

# Työhyvinvointi yhteisöllisessä työtilassa

Rosa Vainio

OPINNÄYTETYÖ  
Toukokuu 2024

Liiketalouden tutkinto-ohjelma  
Myyntiosaaminen

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden tutkinto-ohjelma  
Myyntiosaaminen

VAINIO, ROSA:  
Työhyvinvointi yhteisöllisessä työyhteisössä

Opinnäytetyö 41 sivua, joista liitteitä 10 sivua  
Toukokuu 2024

---

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia työhyvinvointia ja yhteisön merkitystä yhteisöllisessä työympäristössä (coworking). Tarkoituksena oli selvittää kuinka yhteisön jäsenet kokevat työhyvinvointinsa ja onko heillä kehitysehdotuksia yhteisöön. Toimeksiantaja Innovation Home Oy on suomalainen toimistotiloja tarjoava yritys.

Työn teoriaosuudessa syvennyttiin työhyvinvoinnin eri osa-alueisiin työn tavoitteet huomioiden. Yrityksille henkilöstön hyvinvointi on tärkeää ja siihen on syytä panostaa. Kukoistava ja hyvinvoiva henkilöstö luo lisäarvoa ja henkilöstö pysyy yrityksessä pitkään. Pahoinvoiva työyhteisö puolestaan aiheuttaa kustannuksia sekä yritykselle että yhteiskunnalle. Teorian lopussa kerrotaan yhteisöllisen työyhteisön konseptista, jossa eri yrityksissä työskentelevät jakavat toimiston. Yhteisöllisten työtilojen konsepti on saanut alkunsa maailmalla vuosituhanen vaihteissa ja saapunut suomeen noin kymmenen vuotta sen jälkeen.

Tässä opinnäytetyössä aihetta tutkittiin monimenetelmäisesti yhdistäen kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen kyselytutkimuksen ja haastattelun muodossa. Työyhteisön jäsenille laadittiin kysely, jolla saatiin yleistä tietoa yhteisön työhyvinvoinnin tilasta. Kyselyn tuloksia tarkennettiin teemahaastatteluilla, jotta saatiin syvennettyä ja tarkennettua ymmärrystä aiheesta.

Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että yhteisöllisessä työyhteisössä työskentelevät voivat keskimäärin hyvin ja suhtautuvat positiivisesti työympäristöönsä. Opinnäytetyön lopussa tuodaan ilmi tutkimuksissa havaittuja seikkoja ja lainauksia saaduista vastauksista. Jatkotutkimukseen mahdollinen aihe voisi olla tutkia yhteisöllisten työtilojen potentiaalia ja käyttötapoja eri aloilla. Kiinnostava aihe jatkotutkimukseen voisi olla myös Innovation Home Tampereen toimipisteen voimakas laajentuminen ja laajentumisen vaikutukset yhteisöllisyyteen. Jatkotutkimukseen aiheeksi sopisi myös Innovation Homen toimipisteiden välisen yhteisöllisyyden kehittäminen.

---

Asiasanat: työhyvinvointi, yhteisöllisyys, yhteisöllinen työtila

## **ABSTRACT**

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree Programme in Business Administration  
Sales Competence

ROSA, VAINIO:  
Well-being in a Collaborative Workspace

Bachelor's thesis 41 pages, appendices 10 pages  
May 2024

---

The objective of this study was to research work well-being and the meaning of a community in a coworking space. The purpose of this thesis was to acquire information on how the community members find their work well-being and if they have any potential development suggestions. The client Innovation Home Oy is a Finnish company who is providing coworking office spaces.

The theoretical section of the thesis deepened into the theory about well-being at work from aspects relevant for the topic of the thesis. There is also information about communal working environments. Every company's priority should be in the well-being of the employees. A thriving staff is productive and long lasting, whereas a disengaged work environment becomes costly for the company and society.

The research methodology of this thesis was to combine both qualitative and quantitative methods in the form of a questionnaire and interviews. First, there was a questionnaire for the members to gain general knowledge of the state of the community's well-being. Then a few selected members were interviewed to get deeper information about the topic.

The conclusion was that in general the members were positive about the working environment and the work well-being was on a good level. In the conclusions, there are more findings that were discovered during the study.

A potential topic for further research might be the utilisation for coworking spaces in different industries. Further research could be done on Innovation Home Tampere's expansion and how it affects the sense of community. Another possible topic could be on how to improve the community between different Innovation Home office locations.

---

Key words: coworking, coworking space, work well-being, community

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	5
1.1	Tausta ja tavoite.....	5
1.2	Toimeksiantaja Innovation Home Oy .....	6
2	TYÖHYVINVOINTI.....	8
2.1	Työhyvinvoinnin käsite ja merkitys .....	8
2.2	Työhyvinvoinnin kustannukset .....	9
2.3	Työkyky .....	11
2.4	Työhyvinvoinnin mittaaminen ja arviointi.....	12
2.5	Työilmapiirin vaikutus työhyvinvointiin.....	14
3	YHTEISÖLLISYYS.....	16
3.1	Työyhteisö.....	16
3.2	Yhteisöllinen työyhteisö.....	17
3.3	Yhteisöllisen työilmapiirin rakentuminen .....	20
4	TUTKIMUS .....	22
4.1	Tutkimusmenetelmät.....	22
4.2	Kysely .....	22
4.3	Haastattelut.....	24
4.4	Johtopäätöksiä tutkimuksista .....	26
5	POHDINTA .....	29
	LÄHTEET.....	30
	LIITTEET .....	33
	Liite 1. Kyselylomake .....	33
	Liite 2. Kyselyn esittelyjulistte .....	41
	Liite 3. Haastattelukysymykset.....	42

## 1 JOHDANTO

### 1.1 Tausta ja tavoite

Opinnäytetyön taustalla oli tekijän oma mielenkiinto työhyvinvointia kohtaan ja kiinnostus oppia lisää. Opinnäytetyön toimeksiantajana oli Innovation Home Oy. Yrityksen toiminta oli entuudestaan tuttua ja toimiston hyvä ilmapiiri innosti opinnäytetyön aiheeseen. Yhteisöllisestä työyhteisöstä (coworking) ei löydy juurikaan suomenkielistä kirjallisuutta, joten lähteitä etsittiin englannin kielellä. Yhteisölliselle työtilalle ei ole vakiintunutta suomenkielistä termiä. Yleisesti englanniksi sitä kutsutaan termillä 'coworking space' ja sitä käytetäänkin usein puhekielessä. (Houni & Ansio 2015.)

Teoriaosuudessa keskitytään työhyvinvointiin ja avataan yhteisöllisyyden käsitettä. Työn viimeisistä luvuista löytyy tietoa, kuinka tutkimus toteutettiin ja minkälaisia johtopäätöksiä saatiin tuloksista. Teoriaosuuteen on hyödynnetty Marja-Liisa Mankan yleisesti arvostettuja teoksia työhyvinvoinnista ja Juhani Ilmarisen Työkykytalo-mallia (Työterveyslaitos n.d).

Opinnäytetyössä tutkitaan yhteisöllisen työtilan vaikutusta työhyvinvointiin. Aihe on ajankohtainen ja kehittyvä. Työhyvinvoinnin merkitys pysyy tulevaisuudessaikin merkittävänä osana yritysten menestystä ja toimivaa yhteiskuntaa. Yhteisöllisten työtilojen määrä kasvaa jatkuvasti ja sen uskotaan olevan merkittävä osa tulevaisuuden työelämää. (Houni & Ansio 2015.)

Tavoitteena oli tutkia työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä yhteisöllisellä työpaikalla, sekä mahdollisesti samalla kehittää toimeksiantajan toimintaa tai tuoda uutta näkökulmaa jäseniltä. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää yhteisön jäsenien kokemus työhyvinvoinnistaan ja mahdollisia kehitysehdotuksia yhteisöön. Opinnäytetyön tavoitteen saavuttamiseksi tehtiin työhyvinvointikysely toimeksiantajan Tampereen toimipisteen jäsenille ja sen pohjalta haastatteluja. Tutkimuksen aihetta tutkittiin monimenetelmäisesti kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen muodossa, yhdistäen kyselytutkimuksen ja haastattelun. Opinnäytetyössä

keskitytään enemmän työhyvinvoinnin sosiaaliseen puoleen, kuin psyykkiseen tai fyysiseen.

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka muodostuu esimerkiksi mielekkäistä työtehtävistä ja selkeistä tavoitteista, turvallisteta työympäristöstä, sekä toimivasta työyhteisöstä. Hyvinvoiva työntekijä lähtee mielellään aamuisin töihin ja kotiin palatessa hänellä on vielä voimavaroja harrastaa ja viettää aikaa perheen kanssa. Työpaikalla henkilöstön hyvinvointi näyttäytyy positiivisena ilmapiirinä ja tiimihenkenä. Työhyvinvointi on erittäin tärkeä aihe ja siihen kannattaa työpaikalla panostaa. Hyvinvointi työssä lisää tutkitusti sitoutumista, motivaatiota ja tuottavuutta, sekä laskee sairaspöissaolojen määrää. (Terveystalo 2021.)

Työhyvinvointiin panostaminen maksaa tutkitusti itsensä takaisin. Sosiaali- ja terveysministeriön vuoden 2014 arvion mukaan vuosittainen kustannus menetetyistä työpanoksesta on noin 24 miljardia euroa. Tämä koostuu muun muassa työkyvyttömyyseläkkeestä, terveydenhuollosta ja sairauspöissaoloista. (Rissanen & Kaseva 2014, 11.) Henkilöstön hyvinvointi näkyy myös yrityksen tuotossa muun muassa taloudellisin säästöin ja lisäämällä asiakastyytyväisyyttä (Korppoo 2018, 7).

## **1.2 Toimeksiantaja Innovation Home Oy**

Opinnäytetyön toimeksiantajana on Innovation Home Oy, joka tarjoaa erilaisia toimistoratkaisuja ja kokous-/tapahtumatiloja. Innovation Homen asiakkaina on hyvin erilaisia yrityksiä ja se luo monimuotoisuutta yhteisöön. Jäsenistä löytyy laaja skaala yksinyrittäjistä suuriin organisaatioihin. Toimeksiantajalla ei ole mahdollisuuksia vaikuttaa jäsenien työhyvinvointiin yksinään, sillä suurin vastuu on kuitenkin työnantajalla ja työntekijällä itsellään.

