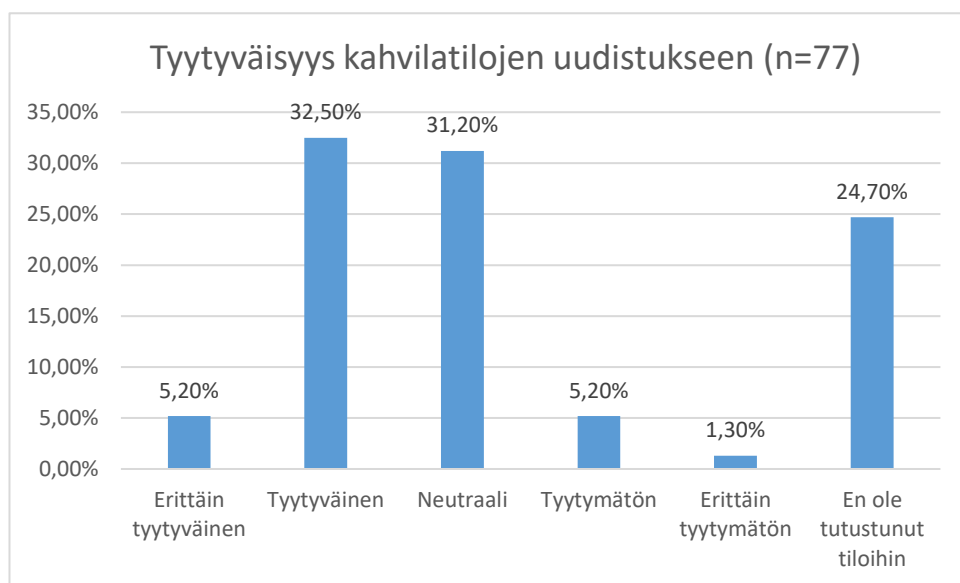
Kuvio 4 Houkutteleeko uudistunut ravintolamaailma työskentelemään toimistolla aikaisempaa enemmän?

Kysymyksessä 7 vastaajia pyydettiin kertomaan näkemyksiään siitä, millaisessa käytössä he näkisivät uudistettuja ravintolatiloja hyödynnettävän lounasaikojen ulkopuolella. Useat vastaajat kokivat, että he voisivat hyödyntää uudistuneita ravintolatiloja tiimipalavereiden piitoon tai kahvitaukoihin ja epävirallisiin tapaamisiin.

Kysymyksessä 8 vastaajilta kysyttiin, mitä he vielä toivoisivat ravintolamaailman tilamuutosten suhteen. Suurin osa kahdeksanteen kysymykseen vastanneista toivoisi, että salaattibaari siirrettäisiin takaisin A-taloon, sillä nyt on hankalaa syödä yhdessä jos osa ruokailuporukasta

haluaa salaattia ja osa muuta ruokaa. Kolmessa kommentissa ilmaistiin, että melun määrää pitäisi vielä pyrkiä laskemaan. Kaksi kertaa ilmaistiin myös siitä, että grilli olisi hyvä saada uudelleen auki.

Kysymyksessä 9 vastaajilta kysyttiin heidän tyytyväisyyttään kahvilatilojen uudistukseen. Vastaa- jista 5,2% oli erittäin tyytyväisiä uudistuksiin ja 32,5% vastaajista oli tyytyväisiä. Neutraa- leja vastaajista oli 31,2%, tyytymättömiä 5,2% ja erittäin tyytymättömiä 1,3%. Vastaa- jista 24,7% ei ollut tutustunut kyseisiin tiloihin. Vastauksien prosenttimäärät näkyvät kuviossa 5.

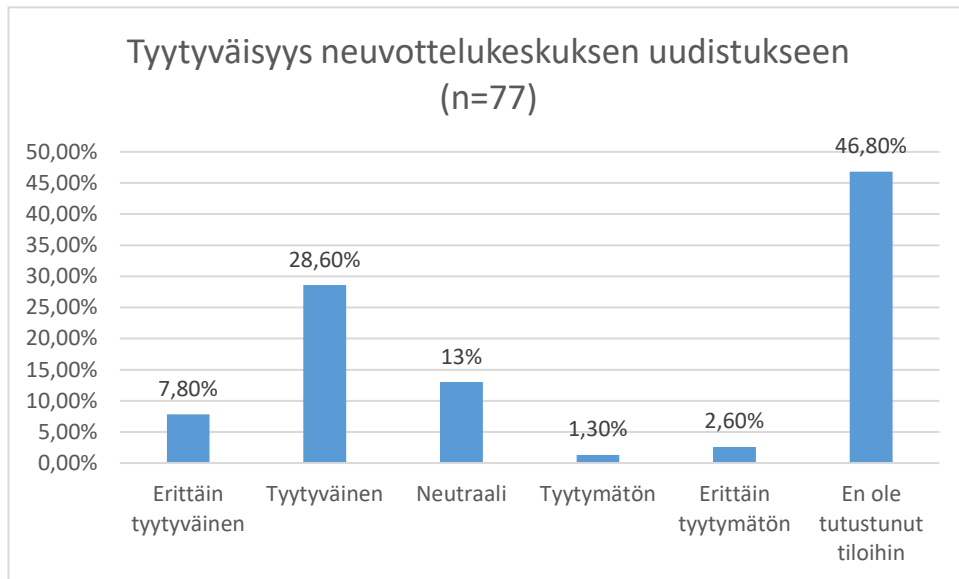


Kuvio 5 Vastaajien tyytyväisyys kahvilatilojen uudistukseen

Kysymyksessä 10 vastaajilta kysyttiin asioita, jotka ovat onnistuneet kahvilatilojen uudistuk- sessa parhaiten. Moni vastaajista ei ollut huomannut eroa aiempaan, tai eivät olleet tutustu- neet tiloihin, sillä kahvila ei ole juuri ollut avoinna. Vastauksissa kuitenkin mainittiin myös, että viihtyisyys on parantunut aiemmasta ja kahvilatilojen kasvillisuus ja kasviseinä ovat erin- omaiset. Raikkaat värit ja etenkin keltaiset keinituolit mainittiin hyvänä muutoksena kah- dessa vastauksessa.

Kysymyksessä 11 vastaajilta kysyttiin, kuinka uudistuneita kahvilatiloja voitaisiin hyödyntää erilaisissa käyttötarkoituksissa. Suosituin ehdotus oli käyttää tiloja pienimuotoisiin palaveri- hin ja tapaamisiin kollegojen kanssa. Muutama vastaaja oli tuonut esiin ajatuksen siitä, että kahvilatiloissa voitaisiin järjestää after workejä. Ja toki kahvilatiloja voidaan vastaajien mie- lestä käyttää taukojen pitämiseen.

