



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Marika Kivi & Petra Harju

TOIMITILARATKAISUJEN VAIKUTUS TYÖHYVINVOINTIIN HYBRIDITYÖSSÄ

Sosiaali- ja terveysala YAMK
2024

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Marika Kivi & Petra Harju
Opinnäytetyön nimi	Toimitilaratkaisujen vaikutus työhyvinvointiin hybridityössä
Vuosi	2024
Kieli	suomi
Sivumäärä	55 + 4 liitettä
Ohjaaja	Riku Niemistö

Tutkimuksemme taustana oli työnantajamme 2M-IT Oy:n Turun toimiston toimitilojen muutto uusiin tiloihin vuoden 2024 aikana. Opinnäytetyömme tarkoituksena oli kartoittaa henkilöstön mielipiteet toimitiloista sekä niiden vaikutuksesta työhyvinvointiin hybridityössä. Opinnäytetyömme tavoitteena oli selvittää, miten toimitilaratkaisuilla voidaan edistää työhyvinvointia ja mitä tekijöitä tulee huomioida toimitilojen suunnittelussa hybridityön näkökulmasta. Tutkimuksemme tehtävänä oli tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää tulevien toimitilojen suunnittelussa ja kehittämisessä.

Tutkimuksemme teoreettinen viitekehys käsitti hybridityön, toimitilojen ominaisuudet sekä työhyvinvoinnin. Keskeisiä käsitteitä olivat hybridityö, toimitilojen merkitys sekä työhyvinvointi ja sen osa-alueet. Tutkimuksessa käytettiin kyselytutkimusta, jonka kohderyhmänä oli Turun toimipisteen henkilöstö. Tutkimukseen osallistui 120 henkilöä. Tutkimusaineiston avointen kysymysten vastaukset analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä ja monivalintakysymysten vastaukset Webropol Professional Statistics -ohjelmalla.

Tutkimustulokset osoittivat, että toimitilaratkaisuilla oli merkittävä vaikutus työhyvinvointiin hybridityössä. Tutkimuksen avoimista vastauksista muodostettiin keskeisiä kategorioita, jotka selvensivät henkilöstön kokemuksia ja näkemyksiä toimitilaratkaisujen vaikutuksista työhyvinvointiin. Henkilöstö arvosti erityisesti toimitilojen ergonomisia ratkaisuja ja muunneltavuutta, jotka tukivat sekä läsnä- että etätyötä. Johtopäätöksemme oli, että hyvin suunnitellut toimitilat voivat parantaa työhyvinvointia ja tehostaa työskentelyä. Tuloksia voidaan hyödyntää toimitilojen suunnittelussa ja kehittämisessä, jotta ne vastaavat paremmin hybridityön tarpeita.

ABSTRACT

Author	Marika Kivi & Petra Harju
Title	The Impact of Office Solutions on Well-being at Work in Hybrid Work
Year	2024
Language	Finnish
Pages	55 + 4 Appendices
Name of Supervisor	Riku Niemistö

The background of our study was the relocation of our employer 2M-IT Oy's Turku office to new premises during 2024. The purpose of the thesis was to survey the staff's opinions on the premises and their impact on well-being at work in hybrid work. The aim of the thesis was to determine how office solutions can promote well-being at work and what factors should be considered in the design of premises from the perspective of hybrid work. The research task was to produce information that can be used in the planning and development of future premises.

The theoretical framework of the study includes hybrid work, the characteristics of office spaces, and well-being at work. The key concepts were hybrid work, the significance of office spaces, and well-being at work and its components. The study was carried out with a survey and the target group was the staff of the Turku office. A total of 120 people participated in the study. The responses to open-ended questions were analyzed using inductive content analysis, and the responses to multiple-choice questions were analyzed using Webropol Professional Statistics software.

The study results indicated that office solutions had a significant impact on well-being at work in hybrid work. The key categories were formed from the open-ended responses, which clarified the staff's experiences and views on the effects of office solutions on work well-being. The staff particularly appreciated the ergonomic solutions and adaptability of the premises, which support both in-person and remote work. Our conclusion was that well-designed premises can enhance well-being at work and improve work efficiency. The results can be utilized in the planning and development of office spaces to better meet the needs of hybrid work.

Keywords	hybrid work, office space characteristics and well-being at work
----------	--

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	8
2	TUTKIMUKSEN KOHDEORGANISAATIO, TARKOITUS JA TAVOITE	10
3	KESKEISET KÄSITTEET JA TEOREETTINEN TAUSTA.....	11
3.1	Hybridityö.....	12
3.1.1	Hybridityön hyödyt ja haasteet.....	13
3.1.2	Hybridityötä tukeva johtaminen	14
3.2	Toimitilojen ominaisuudet	17
3.2.1	Toimitilajohtaminen	19
3.2.2	Toimitilojen merkitys hybridityössä	20
3.3	Työhyvinvointi.....	21
3.3.1	Ergonomia	23
3.3.2	Fyysinen työhyvinvointi	24
3.3.3	Psyykinen työhyvinvointi.....	25
3.3.4	Sosiaalinen työhyvinvointi	26
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	28
4.1	Tutkimusmenetelmän valinta	29
4.2	Tutkimuksen kohderyhmä ja aineiston keruu	31
4.3	Aineiston analyysi	32
5	TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	36
5.1	Taustatiedot	36
5.2	Läsnätyöaika ja työtapojen jakautuminen toimistotyössä	37
5.3	Hybridityöskentelyä tukevat toimitilat	39
5.4	Toimitilojen vaikutus työskentelytapaan.....	42
5.5	Nykyiset toimitilat.....	43
5.6	Tulevat toimitilat.....	46

5.7	Toimitilaratkaisujen vaikutus työskentelytavan valintaan	47
5.8	Toimitilaratkaisujen vaikutus työhyvinvointiin.....	49
6	TULOSTEN TARKASTELU JA POHDINTA	51
6.1	Johtopäätökset	51
6.2	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	52
6.3	Jatkotutkimusaiheet ja tutkimuksen hyödyntäminen	55
	LÄHTEET	56
	LIITTEET	62

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuvio 1. Työhyvinvoinnin kuvaus Maslowin tarvehierarkian avulla.....	22
Kuvio 2. Läsnätyöajan määrä toimistolla.....	36
Kuvio 3. Työtapojen jakaantuminen toimistotyössä.....	37
Kuvio 4. Työajan jakaantuminen läsnätyöajan mukaisesti.....	38
Kuvio 5. Hybridityötä tukevat asiat.....	39
Kuvio 6. Hybridityötä tukevat asiat läsnätyöajan mukaisesti.....	39
Kuvio 7. Läsnätyön valintaan vaikuttavat asiat.....	41
Kuvio 8. Toimivia asioita nykyisissä toimitiloissa.....	43
Kuvio 9. Työskentelyolosuhteiden arvostus läsnätyöajan mukaisesti.....	44
Kuvio 10. Toimitilaratkaisujen vaikutus työskentelyyn.....	46
Taulukko 1. Monivalintakysymysten avoimet kysymykset ja vastauksien lukumäärät	34
Taulukko 2. Tutkimukseen osallistuneiden taustatiedot	35

LIITELUETTELO

LIITE 1. Tutkimuksen saatekirje tutkimukseen osallistuville

LIITE 2. Kyselylomake

LIITE 3. Taulukko 1. Esimerkki sisällönanalyysistä 1

LIITE 4. Taulukko 2. Esimerkki sisällönanalyysistä 2

1 JOHDANTO

Hybridityö on viime vuosina noussut keskeiseksi työskentelymalliksi monissa organisaatioissa. Se tarjoaa työntekijöille mahdollisuuden yhdistää etätöön ja päätyöpaikalla tehtävän läsnätyön parhaat puolet.

Hybridityömallissa työntekijät voivat joustavasti valita missä ja milloin he työskentelevät, riippuen työtehtävistä ja henkilökohtaisista mieltymyksistä. Tämän työskentelymallin suosio on kasvanut erityisesti teknologian kehityksen ja pandemian myötä, kun etätöystä on tullut välttämätöntä. Hybridityö mahdollistaa työntekijälle joustavammat työajat, se vähentää työmatkaan kuluvaa aikaa ja parantaa työn ja perhe-elämän tasapainoa. Hybridityössä haasteena voi olla yhteisöllisyyden ylläpitäminen, kun työntekijät työskentelevät eri paikoista käsin.

COVID-19-pandemia kiihdytti hybridityöskentelyä yleistymistä, kun organisaatioiden oli mukauduttava nopeasti uusiin työskentelytapoihin. Tämä siirtymä nosti esiin hybridityön edut ja haasteet, joita on jatkossa tärkeää tutkia.

Työhyvinvointi on merkittävä tekijä nykyaikaisessa työelämässä. Hyvinvoivat työntekijät ovat tuottavampia, sitoutuneempia ja tyytyväisempiä työhönsä. Työhyvinvoinnin käsite kattaa laajasti työntekijän kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin, mukaan lukien fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin. Organisaation menestymiseen ja kilpailukykyyn vaikuttaa, kuinka hyvin se kykenee tukemaan työntekijöidensä hyvinvointia.

Opinnäytetyömme tavoitteena oli tutkia nykyisten ja uusien toimitilaratkaisujen merkitystä työhyvinvointiin hybridityössä. Toimeksiantajana opinnäytetyöllemme toimi työnantajamme 2M-IT Oy. Yrityksessä on tunnistettu hybridityön tarjoamat mahdollisuudet ja sen positiiviset vaikutukset työntekijöiden joustavuuteen, työn ja yksityiselämän tasapainoon. On myös tärkeää ymmärtää, miten toimitilaratkaisut voivat tukea hybridityömallia ja sen vaikutusta työhyvinvointiin.

Vuoden 2024 aikana 2M-IT Oy:n Turun toimitilat uusitaan ja toimeksiantaja oli kiinnostunut henkilöstön mielipiteistä ja toiveista uusien toimitilojen suunnittelussa. Tavoitteena on luoda toimivat tilaratkaisut, jotka tukevat henkilöstön hybridityöskentelyä ja edistävät heidän työhyvinvointiaan.

2 TUTKIMUKSEN KOHDEORGANISAATIO, TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyömme tarkoitus oli kartoittaa henkilöstön mielipiteet siitä, miten toimitilaratkaisuilla edistetään hybridityötä ja millaiset vaikutukset hybridityöllä on työhyvinvointiin. Tutkimustulosten avulla työnantajalla oli tavoite saada toimitilat, joihin henkilöstöllä on ollut mahdollisuus vaikuttaa. Tutkimuksen tavoitteena oli saada tarkennettua tietoa henkilöstön työskentelytavoista ja siitä, miten ja kuinka paljon henkilöstö työskentelee läsnätyössä. Uuden toimitilan valinnassa oli tärkeää tietää, miten henkilöstön työaika jakaantui läsnä- ja etätyön välillä ja oliko siihen tulossa muutoksia. Toimitilojen koon määrittää sitä käyttävän henkilöstön määrä.

Tutkimuskysymyksemme pyrkivät selvittämään, mitkä toimitilaratkaisut voivat tukea hybridityötä ja parantaa henkilöstön hyvinvointia.

Opinnäytetyömme tutkimuskysymykset ovat:

- Millaisilla toimitilaratkaisuilla voidaan edistää työntekijöiden työhyvinvointia hybridityössä?
- Miten toimitilat vastaisivat henkilöstön odotuksia ja miten ne tukisivat paremmin läsnätyötä?

3 KESKEISET KÄSITTEET JA TEOREETTINEN TAUSTA

Työn luonne on viime vuosina muuttunut merkittävästi digitalisaation ja teknologian kehityksen myötä ja avannut uusia näkökulmia tapoihin tehdä työtä. Yksi näkyvimmistä muutoksista on etätöön kasvanut rooli työelämässä. Se on mullistanut perinteiset käsitykset työn suorittamisesta. Muutos on tuonut mukanaan monipuolisia mahdollisuuksia sekä yrityksille että työntekijöille. Erityisesti hybridityö tarjoaa joustavan yhdistelmän läsnätyön ja etätöön välillä.

Voidaksemme tarkastella digitalisaation vaikutuksia työhyvinvoinnille, on ymmärrettävä mitä työhyvinvointi itsessään tarkoittaa ja millaisia ominaisuuksia hyvä tai huono työhyvinvointi sisältää. Työhyvinvointi on tunnistettava tärkeänä organisaation resursseihin vaikuttavana tekijänä. Työhyvinvointia yleisimmin laskee työntekijän kokema stressi, joka pitkittyneenä voi johtaa pahimmillaan jopa työuupumukseen. Työperäistä stressiä voivat aiheuttaa lukuiset tekijät kuten työn kuormittavuus ja rajoittunut mahdollisuus päättää omista työtavoista. (Manka & Manka, 2016.)

Hybridityömallissa työhyvinvoinnilla on iso merkitys. Työntekijät voivat valita missä ja milloin työskentelevät. Tämä tuo mukanaan mahdollisuuksia, mutta myös riskejä, jotka vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin.

Työympäristön tulee vastata työn vaatimia edellytyksiä, joten toimitilaratkaisujen merkitys nousee esiin hybridityömallissa. Työntekijän on voitava työskennellä ergonomisesti, tapahtuu se sitten toimistolla, kotona tai jossain muualla. Toimitilat ovat parhaimmillaan optimaaliset tilat keskittymiseen, viihtymiseen ja tiimityöhön, joka osaltaan edistää työhyvinvointia.

Opinnäytetyömme keskeiset käsitteet ovat hybridityö, toimitilat ja työhyvinvointi.

3.1 Hybridityö

Läsnätyöllä tarkoitetaan työntekijän henkistä ja fyysistä läsnäoloa työnantajan osoittamissa toimitiloissa ja työterveyslaitoksen mukaan etätyö on ansiotyötä, joka toteutuu pääasiallisen työpaikan ulkopuolella esim. kotona. Puron (2023) mukaan hybridityöllä tarkoitetaan työn organisoitumisen mallia, jossa työntekijät tekevät osan työajastaan päätyöpaikalla, kuten toimistossa ja lopun työajasta työskentely tapahtuu etänä. Tämä voi toteutua esimerkiksi siten, että työntekijä tekee osan työajastaan kotona etätöissä ja osan työpaikalla läsnätöissä. Osa työntekijöistä voi olla kokonaan etätöissä, kun taas osa työskentelee läsnätöissä. Lisäksi hybridityössä etä- ja läsnätöitä voidaan vuorotella ryhmittäin sovitulla ajanjaksoilla.

Nenosen (2022) mukaan olemme menossa kohti ihmiskeskeistä työympäristöä, jossa huomioidaan yksilön ja yhteisön hyvinvointi sekä kestävä kehitys. Monipaikkaiset ja digitaaliset työympäristöt toimivat hyvinvoinnin ja kestävä kehityksen lähteinä. Toimistot ovat organisaation ja yhteisön arvojen välittäjä ja toimivat yhtenä solmukohtana monipaikkaiselle työlle.

Hybridityön koetaan tarjoavan parhaat puolet sekä etätyön että toimistotyön maailmoista. Työnantajilta odotetaan tukea tähän työskentelymalliin tarjoamalla joustavat fyysiset ja digitaaliset toimitilat vastaamaan työntekijöiden uusia ja monipuolisia tarpeita. (Chafi ja muut, 2022.)

Yksilötasolla etätyön merkittävin haaste on autonomian hallinta. Optimaalisessa tilanteessa etätyö mahdollistaa työntekijälle joustavan työaikataulun, mutta se saattaa myös johtaa ylityöskentelyyn ja liialliseen kuormitukseen. Etätyössä on mahdollista, että sosiaaliset suhteet heikkenevät, jos säännöllisiä tapaamisia ja yhteydenpitoa ei ylläpidetä, mikä voi heikentää työyhteisön yhteenkuuluvuuden tunnetta ja vaikuttaa negatiivisesti urakehitykseen. (Pyöriä ja muut, 2016.)

Organisaatioiden näkökulmasta etätöön suurimmat hyödyt ovat kilpailukyvyyn ja tuottavuuden parantamisessa. Mahdollisuus työskennellä etänä voi lisätä työntekijöiden sitoutumista ja vähentää vaihtohalukkuutta. Lisäksi etätöön on havaittu parantavan työn hallintaa ja työhyvinvointia. (Pyöriä ja muut, 2016.)

Pyöriän ja muiden (2016) tutkimuksessa todettiin, että etätööhön siirtymisen suurin este on tasapainon löytäminen luottamuksen ja kontrollin välillä. Etätöön johtamisessa tulisi keskittyä työn tulosten arviointiin prosessin valvonnan sijaan ja esihenkilöiden on luotettava työntekijöiden kykyyn hoitaa tehtävänsä. Samalla työntekijöiden on luotettava siihen, että heitä kohdellaan tasa-arvoisesti muiden kanssa.

3.1.1 Hybridityön hyödyt ja haasteet

Työstä on tullut ajan ja paikan suhteen yhä huokoisempaa ja vaihtelevampaa. Työaikojen joustavuus, epäsäännöllisyys ja monimuotoisuus lisääntyvät.

Kun työn joustavuutta tarkastellaan, tarkoitetaan sillä sekä työaikojen että työn tekemisen paikkavalintoja. Tässä joustavuuden määritelmässä huomioidaan työajan vaihtelu, mutta korostetaan mahdollisuutta muokata aikataulua. Työn suorittamisen paikka voi vaihdella kotona suoritettavasta etätöystä monipaikkaiseen ja liikkuvaan työhön. Monipaikkaista työtä tehdään työtehtävien sitä vaatiessa tai työntekijän omasta tahdosta. (Tuomivaara ja muut, 2016, s. 64-65.)

Tuomivaaran ja muiden (2016, s. 64-65) mukaan etätö tarjoaa mahdollisuuksia, mutta myös haasteita työntekijälle ja organisaatiolle. Etätöön mahdollisuuksia ovat esimerkiksi lisääntynyt autonomiatyöjärjestelyissä, mikä johtaa työn keskeytyksen vähenemiseen. Tämä puolestaan parantaa työtyytyväisyyttä ja sitoutumista organisaatioon. Lisäksi etätöön on havaittu vähentävän työstressiä ja tarjoavan paremmat mahdollisuudet hallita työn ja yksityiselämän tasapainoa. Näiden tekijöiden yhteisvaikutus voi merkittävästi parantaa työntekijän hyvinvointia ja tehokkuutta.

