



**HUONETOIMISTOSTA MONITILATOIMISTOON - TYÖYMPÄRISTÖMUUTOKSEN VAIKUTUS TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖTYYTYVÄISYYTEEN, TYÖHYVINVOINTIIN JA SUORITUSKYKYYN JULKISEN HALLINNON ORGANISAA-TIOSSA**

Lappeenrannan–Lahden teknillinen yliopisto LUT

Tuotantotalouden diplomityö

2025

Jane Maunu

Tarkastajat: Professori Juhani Ukko

Apulaisprofessori Minna Saunila

## TIIVISTELMÄ

Lappeenrannan–Lahden teknillinen yliopisto LUT

LUT Teknis-luonnontieteellinen

Tuotantotalous

Jane Maunu

### **Huonetoimistosta monitilatoimistoon – työympäristömuutoksen vaikutus työntekijöiden työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin ja suorituskykyyn julkisen hallinnon organisaatiossa**

Tuotantotalouden diplomityö

2025

113 sivua, 4 kuvaa, 9 kuviota, 13 taulukkoa ja 5 liitettä

Tarkastajat: Professori Juhani Ukko ja Apulaisprofessori Minna Saunila

Avainsanat: fyysinen työympäristö, monitilatoimisto, työympäristötyytyväisyys, työtyytyväisyys, työhyvinvointi, suorituskyky, pitkäaikainen tutkimus

Fyysisellä työympäristöllä tiedetään olevan vaikutusta työntekijöiden havaintoihin ja käyttäytymiseen toimistoissa; se muokkaa ja rajoittaa työntekijöiden asenteita, tunteita, käyttäytymistä, tuottavuutta ja hyvinvointia. Tässä tutkielmassa tarkasteltiin fyysisessä työympäristössä tapahtuneen muutoksen vaikutuksia työtilojen käyttöön sekä muutoksen merkitystä työntekijän kokemaan työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin ja suorituskykyyn. Lisäksi tutkittiin mahdollista sopeutumista uuteen työympäristöön pidemmällä aikavälillä. Tämän työn tavoitteena oli tarjota käytännön tason tietoa, miten muutos huonetoimistosta monitilatoimistoon on vaikuttanut työntekijän tarpeisiin ja käyttäytymiseen.

Tutkimus toteutettiin tapaustutkimuksena julkisen hallinnon organisaatiossa. Tutkimuksen kohteeksi valittiin organisaatiosta ne henkilöt, joita äskettäin toteutunut toimitilamuutos kosketti. Tutkimusaineisto kerättiin kahden verkkopohjaisen kyselyn sekä haastattelututkimuksen avulla. Tämä tutkimus lisää tietoa monitilatoimiston tilaominaisuuksien vaikutuksista työympäristötyytyväisyyden tekijöihin sekä työympäristön muutoksen vaikutuksista koettuun työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin ja suorituskykyyn. Tutkimuksen tuloksena saatiin selville, että työympäristön muutoksen aiheuttamat vaikutukset työntekijään riippuvat laajasti siitä, millaista työtä toimistolla tehdään ja mitkä ovat työntekijän psykologiset tarpeet. Myös monitilatoimiston tilalliset ominaisuudet ovat ratkaisevassa asemassa siinä, koetaanko työympäristö toimivana. Tärkeää onkin löytää tasapaino kaikkien vaikuttavien tekijöiden välillä, jotta tyytyväisyys työympäristöön pysyy positiivisena ja työntekijät voivat sekä voida hyvin että työskennellä tehokkaasti.

## ABSTRACT

Lappeenranta–Lahti University of Technology LUT

School of Engineering Science

Industrial Engineering and Management

Jane Maunu

### **From a cellular office to an activity-based flexible office – how the changes in physical work environment effects on employees’ job satisfaction, well-being at work and performance in organization of public administration**

Master’s thesis

2025

113 pages, 4 figures, 9 design, 13 tables and 5 appendices

Examiners: Professor Juhani Ukko and Associate Professor Minna Saunila

**Keywords:** physical environment, activity-based flexible office, workspace satisfaction, job satisfaction, well-being at work, performance, longitudinal study

The physical work environment is known to have an impact on the perception and behavior of employees in offices; it modifies and limits employees’ attitudes, emotions, behaviors, performance and well-being. This study examined how the change in physical work environment effects on use of workspace and on employees’ job satisfaction, well-being at work and perceived performance. Also possible adaptation to new work environment in the longer term was investigated. The aim of this study was to offer practical information on how relocation from a cellular office to an activity-based flexible office (AFO) has affected on needs and behavior of employees’.