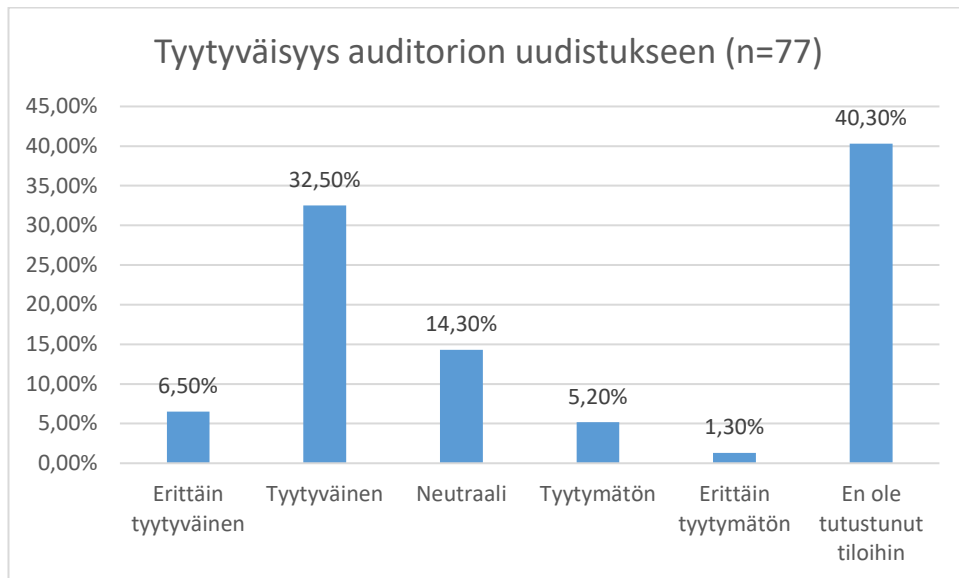
Kysymyksessä 12 vastaajilta kysyttiin heidän tyytyväisyyttään neuvottelukeskuksen uudistukseen. Vastaajista 7,8% oli uudistukseen erittäin tyytyväinen ja 28,6% oli tyytyväinen. Vastaajista neutraaleja oli 13%. 1,3% vastaajista oli tyytymättömiä uudistukseen ja 2,6% erittäin tyytymättömiä. Vastaajista 46,8% ei ollut tutustunut uudistettuun neuvottelukeskukseen. Vastauksien prosenttimäärät näkyvät kuviossa 6.



Kuvio 6 Vastaajien tyytyväisyys neuvottelukeskuksen uudistukseen

Kysymyksessä 13 vastaajilta kysyttiin, kuinka he kokevat uudistuneen neuvottelukeskuksen palvelevan työskentelyä oman työpisteensä ulkopuolella. Moni vastaaja kommentoi, että ei ole tutustunut tiloihin. Osa vastaajista oli sitä mieltä, että tilat toimivat yhtä hyvin kuin aiemminkin. Eräs vastaaja kommentoi: ”Ei palvele millään tavalla. Onneton uudistus.” Toinen vastaaja kirjoitti: ”Samalla tavalla kuin ennenkin, mutta tilat ovat nyt viihtyisämmät.”

Kysymyksessä 14 vastaajilta kysyttiin, kuinka tyytyväisiä he ovat auditorion uudistukseen. Erittäin tyytyväisiä vastaajista oli 6,5% ja tyytyväisiä 32,5%. Neutraaleja vastaajista oli 14,3%. Vastaajista tyytymättömiä oli 5,2% ja erittäin tyytymättömiä 1,3%. 40,3% vastaajista ei ollut tutustunut uudistuneeseen auditorioon. Vastauksien prosenttimäärät näkyvät kuviossa 7.



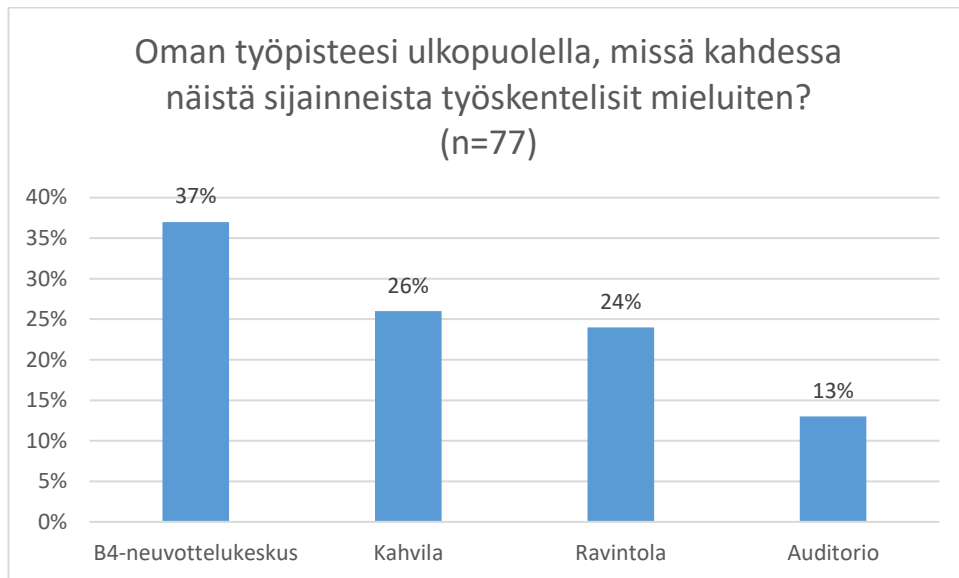
Kuvio 7 Vastaajien tyytyväisyys auditorion uudistukseen

Kysymyksessä 15 vastaajilta kysyttiin, missä he kokevat auditorion uudistuksen onnistuneen parhaiten. Erityisen paljon hyviä kommentteja ovat saivat päädyn lauteet, jotka tuovat tilaan rentoutta. Tilan yleinen tunnelmakin on parantunut. Yksi vastaaja on kuvannut tilan muutosta seuraavasti: ”Tila on paljon kutsuvampi, eikä tylsä ”luokkahuone”.” Uudistuneita tiloja kuvattiin myös aiempaa monimuotoisemmiksi, verrattuna aiempaan malliin, joka oli liian luentosalimainen. Muutamien vastaajien mielestä auditorion uudistus on jäänyt vain ilmeen uudistukseksi ja keskeneräiseksi.