Etätyön myötä matkustukseen käytetty aika ja kulut vähenevät ja toimistokustannukset laskevat. Mahdollisuus hybridityöhön lisää työn houkuttelevuutta rekrytoinnin näkökulmasta. Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia suosivissa, niin sanotuissa proaktiivisissa yrityksissä, työt on paremmin organisoitu ja työilmapiiri on kannustavampi kuin traditionaalisilla työpaikoilla.

Etätyössä on myös omat haasteensa ja siinä on tunnistettuja riskejä. Työaika pitelee herkemmin etänä ollessa tai työ ja vapaa-aika sekoittuu, joka vaikeuttaa työstä irtaantumista. Tämä voi kuormittaa työntekijää. Osa kaipaa myös työyhteisöä ja voi kokea työssä yksinäisyyttä ja vieraantua työyhteisöstään tai tuntea huolta asemastaan organisaatiossa. Tiedonsaannin ja informaation kulun heikentyminen voi tuottaa ongelmia ja sitoutuminen organisaatioon saattaa jäädä heikoksi. (Haapakoski ja muut, 2020 s. 152-153; Eklund ja muut, 2021, s. 39-51.)

Työn ja perhe-elämän konfliktien lisääntymisen riski voi kasvaa. Kotona työtilojen ergonomia ja etätyöpisteen perustamiskustannukset saattavat johtaa epäkelpoon työtilaan ja tuoda jatkossa ongelmia. Työn johtaminen, organisoituminen, työyhteisön yhteistyö tai vuorovaikutuksen ollessa puutteellisia, henkinen työterveys voi vaarantua. Virtuaalisessa työympäristössä voi aiheuttaa ongelmia teknologian toimimattomuus tai huonot työvälineet. Esimiehen voi olla myös vaikea tunnistaa työntekijän kuormittumista tai muita edellä mainittuja ongelmia ilman säännöllisiä tapaamisia. (Eklund ja muut, 2021, s. 39-51.)

3.1.2 Hybridityötä tukeva johtaminen

Hybridijohtamisen mallissa keskeinen johdon tehtävä on vahvistaa sekä yhteistä osaamista että asiantuntijuuden painoarvoa. Hybridijohtamisessa johtajan tulee olla monitaitoinen ja johtajalla on oltava kyky nähdä organisaation toiminta kokonaisuutena. Johtamisen osaamisessa korostuu ylläpitäminen ja kehittäminen. Tämä voidaan jakaa neljään kokonaisuuteen, joita ovat strateginen kyvykkyys, johtamistaito, innovatiivinen toimeenpano ja prosessien hallinta. (Niiranen ja muut 2015, s. 162, 165.)

Strateginen kyvykkyys on keskeinen elementti yrityksessä, joka muodostaa perustan sen toiminnalle ja mahdollistaa menestyksen tulevaisuuden haasteissa. Tämä perusta rakentuu kolmesta keskeisestä osatekijästä: arvoista, toiminta-ajatuksesta ja ydinosamisesta. Arvot toimivat ohjaavina periaatteina, jotka määrittävät, mitkä ovat yrityksen toiminnan peruseriaatteen. Toiminta-ajatus puolestaan kertoo, miksi yritys on olemassa ja millaista vaikutusta se pyrkii saavuttamaan. (Tuomi & Sumkin 2010, s. 28, 59, 54-55.)

Mahdollisesti tärkein osa strategista kyvykkyyttä on ydinosaminen, joka edustaa organisaation strategisesti merkittävintä osaamista. Ydinosaminen on ainutlaatuista ja voi tuottaa asiakkaille lisäarvoa tai luoda mahdollisuuksia tulevaisuudessa. Kyvykkyyttä ei tule rajoittaa vain yksittäisen henkilön osaamiseen vaan se liittyy laajemmin organisaation ominaisuuksiin ja kilpailutekijöihin. (Oiva 2007, s. 64, 66.)

Oiva (2007, s. 64-66) korostaa, että kyvykkyyttä ei synny hetkessä, vaan se kehittyy ajan myötä. Se muodostaa yhdistelmän aineettomia ja aineellisia resursseja kattaen organisaation infrastruktuurin, prosessit ja vakiintuneet käytännöt. Strategiset kyvykkyudet konkretisoituvat toimialalla, strategiassa, infrastruktuurissa, resursseissa ja strategian toimeenpanossa.

Hybridityötä tukeva johtaminen edellyttää strategista johtamista, joka integroi työhyvinvoinnin osaksi organisaation päivittäisjohtamista. Työhyvinvoinnin merkitys on tunnistettava strategiatasolla, sillä se on olennainen kilpailutekijä. (Suutarinen & Vesterinen, 2010, s. 19.)

Työhyvinvoinnin, luottamuksen, osaamisen ja innovatiivisuuden katsotaan muodostavan aineetonta pääomaa, joka vaikuttaa yrityksen menestymiseen. Strateginen johtamistaito työhyvinvoinnin asiayhteydessä edellyttää seuraavia elementtejä:

1. Tavoitteiden asettamista toiminnalle

2. Toimintaperiaatteiden luomista
3. Resurssien määrittämistä ja tarjoamista
4. Toiminnan tuloksellisuuden seuraamista relevanteilla mittareilla

Hyvän johtamisen edellyttämä kyky arvioida työhyvinvoinnissa saatavien hyötyjen merkitystä organisaation menestykselle korostuu. Suomalaisen työhyvinvoinnin kehittämisessä johtamisen kehittäminen on keskeisessä roolissa. Strateginen työhyvinvoinnin johtaminen on systemaattista johtamista, joka yhdistää erilaiset työhyvinvointiin liittyvät näkökulmat osaksi organisaation yleisiä johtamiskäytäntöjä. (Suutarinen & Vesterinen, 2010, s. 45-53.)

Innovaatio on moniselitteinen termi ja arkikielessä sillä viitataan usein uusiin oivalluksiin ja ideoihin (Crespel & Hansen, 2008). Crespel & Hansen (2008) määrittelevät innovatiivisuuden osaksi kulttuurista ilmiötä. Organisaation henkilöstön, johtajien ja päätöksentekijöiden tulee sisäistää tämä ajattelutapa, jotta he voivat kasvattaa työpaikan innovatiivisuutta.

Innovatiivisuus ilmenee monin tavoin, kuten uutena tuotteena, uutena prosessina tai uutena liiketoimintajärjestelmänä. Työntekijöiden innovatiivisuuden on osoitettu varmistavan prosessien tehokkuuden ja vaikuttavan myönteisesti organisaation suorituskyykyyn ja se nähdään kilpailuvalttina mahdollistaen organisaation menestyksen muuttuvassa liiketoimintaympäristössä. (Tewari, 2011, s. 89-94.)

Prosessijohtaminen määritellään toimintatapana, jossa organisaation toimintojen tarkoitus pohjautuu prosesseihin ja organisaation hallintaan prosessien kautta. Moision (2006) mukaan prosessit käsitetään asiakkaille lisäarvoa tuottavina tapahumasarjoina, joissa liikeyritys hyödyntää voimavaroja. Liiketoimintaprosesseiksi kutsutaan prosesseja, joilla yritys tekee tuottoa. Ydin- ja tukiprosesseissa ydinprosessit kiinnittyvät aina ulkoiseen asiakkaaseen, kun taas tukiprosessit ovat yrityksen sisäisiä ja palvelevat ydinprosessia. Prosessi liittyy yrityksen organisaatiorakenteeseen päämääriensä ja käyttämiensä resurssien kautta. Prosessijohtaminen edellyttää organisaation kykyä ohjata ja johtaa prosessejaan saavuttaakseen omat

tavoitteensa. Prosessityö ymmärretään organisaation työnkulkujen kuvaamisena, parantamisena ja tehostamisena aina asiakkaan tarpeista, tuotteisiin ja palveluihin saakka.

Hajautetussa organisaatiossa henkilöstö työskentelee eri paikoissa ja eri aikaan. Haasteita johtamiselle aiheuttavat henkilöstön kulttuurinen, ammatillinen ja organisatorinen tausta, jolloin vuorovaikutuksen tavat voivat olla erilaisia. Vuorovaikutusta työntekijöiden välillä toteutetaan kasvotusten tai teknologisten järjestelmien avulla. Hajautetun organisaation johtamiseen liittyviä haasteita aiheuttavat viestintäjärjestelmät, toimintaprosessit, toiminnan koordinointi, ongelmien ratkaisu ja luottamuksen vahvistaminen. Johtajan tulee miettiä, miten tiedotetaan yhteisistä asioista, miten jaetaan osaamista ja hiljaista tietoa, miten hoidetaan keskustelut ja selvitetään konfliktit, jotta kaikki työntekijät kokevat kuuluvansa samaan yhtenäiseen tiimiin. Hybridijohtaminen on koko työyhteisön yhteistyötä, jossa työyhteisöstä ja asiakkaalta tuleva tieto vaikuttaa johtamiseen ja päätöksentekoon. (Niiranen ja muut, 2015, s. 170-172.)

3.2 Toimitilojen ominaisuudet

Toimitilat ovat muuttuneet viimeisen 20 vuoden aikana merkittävästi. Trendit tulevat ja menevät, mutta toimistoympäristön vaikutus työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin pysyy samana.

Toimitiloista puhuttaessa päivän sanat ovat monitoimitila ja tilojen joustavuus. Toimitilojen odotetaan mukautuvan erilaisiin tilatarpeisiin ja työtehtäviin. Etä- ja hybridityö on tullut jäädäkseen, mutta toimistot ovat yhä keskiössä yrityksen kulttuurin ja yhteenkuuluvuuden ylläpitämisessä. (Turppo 2021.)

Työntekijöiden on voitava valita itselleen sopiva työtila työtehtävän mukaan. Eri-laisten työtilojen tarve vaihtelee hyvin paljon riippuen organisaatiosta ja sen kulttuurista. Työympäristön fyysisten ominaisuuksien lisäksi työntekijöiden tuottavuutta voidaan parantaa esimerkiksi luomalla käyttäjäkeskeinen työympäristö,

joka lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä kuvastaa käyttäjäorganisaation brändiä, kulttuuria ja arvoja. (Harris, 2015, s. 424-435.)

Organisaatiot käyttävät toimitiloja viestimään työntekijöille, vierailijoille ja muille sidosryhmille organisaation arvoista ja kulttuurista. Näiden avulla voidaan houkuttaa uusia työntekijöitä ja toisaalta saada nykyiset työntekijät jäämään organisaatioon. (Harris, 2015, s. 424-435.)

Saavutettavuus on tärkeä osa-alue organisaation sijoittumisen kannalta. Saavutettavuus ja sen merkitys on toimialakohtaista, sillä eri toimialoilla sillä haetaan erilaisia hyötyjä. Esimerkiksi toimistotyöpaikoille on tärkeintä työvoiman saavutettavuus ja tästä syystä tietotyötä tekevät organisaatiot sijoittuvat usein hyvien kulkuyhteyksien päähän, jotta työntekijöiden on helppo saapua paikalle. Organisaatiot hyötyvät myös toiminnan kasautumisesta, jonka vaikutuksesta alueesta tulee vetovoimaisempi ja erilaisten palveluiden tarjonta on monipuolisempaa. (Haapamäki ja muut, 2020.)

Organisaation uudelleensijoittumista on hyödyllistä tarkastella useasta näkökulmasta, kuten taloudellisesta, sosiaalisesta ja ympäristöllisestä. Suorat kustannukset voivat sisältää esim. nykyisen vuokrasopimuksen mahdolliset rikkomissakot ja uuden toimitilan sisustamisen. Lisäksi pitkän aikavälin kustannukset, kuten vuokra- ja käyttökustannukset voivat muuttua uudelleensijoittumisen seurauksena. (Rothe, 2015.)

Sosiaalisesta näkökulmasta Rothe (2015) toteaa uudelleensijoittamisen vaikuttavan työntekijöiden motivaatioon, tyytyväisyyteen ja tuottavuuteen merkittävästi. Fyysisten tilojen muuttuessa myös organisaation toimintatavat saattavat muuttua, mikä vaikuttaa yhteistyöhön, kommunikointiin ja päätöksentekoon.

3.2.1 Toimitilajohtaminen

Organisaatiolla, jolla on toimintaan vaadittavat toimitilat, voidaan olettaa olevan myös toimitilajohtamista. Toimitilajohtaminen on noussut tärkeäksi osaksi organisaation johtamista. Toimitilajohtamisen merkityksen sisäistäminen, organisointi ja laadukas toteuttaminen on yksi tulosjohtamisen ulottuvuus organisaation toiminnassa.

Toimitilajohtamiselle on useita eri määritelmiä. Yksi yleisimmin käytetyistä on integroidun lähestymistavan soveltaminen organisaation toiminnan, ylläpidon, tilojen ja infrastruktuurin tehostamiseen ja mukauttamiseen, jotta luotaisiin toimintaympäristö, joka tukee vahvasti organisaation ydintavoitteita. Toimitilajohtamista käsiteltäessä on tärkeää painottaa riippuvaisten toimintojen merkitystä, joiden kokonaisvaltainen tarkoitus on tukea organisaatiota sen liiketoimintatavoitteiden saavuttamisessa. Oikeanlainen toimitilajohtaminen mahdollistaa organisaatiolle sopivan toimintaympäristön tarjoamisen sen ydintoimintojen harjoittamiseen, käyttäjien tyytyväisyyden ja parhaan lisäarvon saavuttamisen. Huono toimitilajohtaminen voi heikentää organisaation suorituskykyä, kun taas laadukas toimitilajohtaminen voi parantaa suorituskykyä ja ylläpitää optimaalista työympäristöä. (Atkin & Brooks, 2015.)

Toimitilajohtamisen tarkoitus on toimia organisaatioympäristön rajapinnassa ja huolehtia tilojen vaikutuksesta ydinprosesseihin. Toimitilajohtaminen parantaa käyttäjäorganisaation liiketoimintaa monin tavoin, kuten lisäämällä käyttäjien tyytyväisyyttä, tehokkuutta ja sopeutumiskykyä sekä vähentämällä kustannuksia. Nämä vaikutukset voidaan liittää taloudellisiin, sosiaalisiin, tilallisiin ja ympäristöllisiin ulottuvuuksiin. Alun perin toimitilajohtamisen tavoitteena oli ainoastaan kustannusten alentaminen, mutta nykyään se keskittyy tukemaan käyttäjäorganisaation keskeisiä liiketoimintoja. (Jensen ja muut, 2012.)

Toimitilajohtamista voidaan soveltaa myös ympäristöjohtamiseen, mikä auttaa organisaatiota vähentämään niiden ympäristövaikutuksia. (Nousiainen & Junnila,

2008). Kippo-Eklundin (2006) mukaan ympäristöjohtaminen on jatkuva prosessi, joka mahdollistaa yrityksen toimintojen, tuotteiden ja palveluiden kokonaislaadun jatkuvan keittämisen. Ympäristöjohtamisen avulla yritys voi ohjata toimintaansa kohti ympäristöystävällisempiä prosesseja, kun se tiedostaa omien toimiensa vaikutukset ympäristöön. Järjestelmän rakentamisen keskeisiä tavoitteita ovat ympäristön tilan parantaminen, ympäristöhaittojen ehkäiseminen ja luonnonvarojen säästäminen. Tehokkaasti rakennetulla järjestelmällä yritys voi saavuttaa useita muita hyötyjä, kuten kustannussäästöjä toimintojen tehostamisen, energiasäästön ja jätteiden vähentämisen kautta.

3.2.2 Toimitilojen merkitys hybridityössä

Organisaation näkökulmasta toimitiloilla voi olla iso vaikutus organisaation kannattavuuteen tai toimintakykyyn. Muutokset työn tekemisessä asettavat toimitilasuunnittelun yhä suurempaan rooliin uusien teknologien, työntekijöiden odotusten ja kovan kilpailun vuoksi. Monipuolisesti suunnitellut työtilat lisäävät henkilöstön tuottavuutta ja lisäävät myös henkilöstön välistä vuorovaikutusta. (Nanayakkara ja muut, 2020, s. 69-86.)

Laadukkaat toimitilaratkaisut luovat tuottavamman ilmapiirin ja vähentävät työntekijöiden stressiä. Kohlin (2019) mukaan toimitilasuunnittelu vaikuttaa myönteisesti henkilöstön terveyteen, hyvinvointiin ja suorituskkyyn ja pienilläkin muutoksilla on parantava vaikutus toimistoympäristön laatuun.

Ruohomäki ja muut (2017, s. 108, 129) ovat tutkimuksessaan todenneet, että työtilaratkaisuilla voidaan ohjata ihmisten yhteistyötä ja vuorovaikutusta, mutta samalla tulisi huomioida työntekijän työrauha. Työskentelyyn tarkoitettujen tilojen suunnittelussa on huomioitava organisaation tavoitteet, siellä tehtävä työ ja ihmiset.

Työympäristö muodostaa paikan, missä työtehtäviä suoritetaan. Digitalisaatio on mahdollistanut työn suorittamisen ajasta ja paikasta riippumattomaksi. Tämän

myötä työympäristö kattaa sekä fyysisen maailman että digitaalisten ratkaisujen ympäristön. Toimistoista on tullut enenevissä määrin kohtaamisen ja yhdessä työskentelyn paikka. (Nenonen ja muut, 2022, s. 32.)

Erilaisilla tilaratkaisulla toimitiloissa voidaan tukea työympäristön eri toimintoja, kuten keskittymistä, yhteistyötä, sosiaalista vuorovaikutusta ja palautumista. Tilaratkaisut eivät liity vain työtehtävien vaatimuksiin, vaan niillä voidaan tukea hyvinvointia ja työssä viihtymistä (Työterveyslaitos). Tilaratkaisuilla voidaan ohjata henkilöstön käyttäytymistä ja vuorovaikutusta mahdollistaen paremmat edellytykset tiimityöskentelyyn. (Ruohomäki ja muut, 2017, s. 110.)