The research was conducted as a case study in organization of public administration. The people who were affected by the change were examined. Survey data were gathered in two electronic surveys and by interviews. This research increases knowledge about how AFO’s spatial features effects on workspace satisfaction and how the changes in physical work environment effects on employees’ job satisfaction, well-being at work and perceived performance. As a result of the research it was found out that the effects of changes in work environment on the employee depends widely on what kind of work is done in the office and what the employees’ psychological needs are. The spatial features of AFO also plays crucial role whether the work environment is perceived as functional. It is important to find a balance between all the influencing factors so that satisfaction with the work environment remains positive and employees can both feel good and work efficiently.

## Sisällysluettelo

Tiivistelmä

Abstract

1	Johdanto.....	7
1.1	Tutkimuksen tausta .....	9
1.2	Tutkimuksen tavoitteet, rajaus ja tutkimusongelma .....	10
1.3	Tutkimuksen metodologia .....	12
1.4	Tutkimuksen rakenne.....	15
2	Fyysinen työympäristö .....	17
2.1	Huonetoimistosta monitilatoimistoon, toimistotilakonseptien määritelmät .....	18
2.1.1	Huonetoimistot.....	19
2.1.2	Avotoimistot .....	20
2.1.3	Monitilatoimistot .....	20
2.2	Toimistotilojen käyttö koronapandemian jälkeen.....	21
3	Monitilatoimisto työympäristönä .....	23
3.1	Työpisteen valinta.....	24
3.2	Työympäristötyytyväisyyden tekijät.....	25
3.2.1	Yksityisyys ja näkyvyys .....	27
3.2.2	Yhteisöllisyys.....	28
3.2.3	Keskittyminen ja keskeytykset .....	29
3.2.4	Melu .....	30
3.2.5	Vuorovaikutus.....	31
3.3	Työntekijän vaikutusmahdollisuudet työympäristön häiriötekijöihin .....	32
4	Työympäristö työtyytyväisyyden, työhyvinvoinnin ja suorituskyvyn rakentajana.....	36
4.1	Työtyytyväisyys ja työhyvinvointi .....	36
4.2	Työtyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin yhteys suorituskykyyn .....	39
4.3	Työympäristön vaikutus työtyytyväisyyteen ja suorituskykyyn .....	41
4.4	Työasenne käsitteenä ja yhteys työtyytyväisyyteen .....	43
4.5	Työympäristötyytyväisyyden mittaaminen asenteiden kautta .....	45
5	Empiirisen tutkimuksen toteutus .....	46

5.1	Organisaatioesittely .....	46
5.2	Monitilatoimisto kohdeorganisaatiossa .....	47
5.3	Kyselytutkimukset .....	48
5.4	Haastattelututkimus .....	49
6	Nykytila-analyysi .....	51
6.1	Vastaajien taustatiedot .....	51
6.2	Toimistotilojen käyttö.....	52
6.3	Työympäristötyytyväisyys.....	56
6.3.1	Yksityisyys ja näkyvyys .....	56
6.3.2	Yhteisöllisyys.....	58
6.3.3	Keskittyminen ja keskeytykset .....	59
6.3.4	Melu .....	61
6.3.5	Vuorovaikutus.....	62
6.3.1	Muutoksen positiivisin ja negatiivisin asia.....	64
6.4	Työhyvinvointi ja koettu suorituskyky .....	65
6.5	Kyselytutkimuksen avoin palaute toimitilamuutoksesta .....	70
7	Pitkittäisanalyysi.....	73
7.1	Vastaajien taustatiedot .....	73
7.2	Toimistotilojen käyttö.....	74
7.3	Työympäristötyytyväisyys.....	76
7.3.1	Yhteisöllisyys.....	76
7.3.2	Keskittyminen ja keskeytykset .....	78
7.3.3	Vuorovaikutus.....	80
7.3.4	Positiivisin ja negatiivisin asia toimitilamuutoksessa.....	81
7.4	Työhyvinvointi ja koettu suorituskyky .....	83
8	Johtopäätökset .....	87
8.1	Toimistopäivän toimintomallit .....	87
8.2	Muutokset työympäristötyytyväisyyden tekijöissä.....	88
8.3	Työympäristöön sopeutuminen ajan myötä.....	91
8.4	Vaikutukset työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin ja suorituskykyyn .....	93
8.5	Tutkimusta koskevat rajoitukset .....	97
8.6	Jatkotutkimusaiheet .....	98
9	Yhteenveto.....	100