Innovation Home on perustettu vuonna 2015 ja sen liikeideana on olla uudenlainen toimistokonsepti, joka tuo yhteen pääomasijoittajia, startupeja ja suuria organisaatioita. Innovation Homella on toimistoja useissa kaupungeissa. Toimistoja löytyy Tampereelta, Espoosta, sekä kaksi Helsingissä. Uusimpana on avattu Finlayson Meetings -kokouskeskus kesällä vuonna 2023, joka tarjoaa

tapahtumatiloja ja palveluita. Opinnäytetyön kannalta oleellisin toimipiste on Tampereen Finlayson, joka on avattu vuonna 2022. Tampereella on noin 50 jäsenyritystä. Toimistolla lähes päivittäin työskenteleviä henkilöjäseniä on noin 140. Kyselyn toteuttamisen aikaan vuoden vaihteessa oli hiljaisempaa toimistolla, joten se selittää suurta eroa jäsenien määrässä. Tuolloin aktiivisesti toimistolla kävi noin 60 henkilöä. (Toikkanen 2024)

Toimeksiantajalle on erittäin tärkeää, että sen tiloissa toimivat henkilöt voivat monipuolisesti hyvin. Innovation Home pyrkii tarjoamaan työympäristön, jossa on parhaat mahdollisuudet hyvinvointiin, verkostoitumiseen ja loistavaan työilmapiiriin. Yritys tarjoaa jäsenille erilaisia liikuntamahdollisuuksia, turvallisen ja viihtyisän tilan, sekä mahdollisuuden terveelliseen ja ravitsevaan ruokaan. Innovation Homen missiona on rakentaa tulevaisuuden toimistokulttuuria. (Toikkanen 2024)

## 2 TYÖHYVINVOINTI

### 2.1 Työhyvinvoinnin käsite ja merkitys

Työhyvinvointi on yksilön ja työyhteisön keskinäinen asia, joka välittyy yhteisön ulkopuolelle kuten asiakkaille (Työturvallisuuskeskus. n.d.). Työhyvinvoinnille on useita erilaisia määritelmiä. Suomen sosiaali- ja terveysministeriö tiivistää sivuillaan työhyvinvoinnin rakentuvan työstä ja työnteon antoisuudesta, sekä terveydestä ja turvallisuuden tunteesta. Työhyvinvointia voi kasvattaa esimerkiksi kannustavalla johtamisella, kasvattamalla työympäristön yhteishenkeä tai tukemalla työntekijöiden ammatillista kasvua. Hyvinvoinnilla on suora vaikutus esimerkiksi työntekijän työnteon motivaatioon ja henkiseen jaksamiseen. Työhyvinvoinnin kehittyessä produktiivisuus ja työntekijöiden omistautuminen lisääntyy sekä sairauspoissaolot vähentyvät. (Suomen sosiaali- ja terveysministeriö. n.d.)

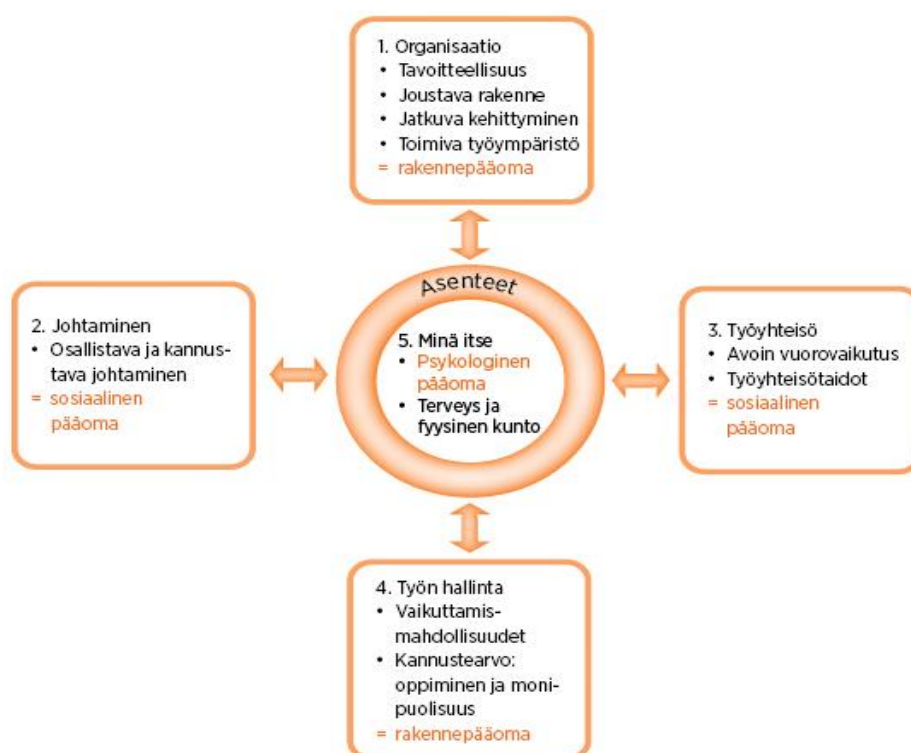
Työhyvinvoinnin edistämisen vastuu on työnantajalla sekä työntekijöillä. Työnantajan vastuulla on työskentely ympäristön turvallisuus, laadukas johtaminen ja työntekijöiden tasa-arvoinen kohtaaminen. Työntekijän velvollisuutena on ylläpitää omaa ammattitaitoansa sekä työkykyään. Kaikilla työyhteisön jäsenillä on yhtäläinen mahdollisuus vaikuttaa työpaikan positiiviseen ilmapiiriin, joka vaikuttaa työhyvinvointiin. (Suomen sosiaali- ja terveysministeriö n.d.)

Työhyvinvoinnin kehittämiseksi tarvitsee tietää työhyvinvoinnin nykytila ja mitata sitä. Yleisimpiä mittauskeinoja on työhyvinvointikyselyt ja niitä tehdäänkin valtaosalla työpaikoista vuosittain. Työhyvinvointikyselyt voivat olla henkilöstö-, työyhteisö- tai työilmapiirikyselyitä. Kyselyllä pyritään selvittämään esimerkiksi työyhteisön, työn, työympäristön, johtamisen ja osaamisen tilannetta. Tuloksista pystyy seuraamaan työhyvinvoinnin tilaa ja niitä voi käyttää kehittämistarkoituksiin. (Fokus 2023, 104.)

Tunnetussa Marja-Liisa ja Marjut Mankan kirjoittamassa kirjassa Työhyvinvointi käytetään viitekehyksenä voimavaralähtöistä mallia. Mallissa organisaation kulttuuri ja toimintatavat luovat pohjan työhyvinvoinnille (kuvio 1). Tämä muodostaa yrityksen rakennepääoman yhdessä työn sisällön ja vaikutusmahdollisuuksien



kanssa. Työstä pitäisi pystyä oppimaan, sen pitäisi olla monipuolista ja voida vaikuttaa yhteisiin pelisääntöihin ja tavoitteisiin. Yrityksen sosiaaliseen pääomaan vaikuttaa johtaminen ja työilmapiiri. Jokainen työyhteisön jäsen tulkitsee asioita ja ympäristöään oman näkökulmansa ja asenteidensa kautta. Organisaatiossa saattaa olla asiat yleisesti kunnossa, mutta yksilö voi silti voida huonosti. Asenteiden lisäksi työhyvinvointiin vaikuttaa oma psykologinen pääoma. Tähän kuuluu terveys ja fyysinen kunto, sekä henkinen kunto. Mallin ulkopuolisillakin asioilla on vaikutusta työhyvinvointiin, kuten esimerkiksi asiakkaila. (Manka & Manka 2016, 76.)



KUVIO 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka & Manka 2023, 76.).

## 2.2 Työhyvinvoinnin kustannukset

Työhyvinvointi ja tuottavuus kulkevat tutkimusten mukaan käsikädessä. Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? 2023 -seurantatutkimuksen tuloksista selviää suomalaisten työhyvinvoinnin ja työkyvyn kokemusten edelleen heikentyneen, sekä samaan tapaan työhön panostaminen on laskussa. Erityisesti alemman koulutustason työntekijöillä työuupumusoireilu on kasvanut. Tutkimuksessa nuoremmilla vastaajilla havaittiin yhteys heikompaan työhyvinvointiin. Tutkijat

toivovat työnantajien panostavan työhyvinvointiin parantamalla työoloja ja työn voimavaroja ja näin kääntävän kehityssuunnan nousuun. (Työterveyslaitos 2023.)

Oikein kohdennettuna työhyvinvoinnin kehittäminen synnyttää positiivisen kierre-teen, joka parantaa tuottavuutta. Työhyvinvoinnin kehittämisessä tulee kuitenkin ensin tutkia todelliset syyt ongelmien takana, ettei huomio kohdistu väärin asioihin. Todelliset tarpeet tulee tunnistaa ja siihen tehokkaimmat keinot ovat kysyä työntekijöiltä itseltään ja antaa työntekijöiden vaikuttaa itse työhönsä. Hyvinvointi lähtee työntekijästä sisältäpäin ja innostuksen kokemukset työstä ovat tärkeitä, kuten myös tunne merkityksellisyydestä. Suurille organisaatioille työkyvyttömyysindeksi on tutkittu olevan merkittävä mittari työhyvinvointiin. Yritys voi vaikuttaa sen suuruuteen ehkäisemällä työkyvyttömyysriskiä. Pitkäjänteisellä työllä on mahdollista saada madallettua maksuluokkaa. Tämä pienentää kustannuksia yritykselle merkittävästi. Tällainen vaatii kokonaisvaltaista työhyvinvoinnin kehittämistä esimiestyössä, johtamisessa sekä työkykyriskeissä. Onnistuneen työhyvinvoinnin kehittämisen voi havaita henkilöstön pidemmässä sitoutumisessa yritykseen ja asiakkaisiin. Pysyvyyden vahvistaminen on tärkeää organisaatioille, koska osaava tekijä saattaa päätyä kilpailijalle. (Haaslahti 2016.)