Olennaista organisaatiolle on, että sen tilat ovat muuntojoustavia. Se mahdollistaa toimitilojen laajentamisen ja työpisteiden uudelleensijoittamaisen tarpeen vaatien (van Ree, 2002, s. 357-363.) Muuntojoustavuus on välttämätöntä, sillä työn tekemisen nopeat muutokset vaativat organisaatiolta nopeaa reagoimista (Häkkinen & Ala-Kotila, 2019, s. 363, 62). Monet organisaatiot menettävät mahdollisuuden parantaa suorituskyykyään olemalla huomioimatta työntekijöidensä kokemuksia työympäristöstään. Poissaoloista syntyvät kustannukset, heikentynyt tuottavuus ja työmoraali sekä työntekijöiden vaihtuvuus ovat seurauksia epäonnistuneesta työpaikkastrategiasta. (Inalhan, 2009, s. 17-37.)

3.3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on moniselitteinen termi. Se on aikaan ja kulttuuriin sidonnainen ja subjektiivinen käsite. Se kuvaa työntekijöiden kokemaa fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia työssään. Työhyvinvointi tarkoittaa eri ihmisille eri asioita. Sillä on suuri vaikutus henkilöstön työssä jaksamiseen ja se vaikuttaa motivaatioon. Työhyvinvointia lisää myös hyvä ja motivoiva johtaminen. Työhyvinvoinnin edistäminen ja kehittäminen tapahtuu työpaikalla johtajien, esimiesten sekä työntekijöiden yhteistyönä. (Sosiaali- ja terveysministeriö. n.d.)

Ojala (2014, s. 100-101) korostaa väitöskirjassaan, että työ on nykypäivänä osa elämää ja monet valitsevat työnsä ja työtapansa itse. Vaikka useimmat ovat tyytyväisiä etätööhön, voi se myös vaikeuttaa palautumista ja vie aikaa perheeltä mikä taas johtaa kriittiseen arviointiin. Erityisesti liiallinen työmäärä voi vaikuttaa negatiivisesti hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.

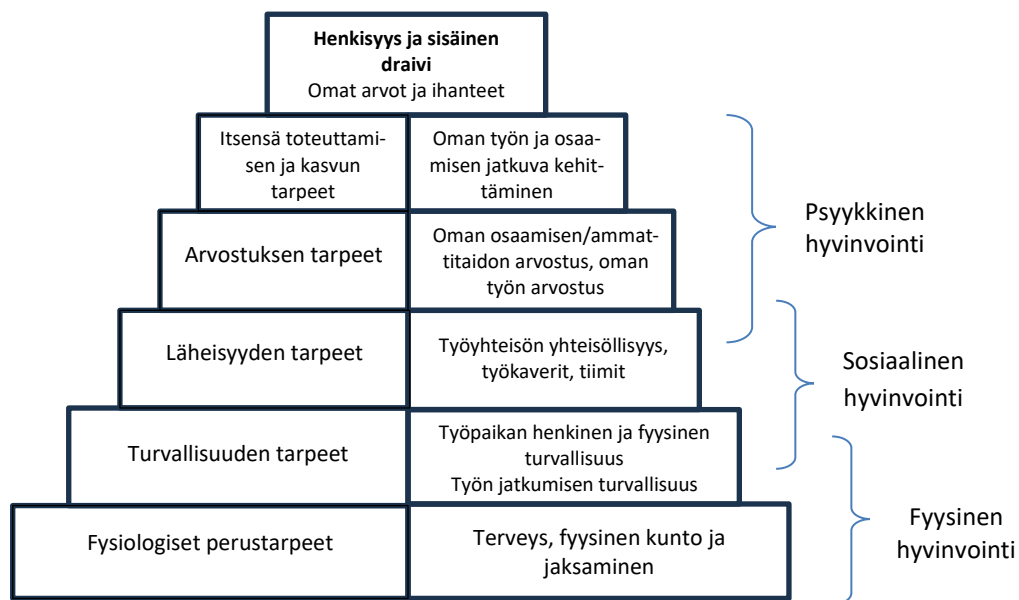
Ojala (2014, s. 100-101) nostaa esiin erityisesti nuorten työntekijöiden tarvetta oppia hallitsemaan työaikaansa. Työn ja vapaa-ajan erottaminen vaatii luonteen lujutta ja taitoa keskittyä elämän muihinkin osa-alueisiin. Työyhteisöt eivät ole syyllisiä ylipitkiin työpäiviin, mutta niillä on kuitenkin vaikutusta yksilön työtapoihin. Suomalaisilla organisaatiolla on tarvetta kehittää ja tukea työntekijöitä työssä ja muun elämän tasapainottamisessa. Väitöskirjassaan Ojala (2014) osoittaa, että hybridityö voi parantaa työntekijöiden tuottavuutta ja hyvinvointia, mutta se vaatii myös uudenlaisia johtamiskäytänteitä.

Teknisen kehityksen ja etätöön lisääntyessä, on tunnistettavissa erilaisia ajatuksia työn itsenäisyyteen, yhdistyneisyyteen, keskeytyksiin sekä työ- ja yksityiselämän tasapainoon liittyen. Claartje ja Ward (2015, s. 251) totesivat, että negatiivisesti työhyvinvointiin vaikuttavat toistuvat keskeytykset työssä. Positiivisesti työhyvinvointiin vaikuttavat työn itsenäisyys, viestinnän tehokkuus sekä työn ja muun elämän tasapaino. Kokonaisvaikutusta tarkastellessaan he totesivat eri tekijöiden kompensoivan toisiaan ja hyötyjen olevan suurempia kuin haitat. He tunnistivat kuitenkin taustalla vaikuttavan monet organisaatiokulttuuriin, johtamistyöhön, konteksteihin ja yksilöihin liittyvät tekijät.

Työhyvinvointiin koetaan vaikuttavan myös ympäristö- ja yksilölliset tekijät, joita ovat muun muassa työn mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi (Sosiaali- ja terveysministeriö. n.d.). Näihin tekijöihin vaikuttaminen on sekä työnantajan että työntekijän vastuulla.

Ojala & Ahonen (2005, s. 25-30) rinnastavat fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin osatekijät Abraham Maslowin tarvehierarkiaan (kuvi-

1). Tarvehierarkian mukaan alemman tason tarpeet tulee toteutua ennen ylempien tasojen täyttymistä.



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin kuvaus Maslowin tarvehierarkian avulla (Ojala & Aho-
nen, 2005, s. 25-30)

Työhyvinvoinnin kuvaaminen Maslowin tarvehierarkian avulla antaa katsauksen siihen, miten ihmisen perustarpeet ja motivaatio vaikuttavat työelämässä. Rautamon (2008, s. 191) mukaan tarvehierarkian korkeimman portaatin saavuttaminen edellyttää alempien tarpeiden tyydyttämistä riittävästi. Näiden portaiden avulla tarkastellaan muun muassa fyysisen työn kuormittavuutta, työyhteisön merkitystä, työturvallisuutta, arvostuksen tarvetta sekä itsensä totuttamisen mahdollisuuksia työssä.

3.3.1 Ergonomia

Ergonomian käsite kattaa työn ja toimintaympäristön ennakoivan suunnittelun ja kehittämisen. Tällä pyritään edistämään hyviä työkäytäntöjä, sujuvia prosesseja sekä toimivia työvälineitä ja järjestelmiä. Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan ergonomian tavoitteena on luoda työympäristöjä ja -käytäntöjä, jotka ovat

ihmisille sopivia huomioiden yksilölliset fyysiset ja psyykkiset ominaisuudet. (Työterveyslaitos 2024.)

Ergonomiasuunnittelu perustuu ymmärrykseen ympäristöstä ja ihmisen toiminnasta, sen tarkoituksena on edistää sekä tuottavuutta että hyvinvointia. Hyvät ergonomiaratkaisut parantavat työtapoja ja -olosuhteita, jolla taas on vaikutusta työn tuottavuuteen ja turvallisuuteen. (Työterveyslaitos 2024).

Kansainvälinen ergonomiajärjestö (IEA) jakaa ergonomian kolmeen osa-alueeseen: fyysiseen, kognitiiviseen ja organisatoriseen ergonomiaan. Fyysinen ergonomia käsittelee ihmiskehon vastauksia fysiologisiin kuormiin. Keskeisiä aiheita on mm. työasennot, työpisteen tila, työperäiset tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Kognitiivinen ergonomia tarkastelee psyykkisiä toimintoja. Keskeisiä aiheita ovat psyykinen kuormitus. Organisatorinen ergonomia tarkastelee sosioteknisten järjestelmien kuten organisaatorakenteiden, toimintatapojen ja prosessien optimointia. Sen keskeisiä aihealueita ovat viestintä, työn suunnittelu, työajat, yhteistyö, etätyö ja johtaminen. Työpaikan esteettömyys on yksi ergonomian osa-alueista. Se tarkoittaa työpaikan saavutettavuutta sekä liikkumisen ja toimimisen esteettömyyttä rakennuksessa. (Virolainen, 2012, s. 27).

3.3.2 Fyysinen työhyvinvointi

Toimistotehtävissä työskenteleville kuormitus on erilaista kuin fyysistä työtä tekeville. Toimistotyössä henkilöstö viettää suuren osan työajastaan päätteellä istumatyössä. Yksi haasteista on kehon liikkumattomuus. (Virolainen, 2012, s. 11-27.)

Fyysiseen hyvinvointiin liittyy yksilön terveyden, fyysisen kunnon ja jaksamisen lisäksi myös työpaikan fyysinen ja henkinen turvallisuus sekä turvallisuuden tunne työn jatkumisesta (Suutarinen & Vesterinen, 2010, s. 24). Fyysiseen työhyvinvointiin vaikutuksiin liittyvät fyysinen kuormittavuus kuten työliikkeet ja asennot,

joissa työtä tehdään. Fyysistä jaksamista tukevat oikeanlainen työergonomia, riittävä liikunta ja uni sekä oikeanlainen ruokavalio. Palautumiselle ja levolle on löydettävä riittävästi aikaa fyysisesti kuormittavassa työssä.

Työt tulee tehdä työympäristössä, jossa on asianmukaiset ja turvalliset työvälineet. Virolainen (2012, s. 11-27) nimeää fyysisen työhyvinvoinnin osatekijöiksi mm. ergonomiset ratkaisut (työasennot sekä työpöydän ja –tuolin), fyysiset työolosuhteet kuten työpaikan siisteys, melu ja työvälineet sekä fyysisen kuormituksen. Fyysinen hyvinvointi on työhyvinvoinnin perusta ja näkyvä osa työhyvinvointia.

Fyysiseen hyvinvointiin voi vaikuttaa omilla valinnoilla ja sillä on positiivinen vaikutus mieleen. Fyysisen hyvänolon kulmakiviä on uni, liikunta ja ravinto. Työntekijän omalla vastuulla on pitää huolta kunnostaan ja riittävästä unen määrästä. Liian vähäinen uni heikentää mielen vireystilaa ja aivojen toiminnan tehokkuutta. Fyysinen hyvinvointi on näkyvää hyvinvointia. Työn tauottaminen, hyvä valaistus ja hiljainen työskentely-ympäristö lisäävät työssä fyysistä hyvinvointia. Työkierrolla voi myös vähentää esim. fyysistä kuormittumista ja tuoda vaihtelua työn sisältöön. (Surakka ja muut, 2013, s. 17.)

3.3.3 Psyykkinen työhyvinvointi

Psyykkinen hyvinvointi on yksilön työhyvinvoinnin toinen osa-alue, jonka tarpeet liittyvät turvalliseen työilmapiiriin. Sen lisäksi itsensä toteuttaminen ja oman työn osaamisen jatkuva kehittäminen on osa psyykkistä työhyvinvointia. (Ojala & Aho, 2005, s. 29.)

Psyykkinen hyvinvointi Marjalan (2009, s. 192) mukaan tarkoittaa työntekijän kokemaa hyvää oloa, jonka määrittelee henkilön oma kokemus hyvinvoinnista. Psyykkistä hyvinvointia pidetään tekijänä, jolla voidaan vähentää yksilön kokemaa stressiä ja työuupumusta.

Tarkasteltaessa työhyvinvointia, psyykkinen työhyvinvointi on noussut yhä keskeisempään asemaan. Se pitää sisällään työn stressaavuuden, työpaineet ja työilmapiirin. Psyykkinen työhyvinvointi korostuu varsinkin asiantuntijatehtävissä. Yksi suurimmista psyykkistä kuormitusta aiheuttavista tekijöistä on kiire. Psyykkistä hyvinvointia on se, että yksilö kokee työtehtävänsä mielekkääksi. Mielekäs ja mieleinkiintoinen työ edistää yksilön mielenterveyttä. (Virolainen, 2012, s. 11-27.)

Työperäinen stressi on syynä terveydellisiin ongelmiin, huonoon tuottavuuteen ja työssä tehtyihin virheisiin. Tästä usein aiheutuu sairauspoissaoloja, henkilöstön vaihtuvuus kasvaa ja henkilöstö suoriutuu huonosti työstään. Stressi aiheutuu liiallisista paineista ja työntekijälle asetetuista vaatimuksista, joihin työntekijällä ei ole ammatillista osaamista. Psyykkisen työhyvinvoinnin tunne voi heikentyä myös epämiellyttävistä työoloista, huonosta työilmapiiristä, palautteen ja arvostuksen puutteesta sekä työn epävarmuudesta kuten esimerkiksi työn uudelleenjärjestelyistä tai taloudellisesta paineesta. (Rajgobal, 2010.)

Kevan (2021, s. 26) tutkimuksen mukaan henkinen työkyky riippuu vahvasti työyhteisön tuesta ja siitä, miten organisaation johto huolehtii työntekijöiden tukemisesta työuran eri vaiheissa ja vaikeuksissa. Työyhteisön tulee tarjota tarvittavaa tukea ja resursseja erilaisten tilanteiden ja vaiheiden läpikäymiseen. Työnantajan tehtävänä on tuntee menetelmät, joilla voi parantaa työntekijän terveyttä, turvallisuutta ja työkykyä. Työnantajan on tunnistettava mahdolliset työssä esiintyvät kuormitusta aiheuttavat tekijät. Työpaikkojen on tarjottava perusteellinen perehdytysohjelma ja työnantajan on vastattava työntekijöiden jatkuvasta osaamisen kehittämisestä.

3.3.4 Sosiaalinen työhyvinvointi

Kolmannen osa-alueen, sosiaaliseen työhyvinvoinnin tarpeet liittyvät läheisyyteen ja haluun kuulua yhteisöön. Sosiaaliseen työhyvinvointiin kuuluu kuuluvat ihmis-suhteet töissä ja vapaa-ajalla ja se tukee ihmisen sitoutumista työhönsä ja työssä jaksamiseen. (Ojala ja muut, 2005, s. 30.)

Sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyy mahdollisuus sosiaaliseen kanssa käymiseen työyhteisön jäsenten kesken, tutustua työkavereihin ihmisinä. Onnistuneet kohtaamistilanteet rakentavat positiivista ilmapiiriä työntekijöiden välillä ja se edistää osaltaan yhteisöllisyyden tunnetta. Kiire vähentää sosiaalista kanssakäymistä ja etätyöllä voi olla myös kuormittava vaikutus, koska etätöissä sosiaalinen kanssakäyminen työkavereiden kanssa vähenee. (Virolainen, 2012, s. 24, 205.)

Sosiaalisen työhyvinvoinnin edistämiseen vaikuttavat merkittävästi työyhteisön taidot ja vuorovaikutus. Työyhteisön jäsenet voivat omalla panoksellaan vaikuttaa positiivisesti sosiaaliseen työhyvinvointiin luomalla hyvää ilmapiiriä, tukemalla ja auttamalla muita, osoittamalla ystävyyttä ja ilmaisemalla kiitollisuutta. Hyvät yhteistyötaidot omaavat työntekijät ovat taitavia vuorovaikutuksessa, kohtelevat muita oikeidenmukaisesti ja heillä on kyky ratkaista konflikteja. (Manka & Manka, 2016, s. 148-149.)

Mankan & Mankan (2016, s. 132) mukaan sosiaalinen työhyvinvointi tarkoittaa lähes samaa asiaa kuin sosiaalinen pääoma. Sosiaalinen pääoma tarkoittaa yhteisöllisiä piirteitä, jotka vahvistavat yhteisön verkostoitumista, luottamusta ja vastavuoroisuutta. Sosiaalista pääomaa synnyttävät yhteisöllisyys ja yhteisön jäsenten välinen vuorovaikutus. Sosiaalisella pääomalla voi olla myös negatiivisia vaikutuksia. Tiiviit sosiaaliset suhteet työyhteisössä voi aiheuttaa ongelmia mm. kiusaamista, kateutta ja pieniä suljettuja ryhmiä. (Manka & Manka, 2016, s. 116.)

Sosiaalisella pääomalla on havaittu olevan vaikutusta niin yksilöissä kuin työyhteisössä. Korkealla sosiaalisella pääomalla työyhteisössä on todettu olevan yhteydessä hyvään työilmapiiriin, työntekijän tuottavuuteen, osaamisen kehittämiseen ja innovaatioon, kun taas alhainen sosiaalinen pääoma on havaittu lisäävän työn lopettamis- ja eläköitymisaikeita, heikentävän ilmapiiriä ja aiheuttavan pahimmillaan työpaikkakiusaamista. (Larjovuori ja muut, 2015, s. 15-17.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa Turun toimipisteen henkilöstön mielipiteet toimitiloista ja siitä, miten niillä voidaan edistää työhyvinvointia hybridi-työssä. Tutkimuksen taustalla oli 2024 tapahtuva Turun toimitilojen muutto.

Aineiston hallintasuunnitelman ja tietosuojapolitiikan perusteella olimme varmistaneet, että tämän opinnäytetyön aineiston keruu ja käsittely tapahtuivat eettisesti ja vastuullisesti. Noudatimme tutkimuksessamme tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TEKN) julkaisemia periaatteita (Keiski ja muut, 2023), mikä takasi tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden.

Opinnäytetyömme aihe ja tutkimuslupa olivat peräisin työnantajaltamme, 2M-IT Oy:lta ja sen on myöntänyt henkilöstöjohtaja Sari Rasi. Tutkimuksen kohderyhmä valittiin työnantajan toiveiden mukaisesti ja huomioimme, että valitut henkilöt voivat halutessaan jättää vastaamatta kyselyyn. Kyselylomake oli suunniteltu niin, ettei se sisällä henkilötietoja, millä varmistettiin vastaajien anonymiteetti.