Lähteet .....	105
---------------	-----

Liite 1. Tutkimuslomakkeen 1 saatekirje

Liite 2. Kyselylomake 1

Liite 3. Tutkimuslomakkeen 2 saatekirje

Liite 4. Kyselylomake 2

Liite 5. Haastattelurunko

# 1 Johdanto

Etätyön tekeminen on lisääntynyt merkittävästi monissa organisaatioissa koronapandemiaa edeltävistä vuosista, ja sen myötä toimistotilat ovat tyhjentyneet ja niiden käyttöaste on pienentynyt. Ylisuuret toimistotilat tarkoittavat turhaa energiankulutusta sekä resurssien teho- tonta käyttöä, joten toimistotilojen kustannustehokkuutta on haluttu lisätä. Taloudelliset tekijät kuten kalliiden toimistotilojen vähäinen käyttöaste, ryhmätyöskentely ja nopea tiedon- vaihto nähdään merkittävänä muutoksen alulle panevana voimana. Toimitilamuutosten ta- voitteenä onkin edistää dynaamisia sekä vähemmän paikkaan ja aikaan sidottuja työskente- lytapoja, parantaa työn tuottavuutta ja saavuttaa merkittäviä kustannussäästöjä vähentämättä kuitenkaan työntekijöiden tyytyväisyyttä (van der Voordt 2004).

Toimistoympäristöjen vaikutusta hyvinvointiin, työntekijöiden tyytyväisyyteen ja tuotta- vuuteen on tutkittu laajasti (Bodin-Danielsson & Bodin 2008). Johtajat ja tutkijat ovat jo kauan olleet myös kiinnostuneita työympäristön vaikutuksista työntekijöiden käyttäytymi- seen. Ensimmäisissä tutkimuksissa, jotka tunnettiin Hawthorne-tutkimuksina, tutkittiin työntekijöiden tuottavuuden ja valon voimakkuuden välistä suhdetta. Siitä lähtien empiirisiä tutkimuksia fyysisten olosuhteiden vaikutuksesta ihmisten havaintoihin, asenteisiin ja käyt- täytymiseen on tehty. (McElroy & Morrow 2010) Tällaisten tutkimusten tekeminen on tär- keää, sillä tyytyväisyydellä fyysiseen ympäristöön näyttäisi olevan suora yhteys työtyty- väisyyteen ja tuottavuuteen (Veitch & al. 2003).

Tutkimuksia, joissa on seurattu muutosta toimintaperusteiseen toimistoon pitkäaikaisesti, on vain harvoja. Varsinkin niitä tutkimuksia, joissa vaikutuksia työympäristötyytyväisyyteen ja hyvinvointiin on tutkittu. Sopeutuminen uuteen työympäristöön ja uusiin työtapoihin vie ai- kaa ja se voi olla erittäin haastavaa, kun monitilatoimistoon siirrytään huonetoimistoista. Hyvinvointivaikutukset ilmenevät pitkällä aikavälillä, joten seuranta-aikojenkin tulee olla pitkiä. (Sirola & al. 2023)

Organisaatioiden kasvavaa kiinnostusta työympäristöä ja sen vaikutuksia kohtaan kuvastaa se, että organisaatiot investoivat fyysisen työympäristön uudistamisen huomattavia taloudellisia resursseja (Ayoko & Ashkanasy 2020). Hyvä työympäristö vaikuttaa myös yrityksen menestykseen. Toimenpiteet, jotka kohdistuvat työympäristön parantamiseen, vähentävät tapaturmien ja sairauspoissaolojen aiheuttamia kustannuksia sekä edistävät työn ja tuotannon sujuvuutta. Työntekijöiden hyvinvoinnista kiinnostuminen osoittaa organisaation luottamusta työntekijöitään kohtaan, mikä puolestaan lisää työntekijöiden sitoutumista ja parantaa työtehoa. (Litchfield & al. 2016) Ylläpitämällä terveellistä ja mukavaa työympäristöä on mahdollista luoda terve ja tuottava yhteiskunta (Göçer & al. 2018).