Kysymyksessä 16 vastaajilta kysyttiin, mitä uudistuneessa auditoriossa tulisi vielä kehittää. Useassa vastauksessa tuotiin esille auditorion tekniset haasteet, eritoten äänentoiston kanssa. Lisäksi penkit, joissa on mukana pikkupöydät, koettiin turhan heppoisiksi ja sellaisiksi, ettei pieniä pöytiä voi oikeastaan käyttää työskentelyyn. Vastauksissa mainittiin myös se, että tiloja olisi hyvä voida jakaa helposti pienempiin osioihin erilaisia toimintoja varten.

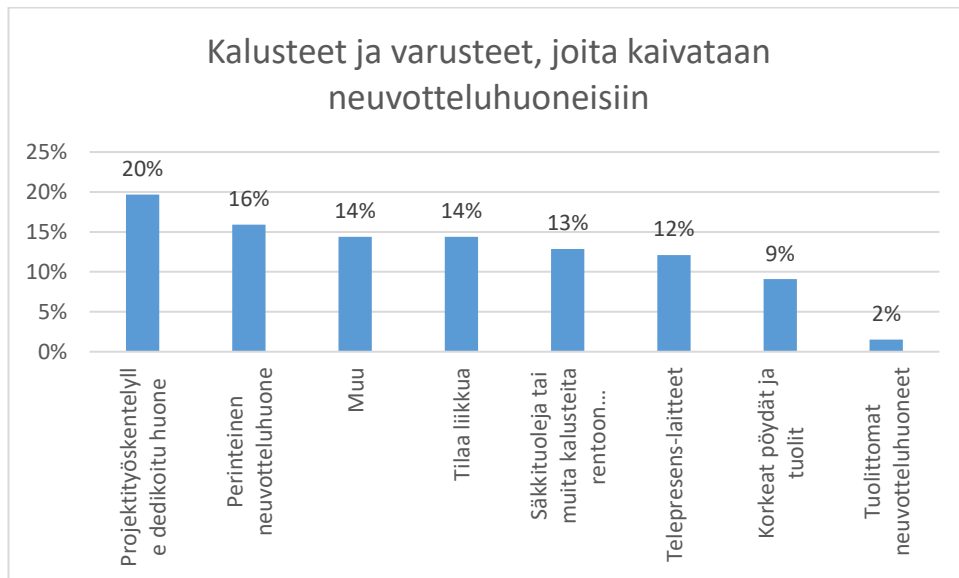
Kysymyksessä 17 vastaajilta kysyttiin, kuinka uudistettua auditoriota voitaisiin hyödyntää erilaisissa käyttötarkoituksissa. Ehdotettuja käyttötarkoituksia olivat yksikköpalaverit, koulutukset, asiakastapaamiset, suurempien henkilöstöryhmien kokoontumiset, ryhmätyöt, taukotilana toimiminen, after work-tilaisuudet ja workshopit.

Kysymyksessä 18 vastaajilta kysyttiin paikkoja oman työpisteen ulkopuolelta, joissa he mieluiten työskentelisivät. Vastausvaihtoehdot oli määritelty etukäteen ja jokainen vastaaja sai valita kaksi vaihtoehtoa. Neuvottelukeskus sai 37% äänistä, kahvila sai 26%, ravintola 24% ja auditorio 13% äänistä. Prosenttien jakautuminen voidaan nähdä kuviosta 8.



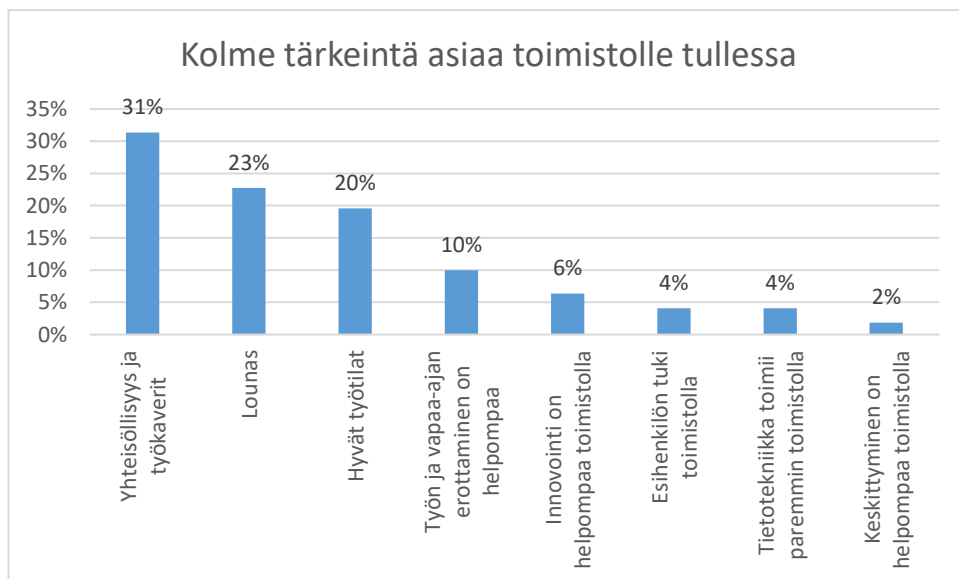
Kuvio 8 Mieluisimmat työskentelypaikat toimistolla oman työpisteen ulkopuolella

Kysymyksessä 19 vastaajilta kysyttiin, mitä seuraavista kalusteista ja varusteista he kaipaisivat lisää neuvotteluhuoneisiin. Vastaajat voivat valmiiksi lisättyjen vaihtoehtojen lisäksi kirjoittaa omansa ”Muu” kohtaan. Kyseessä oli monivalintakysymys, jossa vastaajat saivat valita niin monta vaihtoehtoa kuin halusivat. Projektityöskentelylle dedikoitu huone sai 21% äänistä, perinteinen neuvotteluhuone sai 16%, ”muu” sai 14%, tilaa liikkua sai 14%, säkkituoleja ja muita kalusteita rentoon työskentelyyn sai 13%, telepresens-laitteet sai 12%, korkeat pöydät ja tuolit saivat 9% ja tuolittomat neuvotteluhuoneet 2% äänistä. Muita neuvotteluhuoneisiin toivottuja asioita olivat muun muassa ohjeistukset neuvotteluhuoneiden laitteille, fläppitaulut, kasvit, ergonomiset kalusteet, tyhjä seinätila (esimerkiksi postit -lappuja varten), pelit, suuri neuvotteluhuone ja helpompi tapa liittyä neuvottelutilasta Teams-puheluun. Vastausten prosenttien jakautuminen näkyy kuviossa 9.