Tutkimuksen kohderyhmäksi valittiin Turun toimistoon kuuluva henkilöstö. Valinta varmisti sen, että tutkimustuloksia voitiin hyödyntää Turun tulevan toimitilan suunnittelussa. Kaikki kerätty aineisto käsiteltiin, analysoitiin ja raportointiin huolellisesti, minkä jälkeen se hävitettiin tietosuojaperiaatteiden mukaisesti.

Tietosuojaperiaatteita, kuten lainmukaisuutta, kohtuullisuutta ja läpinäkyvyyttä noudatettiin koko tutkimusprosessin ajan, aina aineiston suunnittelusta keräämiseen, analysointiin ja raportointiin saakka. Tietosuojaan liittyviin riskeihin kiinnitettiin huomiota ja ne arvioitiin kaikissa tutkimuksen vaiheissa. Noudatimme organisaation ja oppilaitoksen tietosuojapolitiikkaa ja niiden ohjeita varmistaaksemme tietosuojan asianmukaisen toteutumisen prosessin aikana.

4.1 Tutkimusmenetelmän valinta

Tutkimuksessamme hyödynsimme laadullisia ja määrällisiä menetelmiä, koska tutkimuskysymyksemme edellytti kuvailevaa ja numeerista analyysia samanaikaisesti. Yhdistetty lähestymistapa antoi tutkimuksellemme monipuolisen näkökulman ja mahdollisti kattavan tuloksen/ymmärryksen tutkittavasta asiasta.

Triangulaation avulla lisätään tutkimuksen luotettavuutta. Metodologinen triangulaatio tarkoittaa useamman kuin yhden tutkimusmenetelmän tai aineistonkeruumenetelmän käyttöä yhden ilmiön tutkimisessa. Erilaiset menetelmät voivat täydentää toisiaan. Tutkimuksessa voidaan yhdistää kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen menetelmä. Tuloksia hyödynnetään rinnakkain ja ne kootaan yhteen tutkimuksen lopuksi. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2017, s. 75-76.)

Triangulaation hyötyjä ovat aineiston validointi, täydentäminen, vahvistaminen, syventäminen, rikastaminen ja kokonaisvaltaisen kuvan muodostaminen tutkimuskohteesta. Triangulaation haasteita muodostavat kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen metodologian oikeanlainen yhdistäminen, erityisesti numeeristen ja sanallisten tulosten yhteensovittaminen. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2017, s. 77.)

Tutkimusmenetelmän valintaan vaikuttavat tiedot siitä, millaista tietoa tutkimuksella halutaan ja mikä on teoreettinen tavoite. Kvalitatiivisen tutkimuksen tunnuspiirteitä ovat mm. naturalistisuus, persoonakohtaisuus, induktiivisuus ja yksilöllisyys. Asioita tarkastellaan luonnollisissa olosuhteissa ja kuvataan yksilön tunteuksia ja toiveita. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei pyritä yleistettävyyteen ja tutkimuksen otos on harkinnanvarainen. Tavoitteena on valita otokseen yksilöitä, jotka heijastavat tutkittavaa ilmiötä mahdollisimman laajasti. Kvalitatiivisen tutkimuksen merkitys korostuu sen kyvyssä syventää käsitystä tutkittavasta ilmiöstä. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2017, s. 66-67, 74.)

Tutkimusmenetelmänä laadullista tutkimusta voidaan pitää joustavana, koska se mahdollistaa tutkijalle monipuolisia tapoja tutkimuksen toteuttamiselle (Eskola & Suoranta, 2008, s. 20). Laadullista tutkimusta voidaankin pitää sateenvarjomaisena terminä erilaisille laadullisille tutkimuksille, jonka vuoksi sen selkeä määrittäminen tai rajaaminen on haastavaa (Tuomi ja muut, 2018, s. 13).

Aineistolähtöistä eli induktiivista analyysia Miles ja Huberman (1994) kuvaavat kolmivaiheiseksi prosessiksi (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 122.):

1. Aineiston redusointi eli pelkistäminen
2. Aineiston klusterointi eli ryhmittely
3. Abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen

Avoimista kysymyksistä koostuvaa aineistoa tarkastellaan induktiivisen sisällyönanalyysin keinoin, johon kuuluu muun muassa teema-analyysi. Tällä analyysimenetelmällä pyrimme saamaan vastauksista kuvauksen tiivistetyssä muodossa. Laadullinen aineisto kirjoitetaan puhtaaksi eli litteroidaan teema-alueiden mukaan. Tämän avulla pyrimme tunnistamaan toistuvat teemat vastauksissa. (Eskola ja muut, 2008, s. 174.)

Kvantitatiivinen tutkimus käyttää määrällisiä menetelmiä ilmiöiden kuvaamiseen ja tulkitsemiseen. Tutkimuksessa käytetään mittausmenetelmiä, jotka keräävät numeerista aineistoa. Määrällinen tutkimus perustuu mittaukseen, joka sisältää lukuarvoja sisältävän aineiston ja tätä analysoidaan tilastollisin menetelmin. (Vilpas, 2016, s. 1.)

Määrällisen tutkimuksen perustana on ajatus, että todellisuus rakentuu objektiivisesti havaittavista tosiasioista (Hirsimäki, 2009, s. 139). Määrällisessä tutkimuksessa painotetaan syy-seuraussuhteita ja pyritään vastaamaan kysymyksiin, jotka liittyvät mitä, missä, milloin, paljonko ja kuinka usein. Tällaisissa tutkimuksissa vastauksia etsitään lukumäärillä ja prosenttiluvuin. Määrällinen tutkimus kartoittaa olemassa olevan tilanteen, mutta ei selitä asioiden syitä. (Heikkilä, 2014, s. 15.)

Määrällisen tutkimuksen avulla selvitetään prosenttiosuuksiin ja lukumääriin liittyviä kysymyksiä. Aineiston keruussa käytetään yleensä standardoituja kysymyslomakkeita. (Heikkilä, 2014.)

Webropol-kyselylomake valittiin sen helppokäyttöisyyden ja kattavien analysointimahdollisuuksien vuoksi. Sillä mahdollistettiin laajan vastaajajoukon tavoittaminen ja monipuolinen aineistonkeruu. Tutkimusaineistomme yhden tai usean vastauksen monivalintakysymysten analysointi tehtiin Webropol Professional Statistics -ohjelmalla. Tätä menettelyä käytetään monivalintakysymysten analysointiin ja vastauksien tilastollisten tietojen keräämiseen. Monivalintakysymyksillä pyrimme saamaan numeerisia tuloksia toimitilojen käyttöasteesta sekä numeerista tietoa vastaajien odotuksista, näkemyksistä ja kokemuksista.

4.2 Tutkimuksen kohderyhmä ja aineiston keruu

2M-IT:n henkilöstö työskentelee ja asuu ympäri Suomea. Suurin osa henkilöstöstä kuuluu johonkin toimipisteeseen, joita on 12. Tutkimuksemme kohderyhmäksi valikoitui Turun toimipisteen 293 työntekijää, koska vuoden 2024 aikana Turun toimitilat vaihtuvat. Toimitilakartoitus yrityksessä aloitettiin jo 15.11.2023. Opinnäytetyömme kyselyn avulla saatiin henkilöstön toiveet selville ja vastauksia hyödynnetään toimitiloja valitessa sekä tilaratkaisusuunnittelussa.

Tutkimusaineiston kerääminen Turun toimipisteen työntekijöiltä tehtiin sähköisellä Webropol-lomakkeella. Lomake sisälsi sekä usean ja yhden vastauksen monivalinta- että avoimia kysymyksiä ja se lähetettiin sähköpostitse saatekirjeen (LIITE 1) kera 293 henkilön kohderyhmälle.

Tutkimusmenetelmäksi valittiin määrällinen eli kvantitatiivinen aineistonkeruumenetelmä, jota täydennettiin avoimilla kysymyksillä. Menetelmä valittiin suuren kohderyhmän vuoksi. Avoimilla kysymyksillä vastaajilla oli mahdollisuus täydentää tai tarkentaa vastauksiaan. Valitun menetelmän etuna oli se, että kaikilla kohderyhmän työntekijöillä oli mahdollisuus vastata kyselyyn. Haastattelumenetelmä

kohdistuisi pienempään ryhmään ja otos olisi pienempi. Haasteena tutkimusmenetelmässä saattoi olla henkilöstön motivaatio vastata kyselyyn, jolloin otanta olisi voinut jäädä pieneksi. Saatekirjeellä pyrimme kannustamaan henkilöstöä vastaamaan kyselyyn, jotta saisimme mahdollisimman kattavan aineiston.

Kyselyyn vastasi aluksi 63 henkilöä (21 %). Yrityksen tila- ja vastuullisuusasiantuntija lähetti sähköpostitse 19.12.2023 muistutuksen kohderyhmälle, jonka jälkeen 31.12.2023 mennessä vastauksia saatiin yhteensä 120. Kyselyn lopullinen vastausprosentti oli 41 %.

Kysely sisälsi kaksi taustatietoihin liittyvää kysymystä, jolla kartoitettiin henkilöstöryhmä ja osasto. Muut kysymykset liittyivät toimistolla tapahtuvaan työskenteelyyn, nykyiseen sekä tulevaan toimitilaan ja toimitilojen vaikutuksesta työhyvointiin. Kysymyksistä seitsemän oli monivalintakysymyksiä, joista osaa oli mahdollista täydentää avoimilla vastauksilla. Kolmeen kysymykseen vastattiin avoimesti. Kaikki kysymykset olivat pakollisia ja kyselylomake oli toteutettu suomen kielellä.

4.3 Aineiston analyysi

Määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimusaineiston analyysi perustuu aineiston kuvaamiseen ja tulkitsemiseen tilastojen ja numeroiden avulla. Kvantitatiivinen tutkimus pyrkii keräämään objektiivista tietoa ja sen kohde on yleensä rajattu. Tulokset ja johtopäätökset perustuvat yleensä tilastollisiin menetelmiin. (Niskanen, 2010, s. 58.) Alasuutarin (1999, s. 203-204) mukaan määrällistä tutkimustapaa voidaan käyttää, mikäli tutkimusaineiston voi muuttaa mitattavaan muotoon ja se vastaa kysymykseen kuinka paljon ja miten usein.

Kvantitatiivisen tutkimuksen etuihin kuuluu muun muassa mahdollisuus hyödyntää standardoituja lähestymistapoja, tutkimuksen toistettavuus tarvittaessa ja tulosten yleistettävyyys tietylle väestölle. Toisaalta tutkimuksen heikkouksiin kuuluu esimerkiksi aikaa vievät tutkimukset ja pitkät tiedonkeruuprosessit. Lisäksi kerätyt

tiedot eivät välttämättä tarjoa syvällistä ymmärrystä siitä, miksi tietty väestö käyttäytyy tietyllä tavalla ja tietyt ryhmät voivat olla vaikeasti tavoitettavissa. (Goertzen, 2017, s. 53.)

Kvantitatiivinen sisällönerittely käyttää tilastollisia menetelmiä aineiston käsittelyyn ja tulkintaan. Menetelmä sopii erityisesti silloin, kun halutaan tarkastella isoja aineistoja ja havaita tilastollisia yhteyksiä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 119.)

Tuomi ja Sarajärvi (2018, s. 119) määrittelevät kirjassaan sisällön erittelyn dokumenttien analyysina, jossa kuvataan kvantitatiivisesti esim. tekstin sisältöä, kun taas sisällönanalyysillä tarkoitetaan pyrkimystä kuvata aineiston sisältöä sanallisesti. Rajaa voi pitää merkittävänä, koska puhuttaessa sisällönanalyysistä ei puhuta aineiston kvantifioinnista osana sisällönanalyysia vaan kvantifiointi kuuluu sisällön erittelyn piiriin, mutta sitä voidaan käyttää sisällön analyysin apuna.

Määrällisen tutkimuksen eri vaiheita ovat tietojen hankinta, käsittely, analyysi ja tulkinta. Kun kyselyllä saatu aineisto on saatu kerättyä, aloitetaan aineiston käsittely. Se tarkoittaa, että kyselylomakkeista saadut tiedot käydään läpi ja syötetään tietokoneelle siten, että ne ovat numeerisessa muodossa ja voidaan analysoida taulukko- ja tilasto-ohjelmilla. (Vilkka, 2007, s. 106.)

Tutkimusaineistomme yhden tai usean vastauksen monivalintakysymysten analysointi tehtiin Webropol Professional Statistics -ohjelmalla. Webropol-ohjelmasta saatu määrällisten kysymysten vastaukset sisältävä Excel-tiedosto muunnettiin mm. otsikoita yksinkertaistamalla CSV-muotoon, jolloin se voitiin syöttää Webropol Professional Statistics- ohjelmaan. Ohjelman avulla tehtiin eri kysymysten tilastollista vertailua. Vertailtavat kysymykset valittiin työnantajan toiveiden mukaisesti.

Jyväskylän yliopiston (2024) tulkinnan mukaan määrällisen tutkimuksen pari on yleensä laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Sillä pyritään ymmärtämään kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkitystä. Molempia suuntauksia voidaan käyttää

samassa tutkimuksessa ja molemmilla suuntauksilla voidaan selittää eri tavoin samoja tutkimuskohteita.

Sisällönanalyysia voidaan käyttää perusanalyysimenetelmänä kaikissa laadullisissa tutkimuksissa. Useimmat eri nimiset laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmät perustuvat tavalla tai toisella sisällön analyysiin. Laadullisessa analyysissa puhutaan usein induktiivisesta (yksittäisestä yleiseen) ja deduktiivisesta (yleisestä yksittäiseen) analyysistä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 117-119.)

Induktiivisessa sisällönanalyysissä pyritään aineistosta saamaan kokonaisuus niin etteivät aikaisemmat havainnot, tiedot tai teorit ohjaa analyysia. Sisällönanalyysiprosessin alussa määritetään analyysiyksikkö. Analyysiyksikkönä voi toimia esimerkiksi yksittäinen lause tai sana. Analyysiyksikön määrittelyssä ohjaavat tutkimuskysymys ja aineiston laatu. Aineiston analyysi etenee vaiheittain aineiston pelkistämällä, ryhmittelyllä ja abstrahoinnilla. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2017, s. 167-168.)

Induktiivisessa sisällönanalyysissä sanat jaetaan luokkiin niiden teoreettisen merkityksen perusteella. Se perustuu pääasiassa induktiiviseen päättelyyn, jonka suuntaa antaa tutkimuskysymysten muotoilu. Aineiston pohjalta muodostetaan kategoriat ja niiden kehittymistä ohjaa tutkimuskysymysten asettaminen. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2017, s. 167.)

Avointen kysymysten analyysimenetelmäksi valittiin aineistolähtöinen eli induktiivinen sisällönanalyysi. Tutkimusaineiston avoimet vastaukset vietiin Webropol -ohjelmasta Excel-taulukkoon. Jokaisesta kysymyksestä muodostui oma välilehti, yhteensä 6 kappaletta. Kuvaus kysymyksistä ja vastauksien lukumääristä alla olevassa taulukossa.

Taulukko 1. Monivalintakysymysten avoimet kysymykset ja vastauksien lukumäärät.

Kysymys	Vastauksien lukumäärä, kpl
Mitkä asiat tukevat mielestäsi hybridi-työskentelyä?	18
Mitkä seikat vaikuttavat valintaasi työskennellä toimistolla?	24
Mitkä alla olevista vaihtoehtoista ovat toimivia nykyisissä toimitiloissa?	9
Kirjaa alla olevaan kenttään 1-3 asiaa, mitä olisi hyvä huomioida Turun tulevassa toimipisteessä.	120
Onko toimitilaratkaisuilla vaikutusta siihen, miten työskentelet?	120
Millä tavoin toimitilaratkaisut voisivat edistää työhyvinvointiasi?	120

Analyysiyksikkö määriteltiin ennen sisällönanalyysin aloittamista. Analyysiyksiköksi valittiin lausuma, joka kuvaa toimitilaratkaisujen vaikutusta työn organisointumiseen etätöön ja läsnätyön välillä ja sen vaikutusta työhyvinvointiin. Kysymysten vastaukset muodostivat analyysiyksiköt eli alkuperäisilmaisut. Kysymykset olivat luokittelun pohja.

Samaa aihetta käsittelevät alkuperäisilmaisut ryhmiteltiin värejä hyödyntäen. Osa vastaajista oli vastannut kysymykseen useammalla lauseella, jotka oli jaettava osiin. Alkuperäisilmaisut pelkistettiin ja pelkistyksistä muodostettiin samaan aiheeseen sopiva alakategoria. Alakategorioista yhdistettiin eli abstrahoitui yläkategoriat. Yläkategorioista muodostettiin kuusi yhdistävää kategoriaa. Esimerkit sisällön analyysin muodostumisesta taulukoissa 1 ja 2 (liitteet 3 ja 4).

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimuksella pyrittiin samaan vastauksia siihen, millaisilla toimitilaratkaisuilla voidaan edistää työntekijöiden työhyvinvointia hybridityössä ja mitä odotuksia ja toiveita henkilöstöllä on tulevien toimitilojen suhteen. Kyselyn avoimien vastauksen perusteella yhdistäviksi kategorioiksi saatiin henkilöstön hyvinvointi ja työympäristön käytettävyys, työympäristö, kulkuyhteydet ja työympäristö, työympäristö ja organisaatiokulttuuri, työympäristö ja työjärjestelyt sekä kokonaisvaltainen työympäristön suunnittelu ja hyvinvointi.

Tutkimustulokset on jaoteltu kyselylomakkeen teemojen mukaan väliotsikoihin, joihin on yhdistetty sekä monivalintakysymysten että aineiston analyysin pohjalta muodostuneet vastaukset.

5.1 Taustatiedot

Tutkimuksen kyselyyn vastasi 120 henkilöä, joista 77 % (n=92) tekee asiantuntijatyötä. Vastaajista 12 oli päälliköitä ja 10 toimi esihenkilötehtävissä. Loput 6 vastaajista tekivät työtään johtajina, konsulttiprojektipäällikkönä, palvelupäällikkönä/asiantuntijana, palvelupäällikkönä ja Service deskissä.