Sosiaali- ja terveysministeriön laati vuonna 2014 arvion menetetystä työpanoksesta työpaikoille ja yhteiskunnalle aiheutuvista kustannuksista. (Rissanen & Kaseva 2014, 2) Menetetystä työpanoksesta muodostuu kuluja yhteiskunnalle kuukaudessa noin 2 miljardia euroa, eli vuodessa noin 24 miljardia euroa. Suurimmat vuosittaiset kuluerät ovat työkyvyttömyyseläke (8 miljardia euroa) ja työikäisen väestön terveydenhuolto (7,8 miljardia euroa). Seuraavaksi suurimmat kuluerät ovat sairauspoissaolot ja presenteismi eli työssäolo sairaana (3,4 miljardia euroa kumpikin). (Rissanen & Kaseva 2014, 11.) Valtiolle muodostuvista menetetyn työpanoksen kustannuksista ei löytynyt tuoreempaa tutkimusta. Henkilöstön hyvinvointi parantaa yrityksen tulosta tutkitusti. Tulos paranee taloudellisin säästöin, lisäämällä asiakastytyväisyyttä ja kasvattamalla tuottavuutta. Osaava, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö tekee työnsä tasokkaasti ja jatkaa pidempään työelämässä. (Korppoo 2018, 7.)

## 2.3 Työkyky

Työkyky on merkittävä lähtökohta työnteolle. Työkyvyn voi määritellä olevan kyky selviytyä omasta työstään. Työkyvyn perusta muodostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta terveydestä, sekä toimintakyvystä. Työkykyyn vaikuttavat myös työntekijän osaaminen, motivaatiotekijät ja työpaikan olosuhteet. (Tela n.d.)

Opinnäytetyössä tutkittiin työkykyä Työkykytalo-mallin kautta (kuvio 2.), sen selkeyden ja visuaalisuuden vuoksi. Työkyky -talomallin on kehittänyt Juhani Ilmarinen ja malli perustuu tutkimuksiin, joissa on selvitetty työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Mallia käytetään kuvaamaan työkykyä kerrostalona, jonka perustana on terveys ja toimintakyky.

Talon toisessa kerroksessa on osaaminen, johon kuuluu koulutus. Tietojen ja taitojen jatkuva päivittäminen on tärkeää ja se onkin korostunut etenkin viime vuosina, koska syntyy jatkuvasti uusia osaamisen alueita ja työkykyvaatimuksia.

Arvot, asenteet ja motivaatio löytyvät kolmannelta kerroksesta. Tässä kerroksessa esiintyy työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen ja niiden haasteet. Työntekijöiden omat asenteet työtä kohtaan vaikuttavat merkittävästi työkykyyn ja työsääjaksamiseen. Työkykyä vahvistaa yksilön oma kokemus työn mielekkyydestä ja työn sopiva haastavuus. Jos työ ei vastaa omia odotuksia ja on vain pakollisena asiana elämässä, työkyky alkaa heikentyä.

Työkykytalon neljännestä kerroksesta löytyy johtaminen, työyhteisö ja työolot. Tähän kerrokseen kuuluu myös organisaatio ja kerroksesta näkee työpaikan kokonaiskuvan. Esihenkilötyö ja johtaminen kuuluvat tähän kerrokseen myös merkittävästi. Esihenkilöillä on vastuu ja velvollisuus kehittää organisaation työkykyä ylläpitävää ja kehittävää toimintaa. (Työterveyslaitos n.d.)



KUVIO 2. Työkykytalo (Työterveyslaitos n.d.).

Työkykytalo pysyy pystyssä ja toimii parhaiten, kun kaikki kerrokset tukevat toisiaan. Vaikka pohjan täytyy olla aina kunnossa seuraavalle kerrokselle, niin talo tukee muihinkin suuntiin toisiaan. Työkyvyssä on pohjimmiltaan kyse ihmisten omien voimavarojen ja työn keskinäisestä tasapainosta ja yhteensopivuudesta. Yksilön vastuulla on luonnollisesti omat voimavarat ja työpaikan johdon päävastuulla on neljäs kerros eli työ ja työolot. Työkykytalon kaikkia kerroksia kannattaa kehittää jatkuvasti ja se onnistuu parhaiten osa-alueiden yhteistyöllä.

Talon ympäriltä löytyy työntekijän perhe ja lähiympäristö. Työkykytalon taustalle on kuvattu toimintaympäristö, joka kuvaa yhteiskunnan sääntöjä ja rakenteita. Nämä vaikuttavat myös yksilön työkykyyn. Vastuu työntekijän työkyvystä jakautuu yksilön, työnantajan ja yhteiskunnan väliin. (Työterveyslaitos n.d.)

## 2.4 Työhyvinvoinnin mittaaminen ja arviointi

Henkilöstön työhyvinvoinnista huolehtiminen kuuluu olennaisesti kestävään yritystoimintaan kaikilla toimialoilla. Myönteisenä vaikutuksena työhyvinvoinnista huolehtimiseen kuuluu esimerkiksi sairauslomien vähentymisestä syntyvä taloudelliset säästöt, henkilöstön vaihtuvuuden lasku, korkea työmotivaatio ja lisääntyvä tuottavuus. Henkilöstön työhyvinvoinnin säännöllinen mittaaminen auttaa

yrittäjiä kehittämään työhyvinvointitoimintaansa ennakoivasti ja näin edistää tuottavuutta ja liiketoiminnan kasvua. (Työturvallisuuskeskus 2015.)

Työhyvinvointiin vaikuttaa merkittävästi työntekijän työssä ja vapaa-ajalla kokema stressi ja palautuminen. Työhyvinvoinnin ja stressin mittaaminen on haastavaa, sillä ne saattavat ilmentyä monin eri tavoin, niin fyysisesti kuin psyykkisesti. Työhyvinvoinnin mittaamenetelmissä erotellaan työntekijän oma subjektiivinen kokemus hyvinvoinnista ja objektiivisesti mitatut arvot työntekijän elimistön toiminnasta. Yritysten menestykseen vaikuttaa merkittävästi työntekijöiden hyvinvointi. Vaikka jokainen yksilö on vastuussa omasta hyvinvoinnistaan, on yrityksellä vastuu huolehtia henkilöstöstään. Työpahoinvointi luo kustannuksia muun muassa sairauspoissaoloilla, kun yksikin sairauspoissaolo voi maksaa yritykselle satoja euroja. Työhyvinvointiin investoiminen puolestaan maksaa itsensä tutkitusti moninkertaisesti takaisin. Hyvinvoivat työntekijät ovat motivoituneempia, innostuneempia ja tuottavampia työssään. (Tanskanen 2020.)

Yritysten kehitys vaatii monipuolista mittaristoa, ja työntekijöiden työhyvinvoinnin edistäminen on tässä prosessissa keskeisessä asemassa. Voidakseen kehittää tätä yrityksen tulee ymmärtää työhyvinvoinnin nykytila ja mahdolliset puutteet. Alustavan arvioinnin jälkeen laaditaan toimenpidesuunnitelma havaittujen puutteiden korjaamiseksi. Kohdennetuilla kyselyiden avulla voidaan tarkentaa tilannetta tai arvioida tehtyjen toimenpiteiden vaikutuksia. Globaalin yrityskulttuurin asiantuntijayrityksen Great Place To Work:n mukaan työhyvinvointikyselyssä kannattaa kysyä ainakin työpaikan olevan psykologisesti ja henkisesti terveellinen työpaikka, työnvaatimustason aiheuttavan stressin olevan kohtuullista, työntekijän saavan empatiaa ja tukea esihenkilöltään, työntekijän kokemusta turvallisuudesta keskusteluympäristöstä henkilökohtaisista työhyvinvointiin vaikuttavista ongelmista, sekä panostuksesta työhyvinvointiin. (Silvonen 2023)

Työhyvinvoinnin mittaamiseen perinteisesti käytetään sairauspoissaoloja, henkilöstön vaihtuvuutta, työtapaturmien määrää ja työtyytyväisyyskyselyitä. (Tanskanen 2020) Uudenaikaisempi mittaamenetelmä on mitata yksilöiden hyvinvointia ja stressin määrää teknologian avulla. Data kertoo objektiivisesti mitä kehossa tapahtuu. Optimaalisin keino mitata työhyvinvointia lienee olla yhdistelmä useista mittaamenetelmistä. Kuluttajille on nykyään tarjolla useita kannettavia laitteita, joilla

voi mitata esimerkiksi liikkeitä, sykettä tai hermoston toimintaa. Tällaista hyvinvointiteknologiaa löytää esimerkiksi puhelimesta, rannekellosta tai älysormuksesta. Näillä pystyy seuraamaan reaaliaikaisesti seurata unen ja vapaa-ajan palaututtavaa vaikutusta. (Tanskanen 2020.)

## **2.5 Työilmapiirin vaikutus työhyvinvointiin**

Hyvä työilmapiiri on useissa tutkimuksissa todettu olevan tärkein tekijä työhyvinvoinnissa. Esimerkiksi vuonna 2017 toteutetussa Suomalaisen Työn Liiton tilaamassa Made by Finland -kampanjatutkimuksessa 52 prosenttia vastaajista piti hyvää työilmapiiriä tärkeimpänä tekijänä työhyvinvoinnissa. Seuraavaksi tärkeimpänä tekijänä työhyvinvoinnissa äänestettiin motivoivaa työtä, jonka osuus oli 37 prosenttia vastaajista. (Suomalaisen työn liitto 2017.)

Hyvä työilmapiiri vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin, se luo työn imua ja lisää voimavaroja työntekijöille. Työilmapiirillä on tutkittu olevan positiivinen vaikutus myös sairauspoissaolojen määrään ja asiakastyytyväisyyteen. Tästä syystä työpaikoilla on tärkeää huolehtia hyvästä ilmapiiristä ja toimia heti varhaisessa vaiheessa epäkohtia havaittaessa. Jokaisen työyhteisön jäsenen tulisi antaa panoksensa hyvään työilmapiiriin, koska se ei rakennu vain johdon kehotuksesta. (Finla 2020.)