Kuvio 9 Kalusteet ja varusteet, joita kaivataan neuvotteluhuoneisiin

Kysymyksessä 20 vastaajia pyydettiin valitsemaan vaihtoehtoista kolme, jotka ovat heille tärkeimpiä toimistolle tulemisessa. Äänistä 31% sai yhteisöllisyys ja työkaverit, 23% sai lounas, 20% sai hyvät työtilat, 10% sai työn ja vapaa-ajan erottaminen on helpompaa, 6% sai innovointi on helpompaa toimistolla, 4% sai esihenkilön tuki, 4% sai tietotekniikka toimii paremmin toimistolla ja 2% äänistä sai keskittyminen on helpompaa toimistolla. Äänien jakautuminen näkyy kuviossa 10.



Kuvio 10 Tärkeimpiä asioita toimistolle tullessa

Kysymyksessä 21 vastaajilta kysyttiin, tuleeko heille mieleen vielä jotain, joka saisi juuri heidät tulemaan mieluiten työskentelemään toimistolta käsin. Usea vastaaja kirjotti, että joka tapauksessa tekisi mieluiten töitä etänä. Tärkeänä teemana toimistolle saapumisessa heräsi helposti varattavien ja edullisten parkkipaikkojen puute. Myös työmatkojen kustantamista työnantajan puolelta toivottaisiin. Eräs vastaaja kuvasi nykyistä työmatkaetutilannetta näin: ”Liikuntaetu oli alun perin tarkoitettu liikuntaan ja myöhemmin siihen lisättiin kulttuuri ja nyt työmatkaetu, mutta rahasumma ei noussut yhtään. Kyllä tuon rahan jokainen haluaa enemmän käyttää omaan hyvinvointiin kuin siihen että pääsee matkustamaan töihin.” Tämän voisi vetää yhteen niin, että erityisen merkittävää on toimiston palveluiden ja konseptien lisäksi toimiston saavutettavuus ja sen tukeminen.

7 Haastattelujen tulokset

Opinnäytetyön tutkimuksessa haastatteluja toteutettiin viisi. Haastatteluissa ensin kysyttiin, kuinka suunnitteluprosessi oli edennyt. Kaikki haastateltavat olivat samaa mieltä siitä, että itse prosessi oli sujunut hyvin. Yksi haastatelluista henkilöistä muistutti, että he voivat puhua vain omien pilottiyksiköidensä puolesta. Osa kuitenkin harmitteli sitä, että tilat eivät ole aikataulussa valmiit. Tämä on kuitenkin ymmärrettävää, koska maailmantilanne ja sota ovat aiheuttaneet vaikeuksia tuotteiden toimituksessa.

Seuraavaksi haastatteluissa kysyttiin, miten vastaajien mielipiteet otettiin huomioon suunnitteluprosessin aikana. Suurin osa haastatteluihin vastaajista oli sitä mieltä, että heidän mielipiteitään oli otettu huomioon hyvin, he olivat päässeet hyvin vaikuttamaan toimistonsa ja taukokuoneensa muutoksiin ja eräs haastatelluista henkilöistä sanoikin ”Meitä kuunneltiin varsin tarkalla korvalla.” Yhden haastateltavan kokemus oli kuitenkin hieman erilainen, koska hän oli kokenut, että alkuun heiltä kyllä kysyttiin mielipiteitä tuleviin muutoksiin, mutta loppupuolella projektia kysely väheni, ja loppujen lopuksi he pääsivät ainoastaan vaikuttamaan taukokuoneen sisustukseen, eivätkä itse toimistoalueen muutoksiin.

Kolmantena kysymyksenä haastatelluilta kysyttiin, miten he näkevät loppukäyttäjien osallistamisen suunnittelutyöhön jatkossa. Haastatteluun vastanneet näkivät loppukäyttäjien osallistamisen suunnitteluun erittäin tärkeänä myös jatkossa, ja loppukäyttäjien osallistamista voisi vielä laajentaakin tulevaisuudessa. Tärkeänä nähtiin se, että pilottimallin kokemuksia kerätään vielä puolenkin vuoden päästä, kun käyttäjät ovat tottuneet uuteen malliin ja tiloihin ja osaavat antaa vielä tarkempaa analyysiä tilojen sopivuudesta ja tarpeista tilojen jatkokehitystä varten.

Jatkokysymyksenä kolmanteen kysymykseen haastatelluilta kysyttiin, mitä kehitysehdotuksia heillä olisi tuleviin suunnitteluprosesseihin. Haastateltavat kaipaivat vielä enemmän

osallistamista ja kysymyksiä siitä mikä toimii ja mikä ei. Kysymyksiin on kuitenkin usein haastavaa ehtiä vastaamaan työn ohessa, joten suunnittelulle olisi hyvä varata erikseen esimerkiksi haastatteluajoja kalenterista. Yksi keino kehittää suunnitteluprosessia olisi luoda kyse-lylomake, jonka avulla myös hiljaisemmat pääsevät tuomaan mielipiteensä esiin.

Haastattelujen toisen osan alussa haastateltavilta henkilöiltä kysyttiin, millaiseksi he kokevat sen, että pilottihankkeen suunnittelu pohjautuu siihen, ettei omaa vakituista työpistettä enää tule olemaan. Kukaan haastatelluista ei kokenut oman työpisteen puutetta ongelmana. Toki työpisteen vaihtamiseen liittyvät haasteet vaativat totuttelua, mutta uusi malli koetaan kuitenkin joustavana. Lisäksi pöytien varaamiseen kehitetty sovellus koettiin erittäin hyvänä, kunhan alkuun olleista teknisistä haasteista on päästy. Kaikkien haastateltavien henkilöiden tiimeillä ei ole ollut kyseistä sovellusta käytössä, vaan he ovat itse esimerkiksi Excel-taulukoiden avulla sopineet toimistolle tulemisesta ja siellä olevista istumajärjestelyistä.

Haastatelluilta kysyttiin seuraavaksi, millaista tukea he todennäköisesti tulisivat tarvitsemaan työpisteestä riippumattomassa työympäristössä. Yhteiset pelisäännöt ja tiimin kanssa keskustelu tuotiin esiin tärkeänä aiheena. Eräs haastateltava toi esiin toiveen, että toimistolla oltaessa voidaan käyttää aikaa sosiaaliseen kanssakäymiseen, eikä se haittaisi, vaikka ruokatauko venyy muutamalla minuutilla. Yksi ongelma, joka heräsi useammassa haastattelussa, oli se, että kaikki telakat eivät toimi kaikkien tietokoneiden kanssa. Tähän ja muihin teknisiin haasteisiin kaivattaisiin kirjallisia ohjeita, joiden avulla töiden alkuun saaminen olisi nopeampaa.