Tietotekniikkapalveluiden osastolla työskenteli 38,4 % (n=46) ja sovelluspalveluissa kolmasosa vastaajista.

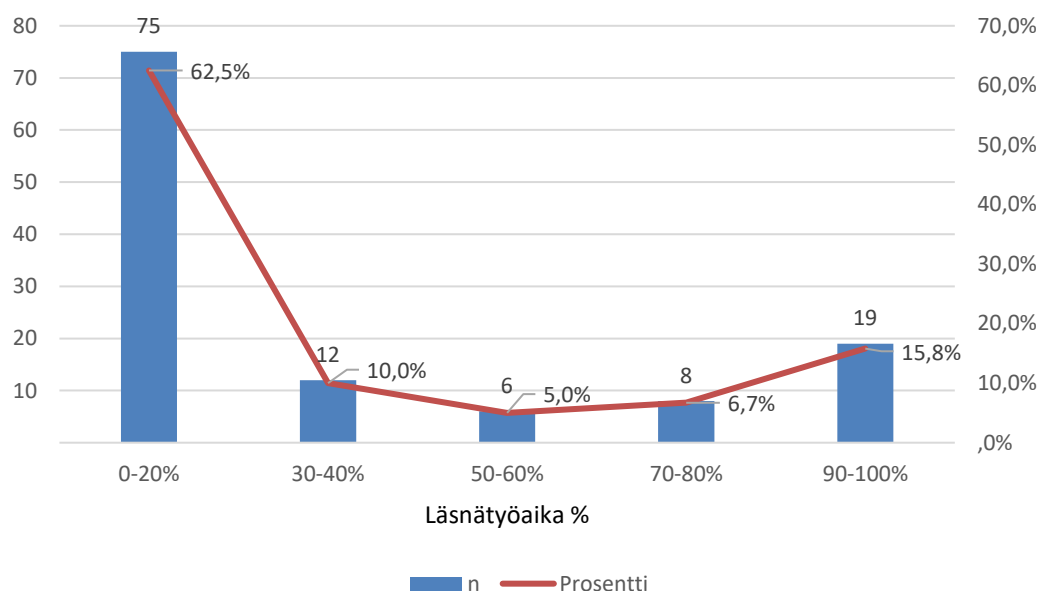
Taulukko 2. Tutkimukseen osallistuneiden taustatiedot (n=120).

Taustamuuttujat	n	%
Henkilöstöryhmä		
Asiantuntija	92	76,7
Päällikkö	12	10
Esihenkilö	10	8,3
Johtaja	2	1,7
Muu	4	3,3
Osasto		
Tietotekniikkapalvelut	46	38,4
Sovelluspalvelut	37	30,8

Ratkaisupalvelut	28	23,3
Muu	9	7,5

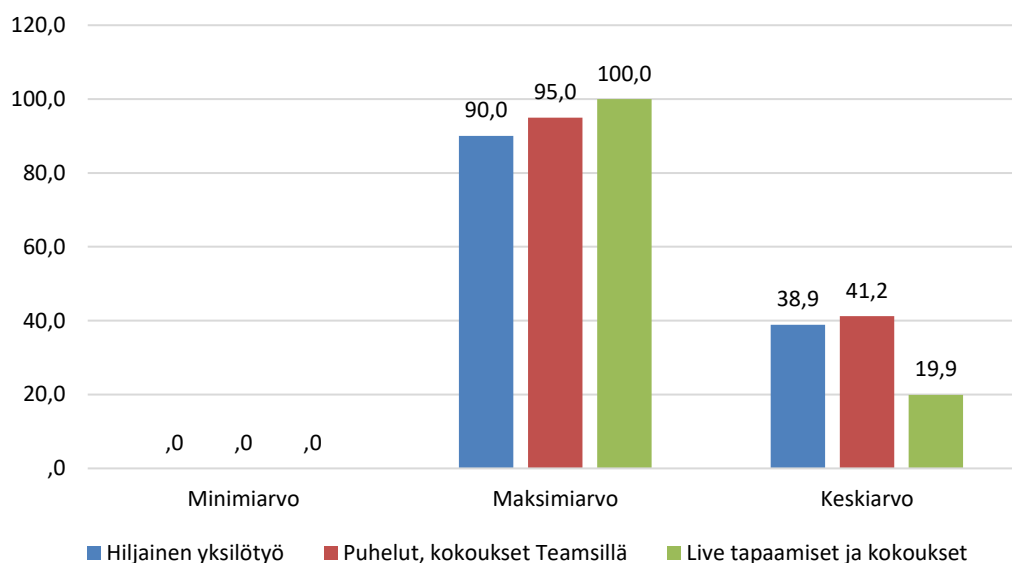
5.2 Läsnätyöaika ja työtapojen jakautuminen toimistotyössä

Vastaajista 75 (62 %) työskenteli 20 % tai vähemmän läsnätyössä. 19 henkilöä (15,8 %) käytti toimitiloja läsnätyössä 90-100 % työajasta. Muut vastaajista 26 (21,7 %) työskentelivät hybridityöskentelymallilla, josta läsnätyötä oli 30-80 % työajasta.



Kuvio 2. Läsnätyöajan määrä toimistolla.

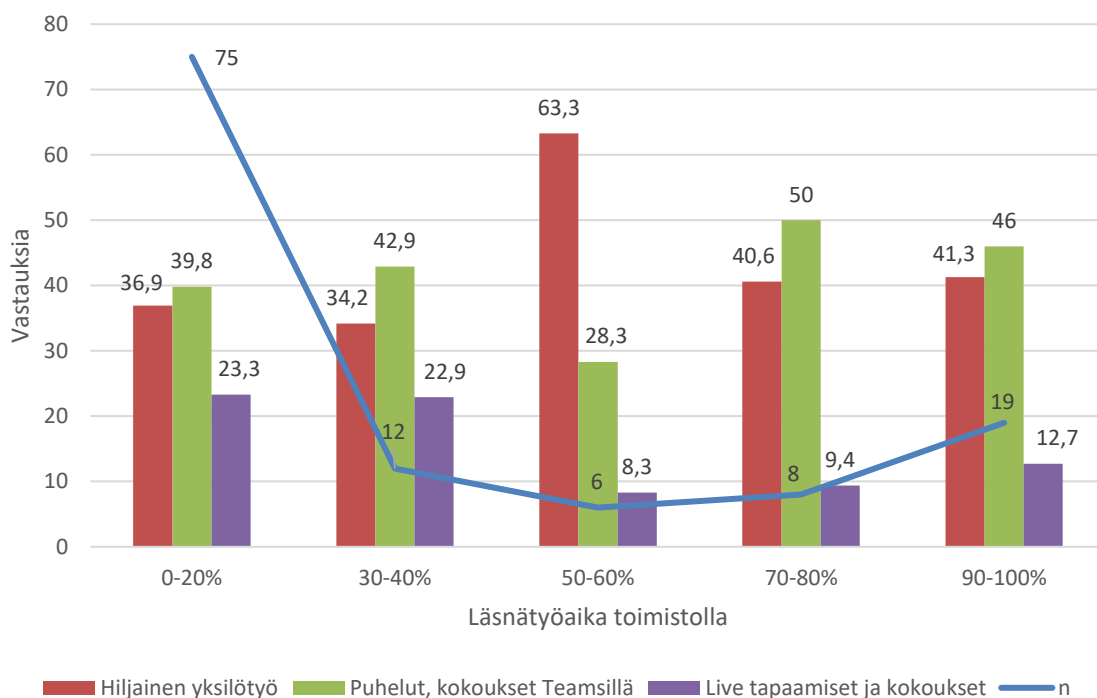
Työtavat jakaantuivat keskimäärin toimistotyössä melko tasaisesti hiljaisen yksilötyön, puheluiden ja Teams-kokousten sekä live-tapaamisten ja -kokousten välillä. Vastausten perusteella toimistolla kului työajasta keskimäärin n. 40 % puheluisissa ja Teams-kokouksissa. Hiljaista yksilötyötä tehtiin noin viidesosa toimistolla oloajasta ja viidesosa työajasta käytettiin kokouksissa ja live-tapaamisissa.



Kuvio 3. Työtapojen jakaantuminen läsnätyössä toimistolla % (n=120).

Vastaajista osa kuitenkin käytti koko toimistolla työskentelyajan live-kokouksissa ja -tapaamisissa (100 %). Myös hiljaiseen yksilötyöhön sekä puheluihin ja Teams-kokouksiin kului osalla vastaajista aikaa toimistotyössä jopa 90-95 %. Vastausten perusteella osalle vastaajista näihin ei kulunut yhtään työaikaa toimistolla ollessa.

Kuviossa 4 esitetään kyselytutkimuksen tuloksia, jossa on arvioitu, miten työaika jakautuu eri työtehtävien välillä riippuen siitä, kuinka suuri osa työajasta tehdään toimistolla (läsnätyöaika).

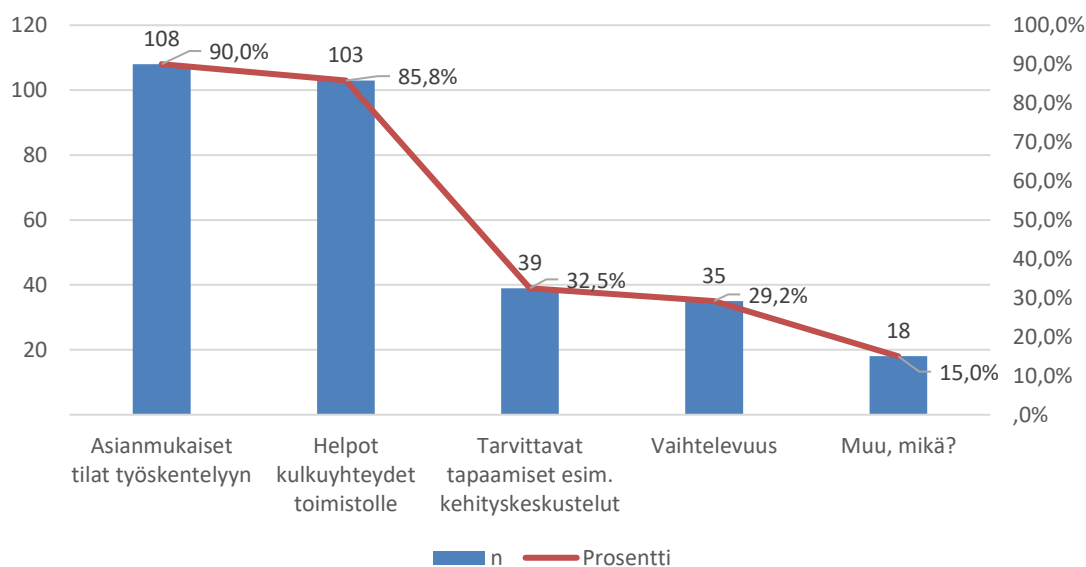


Kuvio 4. Työajan jakaantuminen läsnätyöajan mukaisesti.

Läsnätyötä 50-60 % tekevillä kului yksilötyöhön selvästi eniten aikaa (63,3 %), kun taas live -vuorovaikutukseen kului hyvin vähän aikaa kaikissa ryhmissä. Puheluihin ja Teams-kokouksiin kului eniten aikaa kaikissa muissa ryhmissä paitsi 50-60 % läsnätyötä tekevillä.

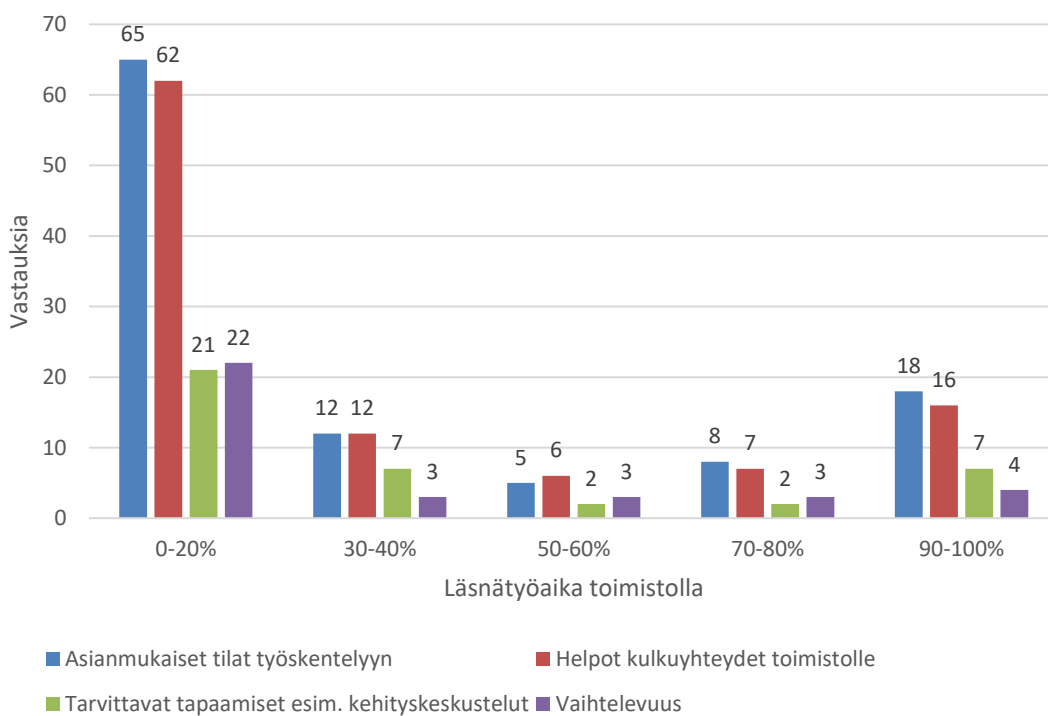
5.3 Hybridityöskentelyä tukevat toimitilat

Vastaajat kertoivat mitkä asiat heidän mielestään tukevat hybridityöskentelyä. Eri vastausvaihtoehtoihin vastattiin yhteensä 303 kertaa. Suurimpia hybridityötä tukevia asioita olivat vastaajien mukaan asianmukaiset tilat työskentelyyn (90 %, n=108) ja helpot kulkuyhteydet toimistolle (85,8 %, n=103).



Kuvio 5. Hybridityötä tukevat asiat (n=303).

Alla olevassa kuviossa esitetään tulokset, jossa vastaajat arvioivat, kuinka paljon he arvostivat erilaisia asioita toimistolla työskennellessään. Tulokset on jaettu sen mukaan, kuinka suuri osa heidän työajastaan kului toimistolla (läsnätyö).



Kuvio 6. Hybridityötä tukevat asiat läsnätyöajan mukaisesti.

Vastaajat arvostivat eniten asianmukaisia työskentelytiloja ja helppoja kulkuyhteyksiä toimistolle, riippumatta siitä kuinka paljon he viettivät aikaa toimistolla. Selkeästi eniten näitä arvostivat 0-20 % läsnätyötä tekevät. Vaihtelevuuden tarvetta oli eniten 0-20 % läsnätyötä tekevillä, samoin kuin tarvittavia tapaamisia. Muissa ryhmissä vastaukset olivat vähäisempiä.

Vastausten perusteella hybridityöskentelyä tukivat henkilöstön hyvinvointiin ja työympäristön käytettävyyteen liittyvät ratkaisut, kuten kalusteet ja tilasuunnittelu. Vastausten yhdistäväksi kategoriaksi tunnistettiin henkilöstön hyvinvointi ja työympäristön käytettävyys.

Avointen kysymyksen vastauksissa sijainti ja saavutettavuus oli avainasemassa, sillä työpaikalle on oltava helppo saapua. Riittävät parkkimahdollisuudet helpottivat työmatkaa ja lisäsivät joustavuutta. Viihtyisät ja monipuoliset työtilat loivat inspiroivan ympäristön, jossa oli mukava työskennellä. Vastausten perusteella yhteisöllisyys koettiin tärkeäksi osaksi työympäristöä, koska se edisti yhteistyötä ja tuki työhyvinvointia. Lisäksi vastaajat kokivat palveluiden saatavuuden lähellä toimistoa helpottavan työskentelyn ja toimitilojen käytön sujuvuutta. Työrauhan takaminen oli vastausten mukaan olennaista, joten rauhalliset työtilat olivat tärkeää keskittymistä vaativissa tehtävissä.

Vastaajat halusivat, että työpaikka on helposti saavutettavissa, palvelut ovat lähellä, työympäristö on viihtyisä ja rauhallinen.