Työilmapiiri rakentuu pienistä teoista ja huomionosoituksista. Hyvää voi luoda ympärilleen näyttämällä esimerkkiä ja toimimalla kuten haluaisi muidenkin toimivan, hymyilemällä ja tervehtimällä, sekä kohtelemalla kaikkia tasapuolisesti ja kiittämällä löytäessään kiitoksen aihetta. Luotettavuus on olennainen osa hyvän työilmapiirin luomisessa. Luotettavuutta voi lisätä työyhteisössä osoittamalla luottavansa toisiin ja toimimalla itse luottamuksen arvoisesti. Luottamuksen vallitessa on helppoa tuoda esiin omia mielipiteitä ja näkemyksiä, siksi luottamus onkin keskiössä hyvässä ja rakentavassa keskustelukulttuurissa. Myös kritiikillä on tärkeä asema työyhteisössä, mutta sen esittämisessä on olennaista tapa, jolla sen tuo esille. Kritiikki tulee kohdistaa ihmisten sijasta asioihin ja keskustella asiat suoraa selllaisten henkilöiden kanssa ketä asia koskee. Hyvä työilmapiiri edistää myös

kritiikin rakentavaa vastaanottamista ja kehitystoimenpiteiden toteuttamista. (Finla 2020.)

Yrityksessä syntyy yhteistyötä ja yhteisöllisyyttä, kun panostetaan vuorovaikutukseen. Tällä tavoin saavutettu menestys koetaan yhteisenä saavutuksena. Kun suvaitsevaisuus ja inhimillisyys ohjaavat haluun tehdä hyvää, se lisää motivaatiota oppimiseen ja tulosten tuottamiseen liiketoimintastrategian mukaisesti ilman erillistä painotusta. Hiljalleen tämän voi havaita hyvänä maineena yritykselle, joka puolestaan houkuttelee uusia työntekijöitä. Tämä voi laajentua vielä yrityksen ulkopuolelle muidenkin alueen yritysten toimiessa samoin, nostaen koko seudun mainetta ja houkuttelevuutta. (Fokus 2023, 28.)

### 3 YHTEISÖLLISYYS

#### 3.1 Työyhteisö

Työyhteisöön kuuluminen vaikuttaa huomattavasti työhyvinvointiin. Merkittävänä tekijänä on työntekijän kokemus osallisuudesta tiimissä, mutta myös mahdollisuuksista oppia uutta ja edetä työuralla. Kokemus ulkopuoliseksi jäämisestä puolestaan kuormittaa ja heikentää työpaikkaan sitoutumista. (Työpiste 2022.)

Yhteisöllisyys tarkoittaa kuulumista yhteisöön, joka on erilaisista syistä muodostunut ihmisryhmä. Yhteisöllisyys on yhteenkuuluvuuden tunnetta, jossa on keskeisenä luottamus, turvallisuus ja merkityksellisyyden tunne. Siihen kuuluu tunne, että tulee nähdyksi ja kuulluksi sekä kuuluu joukkoon. (Kytömäki n.d.)

Yhteisöllisessä työpaikassa on tärkeää, että työntekijät saavat olla omia itsejään, joten yritysten tulisi pyrkiä luomaan psykologisesti turvallista ilmapiiriä. Turvallisessa ilmapiirissä jokainen voi tuoda omia ajatuksiaan esille ja pyytää apua. Ilmapiiriin voi jokainen työntekijä vaikuttaa toiminnallaan, mutta erityisen tärkeää on johdon ja esihenkilöiden näyttämä esimerkki. Yhteisöllisyyden rakentamiseen liittyy myös erilaiset verkostot työntekijöiden välillä ja onkin tärkeää kutsua mukaan kaikkia, etenkin uusia tai vähemmistönä olevia työntekijöitä. Työpaikalla on tärkeää kannustaa sellaisia verkostoja, joissa työntekijät saavat toisiltaan vertaistukea. (Työpiste 2022.)

Työterveyslaitos kehoittaa panostamaan yhteisöllisyyden luomiseen ja verkostojen rakentamiseen, etenkin monimuotoisissa työyhteisöissä. Henkilöstön monimuotoisuudella tarkoitetaan työntekijöiden keskinäistä erilaisuutta, kuten iän, sukupuolen, etnisen taustan, kielen ja terveydentilan suhteen. Ihmisellä on taipumus suhtautua myönteisemmin sellaisiin ihmisiin, joiden kokee olevan itsensä kanssa samanlaisia. Työterveyslaitos neuvoo panostamaan yhteisöllisyyteen jo perehdytyksessä. Hyvässä perehdytyksessä uusi työntekijä pääsee sisälle työyhteisöön sujuvasti. Perehdytyksessä voidaan myös nimetä uudelle tulokkaalle tukihenkilö, joka auttaa työn aloituksessa, tutustumaan muihin työntekijöihin ja oppimaan talon tavoille. (Työpiste 2022.)



Työyhteisön vuorovaikutuksen perusta syntyy arjessa päivittäisistä terveyksistä. Yksittäisen henkilön mieliala vaikuttaa koko yhteisöön, niin positiivisesti kuin negatiivisestikin. Ihmisen tunteet heijastuvat vuorovaikutuksessa ilmeistä, kehon kielestä ja eleistä, joten sanattomalla viestinnällä on suuri vaikutus. Toimiva vuorovaikutus on avointa, turvallista ja luonnollista. Keskeistä on luottamus ja kunnioitus kaikkien osapuolten välillä. Työyhteisössä tulisi olla tilaisuuksia myös spontaaneihin vapaamuotoisiin kohtaamisiin, esimerkiksi taukotiloissa. (Fokus 2023, 110.)

Työyhteisön yhteiset toimintatavat lisäävät työhyvinvointia, kun kaikki toimivat soveltuvien pelisääntöjen puitteissa. Yhteiset arvot yrityksessä toimivat pohjana toimintatavoille ja ne näkyvät työyhteisön keskinäisessä kunnioituksessa ja luottamisessa. Johtotehtävissä toimivilla on keskeinen rooli yrityksen arvojen toteuttamisessa. Jokaisella työyhteisön jäsenellä tulee olla mahdollisuus osallistua keskusteluun yhteisiä toimintatapoja suunniteltaessa. Tällöin jäsenet sitoutuvat vahvemmin yhteisiin toimintatapoihin ja arvoihin. (Fokus 2023, 105.)

Työyhteisön vapaamuotoiset aktiviteetit nostattavat yhteisöllisyyttä ja yhteishenkeä. Työntekijöiden yhteinen tutustuminen edistää yhteistyötä ja rakentavaa keskustelua. Yhteiset vapaamuotoiset tilaisuudet edistävät yhteishenkeä tuomalla yhteisiä kokemuksia ryhmälle. Mahdollisuus matalamman kynnyksen vuorovaikutukseen edistää työntekijöiden palautumista. Erilaisia tapahtumavaihtoehtoja on paljon, pikkujouluista koulutuspäiviin ja taide-elämyksestä kahvi- ja lounastaukoihin. (Fokus 2023, 116.)

### **3.2 Yhteisöllinen työyhteisö**

Yhteisöllinen työtila on suomenkielinen käsite, joka tulee englannin kielen käsitteistä 'coworking' ja 'coworking space'. Englanninkielisiä termejä käytetään usein myös suomen kielessä ja puhutaan coworking space -työtiloista. Näistä puhutaan myös luovina työtiloina, kulttuurikeskuksina, hubeina tai yksinkertaisesti työtiloina tai toimistoina. Yhteisöllinen työtila on kiinnostava käsite, sillä siinä rakentuu odotus yhteisöllisyydestä. (Houni & Ansio 2015.)

Yhteisö on olennainen osa yhteisöllistä työtilaa. Yhteyksien luominen ja ylläpitäminen muihin on suurena tekijänä siihen, että tällaisissa tiloissa työskentelystä maksetaan (Spreizer ym. 2015). Itsensä työllistävällä on mahdollisuus saada työ-kavereita ja työyhteisön yhteisöllisessä työtilassa. Tämä oli Helsingin kaupungin tietokeskuksen lähteen haastatteluaineistossa noussut keskeinen syy työn tekemiseen juuri tämän kaltaisissa työtiloissa. Osa kokee kahvilassa tai kotona työskentelemisen yksinäiseksi. Kotona työskentelyssä voi olla hankalaa ylläpitää työlle tärkeitä verkostoja. Yhteisöllisessä työtilassa on mahdollisuus saada apua työn pulmallisiin tilanteisiin. (Houni & Ansio 2015.) Kaikissa yhteisöllisissä työtiloissa on oma tunnelmansa ja tilojen johtajat tavoittelevatkin uniikkia tunnelmaa. Eräs tutkimukseen osallistunut yhteisöllisen työtilan johtaja kertoo, heidän yhteisöllisissä työtiloissansa panostettavan palveluun ja vieraanvaraisuuteen. He kokevat olevansa palveluntarjoajia inhimillisellä otteella. Henkilökunta tuntee kaikkien yhteisön jäsenet nimeltä ja heidän ammattinsa. (Spreizer ym. 2015.)

Työ- ja elinkeinoministeriön vuoden 2016 artikkelissa kuvattiin yhteisöllisten työtilojen kasvua Suomessa ja maailmalla kasvavana ilmiönä. Ilmiössä on kyse eri alojen ammattilaisista, jotka muokkaavat ja rakentavat itselleen sopivia työtiloja ja yhteisöjä. Suurin osa tiloissa työskentelevistä ovat yrittäjiä tai pienten yritysten työntekijöitä. Artikkelissa mainitaan yhteisöllisten työtilojen suosion ja määrän kasvaneen huomattavasti julkaisua edeltäneinä vuosina (2016). Kasvua on vahvasti myös pääkaupunkiseudun ulkopuolella. Yhteisöllisten työtilojen suosion kasvaessa monet työntekijät ovat alkaneet miettiä liittymistä sellaisen jäseneksi tai oman tilan perustamista. Myös isot organisaatiot ovat ajatelleet tällaisten tilojen hyödyntämistä tilauudistuksien myötä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016.)

Yhteisöllisten työtilojen suosion arvellaan jatkavan kasvuaan epävakaan talous- ja työllistymistilanteen takia sekä laajan työelämämurroksen takia. Tulevaisuuden työelämässä verkostojen merkitys korostuu; etsitään joustavuutta ja vapautta. Usein tilalle on nimetty vastuuhenkilö tilojen hallintaan, uusien vuokralaisten vastaanottamiseen ja yhteisöllisyyden ylläpitämiseen. (Houni & Ansio 2015.)