Viimeisenä haastatelluilta henkilöitä kysyttiin, mikä voisi houkutella juuri heitä työskentelemään työpisteestä riippumattomassa työympäristössä. Viihtyisä työympäristö tuli esiin lähes kaikissa haastatteluissa. Lisäksi vapaus valita milloin työskentelee kotoa ja milloin toimistolta, sekä valinnan vapaus istua toimistolla missä haluaa ja verkostoitua eri henkilöiden kanssa.

Haastattelun lopussa kaikille vastaajille annettiin mahdollisuus kertoa vielä, mikäli heillä heräsi jotain mieleen haastattelussa, mutta sitä ei saanut tuotua esiin kysymyksiin vastatessa. Yksi haastateltava muistutteli, että tämä pilottimalli ei sovi kaikille työtehtäville Yrityksessä X. Toinen haastateltava kertoi, että heidän tiimissään on oltu iloisia kolmesta etäpäivästä aiemman kahden sijaan. Erittäin tyytyväinen vastaaja kertoi seuraavasti: ”Olen onnellinen, että Yritys X on heti reagoinut tällaiseen koronan aikaiseen työtavan muutokseen myös tilojen suhteen. Toivottavasti tämä johtaa myös siihen, että Yritys X saa lisättyä työntekijätyytyväisyyttä. Ja Yritys X:n näkökulmasta myös lisättyä kustannustehokkuutta.”

8 Johtopäätökset ja kehitysehdotukset

Kyselyyn vastanneet henkilöt ovat pääosin olleet tyytyväisiä uudistettuihin tiloihin. Kuitenkin osassa uudistuksen kohteissa muutokset ovat vastaajien mielestä olleet liian pieniä tai jopa huomaamattomia. Haastatteluissa hyvät työtilat toimivat vahvana motivaattorina toimistolle tulemisessa ja pilottimallin mukaisessa työskentelyssä. Kyselyyn vastaajista moni kuitenkin oli sitä mieltä, ettei uusilla tilamuutoksilla voida lisätä heidän haluaan työskennellä toimistolta käsin ja kaikesta huolimatta tekisivät mieluiten myös etätöitä. Tärkeimpiä motivaattoreita toimistolle tulon ovat työtilojen lisäksi työtoverit ja yhteisöllisyys.

Kyselyyn vastanneet olivat pääosin tyytyväisiä ravintolamaailman uudistuksiin. Useassa vastauksessa kuitenkin heräsi esiin ongelma salaattibaarin uudessa sijainnissa, kaukana muista ruokailuvaihtoehdoista. Siirtämällä salaattibaarin samaan päätyyn muiden ruokailuvaihtoehtojen kanssa eri ruokalajeja valikoivat henkilöt pääsevät helpommin istumaan ja ruokailemaan yhdessä. Salaattibaarin siirto voi kuitenkin olla haastavaa toteuttaa, ja siinä tapauksessa on tärkeää kommunikoida, että ruokien kuljettaminen puolelta toiselle on täysin hyväksyttävää.

Pilottikerrosten uudistuksissa haetaan matalaa metelitasoa focus-alueiden ja yhteistyöalueiden eriyttämisen kautta. Useista vastauksista kyselyyn on huomattavissa, että yrityksen X työntekijät arvostavat matalaa metelitasoa ja toivovat, että sen laskuun pyrittäisiin yhä enemmän. Pilotista saatuja kokemuksia onkin tärkeä hyödyntää myös tulevaisuudessa, kun lähdetään miettimään mikä toimi ja mikä ei.

Kahvilatilojen uudistus on yleisesti kyselyyn vastaajien mielestä hyvä, mutta kahvilan suljettuna olo kesällä on vaikeuttanut arvioita ja on tärkeää, että kahvila on mahdollisimman paljon auki. Yrityksen X työntekijöille voisi ilmaista, että kahvilatiloja saa tulla käyttämään ja hyödyntämään esimerkiksi taukojen pitoon myös silloin, kun kahvila ei ole auki.

Moni vastaajista ei ollut vielä tutustunut uudistuneisiin auditorioon ja neuvottelukeskukseen. Olisi tärkeää mainostaa näitä uudistuneita työtiloja henkilöstölle, jotta ne saataisiin laajemmin käyttöön. Vastausten perusteella auditorion tekniikkaa tulisi edelleen kehittää nykyisestä, sillä auditorioon tarvitaan isolle tilalle soveltuvat äänentoisto ja kovalaitteet. Lisäksi neuvotteluhuoneisiin tulisi kyselyyn vastanneiden mielestä lisätä fläppitauluja ja tyhjää seinätilaa post it -lappuja varten.

Ainoastaan se, millaisia toimistotilat ovat, ei vaikuta toimistolle tulemisen mielekkyyteen, vaan myös toimistojen saavutettavuus on osa kokemusta. Parkkipaikkojen helpompi saatavuus ja työmatkojen parempi tukeminen motivoisivat osaa vastaajista tulemaan entistä mieluummin toimistolle. Vaikka yrityksen X parkkipaikkojen määrää tuskin voidaan lisätä, tulisi panostaa parkkipaikkojen varaamisen helppouteen ja joustavuuteen.

Yhteenvetona kyselyn tuloksista voidaan pitää sitä, että melko pienillä muutoksilla voidaan parantaa työntekijäkokemusta. Nykyään joustavuus on erittäin tärkeää työntekijöille ja he toivovatkin vapautta valita, mistä työskennellä milloinkin.

Haastatelluista henkilöistä kukaan ei koe oman vakituisen työpöydän puuttumista erityisen negatiivisena, suurin osa pitää sitä erittäin positiivisena ja vapautta antavana asiana. Pilottimalliin osallistuneet henkilöt ovat olleet tyytyväisiä siihen, että heillä on pilottimallin myötä viikossa kahden etäpäivän sijaan kolme etäpäivää.

Kehitysehdotuksena tuleviin suunnitteluprosesseihin heräsi se, että alussa prosessiin osallistujien mielipiteitä voitaisiin kerätä kyselylomakkeen avulla. Näin myös hiljaisemmat saisivat mielipiteensä esille. Lisäksi suunnittelulle voitaisiin varata kalenterista erikseen aikaa esimerkiksi haastatteluille, sillä suunnittelua on haastava ehtiä tehdä työn ohessa.