“Lähellä parkkipaikka, joka olisi työntekijälle ilmainen tai ainakin edullinen”

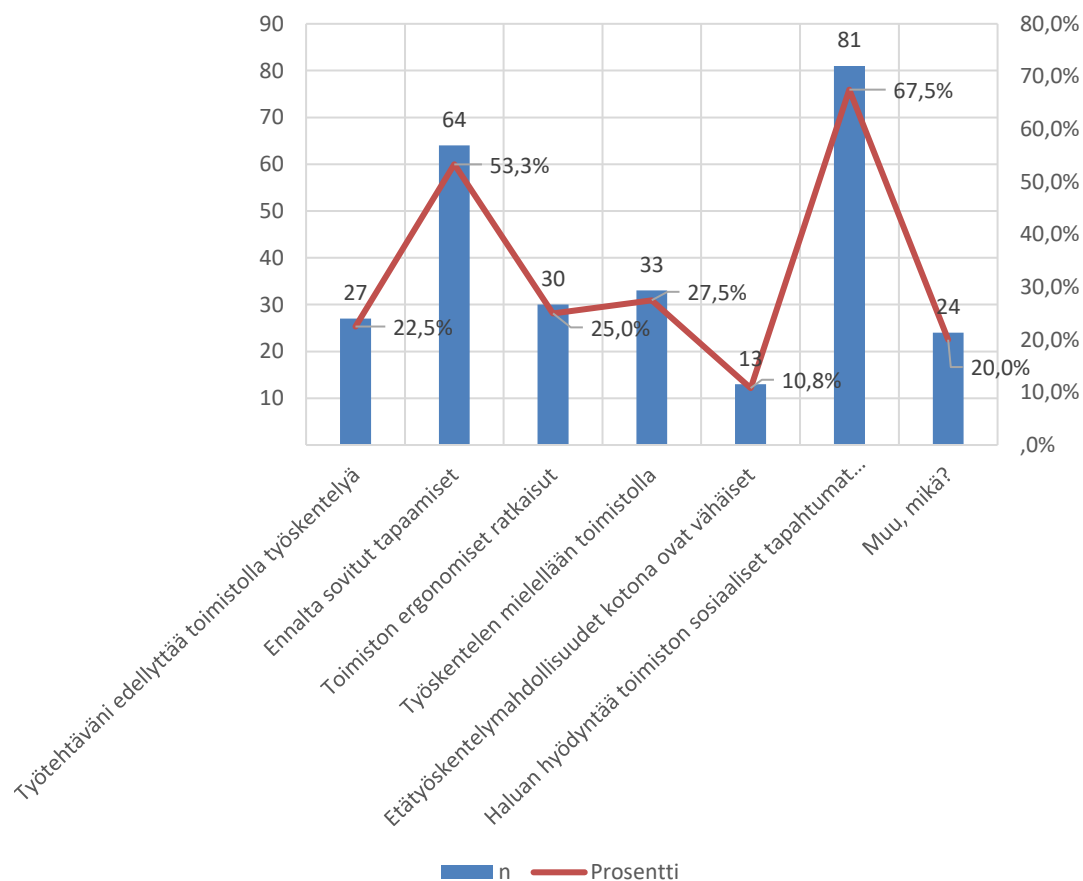
“Tilat sallivat ja kannustavat toimistolle tulemisen ja mielekkään toimistolla työskentelemisen”

“Ehdottomasti lähellä palveluita, esim. Lounasravintoloita”

“Työtilojen rauhallisuus ja mahdollisuus keskittyä työhön ilman keskeytyksiä”

5.4 Toimitilojen vaikutus työskentelytapaan

81 vastaajaa (67,5 %) koki sosiaalisten tapahtumien olevan syynä työskentelylle toimistolla. Tämä oli selkeästi tärkeä seikka läsnätyön valinnassa. 64 (53,3 %) vastasi, että ennalta sovitut tapaamiset olivat syy läsnätyöhön. Vastaajista 27 (22,5 %) vastasi, että työn luonne edellyttävää toimistolla työskentelyä. Noin kolmasosa vastaajista kokivat toimiston ergonomisten ratkaisujen olevan syy läsnätyöhön ja kolmasosa koki toimistolla työskentelyn mielekkäänä. Etätyöskentelymahdollisuudet kotona oli vähäiset 10 %:lla (13) vastaajista.



Kuvio 7. Läsnätyön valintaan vaikuttavat asiat.

Vastausten perusteella työympäristö vaikutti työskentelytapaan kuten etä- ja läsnätyön väliseen valintaan. Fyysinen ja psyykkinen työhyvinvointi sekä työpaikan saavutettavuus olivat vastauksissa keskeisessä roolissa.

Vastaajien avoimista vastauksista (n=24) kävi ilmi, että etä- ja läsnätyön väliseen valintaan vaikuttaa sosiaalinen kanssakäyminen työyhteisössä, paremmat työvälineet ja yhteydet sekä toimitilojen saavutettavuus. Osa vastaajista hyödynsi toimiston sijaintia työpäivän jälkeen ja tällä tavoin halusi erottaa selkeästi työn ja vapaa-ajan. Osa vastaajista ei kuitenkaan halunnut tulla toimistolle Teams-kokouksiin ja maksamaan kallista parkkipaikkaa. Osa vastaajista oli sitä mieltä, että tulevat toimistolle vain, jos saavat oman huoneen. Vastauksista kävi ilmi, etteivät toimiston ihmismäärä ja avokonttori houkuttele läsnätyöhön.

”1+1 tapaamiset esihenkilön kanssa”

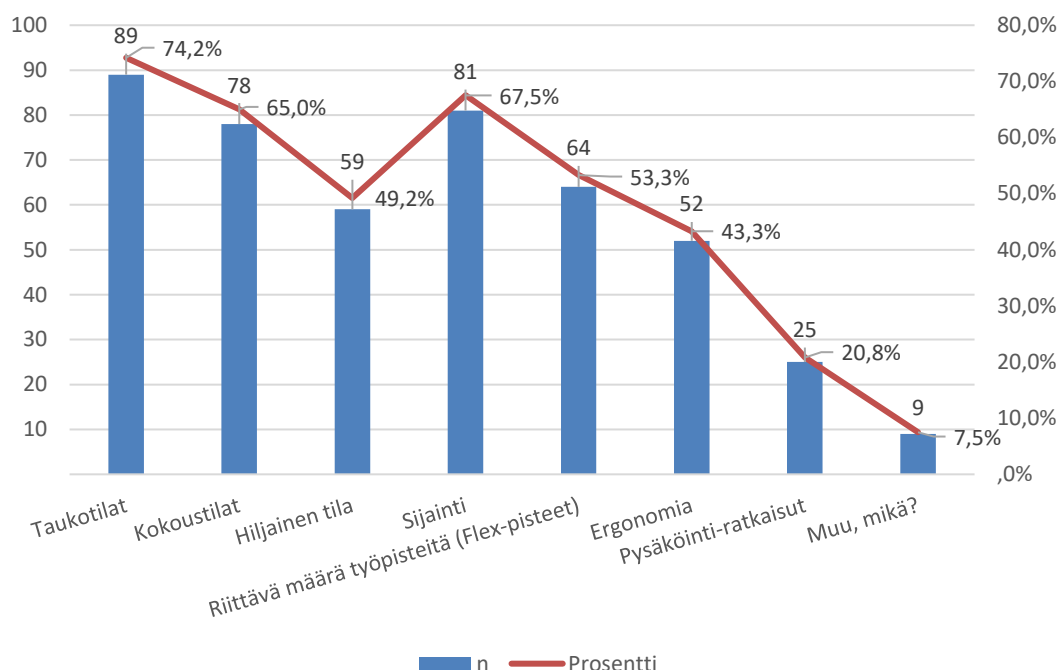
”En työskentele toimistolla. Liikaa ihmisiä ja meteliä, liian avoimet tilat”

”verkostoituminen, hiljaisen tiedon siirto”

”työkavereiden tapaaminen silloin tällöin livenä”

5.5 Nykyiset toimitilat

Taukotilat (74,2 %, n=89), kokoustilat (65 %, n=78) ja sijainti (67,5 %, n=81) koettiin tärkeimmiksi asioiksi nykyisissä toimitiloissa. Noin puolet (n=175) vastaajista kokivat Flex-pisteiden määrän, ergonomian ja hiljaiset tilat tärkeänä. Pysäköintiratkaisujen merkitystä korosti 20,8 % (n=25) vastaajista.



Kuvio 8. Toimivia asioita nykyisissä toimitiloissa.

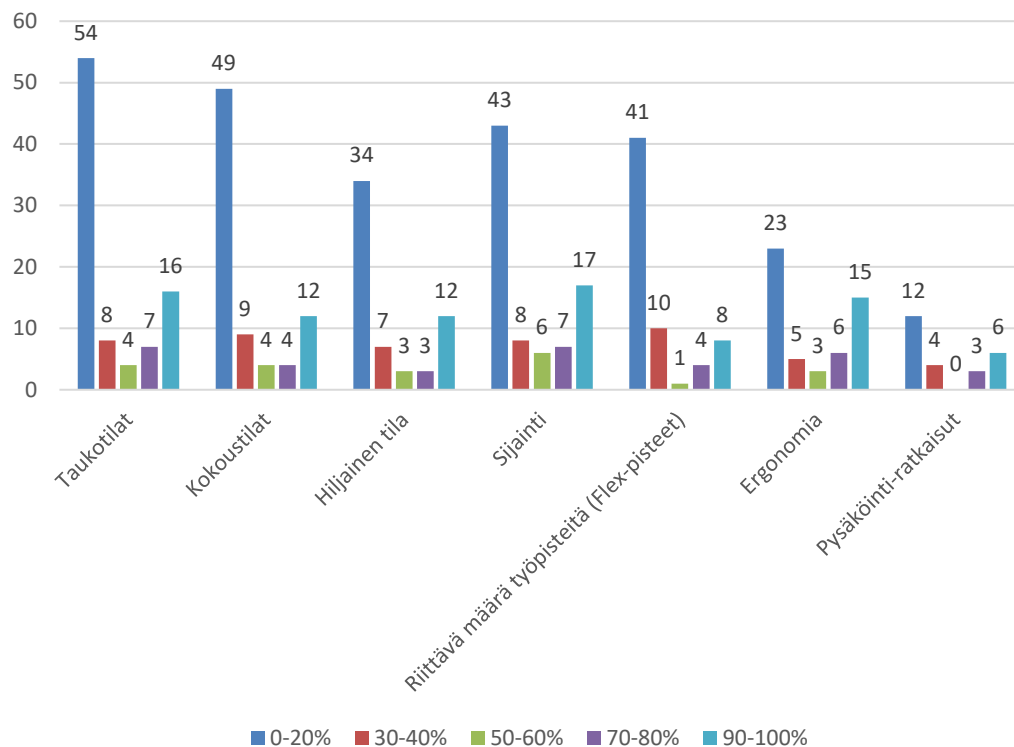
Vastaajien mielestä nykyisissä toimitiloissa toimivia asioita olivat kulkuyhteydet ja työympäristö. Henkilöstötila, kulkuyhteydet ja pyöräilyn infrastruktuuri koettiin toimiviksi nykyisissä toimitiloissa. Työympäristön saavutettavuus oli merkittävässä roolissa työpaikan houkuttelevuudessa. Vastauksista yhdistäväksi kategoriaksi muodostui kulkuyhteydet ja työympäristö.

Vastaajat arvioivat, että nykyisten tilojen toimivia ratkaisuja olivat sosiaalitilat ja niiden viihtyvyys. Toimiston sijainti, liikenneyhteydet ja erityisesti polkupyörien säilytysratkaisut saivat kiitosta. Alueen lounasvaihtoehdot olivat vastaajien mielestä hyviä.

”Polkupyörille on lukittu tila, johon ne saa työpäivän ajaksi talteen”

”Lisäksi pukuhuonetilat ovat hyvä, on suihku ja vaatteiden kuivauskaappi ym.”

Vastaajat arvioivat (kuvio 9), kuinka tärkeinä he pitivät erilaisia toimistolla työskentelyn olosuhteita. Tulokset on jaettu sen mukaan, kuinka suuri osa heidän työajastaan kului toimistolla (läsnätyö).



Kuvio 9. Työskentelyolosuhteiden arvostus läsnätyöajan mukaisesti.

Riippumatta siitä, kuinka paljon vastaajat viettivät aikaa toimistolla, arvostivat he eniten taukotiloja, kokoustiloja, hiljaisia tiloja ja toimiston sijaintia. Ergonomia ja pysäköintiratkaisut olivat tärkeitä erityisesti niille, jotka viettivät vähiten ja eniten aikaa toimistolla. Paljon työaikaa toimistolla (90-100 %) viettävien vastaajien työskentelyolosuhteiden merkitys nousi selkeästi esiin, kuten sijainti, taukotilat ja ergonomia. Myös 0-20 % läsnätyötä tekevien vastaajien määrä korostui jokaisessa kategoriassa. Riippumatta siitä, miten paljon työaikaa käytetään läsnätyöhön toimistolla, odotukset ja toiveet toimitiloissa ovat samat.

5.6 Tulevat toimitilat

Vastaajien mielestä työympäristö ja organisaatiokulttuuri olisi huomioitava tulevissa toimitiloissa. Työympäristö, joka tukee avoimuutta ja yhteistyötä edistää positiivisen organisaatiokulttuurin kehittymistä. Yhteiset tilat lisäävät vuorovaikutusta ja luovat yhteisöllisyyden tunnetta. Toimitilaratkaisut vaikuttavat organisaation kulttuuriin ja työntekijöiden välisiin suhteisiin.

Keskeisiä seikkoja, joita vastaajat toivoivat otettavan huomioon, ovat mm. työolosuhteet, tietoliikenne ja tietoturva, henkilökohtaiset työtilat sekä tilat, jotka tukevat tiimi- ja esimiestyötä. Lisäksi korostettiin kokoustilojen riittävää kokoa ja saavutettavuutta.

Vastaajilla oli toiveita, jotka liittyivät mm. työn luonteen huomioimiseen, kuten hiljaisiin työtiloihin. Flex-työpisteet sekä tilat ryhmä- ja tiimityöskentelyyn koettiin tärkeäksi ergonomia huomioiden. Vastaajien toiveiden perusteella tulevissa toimitiloissa oli tärkeää huomioida monipuoliset työskentelymahdollisuudet ja työympäristön viihtyvyys sekä toimivuus eri työtehtäviä varten.

”Haluaisin hyvät työpisteet työntekijöille, joissa on ergonomiset tuolit, sähköpöydät ja tarpeen mukaan tarvittavasti näyttöjä (2-3 kpl)”

”Riittävästi Flex-pisteitä (liian ahtaasti ollessa häiriinnyn ainakin minä siitä, että joku koko ajan puhuu palaverissa/puhelimessa)”

Vastauksissa ilmeni myös ristiriitaa vastaajien välillä. Osa koki avokonttorin hyvällä suunnittelulla toimivaksi, mutta osa vastaajista koki oman työhuoneen välttämättömäksi eikä avokonttori ollut vaihtoehto.

”Ainoa oikea tapa (työntekijäystävällinen tapa) tehdä vaativaa asiantuntijatyötä on oma huone”

Vastauksissa oli myös toiveita työhyvinvointia edistäviin ratkaisuihin kuten henkilökunnan kuntosaliin, mahdollisuus liikuntaan ennen tai jälkeen työpäivän.

”Henkilökunnan käytössä oleva kuntosali samassa rakennuksessa olisi iso plus”

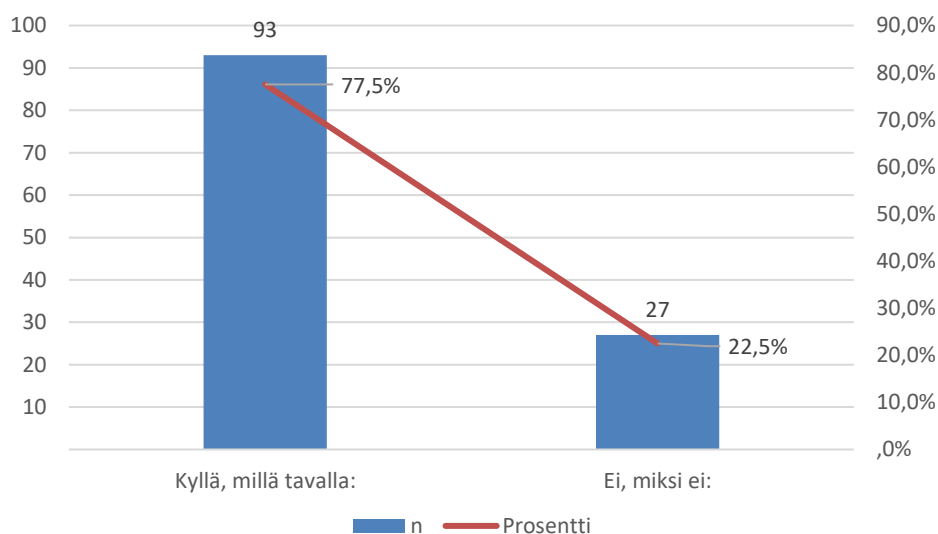
Viihtyisät tilat, monipuoliset lounaspaikkavaihtoehdot, saatavuus ja saavutettavuus nousivat esiin vastauksissa. Myös näissä toiveissa esiintyi ristiriitaisuutta, esimerkiksi osa halusi toimiston sijaitsevan keskustassa, osa taas kauempana.

”Kotoa lähtemiseen motivoi monipuoliset lounaspaikkavaihtoehdot”

”Sijainti voisi olla hyvin keskustan ulkolaidalla tai ulkopuolella mutta hyvien liikenneyhteyksien päässä (nopeiden liikenneväylien läheisyydessä ja bussipysäkki)”

5.7 Toimitilaratkaisujen vaikutus työskentelytavan valintaan

Vastaajien mukaan työympäristö ja työjärjestelyt vaikuttivat työskentelytavan valintaan läsnätyön, hybridityön ja etätyön välillä. Toimitilat, jotka mahdollistavat erilaiset työskentelytavat, ovat avainasemassa hybridityön tukemisessa. Työympäristön suunnittelun on vastattava erilaisten työskentelymallien vaatimuksiin.



Kuvio 10. Toimitilaratkaisujen vaikutus työskentelyyn.

Vastaajista 77,5 % (n=93) koki toimitilaratkaisujen vaikuttavan työskentelytavan valintaan. Vastauksien mukaan ergonomia, työvälineiden saatavuus (näytöt) ja

työtilojen toimivuus vaikuttavat valintaan. Osa koki näiden olevan kotona paremmat ja työskentelevät siitä syystä etänä. Pitkä työmatka, huonot kulkuyhteydet, sijainti ja huonot pysäköintimahdollisuudet olivat myös syitä tehdä töitä etänä.

Osa vastaajista koki rauhattoman työympäristön ja heikon työrauhan vaikuttavan työskentelytavan valintaan. Osa vastaajista taas ei halunnut työskennellä täysin hiljaisessa ympäristössä ja halusivat verkostoitua avokonttorilla. Osa vastaajista tapasi mielellään toimistolla työkavereita ja tiimiläisiä, jolloin toimiston tilat vaikuttavat siihen, millä tavoin siellä voidaan ryhmänä tiimin kanssa työskennellä. Vastaajien mielestä viihtyisät työtilat vaikuttivat läsnä työskentelyn valintaan ja houkuttelevat myös työkavereita toimistolle. Vastaajien mielestä myös hiljaisten tilojen saatavuus vaikuttaa siihen tullaanko toimistolle.

”Toimiston työopisteet ovat huonompia kun mitä minulla on kotona, 3 ruudun työpisteet olisi kivoja, lisäksi rauhallinen ympäristö on minulle tärkeää”

”Mikäli työmatka ei ole liian pitkä ja julkisen liikenteen yhteydet ovat hyvät, tykkään tehdä osan viikosta toimistolla”

Osa vastaajista oli sitä mieltä, ettei toimitiloilla ole vaikutusta työskentelytavan valintaan, vaan päätös läsnätyöstä, hybridityöstä tai etätyöstä on selvä. Päätös etätyön tekemisestä on tehty, koska on tottunut tekemään etätyötä ja tehnyt sitä jo kauan.