Harvard business review:n artikkelissa (Noonan Hadley, Marks & Wright 2023.) kerrottiin tutkimuksesta, jossa tutkittiin työntekijöiden työssä kokemaa yksinäisyyttä. Artikkelissa otettiin kantaa yksinäisyyden helpottamiseen ja näin

työntekijän tuottavuuden maksimointiin ja hyvinvoinnin parantamiseen. Etätöyön tekeminen ja hybridityö voivat pahentaa ihmisten kokemusta yksinäisyydestä työpaikalla. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että työnantajien kannattaisi käskää työntekijöitä palaamaan toimistolle. Yksinäisyys työpaikoilla oli ongelmana jo ennen pandemian aiheuttamaa etätöboomia. Palaaminen toimistoille rajoittaisi työntekijöiden mahdollisuutta joustavaan työntekoon ja tottumusta autonomiaan. Artikkelin mukaan työnantajien kannattaa huomioida kotona työskentelyn ja toimiston lisäksi kolmannet sijainnit, kuten yhteisölliset toimistotilat, kahvilat ja ystävien kodit. (Noonan Hadley ym. 2023.)

Sosiaaliseen kanssakäymiseen ei tulisi painostaa tarpeettoman paljoa. Työntekijällä saattaa olla vahva tunne yhteisöllisyydestä, vaikka tämä ei ottaisiakaan aktiivisesti kontaktia muihin. Tämä on todennäköisesti vaikutusta mahdollisuudesta sosiaalisen kanssakäymiseen. Työntekijät nauttivat kanssakäymisistä todennäköisesti enemmän saadessaan valita itselleen sopivan ajan sosiaaliselle hetkelle. (Spreizer ym. 2015.)

Harvard business review:n artikkelissa (Spreizer ym. 2015) kerrottiin tutkimuksesta, jossa tutkittiin työntekijöiden menestystä työssään. Tulokset osoittivat yhteisöllisiin työtiloihin osallistuvilla suurempaa menestystä työssään. Asteikkona käytettiin yhdestä seitsemään ja tulokset olivat keskiarvoltaan kuusi. Tulokset olivat vähintään pisteen korkeammalla kuin perinteisessä toimistossa työskentelevällä. Tätä eroavaisuutta selvittääkseen tutkijat haastattelivat useita yhteisöllisten työtilojen perustajia ja yhteisöpäälliköitä (community manager), sekä tekivät kyselytutkimuksen sadoille työntekijöille kymmenistä yhteisöllisistä työtiloista ympäri Yhdysvaltoja. Kyselystä seurannut regressioanalyysi osoitti kolme merkittävää tekijää menestykseen. Yhteisöllisiä työtiloja käyttävät näkevät työnsä merkittävänä, heillä on enemmän hallintaa työhönsä ja kokemus työyhteisöön kuulumisesta. (Spreizer ym. 2015.)

Yhteisöllisten työtilojen käyttäjät näkevät työnsä merkittävänä, koska he voivat olla työpaikalla omana itsenään. Toisinkuin perinteisessä toimistossa yhteisöllisessä työtilassa on laajasti erilaisia yrityksiä ja projekteja. Suoran kilpailun ja sisäistä politikointia ollessa vähäistä työntekijä ei koe tarvetta erilliseen työpersoonaan sopeutuakseen yhteisöön. Työskenteleminen erilaisia työtehtäviä tekevien

ihmisten joukossa voi vahvistaa omaa työidentiteettiä. Oman työn kokeminen merkittävänä yhteisöllisessä työyhteisössä voi johtua kulttuurista, jossa on normaalia auttaa toisia. Uniikkeja taitoja omaavista työntekijöistä muodostuva yhteisö mahdollistaa avun tarjoamisen muille yhteisön jäsenille. (Spreizer ym. 2015.)

### **3.3 Yhteisöllisen työilmapiirin rakentuminen**

Työntekijöillä yhteisöllisissä työtiloissa on enemmän valinnanvaraa työhönsä yhteisöllisten työtilojen ollessa yleensä aina avoinna. Työntekijät voivat halutessaan tehdä pidemmän päivän tai pitää pidemmän tauon keskellä päivää. Työntekijä voi valita tiloista parhaiten sopivan tilan. Hän voi mennä hiljaisempaan tilaan tarvittaessaan keskittymisrauhaa tai työskennellä yhteistilassa ja vaihtaa ajatuksia. Liika itsemääräämisoikeus voi myös olla haitaksi ja heikentää tuottavuutta. Yhteisö auttaa työntekijöitä rakenteiden luomisessa työpäivään lisäten itsekuria ja motivaatiota työtä kohtaan. (Spreizer ym. 2015.)

Hounin ja Ansion tutkimuksessa huomattiin helsinkiläisissä työyhteisöissä näkyvän uuden työkulttuurin valtaavan vanhoja työtiloja, kuten teollisuuden tiloja tai puoteja. Nämä tilat on remontoitu vastaamaan uusia tarpeita mieleisekseen. Kansainvälisesti coworking-termiin liitetään ajatus epätoimistomaisuudesta. Tämä näkyy myös Suomessa toimistotiloissa. Työtilojen sisustusta ja visuaalisuutta pyritään rakentamaan ilmapiirin ympärille, joka ei viittaisi perinteiseen toimistotilaan. Toimistojen tyylistä haetaan kodikkuutta ja kahvilamaisuutta. Persoonallisuutta haetaan usein vintage-tyylillä tai teollisuusromanttisuudella. Pääasia kuitenkin on olla visuaalisesti esteettinen ja viihtyisä. Usein vetonaulana saattaa olla tilan sijainti tai meren läheisyys. (Houni & Ansio 2015.)

Yhteisölliset työtilat kokoavat luonnostaan laajasti eri alojen osaajia ja yrityksiä yhteen. Artikkelin tutkimukseen vastanneista henkilöistä eräs kehuu monimuotoisten kokemusten tuomaa arvoa ja mahdollisuutta tavata henkilöitä, joita ei perinteisessä toimistossa tulisi tavattua. Yhteisöllisten työtilojen kollegoilla ei ole suoraa vaikutusta työntekijän työsuorituksen arviointiin tai maineeseen, joten vuorovaikutuksessa toimiminen saattaa tuntua turvallisemmalta. Harvard

business review:n artikkelin tutkimukseen vastannut konsultti kehui huolettomampaa kommunikointia, kun keskustelussa ei tarvitse todistella itseään tai osoittaa ammatillista kasvua. (Noonan Hadley ym. 2023.)

Osassa yhteisöllisissä työtiloissa erikoistutaan tietyn toimialan tai sisällön ympärille. Esimerkiksi erään audiovisuaalisella alalla toimivan yrityksen ympärille rakentui työtila, jossa kaikki työntekijät toimivat audiovisuaalisella alalla. Projektien tekemisessä helpottaa, kun tarvittavaa osaamista löytyy ja saman katon alta. Yhteisöllisten työtilojen määrän kasvuun vaikuttaa myös uudenlaiset nykyaikaiset työn mahdollisuudet, sekä korkea työssä viihtymisen aste. Kansainvälisissä tutkimuksissa yhteisöllisistä työpaikoista on todettu työntekijöiden olevan keskimääräistä onnellisempia työssään. Tämä selittyy esimerkiksi mahdollisuudella ohjata enemmän omaa työtään, hyvä tunnelma toimistolla ja tilan heijastamat arvot. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016.)

## 4 TUTKIMUS

### 4.1 Tutkimusmenetelmät

Tässä opinnäytetyössä aihetta tutkittiin monimenetelmäisesti yhdistäen kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen kyselytutkimuksen ja haastattelun muodossa. Työyhteisön jäsenille laadittiin kysely, jolla saatiin yleistä tietoa yhteisön työhyvinvoinnin tilasta. Kyselytutkimuksella aloitettiin saadakseen alkukatsauksen työhyvinvoinnin tilasta. Kyselyllä saatiin kartoitettua useiden jäsenien näkemystä ja kartoitettiin pohjaa tutkimukseen. Kyselyn tuloksia tarkennettiin teema-haastatteluilla, jotta saatiin syvennettyä ja tarkennettua ymmärrystä aiheesta. Haastattelusta saatiin kiinnostavaa lisää tutkimukseen, sekä lisätietoa jäsenien arjesta ja ajatuksista toimiston yhteisöllisyydestä.

Opinnäytetyössä on hyödynnetty Googlen Gemini-tekoälyä alkuvaiheessa otsikoinnin suunnitteluun. Tekoälyä hyödynnettiin myös muutamassa haasteellisessa englanninkielisen lähteen tekstin ymmärtämisessä. Tekstissä ei ole tekoälyn tuottamaa tekstiä.

### 4.2 Kysely

Kyselyn aiheena oli yhteisöllisen työtilan vaikutus jäsenien työhyvinvointiin. Kyselylomakkeen suunnittelu aloitettiin tutustumalla työhyvinvointiin aiheena ja kartoittamalla netistä löytyviä työhyvinvointikyselyitä. Näiden pohjalta kysely (Liite 1. Kyselylomake) suunniteltiin tunnetulla Google Forms kyselylomakkeiden hallintaohjelmistolla. Google Forms on helppokäyttöinen ilmainen ohjelmisto. Kysely julkaistiin juuri ennen joulua 2023 ja se oli voimassa 21.1.2024 asti. Kyselylle tulostettiin esittelyjulistte (Liite 2. Kyselyn esittelyjulistte), johon liitettiin QR-koodi johtamaan suoraan kyselyyn. Yleisesti prosessissa havaittiin henkilökohtaisemman lähestymistavan toimivan paremmin. Yhteisön jäsenet olivat innokkaita autamaan kasvotusten keskusteltaessa.

Vastuksia kyselylle saatiin lopulta 25, jonka koettiin olevan hyvä alkuperäisestä 30 vastauksen tavoitteesta. Päivittäin toimistolla käyviä henkilöjäseniä toimeksiantajalla oli tutkimuksen aikaan noin 60. Aktiivisesti toimistolla työskentelevät henkilöt ovat tutkimuksen kannalta olennaisimpia, sillä heillä on monipuolisempi kokemus työyhteisöstä ja sen vaikutuksesta hyvinvointiinsa. Tavoitteeseen olisi ollut todennäköistä päästä henkilökohtaisesti mainostamalla kyselyä paikan päällä useammin.