Pilottimallin suunnitteluun osallistuneille henkilöille kannattaa tehdä jatkokysely, kun he ovat ehtineet tottua uusiin tiloihin. Tämä voisi olla esimerkiksi kuuden kuukauden päästä. Lisäksi pilottimallin edessä suunnitteluprosessiin osallistuneita henkilöitä olisi hyvä pitää korostetusti informoituna, jotta he kokevat pääsevänsä osallistumaan pilottimallin kehitykseen myös jatkossa.

Haastateltavat henkilöt olivat pääosin erittäin positiivisia liittyen uusiin muutoksiin, eikä kukaan kokenut pilottimallia ikävänä asiana vaan enemmän asiana, johon tulee totutella. Suunnitteluprosessit olivat sujuneet yleisesti ottaen hyvin ja niiden tulevaan kehitykseen saatiin myös hyviä kehitysehdotuksia.

9 Pohdinta

Opinnäytetyön aihe on mielestäni mielenkiintoinen, koska työtilat ja niiden ergonomisuus ja työn laatuun sopivuus vaikuttavat yleiseen työhyvinvointiin äärettömän suuresti. Hybridityökentely on ollut koronan myötä näkyvä aihe, ja sitä on ollut mielenkiintoista päästä tutkimaan.

Opinnäytetyön haastattelut toteutettiin osalle vastaajista liian aikaisin, sillä kaikkia kalusteita ei vielä ollut saatu toimistoihin alkuperäisen aikataulun mukaan maailman tilanteesta johtuen. Haastatteluissa keskityttiin kuitenkin suurelta osin suunnitteluprosessiin ja sen sujuvuuteen, joten osan kalusteista uupuminen ei estänyt haastatteluja. Opinnäytetyöprosessia olisi myös voinut helpottaa pitämällä yhteisiä palavereita yrityksen X eri työntekijöiden kanssa yksittäisten tapaamisten sijaan.

Tutkimus on validi, kun se mittaa sitä, mitä oli alun perin tarkoitus. Se antaa keskimääräisesti oikeita tuloksia eikä sisällä säännönmukaisia virheitä. Tärkeää validin tutkimuksen tekemisessä on huolellinen suunnittelu, jotta virheiltä vältytään myöhemmin. Tutkimuksen otoksen tulee olla edustava ja vastausprosentin korkea. Tutkimuksen kysymysten tulee mitata oikeita asioita ja kattaa koko tutkimusongelma. (Heikkilä 2014.)

Reliaabelilla tutkimuksella saadaan tarkkoja tuloksia, jotka eivät ole sattumanvaraisia. Tutkimuksen tulee olla toistettavissa uudelleen samanlaisilla tuloksilla. Jotta tulokset ovat luotettavia, tulee otoksen olla riittävän suuri ja edustava. Tiedonkeruu sekä tulosten syöttö ja analysointi tulee tehdä virheettömästi. (Heikkilä 2014.)

Opinnäytetyön mittaa sitä, mitä alun perin sovittiin sen mittavaan. Tutkimus myös tehtiin huolellisesti ja siihen käytettiin paljon aikaa, jotta kysymykset olisi muotoiltu mahdollisimman helpoksi vastata, mutta tieto olisi samalla kattavaa. Vastaajamäärä tutkimukselle on korkea, kun otetaan huomioon se, että moni yrityksen X työntekijöistä tekee yhä niin paljon etätöitä, etteivät he osaa vastata uudistuneita tiloja koskeviin kysymyksiin. Opinnäytetyön kyselyn tuloksiin vaikuttaa hieman se, että kaikki vastaajat eivät vielä olleet ehtineet tutustua uudistuneisiin tiloihin. Todennäköisesti vastausjakauma tulisi kuitenkin myös myöhemmässä tutkimuksessa pysymään samankaltaisena.

Toimeksiantajalta saatu palaute oli positiivista. Tutkimus oli hyödyllinen ja ennen kaikkea vahvasti oletukset tosiksi. Toimeksiantaja koki erityisen tärkeänä havaintona tutkimuksessa alkukartoituskyselyn tekemisen seuraavien suunnitteluprosessien alussa. Myös toimeksiantaja oli sitä mieltä, että haastattelut olisi voinut olla hyvä tehdä lähempänä loppuvuotta, jotta uusiin tiloihin olisi ehditty tutustua paremmin ennen haastatteluita. Toimeksiantajan viimeinen kommentti oli: ”Yhteistyö sujui hienosti ja helposti. Työ sujui aikataulussa ja teit korjauksia sovitusti.”

Lähteet

Painetut

Fried, J. & Heinemeier Hansson, D. 2014. Etänä - Toimistoa ei tarvita. Heiskanen, M. Kauppakamari.

Dyer, C. & Shepherd, K. 2021. Remote Work: design processes, practices and strategies to engage a remote workforce and boost business performance. London: Kogan Page Limited.

Huhta, M., Myllyntaus, V. 2021. Työnantajabrändi ja työntekijäkokemus. Helsinki: Alma Talent.

Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osamista liiketoimintaan. 3. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Roine, Jussi. Anttila, Juha. 2021. Työ ei ole paikka. Kokemuksia tuottavasta etätyöstä.

Sähköiset

Aalto-yliopisto. 2021. Työhyvinvoinnilla on merkittävä vaikutus tuottavuuteen pankkityössä. Viitattu 18.8.2022. <https://www.aalto.fi/fi/uutiset/tyohyvinvoinnilla-on-merkittava-vaikutus-tuottavuuteen-pankkityossa>

Baeza, C. 2021. Hot desking: the new trend in the return to the offices. BBVA. Viitattu 17.5.2022. <https://www.bbva.com/en/hot-desking-the-new-trend-in-the-return-to-offices/>

Bennett, A. 2020. Video 14 Multimethod Research 1. IQMR Videos. Viitattu 12.5.2022. <https://www.youtube.com/watch?v=QsUd8ol642w>

Constable, S. 2019. How Hot-Desking Will Kill Your Company. Forbes. Viitattu 17.5.2022. <https://www.forbes.com/sites/simonconstable/2019/06/20/how-hot-desking-will-kill-your-company/?sh=6f605a7232e9>

Dukes, E. 2017. The Employee Experience: What It Is and Why It Matters. Inc. Viitattu 16.8.2022. <https://www.inc.com/elizabeth-dukes/the-employee-experience-what-it-is-and-why-it-matt.html>