Osalla vastaajista oli etätyösopimus, jolloin toimitilaratkaisuilla ei ole vaikutusta työskentelytapaan. Joillekin vastaajista toimitilaratkaisuilla ei ole vaikutusta, koska kokevat ettei ole tarpeen tulla toimistolle eikä toimistolla työskentely ole järkevää työn luonteen takia. Osa vastaajista koki olevansa tehokkaampi etätöissä, koska työ ei keskeydy toisten työntekijöiden toimesta ja työpaikan melu ei häiritse työntekoa. Vastaajien mukaan heillä oli myös pitkä matka toimistolle ja osalla vastaajista syy etätyön tekemiseen oli se, että asiakkuudet sijaitsevat ympäri Suomea ja tarvetta toimistolla työskentelyyn ei ole.

”Varsinaisella toimitilalla ei ole vaikutusta vaan suurin syy etätyöskentelyyn on melko pitkä matka toimistolle (n.30km)”

”Tulen kuitenkin työskentelemään toimistolla pääsääntöisesti”

5.8 Toimitilaratkaisujen vaikutus työhyvinvointiin

Vastaajien mukaan kokonaisvaltainen työympäristön suunnittelu lisää työhyvinvointia, jota toimitilaratkaisuilla voidaan edistää. Tämä tunnistettiin vastausten mukaan yhdistävänä kategoriana, sillä työntekijöiden hyvinvointi riippuu kokonaisvaltaisesta lähestymistavasta, jossa yhdistyvät ergonomia, sosiaalinen tuki ja tilojen monipuolisuus.

Vastauksia oli 120 kappaletta, mutta 18 vastaajaa ei vastannut kysymykseen tai vastasi ettei osaa sanoa.

Vastaajien mukaan työympäristöllä oli vaikutusta työhyvinvointiin. Toimitilaratkaisuilla voidaan edistää henkilöstön sosiaalista kanssa käymistä, viihtyvyyttä ja verkostoitumista.

”Sosiaaliset kontaktit edistävät tiimiytymistä ja me-henkeä sekä hyödyttävät tätä kautta myös yhteistyön tekemistä, joka parantaa työhyvinvointiani.”

”Jos tilat ovat huoliteltuja, viihtyisiä ja avaria, ja niissä selkeästi työntekijän hyvinvointi otettu huomioon, on se motivoivaa.”

”Voisin käydä useammin toimistolla ja verkostoitua enemmän. Tiimini on hajallaan ympäri Suomea, joten sosiaalinen kanssakäyminen on vähäistä ja fyysiset tapaamiset ovat todella harvinaisia.”

Toimivalla työympäristöllä ja ergonomialla on vastausten mukaan vaikutusta työhyvinvointiin. Vastauksissa nousi esiin mm. säilytys- ja sosiaalitilat sekä rauhallisen työympäristön saatavuus ja tae siitä, että työpisteitä on riittävästi. Vastauksissa nousi esiin myös esihenkilötyötä tekevien henkilöiden tarpeet omalle työtilalle.

”Kunnolliset pukuhuone/-kaappiratkaisut sekä sosiaalitilat mahdollistaisi suunnitelmallisen rytmittämisen etä- ja läsnäolopäiville.”

”Rauhalliset, hiljaiset ja toimivat työtilat edistävät työni tehokkuutta. Hyvä toimitilaratkaisu parantaa keskittymistäni ja saa minut saapumaan

toimistolle todennäköisemmin, jolloin sosiaaliset kontaktit lisääntyvät ja parantavat hyvinvointiani.”

“Ennalta varattavat flex-pisteet olisivat myös kiva, että saisi varmuuden, että työpiste on varattu juuri itselle.”

“Omat huoneet tiimipäälliköille, ettei tarvitse koko ajaa kulkea tietokone kädessä, etsimässä rauhallista tilaa palaverien ja 1+1 pitämiseen.”

Kokonaisvaltaisen työympäristön suunnittelu ja työhyvinvointi kattaa osa-alueita, joita vastauksista on noussut esiin. Ergonomiset keinot, kuten työpisteiden varustelu tukevat fyysistä työhyvinvointia.

Joustavat työjärjestelyt ja -tilat kuten hiljaiset työskentelyalueet, kokoustilat ja sosiaalityötilat mahdollistavat erilaisten työtehtävien tehokkaan suorittamisen. Yhteisöllisyyden ja sosiaalisten suhteiden tukeminen työpaikalla (taukotilat, tiimityöskentely ja sosiaaliset tapahtumat) lisäävät viihtyvyyttä ja edistävät työhyvinvointia.

Vastauksista nousseet osa-alueet muodostavat kokonaisvaltaisen näkökulman suunnitteluun ja työhyvinvointiin. Ne ottavat huomioon fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset tekijät henkilöstön terveyden ja hyvinvoinnin tukemiseksi.

6 TULOSTEN TARKASTELU JA POHDINTA

Opinnäytetyöprosessi oli pitkäkestoinen ja vaati tiivistä yhteistyötä työnantajan kanssa. Työnantajan toiveet huomioitiin ja niiden perusteella määriteltiin opinnäytetyön sisältö. Tutkimuskysymysten asettelu oli haastavaa, koska tutkimuksen kyselyssä huomioitiin vahvasti työnantajan toiveet kysymysten sisällöstä.

Tutkimussuunnitelman mukainen alkuperäinen aikataulu ei täysin pysynyt, koska määrällisen aineiston analyysi suoritettiin uudella Webropol Professional Statistics -ohjelman menetelmällä. Analysointi vaati uuden opettelua, aineiston muodon muokkaamista ja siirtämistä ympäristöstä toiseen.

Tässä luvussa esittelemme tutkimuksemme johtopäätökset ja pohdimme miten tutkimusta voitaisiin hyödyntää sekä tarkastellaan saatuja tutkimustuloksia ja verrataan niitä aiemmin tutkittuun tietoon. Lisäksi kuvaamme tutkimuksen luotettavuutta ja esitämme jatkotutkimusaiheita.

6.1 Johtopäätökset

Tutkimuksen avulla saatiin tietoa vastaajien työskentelytavoista ja läsnätyön määrästä sekä siitä mitä työntekijät arvostavat toimitiloissa ja miten toimitilat tukevat työhyvinvointia hybridityössä. Tutkimuksen avulla saatiin selvitettyä myös, miten työaika jakaantuu läsnätyössä.

Tutkimuksen tulokset osoittavat yhteyden teoriaosan ja tutkimuksen tulosten välillä, erityisesti hybridityöskentelyn ja toimitilojen osalta. Keskeisiä havaintoja olivat ergonomian ja hiljaisten tilojen merkitys, jota tukee Nenosen (2022) tutkimus, jossa korostettiin työympäristön ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä.

Toimistotyössä ergonomia korostuu, koska istumatyö ja staattinen kuormitus voi aiheuttaa tuki- ja liikuntaelinten sairauksia sekä muita työperäisiä terveysongelmia. Ergonomiset työtilat parantavat työntekijöiden yleistä hyvinvointia

ja vähentävät sairauspoissaoloja (Robertson ja muut, 2013). Vastaajat ovat todennäköisesti olleet tietoisia edellä mainituista riskeistä ja pitivät ergonomiaa sekä hiljaisia tiloja erittäin tärkeänä. Ergonomisten työpisteiden ja hiljaisten tilojen merkitys työhyvinvoinnille tuli selkeästi esiin tutkimuksen tuloksissa, kuten opinnäytetyön sivuilla 42-43 todetaan.

Toimitilojen osalta taukotilat ja kokoustilat nousivat esiin merkittävinä tekijöinä työhyvinvoinnin kannalta, kuten tutkimuksen tulosten luvuissa 5.3 ja 5.4 on todettavissa. Toimitilojen suunnittelun tärkeys korostuu ja tätä tukee Atkinin ja Brooksin (2015) esittämä näkemys siitä, että hyvin suunnitellut tauko- ja kokoustilat voivat parantaa henkilöstön tyytyväisyyttä ja tehokkuutta.

Vastaajat arvostivat toimitilojen hyvää sijaintia, hyviä kulkuyhteyksiä ja kohtuuhintaisia ja hyviä pysäköintiratkaisuja. Opinnäytetyömme teoriaosuuden sivuilla 16-17 otsikon 3.2 alla todetaan, että saavutettavuuden merkitys ja organisaation toimintatavat saattavat muuttua fyysisten tilojen vaihtuessa. Tällä voi olla vaikutusta yhteistyöhön, kommunikointiin ja päätöksentekoon.

Ojala (2014, s. 21) korostaa väitöskirjassaan, että työ on osa elämää ja monet voivat valita työnsä ja työtapansa itse. Tämä tukee tutkimustuloksia, jossa korostuu työntekijöiden autonomia ja mahdollisuus vaikuttaa työympäristöönsä. Sen sijaan tutkimustuloksissa ei tullut esiin merkittäviä riskejä työn- ja vapaa-ajan rajan hämärtymisestä eikä työstä palautumisesta, jotka Ojala (2014, s. 21) tutkimuksessaan nostaa esiin.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimusmenetelmien luotettavuutta käsitellään yleensä validiteetin ja reliabiliteetin käsittein. Reliabiliteetti viittaa tutkimusmenetelmien ja tulosten johdonmukaisuuteen ja toistettavuuteen. Se tarkoittaa sitä, että tutkimus tuottaa samanlaisia tuloksia toistettaessa samoissa olosuhteissa ja samoilla menetelmillä. Tällöin

tutkimustulokset eivät ole sattumanvaraisia tai yksittäisen mittauskerran tuloksia. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 160-161.)

Mittausmenetelmien tarkkuus ja yhtenäisyys pyrittiin varmistamaan standardoidulla kyselylomakkeella, joka oli suunniteltu mittaamaan toimitilojen merkitystä ja niiden vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin. Kyselylomake testattiin ennalta, jotta voitiin todeta kysymysten olevan ymmärrettäviä ja tarkoituksenmukaisia. Kysymyksiä korjattiin ja tehtiin tarvittavia muutoksia ennen varsinaisen kyselyn julkaisemista, joka lisäsi tutkimuksen luotettavuutta.

Tutkimusasetelman johdonmukaisuus varmistettiin selkeästi määritellyllä tutkimusprosessilla. Tutkimuksessa kuvattiin mm. tutkimuksen kohderyhmä, tiedonkeruumenetelmät ja analyysitavat. Tämä mahdollistaa tutkimuksen toistettavuuden ja sen, että tutkimusta voidaan verrata muihin tutkimuksiin.

Tutkimuksessa käytettiin riittävän suurta otoskokoja ($n=120$), joka lisää tulosten luotettavuutta ja vähentää sattuman vaikutusta. Suuri otoskoko parantaa mahdollisuutta yleistää tuloksia. Tutkimuksen reliabiliteettia ja tulosten luotettavuutta lisäsi aikaisempiin tutkimuksiin vertailu.

Toinen tutkimuksemme arviointiin liittyvä käsite oli validius eli pätevyys. Se tarkoittaa tutkimusmenetelmän mittarin kykyä mitata sitä mitä on tarkoituskin mitata ja se ohjeistaa pysymään aiheessa koko tutkimuksen ajan. Validius varmistaa myös, että tulokset ovat oikeita ja päteviä. (Hirsjärvi ja muut, 2014, s. 231-232.)

Validiteetti voidaan jakaa kahteen osaan, sisäiseen ja ulkoiseen validiteettiin. Sisäinen validiteetti viittaa tutkimuksen teorian ja käsitteellisten määrittelyiden yhtenäisyyteen ja johdonmukaisuuteen. Ulkoinen validiteetti puolestaan tarkoittaa sitä, että tutkimuskohde kuvataan mahdollisimman tarkasti ja totuudenmukaisesti sellaisena kuin se on. (Eskola & Suoranta, 2008, s. 212-213.)

Tutkimuksemme teoreettinen viitekehys ja keskeiset käsitteet tukivat tutkimuskäsitteitä ja auttoi tutkimustulosten analysoinnissa. Tutkimuskohde on pyritty kuvaamaan tutkimustuloksissa mahdollisimman yksityiskohtaisesti niin kuin vastaajat ovat sen ilmaisseet.

Tutkimuksemme kirjallisuuskatsauksella on varmistettu se, että kaikki relevantit ja tärkeät näkökulmat on otettu huomioon mittareiden ja kysymysten suunnittelussa. Tutkimuksessa käytettiin kvantitatiivista ja kvalitatiivista menetelmää, jotta tutkimus tarjoaisi monipuolisen kuvan tutkittavasta ilmiöstä. Se auttaa vahvistamaan tutkimuksen validiteettia, kun menetelmät tukevat toisiaan.

Seuraamalla tutkimustuloksia ja vertailemalla niitä muihin vastaaviin tutkimuksiin (triangulaatio) varmistimme, että tulokset ovat johdonmukaisia ja luotettavia. Tutkimuksemme validiteettia lisää se, että eri lähteet ja näkökulmat tukevat toisiaan.

Tutkimukssamme pyrimme varmistamaan, että tutkimuksemme tulokset ovat sekä luotettavia että päteviä toimitilojen suunnittelussa ja työhyvinvoinnin edistämässä. Validiteetti lisää tutkimuksemme arvoa ja sen hyödyntämismahdollisuuksia tulevaisuuden tutkimuksissa.

Opinnäytetyömme uskottavuuden pyrimme takaamaan laadukkaalla tutkimusmenetelmällä ja tiedonkeruu tehtiin ennalta valitulle kohdennetulle ryhmälle. Tutkimuksen tuloksia esitellään myös taulukkomuodossa, joka lisää tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen objektiivisuutta vahvistettiin sillä, että kysely toteutettiin Turun toimipisteen työntekijöille, joihin tutkijat eivät kuuluneet.

Tutkimuksen kohderyhmänä oli 2M-IT Oy:n Turun toimiston alueelle kuuluvat työntekijät. Linkki kyselylomakkeeseen lähetettiin heille sähköpostilla saatekirjeen kera. Tutkimuksen tulokset kuvattiin tutkijoiden sanoin tieteellisesti käyttäen lyhyitä alkuperäisilmaisuja, joista ei tunnista vastaajaa. Tutkimuksemme tuloksia voidaan hyödyntää myös yrityksen muissa toimitilasuunnitteluissa.

Tutkimus oli riippuvainen tutkimusaineistosta. Tutkimuksen kyselylomake (LIITE 2) sisälsi sekä numeerisia että avoimia kysymyksiä. Tällä menetelmällä pyrittiin varmistamaan se, että aineisto on monipuolinen. Aineiston otannan tuli olla riittävän suuri eikä se perustunut yksittäisen vastaajan mielipiteeseen.

Tutkimuksen vaiheet ja tulokset dokumentoitiin tarkasti ja selkeästi, jotta ne olivat arvioitavissa tutkimuksen tilaajalle. Tarkka dokumentointi varmisti tutkimustulosten objektiivisuuden.

6.3 Jatkotutkimusaiheet ja tutkimuksen hyödyntäminen

Jatkossa voitaisiin tutkia hybridityön pitkäaikaisvaikutuksia työntekijöiden työhyvinvointiin ja tuottavuuteen sekä pysyvän hybridityön vaikutusta organisaation suorituskykyyn. Toimitilojen joustavuus ja monikäyttöisyys voisi olla hyödyllinen tarkastelun kohde. Siinä voitaisiin keskittyä tarkastelemaan toimitilojen joustavuutta ja muunneltavuutta eri työskentelymallien tarpeen mukaan.

Yritys voi käyttää tutkimuksen tuloksia uusia toimitiloja suunnitellessa tai muokattaessa olemassa olevia tiloja tukemaan hybridityötä. Lisäksi tuloksia voi soveltaa strategisessa toimitilajohtamisessa. Tuloksia voitaisiin hyödyntää toimitilaratkaisujen kehittämisessä, joka edistäisi työntekijöiden fyysistä ja psyykkistä työhyvinvointia. Ergonomisesti suunnitellut työtilat ja mukautuva työympäristö voivat parantaa henkilöstön tyytyväisyyttä ja tuottavuutta. Yritys voi hyödyntää tutkimustuloksia suunnitellessaan työympäristöä, joka tukisi avoimuutta ja yhteisöllisyyttä.