Kyselyyn vastanneilta jäseniltä saatiin hyvää ja kannustavaa palautetta, mutta kyselystä sai myös muutamia rakentavia palautteita. Kahdessa kysymyksessä oli kirjoitusvirhe, jotka korjattiin heti havainnon jälkeen. Näiden korjaamisen ei koettu vaarantavan kyselyn luotettavuutta vaan pikemminkin parantavan sitä. Jälkikäteen ajateltuna ja kyselyyn vastanneiden kanssa keskusteltuaan kyselyssä olisi parantamisen varaa, mikäli sellainen tehtäisiin uudestaan. Kysymyksien sävyn huomattiin olevan hieman johdatteleva positiiviseen suuntaan ja vastausvaihtoehtoja olisi voinut hieman monipuolistaa. Tämä johtui todennäköisesti tekijän omasta kokemattomuudesta kyselyjen tekemisessä ja omat ennakoasenteet positiivisiin vastauksiin. Iloinen yllätys oli saada reilusti hyviä ja kiinnostavia vastauksia avoimiin kysymyksiin, sillä niistä saa lisää näkökulmaa ja hyvää lähtökohdtaa pohdintaan. Jäsenten kanssa käydyistä keskusteluista on myös paljon apua monella tavalla. Keskusteluista saatiin uusia ajatuksia kyselyyn ja ideoita haastatteluun, sekä laajempaa ymmärrystä toimeksiantajasta ja jäsenten arjesta toimistolla.

Kyselylomakkeen loppuun laitettiin kysymys halukkuudesta jättää yhteystietoja, mikäli vastaajaa saisi mahdollisesti haastatella. Yksitoista vastaajaa jätti yhteystiedot ja heistä kaikkien kanssa oli jo aikaisemmin keskusteltu toimistolla. Toimeksiantajan yhteyshenkilö ehdotti muutaman jäsenen haastattelemista, jotka edustavat erilaisia yrityksiä. Esimerkiksi suuren yrityksen jäsentä joilla on useita työkavereita omassa yrityksessään ja yksinyrittäjää, jonka työyhteisö muodostuu kokonaan muista jäsenistä.

### 4.3 Haastattelut

Opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa oli ajatus haastatteluista, mutta se jäi taustalle keskittyessä ensin kyselyyn. Haastattelut tehtiin varmistamaan opinnäytetyön tavoitteen ja tarkoituksen toteutumista. Valmiissa kyselyssä oli havaittavissa vajavaisuutta, joten haastattelun ajateltiin tuovan lisää informaatiota aiheeseen ja jäsenten näkökulmaa. Kyselyn loppuun sijoitettiin kysymys vastaajan halukkuudesta jatkohaastatteluun ja haastateltavat valikoituivat tämän kysymyksen perusteella, haastatteluun valikoitui neljä kyselyyn vastanneista henkilöistä. Henkilöt valittiin erilaisista lähtökohdista tuomaan erilaisia näkökulmia yhteisön merkityksestä työhyvinvointiinsa. Haastattelut kestivät noin 15 minuuttia.

Haastattelun muodoksi valikoitui puolistrukturoitu teemahaastattelu. Tilanteen haluttiin olevan vapaamuotoinen keskustelutilanne, jonka pohjalla oli muutamia kysymyksiä lähtökohdaksi keskustelulle. Ennalta suunniteltuja kysymyksiä (Liite 3. Haastattelukysymykset) käytiin läpi keskustelulle luontevassa järjestyksessä, haastateltavan tahdissa. Haastattelut äänitettiin ja litteroitiin.

Ensimmäinen haastateltava on insinööritoimiston yksinyrittäjä. Hän piti toimiston eloisasta ilmapiiristä ja rupatteluhetkistä muiden jäsenien kanssa. Aikaisempi tausta oli isossa insinööritoimistossa. Hänen kokemuksensa mukaan Innovation Homen toimistolla työskenteleminen vaikuttaa positiivisesti hänen työhyvinvointiinsa sosiaalisuuden vuoksi. Suurimpana syynä työyhteisöön liittymiseen oli vuonna 2023 hänen henkilökohtaisen elämänsä suuri muutos, joka vaikutti merkittävästi hänen työkykyynsä. Silloin hän halusi ympärilleen mukavan työyhteisön ja työpäivästä mahdollisimman miellyttävän, pystyäkseen jatkamaan työelämässä. Muutoksen jälkeen hän koki työhyvinvointinsa parantuneen Innovation Homella työskentelyn aloitettuaan. Hän valitsee mieluusti toimistolla työskentelemisen, kuin tekee etätöitä, toimiston hyvän sijainnin ja ilmapiirin vuoksi. (Haastateltava 1 2024.)

Toinen haastateltava työskentelee suuressa organisaatiossa ja on työpaikaltaan ainoa Tampereella asuva ja siksi hän on jäsenenä Innovation Homella. Hän ei pidä etätöiden tekemisestä ja siksi alun perin työpaikkaa valitessaan alkoi etsiä coworking tilaa. Hän valitsi Innovation Homen ensisijaisesti sijainnin vuoksi ja työt



aloitettuaan tykästyi ilmapiiriin ja arjen sujumiseen toimistolla. Hän kokee toimiston ilmapiirin vahvistavan hänen työhyvinvointiaan hyvällä sijainnilla ja työnteoon motivoivalla ilmapiirillä. Kahvipöytäkeskusteluissa hän kokee mielenkiintoisena kuulla muista yrityksistä ja yksinyrittäjien maailmasta. Hän kokee olevansa todella sosiaalinen ja valitsi työpisteensä myös sen mukaan. Työpiste on toimiston keskiössä taukotilan vieressä, eikä hän koe nurkkatoimiston palvelevan hänen tarpeitaan yhtä hyvin ollessaan eristyksissä muista. Hänellä on ollut pieniä haasteita yrityksensä kuluvalvonnan kanssa, koska ylimääräinen toimisto nähdään ylimääräisenä kustannusrivinä. Tämän vuoksi täytyy kerran vuodessa keskustella aiheesta ja esimies selittää asiaa henkilöstöhallinnalle. Tällainen asia ei ole kovin paljon Innovation Homen käsissä tilan tarjoajana, mutta haastateltava huomauttaa kuinka tällaisessa asiassa voisi kuitenkin olla joitakin neuvoja tai toimintatapoja tilanteen ratkomiseen. (Haastateltava 2 2024.)

Kolmas haastateltava työskentelee markkinointitoimistossa yhteysjohtajana sekä Tampereen toimipisteen vetäjänä. Hänellä on yli kahdenkymmenen vuoden kokemus mainosalalta. Koronaviruspandemian jälkeen heillä alettiin pohtimaan toimistomallia uudestaan toimistotilan vaatiessa pientä remonttia sekä henkilöstön totuttua etätyön tekemiseen ja jatkaen sitä edelleen osittain. Vaihtoehtojen kartoittamisen jälkeen he päätyivät Innovation Homelle. Haastateltava pitää henkilökohtaisesti myös toimistomallin helppoudesta, koska esimerkiksi kahvivarastojen täyttämistä ei tarvitse miettiä. Tämä toimistomalli on heille myös kustannustehokkaampi ratkaisu oman toimistotilan sijasta. Yhteisöllisyys tuli osittain positiivisena yllätyksenä ja ylitti odotukset. Hänen tulee keskusteltua muiden yritysten jäsenien kanssa yleisistä asioista, kuten mainonnan kehityksestä. Yhteisöstä on myös saatu vertaistukea ja yrityskontakteja. Ekstroverttinä persoonana haastateltava kokee sopivansa yhteisöön hyvin ja jää helposti rupattelemaan ihmisten kanssa, välillä tämäkin voi olla haasteena kiireisenä päivänä. Hän kehuu arjen helppoutta valmiiksi keitetystä kahvista tulostimen toimivuuteen, sekä upeita maisemia ikkunasta. (Haastateltava 3 2024)

Neljäs haastateltava on ollut perustajana kauneusalan yrityksessä ja työskentelee siinä kokopäiväisesti. He vievät kauneuspalveluita asiakkiaan luokse. Hänellä on pitkä kokemus kauneusosalta kivijalkaliikkeestä. Tällainen yhteisöllinen toimistomalli toimii heille hyvin ja heidän muutaman hengen tiimin ollessa luonteeltaan

sosiaalisia he kaipaavat yhteisöä ympärilleen. Yhteisö auttaa myös jaksamaan vauhdikkaassa työtahdissa. Hän kokee saavansa yhteisöllisestä työyhteisöstä energiaa ja kokee voivansa kysyä neuvoa toisilta, mikäli tarvitsee johonkin esimerkiksi tekniseen haasteeseen apua. Hän kokee saavansa paljon lisäarvoa sosiaalisesta työympäristöstä voidessaan olla sosiaalinen. Hän ei näkisi sellaisen coworking tilan toimivan itselleen missä ihmiset pysyttelisivät vain omissa työhuoneissaan eikä olisi yhteistä tekemistä. Myös lisäpalvelut hierontatuoleista yhteisiin joogahetkiin ja lounashetkiin palvelee haastateltavan työhyvinvointia. Hän hyödyntää myös välillä Kampin toimitiloja työskennellessään Helsingissä. (Haastateltava 4 2024.)

Kehitysehdotuksia ei ollut runsaasti, mutta muutamia asioita nousi esiin. Eräs haastateltava toivoi toimistolla kengättömyyttä, vaikkakin tiedosti sen haasteet välillä järjestettävien tilaisuuksien vuoksi, sekä toi esille suihkutilojen tärkeyden toimistolle pyöräiltäessä. Eräs haastateltavista toi esiin toiveen neuvottelutilojen varausjärjestelmän uudistamisen. Siinä on välillä haasteita saada tilaa nopealla aikataululla. Hän myös kaipaisi lisää työhyvinvoinnin asiantuntijoiden puhetapah- tumia, samankaltaisia kuin Innovation Homella oli Helsingissä ollut alkuvuodesta 2024. Erityisesti henkinen työhyvinvointi ja jaksaminen olisi hänestä kiinnostavia ja tarpeellisia aiheita.

#### **4.4 Johtopäätöksiä tutkimuksista**

Yleisesti vastaajat kokivat työhyvinvointinsa hyväksi ja toimistomallin tukevan heidän työhyvinvointiaan. Vastaajat olivat työilmapiiriin tyytyväisiä ja pitivät sitä tärkeänä. Useimmat vastaajista kokivat työtilan auttavan verkostoitumisessa. Kyselyn suhteellisen pienestä otannasta ei voi aikaansaada varmoja johtopäätöksiä, joten päätelmiin tulee suhtautua varovaisuudella.