Etätyö vähentää liikenteen ruuhkahuippuja ja ympäristökuormitusta. 2014. Ympäristö.fi. Viitattu 11.6.2022. [https://www.ymparisto.fi/fi-FI/Ilmasto_ja_ilma/Etatyo_vahentaa_liikenteen_ruuhkahuippuj\(31215\)](https://www.ymparisto.fi/fi-FI/Ilmasto_ja_ilma/Etatyo_vahentaa_liikenteen_ruuhkahuippuj(31215))

Fayard, A., Weeks, J. & Khan, M. 2021. Designing the Hybrid Office. Harvard Business Review. Viitattu 15.8.2022. https://s3.eu-west-2.amazonaws.com/construo-storage/attachments/57bddbf73518df3dbdff113d61741d469be6cd3dc7b67e09cdeadfdb8483690a/Hybrid_Office_Zoom.pdf

Halmeenmäki, M. & Myrsky, A. 2020. Ihminen työn ja työympäristön suunnittelussa. Sitowise. Viitattu 16.8.2022. https://stm.fi/documents/1271139/1332445/K%C3%A4si-kirja+ty%C3%B6n+ja+ty%C3%B6ymp%C3%A4rist%C3%B6n+suunniteluun_12012021.pdf/564382af-c4df-3f34-59d9-

4ee273bb4db6/K%C3%A4sikirja+ty%C3%B6n+ja+ty%C3%B6ymp%C3%A4rist%C3%B6n+suunniteluun_12012021.pdf?t=1610453530144

Heikkilä, T. 2014. Kvantitatiivinen tutkimus. Edita Publishing Oy. Viitattu 11.8.2021. <http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>

Horelli, M. 2021. MustRead: Korona muuttaa työelämää enemmän kuin vielä ymmärrämme - hybridityöstä tulee uusi normaali. Finanssiala. Viitattu 20.8.2022. <https://www.finanssiala.fi/uutiset/korona-muuttaa-tyoelamaa-enemman-kuin-viela-ymmarramme-hybridityosta-tulee-uusi-normaali/>

Indeed. 2022. Research Problem: Definition (Plus 6 Steps To Formulate One). Viitattu 9.8.2022. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/research-problem>

Johnson, S. 2020. The Future of Work. Sage Journals. Viitattu 18.8.2022. <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/0890117120943748a>

Juuti, P. & Puusa, A. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Viitattu 11.8.2022. <https://www.ellibrary.com/reader/9789523456167>

Koppa, Jyväskylän yliopisto. 2021. Laadullinen tutkimus. Viitattu 11.8.2021. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>

Miller, C. 2022. How to Make Work Better. The New York Times. Viitattu 19.8.2022. <https://www.nytimes.com/guides/year-of-living-better/how-to-create-a-better-work-environment>

Nagy, G. 2022. Corporate coworking: why companies are taking it in-house. Worktech Academy. Viitattu 27.4.2022. <https://www.worktechacademy.com/corporate-coworking/>

Nagy, G. & Lindsay, G. 2018. Why Companies Are Creating Their Own Coworking Spaces. Viitattu 27.4.2022. <https://hbr.org/2018/09/why-companies-are-creating-their-own-coworking-spaces>

Newport, C. 2020. Why Remote Work Is So Hard—and How It Can Be Fixed. The New Yorker. Viitattu 18.8.2022. <https://www.newyorker.com/culture/annals-of-inquiry/can-remote-work-be-fixed>

Oksanen, A, 2021. Hybridityö on täällä - mutta miten vanhat keinot toimivat uudessa todellisuudessa? Aalto University. Viitattu 18.8.2022. <https://www.aaltoe.fi/aalto-leaders-in-sight/2021/hybridityo-on-taalla-mutta-miten-vanhat-keinot-toimivat-uudessa-todellisuudessa>

Patten, M. 2017. Proposing Empirical Research. Routledge. Viitattu 16.8.2022. file:///C:/Users/Omistaja/Downloads/10.4324_9781315265865_previewpdf.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2022. Työhyvinvointi. Viitattu 16.8.2022. <https://stm.fi/tyo-hyvinvointi>

Spreitzer, G., Bacevice, P. & and Garrett, L. 2015. Why People Thrive in Coworking Spaces. Harvard Business Review. Viitattu 12.5.2022. <https://hbr.org/2015/05/why-people-thrive-in-coworking-spaces>

Sutela, H. 2021. Uusi normaali kutsuu - vanhaan ei ole paluuta, jos työntekijöiltä kysytään. Tieto & Trendit. Viitattu 18.8.2022. <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2021/uusi-normaali-kutsuu-vanhaan-ei-ole-paluuta-jos-tyontekijoilta-kysytaan/>

Taanila, A. 2007. Laadullisen aineiston analyysi. Oulun yliopisto. Viitattu 16.8.2022. <https://docplayer.fi/423803-Laadullisen-aineiston-analyysi.html>

Tietotyön työympäristöt. 2022. Työterveyslaitos. Viitattu 11.6.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tietotyon-tyoymparistot>

Tietoarkisto. 2022. Kyselylomakkeen laatiminen. Viitattu 11.8.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/kyselylomake/laatiminen/>

Turits, M. 2022. The six big things we've learned about hybrid work so far. BBC. Viitattu 15.8.2022. <https://www.bbc.com/worklife/article/20220628-the-six-big-things-weve-learned-about-hybrid-work-so-far>

Tutkimusmenetelmät ja tutkimusaineistot. 2020. Jyväskylän Yliopisto. Viitattu 28.4.2022. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/kirjasto/kirjastotuutori/aihehaku-tutkimusprosessissa/menetelmatietoa-ja-palveluja>

Työterveyslaitos. 2022. Tietotyön työympäristöt. Viitattu 16.8.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tietotyon-tyoymparistot>

Kuviot

Kuvio 1 Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus (Heikkilä 2014)	15
Kuvio 2 Kyselyyn vastaajien iät	18
Kuvio 3 Vastaajien tyytyväisyys ravintolamaailman uudistukseen	18
Kuvio 4 Houkutteleeko uudistunut ravintolamaailma työskentelemään toimistolla aikaisempaa enemmän?	19
Kuvio 5 Vastaajien tyytyväisyys kahvilatilojen uudistukseen	20
Kuvio 6 Vastaajien tyytyväisyys neuvottelukeskuksen uudistukseen	21
Kuvio 7 Vastaajien tyytyväisyys auditorion uudistukseen	22
Kuvio 8 Mieluisimmat työskentelypisteet toimistolla oman työpisteen ulkopuolella	23
Kuvio 9 Kalusteet ja varusteet, joita kaivataan neuvotteluhuoneisiin	24
Kuvio 10 Tärkeimpiä asioita toimistolle tullessa	24

Liitteet

Liite 1: Kyselylomake	35
Liite 2: Haastattelurunko.....	40

Liite 1: Kyselylomake

Kysely liittyen [REDACTED]-konseptin mukaisiin uudistuksiin [REDACTED]

Hei!