LÄHTEET

- Alasuutari, P. (1999). Laadullinen tutkimus. Vastapaino.
- Atkin, B. & Brooks, A. (2015). Total Facility Management. 3. Wiley Blackwell. Malaysia.
- Chafi, M. B., Hultberg, A. & Yams, N. B. (2022). Post-Pandemic Office Work: Perceived Challenges and Opportunities for a Sustainable Work Environment. Sustainability 14 (1), 294. Noudettu 16.9.2023 osoitteesta <https://doi.org/10.3390/su14010294>
- Claartje, L. & Ward., Z. (2015). Flexible work designs and employee well-being: examining the effects of resources and demands. New Technology, Work and Employment 30:3.
- Crespel, P. & Hansen, E. (2008). 2. Managing for innovation: Insights into a successful company, Forest products journal, [Online], vol. 58, no. 9. 17
- Eklund, A., Jääskeläinen, H., Salminen, J. & Lindholm, T. (2021). Hybridijohtaminen. Brik Impact Oy.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (2008). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino.
- Goertzen, M-J. (2017). Applying Quantitative Methods to E-book Collections. American Library Association. Volume 53, (4). Noudettu 15.4.2024. <https://doi.org/10.5860/ltr.53n4>
- Haapakoski, K., Niemelä, A. & Yrjölä, E. (2020). Läsnä etänä: Seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. Alma Talent.
- Haapamäki, T., Falkenbach, H., Harjunen, O., Laakso, S. & Väänänen, T. (2020). Esiselvitys liikennehankkeiden kiinteistömarkkinavaikutuksista. Aalto Yliopiston Julk. Tiede Teknol. 100. Noudettu 17.2.2024 osoitteesta: <https://aaltodoc.aalto.fi/server/api/core/bitstreams/395b1da8-281d-4149-9266-6c468b1a1f17/content>
- Harris, R. (2015). The changing nature of the workplace and the future of office space. J. Prop. Invest. Finance 33, 424–435. Noudettu 17.2.2024 osoitteesta: <https://doi.org/10.1108/JPIF-05-2015-0029>

- Heikkilä, T. (2014). Tilastollinen tutkimus. Noudettu 16.9.2023 osoitteesta [Dia 1 \(tilastollinentutkimus.fi\)](#)
- Hirsjärvi, S., Remes P. & Sajavaara P. (2014). Tutki ja kirjoita. Tammi.
- Häkkinen, T. & Ala-Kotila, P. (2019). Monikäyttöisyys ja muunneltavuus kestävässä rakentamisessa. VTT Technol. Noudettu 7.4.2024.
- Inalhan, G. (2009). The unrecognised link between employees and their workplace (in change management projects). J. Corp. Real Estate 11.
- Jensen, P.A., van der Voordt, T., Coenen, C., von Felten, D., Lindholm, A., Balslev Nielsen, S., Riratanaphong, C. & Pfenninger, M. (2012). In search for the added value of FM: what we know and what we need to learn. Facilities 30, 199–217. Noudettu 3.5.2024 osoitteesta: <https://doi.org/10.1108/02632771211208486>
- Jyväskylän Yliopisto. (2024). Määrällinen tutkimus. Noudettu 28.3.2024 osoitteesta [Määrällinen tutkimus — Jyväskylän yliopiston Koppa \(jyu.fi\)](#)
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. (2017). Tutkimus hoitotieteessä. Sanoma Pro Oy.
- Keiski, R., Härmäläinen K., Karhunen M., Löfström E., Näreaho S., Varantola K. Spoof S-K., Tarkiainen T., Kaila E. & Aittasalo M. (2023). Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023. Noudettu 16.9.2023. osoitteesta [Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa \(tenk.fi\)](#)
- Keva. (2021). Julkisen alan työhyvinvointi 2020 raportti. Noudettu 5.5.2024 osoitteesta <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/tyoelamapalvelut/julkisen-alan-tyohyvinvointi-2020-raportti.pdf>
- Kippo-Eklund, P. (2006). Ympäristöjohtaminen, ympäristömenetelmät ja hankinnat. Teoksessa Ympäristövastuu työpaikalla. Edita.
- Kohll, A. (2019). How Your Office Space Impacts Employee Well-Being. Forbes. Noudettu 20.10.2023. <https://www.forbes.com/sites/alan-kohll/2019/01/24/how-your-officespace-impacts-employee-well-being/#28480d8964f3>.

- Larjovuori, R-L., Manka, M-L. & Nuutinen, S. (2015). Inhimillinen pääoma – työhyvinvointia, tuloksellisuutta, pidempiä työuria? Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015. Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Manka, M. L., & Manka, M. (2016). Työhyvinvointi. Talentum Pro.
- Marjala, P. (2009). Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisia prosesseina – narratiivinen arviointitutkimus. Oulun yliopisto. Teknillinen tiedekunta. Tuotantotalouden osasto. Acta Univ. Oul. C 315. Väitöskirja. Www-dokumentti. Noudettu 4.4.2024 osoitteesta: <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789514290244.pdf>.
- Metsämuuronen, J. (2009). Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. International MetHelp.
- Miles M.B & Huberman A.M. (1994). Qualitive data analysis. (2.ed.) California: Sage.
- Moisio, J. (2006). Mittarit ja suorituskvyn johtaminen. Qualitas Fennica Oy.
- Nanayakkara, K., Wilkinson, S. & Ghosh, S. (2021). Future office layouts for large organisations: workplace specialist and design firms' perspective. J. Corp. Real Estate 23, 69–86. Noudettu 5.4.2024 osoitteesta: <https://doi.org/10.1108/JCRE-02-2020-0012>
- Nenonen, S. (2022). Tilakokemukset monipaikkaisessa työssä -webinaari. Noudettu 16.9.2023 osoitteesta <https://blogi.eoppimispalvelut.fi/digi-tiimi/webinaarit/>
- Niskanen, V.A. (2010). Kvantitatiivinen tutkimus, Määrittelyä. Kohti tutkivaa työtapaa. Noudettu 3.4.2024 osoitteesta https://www.mv.helsinki.fi/home/niskanen/kotutapa_niskanen_10_11.pdf
- Niiranen V., Seppänen-Järvelä R., Sinkkonen M. & Vartiainen P. (2015). Johtaminen sosiaaliolla. Gaudeamus.
- Nousiainen, M. & Junnila, S. (2008). End-user requirements for green facility management. J. Facil. Manag. 6, Noudettu 3.5.2024 osoitteesta: <https://doi.org/10.1108/14725960810908136>
- Otala L. & Ahonen, G. (2005). Työhyvinvointi tuloksetekijänä. WSOYpro.

- Oiva, M. (2007). Strateginen johtaminen. WSOY.
- Ojala, S. (2014). Ansiotyö kotona ikkunana työelämään: kotona työskentelyn käsitteet, piirteet sekä yhteydet hyvinvointiin. Akateeminen väitöskirja, Tampereen yliopisto. [978-951-44-9468-0.pdf \(tuni.fi\)](#)
- Puro, A. (2023). Tilakokemukset tulevaisuuden monipaikkaisessa työssä. Lumen – Lapin ammattikorkeakoulun verkkolehti (2). <https://www.lapinamk.fi/loader.aspx?id=4eb3231b-5945-44b2-b01a-1180d058fb17>
- Pyöriä, P., Saari, T. & Ojala, S. (2016). Kokoaikainen kotietätyö -yleisyys, työn organisointi ja tuloksellisuus sekä työyhteisön vastavuoroisuus. Verkkojulkaisu. Tieteellisten seurain valtuuskunta. Noudettu osoitteesta: <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87011/45910>
- Rajgopal, T. (2010). Mental well-being at the workplace. Noudettu 5.5.2024 osoitteesta <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3062016/>
- Raunamo, P. (2008). Työhyvinvoinnin portaati Viisi vaikuttavaa askelta. Edita.
- Robertson M.M., Ciriello V.M. & Garabet A.M. (2013). Office ergonomics training and a sit-stand workstation: Effects on musculoskeletal and visual symptoms and performance of office workers. Applied Ergonomics, volume 44, Issue 1. Noudettu 11.7.2024 osoitteesta <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2012.05.001>
- Rothe, P. (2015). Is There Method in the Madness? Exploring short-distance relocation processes (Doctoral Dissertation). Aalto University. Noudettu 6.4.2024 osoitteesta: <https://aaltodoc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/18499/isbn9789526065007.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruohomäki V., Lahtinen M. & Sirola P. (2017). Työympäristömuutos, monitilatoimiston toimivuus ja henkilöstön hyvinvointi. Työelämän tutkimus, Vol. 15 nro2. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/85286>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. n.d. Työhyvinvointi. Noudettu 16.9.2023 osoitteesta <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

- Surakka, T. & Rantamäki, T. (2013). Työelämätaidot. Sinä oman työelämäsi johtajana. Suomen palkitsemiskeskus Oy & Esimieskoulu Bosnet.
- Suutarinen M, & Vesterinen P-L. (2010). Työhyvinvoinnin johtaminen. 2. painos. Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Tewari, R. (2011). Individual Innovation and Organizational Success: Theoretical Perspective. Review of Management, 1:2.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tuomi, L. & Sumkin, T. (2010). Strategia arjessa - oivalluksia organisaation uudistajille. WSOYpro.
- Tuomivaara, Ropponen & Kandolin. (2016). Jousto-opas: Sujuvuutta työhön yksilöllisillä ja yhteisöllisillä ratkaisulla. Työterveyslaitos. Noudettu 28.10.2023 osoitteesta https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131548/Jousto_opas.pdf?sequence=1
- Turppo, K. (2021). Millaiselle toimistolle palaamme koronan jälkeen? Toimitilat. Noudettu 16.9.2023 osoitteesta <https://www.toimitilat.fi/artikkelit/2021-07>
- Työterveyslaitos a. Työhyvinvointi ja työkyky. Noudettu 30.9.2023. osoitteesta [Kokonaisvaltainen ergonomia | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](https://www.ttl.fi/tyo-hyvinvointi-ja-tyokyky)
- Työterveyslaitos b. Työhyvinvointi ja työkyky: Noudettu 29.2.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/hyva-johtaminen-on-tietoinen-valinta>
- van Ree, H.J. (2002). The added value of office accommodation to organisational performance. Work Study 51.
- Vilka, H. (2007). Tutki ja mittaa - määrällisen tutkimuksen perusteet. Noudettu 16.4.2024 osoitteesta https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98723/Tutki-ja-mittaa_2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vilpas, P. (2016). Kvantitatiivinen tutkimus. Noudettu 9.1.2024 osoitteesta [Pertti Vilpas Metropolia 1. KVANTITATIIVINEN TUTKIMUS - PDF Ilmainen lataus \(docplayer.fi\)](https://www.metropolia.fi/documents/2016/01/15/kvantitatiivinen_tutkimus.pdf)

Virolainen, H. (2012). Kokonaisvaltainen hyvinvointi. BoD-Books on Demand.

LIITTEET

LIITE 1

Saatekirje

Hyvä 2M-IT:n työntekijä!

Opiskelemme Vaasan ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysalan kehittämissen ja johtamisen ylempää ammattikorkeakoulututkintoa.

Tutkimuksemme tarkoituksena on kartoittaa 2M-IT:n Turun toimipisteen henkilöstön mielipiteet ja toiveet toimitilaratkaisuista uusia toimitiloja suunniteltaessa sekä selvittää hybridityöskentelyn vaikutusta työhyvinvointiin. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää Turun toimitilojen suunnittelussa ja jatkossa myös muissa toimitilamuutoksissa.

Kysymykset ovat monivalinta- ja avoimia kysymyksiä. Vastaaminen kestää noin 15 minuuttia. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja tapahtuu nimettömänä. Kyselyn tiedoista ei voi päätellä henkilöllisyyttä.

Opinnäytetyö tullaan julkaisemaan osoitteessa www.theseus.fi

Opinnäytetyömme ohjaajana toimii Vaasan ammattikorkeakoulun yliopettaja Riku Niemistö.

Vastauksesi on tärkeä ja sitä voidaan hyödyntää toimitilasuunnittelussa.

Kiitos jo etukäteen vastauksestasi!

Vastaamme mielellämme tutkimusta koskeviin kysymyksiin. Meihin voi olla yhteydessä sähköpostitse: marika.kivi@2m-it.fi petra.harju@2m-it.fi

Kyselyn vastausaika 31.12.2023 saakka.

Ystävällisin terveisin,

Marika Kivi

Petra Harju

LIITE 2

Kyselylomake

Kysely toimitilaratkaisujen vaikutuksesta työhyvinvointiin hybridityössä.

Kyselyn tarkoituksena on kartoittaa Turun toimipisteen henkilöstön mielipiteet ja toiveet uuden toimipisteen ratkaisuista ja toimitilojen vaikutus työhyvinvointiin ja hybridityöskentelyyn.

Taustatiedot

1. Valitse alla olevasta, mihin henkilöstöryhmään kuulut:

- ☐ Asiantuntija
- ☐ päällikkö (muu kuin yksikön päällikkö)
- ☐ esihenkilö
- ☐ Johtaja
- ☐ Muu, mikä?

2. Mikä on osastosi?

- ☐ tietotekniikkapalvelu
- ☐ Sovelluspalvelut
- ☐ Ratkaisupalvelut
- ☐ Hankinnat ja käyttöönotto liiketoimintaosasto
- ☐ Muu, mikä?

Työskentely toimistolla

3. Arvioi lähityöskentelyaikasi toimistolla

- ☐ 0-20 %
- ☐ 30-40 %
- ☐ 40-60 %
- ☐ 70-80 %
- ☐ 90-100 %

4. Työtapojen jakautuminen toimistotyössä. Arvioi prosentteina, miten työaikasi jakautuu toimistolla työskennellessäsi. Huomioi, että vastausten arvo on yhteensä 100 %

Hiljainen yksilötyö

Puhelut, kokoukset Teamsilla

Live tapaamiset ja kokoukset

5. Mitkä asia tukevat mielestäsi hybridityöskentelyä?

- ☐ Asianmukaiset tilat työskentelyyn
- ☐ Helpot kuluyhteydet toimistolle
- ☐ Tarvittavat tapaamiset esim. kehityskeskustelut
- ☐ Vaihtelevuus
- ☐ Muu, mikä?

6. Mitkä seikat vaikuttavat valintaasi työskennellä toimistolla?

- ☐ Työtehtäväni edellyttää toimistolla työskentelyä
- ☐ Ennalta sovitut tapaamiset
- ☐ Työskentelen mielellään toimistolla
- ☐ Etätyöskentelymahdollisuudet kotona ovat vähäiset
- ☐ Haluan hyödyntää toimiston sosiaaliset tapahtumat kuten lounas
- ☐ Muu, mikä?

Nykyiset toimitilat

7. Mitkä alla olevista vaihtoehtoista on toimivia nykyisissä toimitiloissa?

- ☐ Taukotilat
- ☐ Kokoustilat
- ☐ Hiljainen tila Sijainti
- ☐ Riittävä määrä työpisteitä (Flex-pisteet)
- ☐ Ergonomia
- ☐ Pysäköinti-ratkaisut
- ☐ Muu, mikä?

Tulevat toimitilat

8. Kirjaa alla olevaan kenttään 1-3 asiaa, mitä olisi hyvä huomioida Turun tulevassa toimipisteessä:

9. Onko toimitilaratkaisuilla vaikutusta siihen, miten työskentelet (läsnätyö/hybridityö/etätyö)?

- ☐ Kyllä, millä tavalla?
- ☐ Ei, miksi ei?

Työhyvinvointi

10. Millä tavoin toimitilaratkaisut voisivat edistää työhyvinvointiasi?

LIITE 3

Taulukko 1. Esimerkki sisällönanalyysistä 1

Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alakategoria	Yläkategoria	Yhdistävä kategoria
Tilojen saavutettavuus omalla autolla kulkeville (pysäköinnin helppous)	Työpaikalle on helppo tulla autolla	Työpaikalle helppo saapuminen	Työpaikan saavutettavuus	Henkilöstön hyvinvointi ja työympäristön käytettävyys
Työpaikan etäisyys kotoa	Työpaikka lähellä kotia			
Riittävät pysäköintimahdollisuudet toimistolla	Parkkipaikkoja tarpeeksi	Kohtuulliset parkkimahdollisuudet		
Lähellä parkkipaikka, joka olisi työntekijälle ilmainen tai ainakin edullinen.	Ilmainen tai edullinen parkkeeraus			
Suihkutilat käytettävissä kiinteistössä	Suihkutilat käytössä toimistolla	Monipuoliset ja viihtyisät työtilat	Viihtyisä työympäristö	
Työ-, tauko- ja sosiaalityötilojen viihtyisyys sekä monipuolisuus.	Monipuoliset ja viihtyisät tilat			
Yhteenkuuvuus ja työyhteisö ympärillä	Työyhteisössä yhteenkuuluvuuden tunne	Yhteisöllinen työympäristö		
Tilat sallivat ja kannustavat toimistolle tulemisen ja mielekkään toimistolla työskentelemisen	Tilat kannustavat työskentelyyn toimistolla			
Lounasravintolat kohtuullisen matkan päässä toimistolta.	Lounasravintolat lähellä toimistoa	Palvelut lähellä toimistoa	Palveluiden saatavuus	
Ehdottomasti lähellä palveluita, esim. lounasravintoloita	Toimistotilat lähellä palveluita			
Mahdollisuus toimistolla päästä tiloihin, jossa saa työskennellä itse	Yksityinen työskentelytila toimistolla	Työrauhan turvaaminen toimistolla	Rauhallinen työympäristö	
Toimistolla tulee taata työrauha	Toimiston työrauha turvattava			
Työtilojen rauhallisuus ja mahdollisuus keskittyä työhön ilman keskeytyksiä.	Rauhalliset työtilat keskeytyksittä työhön	Rauhalliset tilat työskentelyyn		
Rauhallinen työtila, ei avokonttoria.	Rauhallinen työtila ilman avotilaratkaisua			

LIITE 4

Taulukko 2. Esimerkki sisällönanalyysistä 2

Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alakategoria	Yläkategoria	Yhdistävä kategoria
voin työskennellä toimistolla jos saan oman huoneen	Työskentelen toimistolla omassa huoneessa	Työskentelen etänä	Etä- ja läsnätyön välinen valinta	Työympäristö
En työskentele toimistolla. Liikaa ihmisiä ja meteliä, liian avoimet tilat.	En työskentele toimistolla			
ja jos työpäivät eivät pääsääntöisesti sisällä teams-koouksia. Turha tulla toimistolle istumaan etäkokouksessa kun ei ehdi nähdä kuitenkaan ketään.	En halua olla toimistolla vain teams-kokouksissa.			
1-1 tapaamiset esihenkilön kanssa yms.	Tapaamiset esihenkilön kanssa	Sisäiset- ja asiakastapaamiset		
Asiakkaiden tapaamiset tärkeitä	Asiakastapaamiset			
Työkaverien tapaaminen silloin tällöin livenä	Työkavereiden tapaamiset			
Paremmat näytöt, sähköpöytä	Paremmat työvälineet	Paremmat työvälineet ja yhteydet	Fyysinen ja psyykinen työhyvinvointi	
Toimistoverkossa oleva pc ja yhteydet asiakasverkkoihin	Paremmat verkkoyhteydet			
sosiaalisoituminen työyhteisön kanssa	Sosiaaliset suhteet	Sosiaaliset suhteet ja verkostoituminen		
verkostoituminen, hiljaisen tiedon siirto	Verkostoituminen ja tiedon vaihto			
Työn ja vapaa-ajan selkeämpi erottelu	Työn ja vapaa-ajan erottaminen	Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen	Työpaikan saavutettavuus	
Toimistolle menon hyödyllisyys työajan jälkeisten aktiviteettien kannalta	Hyödynnän toimiston sijaintia työpäivän jälkeen			
Hyvät ja edulliset pysäköinti mahdollisuudet.	Hyvä ja halpa pysäköinti	Edullinen ja laadukas pysäköinti		
Lyhyt työmatka	Lyhyt työmatka			
Sähköauton saa ladataksi ja lämmin talli	Lämmin talli ja sähköauton lataus			