Pienissä yrityksissä työskentelevät (alle viiden henkilön) arvioivat oman tutkimuk- sen aikaisen olotilansa (työfiiliksensä) korkeammalle kuin muut, samaten he ko- kivat työhyvinvointinsa suhteellisen korkealle verrattain suurempiin organisaatioi- hin. Yleisesti vastauksista näkyy, että työhyvinvointiaan yleisesti pitää parem- pana pienessä (alle 10 henkilön) yrityksessä työskentelevät, kuin suuremmassa

y yrityksessä. Sosiaalisen hyvinvointinsa arvioivat paremmaksi alle vuoden jäsenenä olleet kuin pidempään yhteisössä olleet jäsenet. Positiivisena tekijänä mahdollisesti on uuden sosiaalisen ryhmän saaminen lähiaikana uudemmille jäsenille.

Avoimissa vastauksissa yhteisöllisen työtilan vaikutuksista työhyvinvointiin korostui vastaajien arvostus sosiaalisiin tapahtumiin, satunnaisiin kohtaamisiin ja mahdollisuuksiin tavata muita. ”Sosiaaliset tapahtumat ja satunnaiset kohtaamiset piristävät ja innostavat tulemaan toimistolle. Yksinäisyyttä ei tarvitse potea. Viihtyisyyttä ja työnteon sujuvuutta lisää se, että on erilaisia tiloja tarjolla.” (Vastaus kyselyyn) Monilla jäsenillä on erilaisia intressejä jäsenyyteen. Toisille yhteisöllinen työtila saattaa olla vain toimistotila, kun taas toisille se on erinomainen tapa verkostoitua ja mahdollisesti ainoa tapa saada kollegoita tai työkavereita, erityisesti jos on yksinyrittäjä.

Eri aloilla työskentelevien ihmisten tapaaminen ja vuorovaikutus koetaan hyödyllisenä, tuoden uutta näkökulmaa ja oppimisen kokemuksia. Innovation Homen jäseniä on useilta eri aloilta ja erikokoisista yrityksistä. Jäsenet uskovatkin eri toimialojen rikastavan työyhteisöä. Eräs kyselyyn vastanneista jäsenistä vastasi kyselyyn seuraavasti ”IH:lla on ihanaa ja avointa porukkaa. Eri alojen ihmisten kohtaaminen tauoilla antaa hyvää mieltä ja mielenkiintoisia aiheita, verrattuna yhden yrityksen toimistoon, jossa kaikki ovat samalla koulutustaustalla ja tekevät samantapaisia töitä.” (Vastaus kyselyyn) Vastauksissa arvostettiin myös työtilojen erilaisuuden ja monipuolisuuden lisäävää työnteon sujuvuutta.

Positiivista palautetta kyselyyn tuli myös vertaistuesta. Vastanneet jäsenet kokivat saavansa vertaistukea ja kannustusta haasteiden kanssa toisilta jäseniltä. Tehden miellyttävämmän työpäivän hankalinakin päivinä. ”Yhteisöllisyys muiden yrittäjien ja varsinkin yksinyrittäjien kanssa on ihan mieletöntä. Saan aivan uskomatonta vertaistukea melkein päivittäin. Aina on joku tsemppaamassa ja auttamassa haasteiden ilmettyä.” (Vastaus kyselyyn) Työyhteisön koetaan tuovan energiaa, iloa ja sosiaalisuutta, mikä vaikuttaa myönteisesti työhyvinvointiin. Positiivisen ilmapiirin ja ympäristön koetaan tuovan energiaa työpäiviin. Vaikkakin yhteisöllisyydestä tuli lähes yksinomaan positiivista palautetta, niin myös kritiikkiä tuli hieman meluisuudesta, työtä häiritsevänä. ”Hyvällä tavalla. Kiva että on

ympärillä sosiaalista tekemistä ja kahvittelukavereita. Välillä on liian meluisaa niin se huono.” (Vastaus kyselyyn)

Kyselyyn vastanneet jäsenet kokivat työhyvinvoinnin kannalta ilmapiirin todella tärkeäksi. Avoimessa kysymyksessä omista havainnoista korostui ilmapiirin myönteinen vaikutus työssä jaksamiseen ja positiivisella mielellä töihin saapumiseen. Hyvä ilmapiiri lisää energiaa ja kohottaa mieltä, toisin kuin negatiivinen energia, joka kuluttaa. ”Hyvässä ilmapiirissä on helppo tehdä työtä ja ”hengittää”.” (Vastaus kyselyyn)

## 5 POHDINTA

Opinnäytetyöntavoitteena oli tutkia yhteisöllisessä työtilassa työhyvinvointia ja yhteisön merkitystä. Tarkoituksena oli selvittää yhteisön jäsenien kokemus työhyvinvoinnistaan ja löytyykö heiltä kehitysehdotuksia yhteisöön. Toimeksiantajana toimi Innovation Home Oy:n Tampereen toimipiste. Opinnäytetyön tavoite suoritettiin tutustumalla työhyvinvointiin kattavasti huomioiden opinnäytetyön aiheen. Työssä tutustuttiin työyhteisöön ja sen merkitykseen, sekä yhteisöllisten työtilojen maailmaan. Tarkoituksena ollut selvitys yhteisön jäsenien kokemuksesta työhyvinvoinnistaan suoritettiin kyselyn ja haastattelujen muodossa. Haastattelut täydensivät tutkimusta ja auttoivat ymmärtämään jäsenien arkea ja näkökulmaa yhteisöstä.

Haastatetuille jäsenille toimiston sijainti ja sosiaalinen ilmapiiri oli tärkeää. Toimisto sijaitsee Tampereella Finlaysonilla eli hyvin lähellä keskustoria ja rautatieasemaa. Ilmapiiri toimistolla on iloinen ja ystävällinen, joka tiivistyy erityisesti yhteisen taukotilan ison kahvipöydän äärellä keskusteluissa. Useat vastaajista kokevat muista jäsenistä olevan apua työasioissa, vaikka ovatkin eri yrityksistä.

Jatkotutkimuksen ehdotuksia toimeksiantajalle Innovation Homelle on Tampereen toimipisteen voimakas laajentuminen ja laajentumisen vaikutukset yhteisöllisyyteen. Jatkotutkimukseksi sopisi myös Innovation Homen toimipisteiden keskinäisen yhteisöllisyyden kehittäminen.

Mikäli tekisin uudestaan samantapaista tutkimusta, tutustuisin lähteisiin vielä tarkemmin aluksi ja tekisin teoriaosuuden kokonaan ennen muita tutkimuksen vaiheita. Laittaisin kyselyyn numeroinnin kysymyksiin, jotta niiden käsittely ja niistä keskustelu olisi helpompaa. Kysymysten muotoilussa olisi hyvä ottaa huomioon kysymysten tyylin suuntautuminen, että saisi mahdollisesti enemmän hajontaa tuloksiin. Kyselyn otanta oli suhteellisen pieni ja tuli todella paljon vastauksia, joissa oltiin lähes samaa mieltä. Tämä hankaloittaa vastauksien tulkintaa, joten kysymysten muotoilussa oli parantamisen varaa.

## LÄHTEET

Finla. 2020. Hyvä työilmapiiri on jokaisen vastuulla. Verkkosivu. Luettu 23.2.2024. <https://finla.fi/blogi/hyva-tyoilmapiiri-on-jokaisen-vastuulla/>

Fokus. 2023. Fokus työhyvinvoinnin johtamiseen: arviointi, kehittämissuhteet, keinot ja menetelmät kehittämiseen. Jamk. FOKUS-hankkeen työryhmä. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2023060151552>

Haaslahti, K. 2016. Miten työhyvinvointi käännetään tuottavuudeksi? Työ, terveys, turvallisuus. Viitattu 19.5.2024. <https://ttlehti.fi/miten-tyohyvinvointi-kaannetaan-tuottavuudeksi/>

Haastateltava 1. Yrittäjä. Haastattelu 13.5.2024. Innovation Home Tampere.

Haastateltava 2. Pääanalytikko. Haastattelu 16.5.2024. Innovation Home Tampere.

Haastateltava 3. Yhteysjohtaja. Haastattelu. 16.5.2024. Innovation Home Tampere.

Haastateltava 4. Perustaja. Haastattelu 17.5.2024. Innovation Home Tampere.

Houni, P. & Ansio, H. 2015. Yhteisölliset työtilat kipinöivät kaupunkikulttuurissa. Verkkosivu. Viitattu 9.5.2024. <https://kaupunkitieto.hel.fi/fi/yhteisolliset-tyotilat-kipinoivat-kaupunkikulttuurissa>

Korppoo, L. 2018. Muutos haastaa työhyvinvoinnin. Varma. Viitattu 22.5.2024. <https://tyohyvis.fi/assets/files/2018/10/Muutos-haastaa-ty%C3%B6hyvinvoinnin-opas.pdf>

Kytömäki, A. n.d. Yhteisöllisyys – kohtaamisesta syntyvää merkityksellisyyttä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Eläkeliitto. Verkkosivu. Viitattu 16.5.2024. <https://www.elakeliitto.fi/blogit/yhteisollisyys-kohtaamisesta-syntyvaa-merkityksellisyytta-ja-yhteenkuuluvuuden-tunnetta>

Manka, M. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. 3. uud. painos. Alma talent.

Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. E-kirja. Helsinki: Talentum Pro Oy. Viitattu 20.5.2024. Vaatii käyttöoikeuden. [https://andor.tuni.fi/view/action/uresolver.do?operation=resolveService&package\\_service\\_id=20797386710005973&institutionId=5973&customerId=5965&VE=true](https://andor.tuni.fi/view/action/uresolver.do?operation=resolveService&package_service_id=20797386710005973&institutionId=5973&customerId=5965&VE=true)

Noonan Hadley, C., Marks, B. & Wright, S. 2023. Research: How Coworking Spaces Impact Employee Well-Being. Harvard Business Review 9.2.2023. Viitattu 8.5.2024. <https://hbr.org/2023/02/research-how-coworking-spaces-impact-employee-well-being>

Rissanen, M. & Kaseva, E. 2014. Menetetyn työpanoksen kustannus. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Viitattu 20.5.2024.