Tämä on [REDACTED] toteuttama työtilatyytyväisyyskysely [REDACTED] työskenteleville [REDACTED] haluaa selvittää henkilöstönsä tyytyväisyyttä [REDACTED] tehtyihin tilauudistuksiin. Kysely on avoinna 30.5.2022.-7.6.2022. Vastaaminen kestää noin 5 minuuttia. **Vastaajien kesken arvotaan kolme kappaletta viiden leffalipun paketteja.** Tutkimustuloksia käsitellään luottamuksellisesti. Tulosten käsittelystä vastaavat yhdessä [REDACTED] ja Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelija.

Lisätiedot: helmi.virolainen@student.laurea.fi

...

* Pakollinen

1. Mihin ikäryhmään kuulut? *

- 25 tai alle
- 26-41
- 41-57
- 58 tai yli

2. Kummassa rakennuksessa työskentelet? *

- A-rakennus
- B-rakennus

3. Missä kerroksessa yleensä työskentelet? *

- 1. kerros
- 2. kerros
- 3. kerros
- 4. kerros
- 5. kerros

4. Kuinka tyytyväinen olet ravintolamaailman uudistukseen? *

	Erittäin tyytyväinen	Tyytyväinen	Neutraali	Tyytymätön	Erittäin tyytymätön	En ole tutustunut tiloihin
Ravintolamaailman uudistus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Houkutteleeko uudistunut ravintolamaailma tulemaan työskentelemään toimistolla aikaisempaa enemmän. *

- Kyllä
- Ei
- En ole tutustunut tiloihin

6. Tähän voit halutessasi perustella edellisen kysymyksen vastausta.

Kirjoita vastaus

7. Miten hyödyntäisit uudistuneita ravintolatiloja lounasaikojen ulkopuolella?

Kirjoita vastaus

8. Mitä muuta toivoisit ravintolamaailman tilamuutosten suhteen?

Kirjoita vastaus

9. Kuinka tyytyväinen olet kahvilatilojen uudistukseen? *

	Erittäin tyytyväinen	Tyytyväinen	Neutraali	Tyytymätön	Erittäin tyytymätön	En ole tutustunut tiloihin
Kahvilatilojen uudistus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Missä koet kahvilatilojen uudistuksen onnistuneen parhaiten?

Kirjoita vastaus

11. Millaisissa erilaisissa käyttötarkoituksissa uudistettuja kahvilatiloja voitaisiin mielestäsi hyödyntää?

Kirjoita vastaus

12. Kuinka tyytyväinen olet B4-päädyn neuvottelukeskukseen uudistukseen? *

	Erittäin tyytyväinen	Tyytyväinen	Neutraali	Tyytymätön	Erittäin tyytymätön	En ole tutustunut tiloihin
Neuvottelukeskukseen uudistus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Kuinka koet uudistuneen neuvottelukeskuksen palvelevan työskentelyäsi oman työpisteesi ulkopuolella?

Kirjoita vastaus

14. Kuinka tyytyväinen olet auditorion uudistukseen? *

	Erittäin tyytyväinen	Tyytyväinen	Neutraali	Tyytymätön	Erittäin tyytymätön	En ole tutustunut tiloihin
Auditorion uudistus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Missä koet auditorion uudistuksen onnistuneen parhaiten?

Kirjoita vastaus

16. Mitä uudistetussa auditoriossa tulisi vielä kehittää?

Kirjoita vastaus

17. Millaisissa eri käyttötarkoituksissa uudistettua auditoriota voisi mielestäsi hyödyntää?

Kirjoita vastaus

18. Oman työpisteesi ulkopuolella, missä kahdessa näistä sijainneista työskentelisit mieluiten? *

- Ravintola
- Kahvila
- Auditorio
- B4-neuvottelukeskus

19. Mitä näistä kalusteista & varusteista koet, että tarvittaisiin lisää neuvotteluhuoneisiin? * 

- Korkeat pöydät ja tuolit
- Säkkituoleja tai muita kalusteita rentoon työskentelyyn
- Telepresens-laitteet
- Tilaa liikkua
- Projektityöskentelylle dedikoitu huone
- Tuolittomat neuvotteluhuoneet
- Perinteinen neuvotteluhuone
-

20. Valitse näistä kolme, jotka ovat sinulle tärkeimpiä toimistolle tulemisessa. *

- Yhteisöllisyys ja työkaverit
- Lounas
- Hyvät työtilat
- Keskittyminen on helpompaa toimistolla
- Esihenkilön tuki toimistolla
- Tietotekniikka toimii paremmin toimistolla
- Työn ja vapaa-ajan erottaminen on helpompaa
- Innovointi on helpompaa toimistolla

21. Tuleeko mieleen vielä jotain, joka saisi juuri sinut mieluiten työskentelemään toimistolta?

22. Jos haluat osallistua leffalippupakettien arvontaan, kirjoitathan alle sähköpostisi.

Lähetä

Liite 2: Haastattelurunko

Haastattelurunko

Haastattelujen ensimmäinen osa, suunnitteluprosessi:

Haluaisitteko kertoa omin sanoin siitä, miten suunnitteluprosessi on edennyt?

Kuinka teidän mielipiteitänne kuunneltiin suunnittelun aikana?

Miten näette loppukäyttäjien osallistamisen suunnittelutyöhön jatkossa?

Millaisia kehitysehdotuksia teillä on tuleviin suunnitteluprosesseihin?

Haastattelujen toinen osa, pilottimalli:

Millaiseksi koet sen, että pilottihankkeen suunnittelu pohjautuu siihen, ettei omaa vakituista työpistettä enää tule olemaan?

Millaista tukea tulisit todennäköisesti tarvitsemaan työpisteestä riippumattomassa työympäristössä?

Mikä voisi houkutella sinua työskentelemään työpisteestä riippumattomassa työympäristössä?

Avoin kysymys:

Onko sinulle vielä herännyt haastattelun aikana jotain lisättävää aiheeseen liittyen?