[https://stm.fi/documents/1271139/1332445/Menetetyn+ty%C3%B6panoksen+kustannus+2+\(2\)+\(2\).pdf/63af9909-0232-474d-bf2e-aa4c50936c33](https://stm.fi/documents/1271139/1332445/Menetetyn+ty%C3%B6panoksen+kustannus+2+(2)+(2).pdf/63af9909-0232-474d-bf2e-aa4c50936c33)

Silvonen, S. 2023. 5 Employee Wellbeing Survey Questions Every Employer Should Ask. Great Place To Work. Verkkosivu. Viitattu 22.5.2024. <https://www.greatplacetowork.co.uk/resources/5-employee-wellbeing-survey-questions>

Suomalaisen Työn Liitto. 2017. Tutkimus: työilmapiiri työhyvinvoinnin tärkein tekijä. Suomalaisen Työn Liitto. Verkkosivu. Viitattu 29.2.2024. <https://suomalai-nentyo.fi/tutkimus-tyoilmapiiri-tyohyvinvoinnin-tarkein-tekija/>

Suomen sosiaali- ja terveysministeriö. n.d. Työhyvinvointi. Verkkosivu. Viitattu 15.1.2024. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Spreizer, G., Bacevice, P. & Garrett, L. 2015. Why People Thrive in Coworking Spaces. Harvard Business Review 1.9.2015. Viitattu 8.5.2024. <https://hbr.org/2015/05/why-people-thrive-in-coworking-spaces>

Tanskanen, M. 2020. Työhyvinvointia ja stressiä voidaan mitata nykyään monin eri keinoin. Xamk Next. Verkkolähde. Viitattu 8.4.2024. <https://next.xamk.fi/am-mattitaidolla/tyohyvinvointia-ja-stressia-voidaan-mitata-nykyaan-monin-eri-keinoin/>

Tela. n.d. Työkyky ja sen merkitys. Verkkosivu. Viitattu 20.5.2024. <https://www.tela.fi/tyoelakejarjestelma/tyokyky-ja-sen-merkitys/>

Terveystalo. 2021. Työhyvinvointi ja työssäjaksaminen. Verkkosivu. Viitattu 24.4.2024. <https://www.terveystalo.com/fi/tyoterveys/ajankohtaista/tietopaketti/tyohyvinvointi-ja-tyossa-jaksaminen>

Toikkanen, L. Community manager. Henkilöstön käsikirja. Sähköpostiviesti 15.1.2024

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2016. Yhteisöllinen työtila on yhä useamman yrittäjän ja itsensä työllistäjän valinta. Verkkosivu. Viitattu 8.3.2024. <https://tem.fi/-/yhteisollinen-tyotila-on-yha-useamman-yrittajan-ja-itsensa-tyollistajan-valinta>

Työterveyslaitos. 2023. Työhyvinvoinnin heikentymistä ei ole saatu pysäytettyä. Verkkosivu. Viitattu 8.4.2024. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tyohyvinvoinnin-heikentymista-ei-ole-saatu-pysaytettya>

Työterveyslaitos. n.d. Työkyky. Verkkosivu. Viitattu 8.1.2024. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Työpiste. 2022. Kuusi keinoa rakentaa yhteisöllisyyttä monimuotoisella työpaikalla. Verkkosivu. Viitattu 8.3.2024. <https://www.ttl.fi/tyopiste/kuusi-keinoa-rakentaa-yhteisollisyytta-monimuotoisella-tyopaikalla>

Työturvallisuuskeskus. 2015. Työhyvinvoinnin itsearviointityökalu työpaikoille. Verkkosivu. pdf. Viitattu 8.4.2024. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Tyohyvinvoinnin-itsearviointityokalu-tyopaikoille.pdf>

Työturvallisuuskeskus. n.d. Työhyvinvointi. Verkkosivu. Viitattu 15.1.2024.  
<https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/>



## LIITTEET

### Liite 1. Kyselylomake

1 (8)

## Työhyvinvointikysely jäsenille

Tämä kysely on osa opinnäytetyötä, jossa tutkitaan Innovation Homen yhteisöllisen työtilan vaikutusta työhyvinvointiin. Kysely on tähdätty Tampereen Finlaysonin toimipisteen jäsenille. Kysely on nimetön, mutta loppuun voit halutessasi jättää yhteystiedot mahdollisia lisäkysymyksiä varten.

*Kiitos paljon kaikille vastaajille!*

### 1. Ikä?

*Mark only one oval.*

- ☐ alle 30 vuotta
- ☐ 30-40 vuotta
- ☐ 41-50 vuotta
- ☐ 50-60 vuotta
- ☐ 60+ vuotta

### 2. Sukupuoli?

*Mark only one oval.*

- ☐ Nainen
- ☐ Mies
- ☐ Muu
- ☐ En halua vastata

### 3. Oma työfiilis nyt? :)

*Mark only one oval.*

	1	2	3	4	5
Mer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> Loistava!

(jatkuu)

## 4. Millaiseksi koet oman työhyvinvointisi yleisesti?

*Mark only one oval.*

	1	2	3	4	5	
Palj	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todella hyvä

## 5. Kauanko olet ollut jäsenenä?

*Mark only one oval.*

- ☐ Alle vuoden
- ☐ Vuoden
- ☐ Yli vuoden

## 6. Minkä kokoisessa yrityksessä työskentelet?

*Mark only one oval.*

- ☐ Yksin yrittäjä
- ☐ 2-5 henkilöä
- ☐ 6-10 henkilöä
- ☐ 11-20
- ☐ 21-40
- ☐ 41+

## 7. Kuinka tärkeänä pidät hyvää työilmapiiriä?

*Mark only one oval.*

	1	2	3	4	5	
Hyv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todella tärkeänä

8. Kuinka tyytyväinen olet toimiston ilmapiiriin?

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

Palj ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Erittäin tyytyväinen!

9. Koetko yhteisöllisen työtilan vaikuttavan työhyvinvointiisi? Millä tavoin?

---

---

---

---

---

10. Koetko toimiston työilmapiirin vaikuttavan työhyvinvointiisi?

Mark only one oval.

1 2 3 4 5

En k ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Vaikuttaa paljon

11. Minkälaisia havaintoja olet tehnyt työilmapiirin vaikutuksista omaan työhyvinvointiisi?

---

---

---

---

---

12. Onko mielessäsi kehitysideoita ilmapiiriin?

---

---

---

---

---

13. Edistääkö hyvä työympäristö mielestäsi työntekemistä?

*Mark only one oval.*

1   2   3   4   5

En c ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Kyllä!

14. Saatko työrauhan toimistolla halutessasi?

*Mark only one oval.*

1   2   3   4   5

En t ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Kyllä saan

15. Tunnetko yhteisöllisen työtilan auttavan verkostoitumisessa?

*Mark only one oval.*

1   2   3   4   5

En ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Kyllä





22. Koetko IH yhteisöllisen työtilan kasvattavan mahdollisuuksiasi voida fyysisesti hyvin?

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Ei	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kyllä

23. Millaiseksi koet oman **psykkisen** hyvinvointisi tällä hetkellä?

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Koh	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Hyvä

24. Koetko IH yhteisöllisen työtilan kasvattavan mahdollisuuksiasi voida psyykkisesti hyvin?

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
En k	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kyllä

25. Millaiseksi koet oman **sosiaalisen** hyvinvointisi tällä hetkellä?

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Koh	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Hyvä

26. Koetko IH yhteisöllisen työtilan kasvattavan mahdollisuuksiasi voida sosiaalisesti hyvin?

*Mark only one oval.*

1 2 3 4 5

En ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Kyllä

27. Haluaisitko avata vastauksiasi edellisistä kysymyksistä?

---

---

---

---

---

28. Saanko ottaa yhteyttä mahdollisista lisäkysymyksistä? Laitatko vaikka nimesi ja sähköpostiosoitteesi, jotta voin ottaa yhteyttä :)

---

---

---

---

---

This content is neither created nor endorsed by Google.

Google Forms



*Heiisan!*

Ehtisitkö antamaan hetken aikaasi ja  
vastaamaan tekemääni lyhyeen kyselyyn  
työhyvinvoinnista?

**Olen Rosa Finlayson Meetingsin puolelta ja olen  
pian valmistumassa Liiketalouden opinnoista.**

**Teen IH:lle opinnäytetyön ja sen aiheena on  
työhyvinvointi yhteisöllisessä työyhteisössä.**

**Tähän kuuluu kysely jäsenten  
työhyvinvoinnista aiheeseen liittyen, joten olisi  
ihanaa jos mahdollisimman moni pystyisi  
vastaamaan.**

*- Kiitos*



***Kysely on voimassa 21.1 asti***



### Liite 3. Haastattelukysymykset

- Kertoisitko itsestäsi? Missä olet töissä?
- Minkälaisissa työyhteisöissä olet aiemmin toiminut ja minkälaisessa yrityksessä toimit?
- Oletko ainoana jäsenenä/ Työskenteleekö työpaikaltasi muita täällä toimistolla?
- Oletko työskennellyt ns. perinteisessä toimistossa aiemmin?
- Miten perinteinen toimistotila mielestäsi eroaa yhteisöllisestä toimistosta? Hyvässä & pahassa.
- Sopiiko tällainen toimistomalli toimialaasi? Miten?
- Pidätkö etätyöpäiviä? Tykkäätkö työskennellä kotoa vai toimistolla? Miksi?
- Hyödynnätkö muita tämän yhteisön jäseniä työtehtävissäsi? esim. innovoinnissa, apuna? Sparraatko muiden jäsenien kanssa esimerkiksi työtehtäviäsi? Voiko Innovation Home parantaa tätä jotenkin?
- Millaiseksi koet toimiston fyysiset tilat? Missä työskentelet ja mitä tiloja käytät? Toivoisitko jotain lisää? Palveleeko tilat sinua?
- Näetkö yhteisön vaikuttavan omaan työhyvinvointiisi jollakin tavoin, miten?
- Millaiseksi koet oman työhyvinvointiasi, onko se muuttunut lähiaikoina jollakin tavoin?
- Mikä on ajatuksesi Innovation Homen jäsenenä yhteisöllisen työyhteisön vaikutuksesta työhyvinvointiin?
- Onko jotakin kehitettävää? Onko jotain mitä IH voisi tehdä vielä työhyvinvoinnin eteen tai muita toiveita?