Jaetut toimistotilat ja hot-desking eli työpisteiden varaaminen tarpeen mukaan eivät ole uusia käsitteitä. Teknologian kehitys 1990-luvun jälkeen, jolloin hot-desking käyttöön otettiin, on muuttanut radikaalisti työpöytätyön ja jopa toimistotyön tarvetta. Kun työntekijät siirtyvät kohti joustavaa työskentelytapaa, jossa työtä voidaan tehdä ajasta ja paikasta riippumatta, on huomattu toimitilojen käyttöasteen pienentyneen 30-40 prosenttia. Tähän vastatakseen organisaatiot kehittävät tapoja pienentää toimitilojen neliömäärää työntekijää kohden samalla kun ne tarjoavat joustavia työtiloja, jotka sopivat sekä yksilö- että tiimityöskentelyyn. (Zamani & Gum 2019)

Nykypäivän organisaatioissa tietotyön yleisyys asettaa toimistoympäristöille haasteita työntekijöiden optimaalisen tukemisen suhteen. Työntekijät tarvitsevat sekä yksityisyyttä keskittymiseen vaativiin tehtäviin että mahdollisuuksia kommunikoida ja tehdä yhteistyötä työka vereiden kanssa. Tästä syystä ymmärrys työpaikkaympäristön tilaominaisuuksien ja työntekijöiden yhteistyön välisestä suhteesta on arvokasta ja oikea-aikaista. (Hua & al. 2011) Toimistoympäristöt eroavat toisistaan arkkitehtuuriltaan eli ulkoasulta ja muotoilultaan sekä toiminnallisilta ominaisuuksiltaan eli mitä työtä tuetaan ja miten työt organisoidaan. Nämä molemmat tekijät ovat työn teossa merkityksellisiä keskittymisen ja kommunikoinnin kannalta. (Bodin Danielsson & al. 2014)

Tyytyväisyyden parantaminen fyysisestä työympäristöstä kohtaan on tärkeää organisaatiolle, koska työympäristötyytyväisyys on suoraan yhteydessä työtyytyväisyyteen ja epäsuorasti



muihin organisaation tuloksiin kuten sitoutumiseen, työpaikan vaihtamiseen ja poissaoloihin (Hoendervanger & al. 2018). Toimistoympäristön vaikutukset työntekijöihin kuitenkin riippuvat todennäköisesti useista tekijöistä ja mekanismeista. Nämä tekijät voivat myös toimia toisiaan vastaan tai kilpailla keskenään. (Haapakangas & al. 2018).

## 1.1 Tutkimuksen tausta

Etätö on vakiinnuttanut asemansa tavaksi tehdä töitä myös valtiolla. Koronan jälkeen toimistotilojen käyttö on vakiintunut alemmalle tasolle kuin se oli ennen koronaa. (Valtiovarainministeriö 2023) Valtion toimitiloista vastaava Senaatti-kiinteistön tekemän selvityksen mukaan toimistotilojen käyttöaste on pandemian jälkeen ollut keskimäärin 28 % (Senaatti 2023). Uudet toimistotilat suunnitellaan tukemaan uudenlaista tapaa tehdä töitä sekä leikkaamaan kustannuksia (Valtiovarainministeriö 2023).

Kaakkois-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen (ELY-keskus) liikenne- ja infrastruktuurin vastuualue muutti Kouvolassa remontoituun monitilatoimistoon kesäkuussa 2024 ja lokakuussa 2024 elinkeino- ja ympäristövastuualueet muuttivat samoihin tiloihin. Aiemmin töitä on tehty omissa tai kahden henkilön työhuoneissa. Uudessa työympäristössä ei ole nimettyjä työpisteitä, vaan tilat on jaettu eri vyöhykkeisiin kuten vuorovaikutusalueeseen, hiljaisen työn tilaan ja pistäytymistiloihin. Suurin osa työtiloista on avoimia huonetiloja, joissa on useita työpisteitä.

Avotoimistoympäristön käsite mainitaan usein suositelluimpana ympäristönä tiedon luomiselle, koska se luo mahdollisuuden olla vuorovaikutuksessa ja tehdä yhteistyötä spontaanisti. Yhä useampien tutkimusten mukaan on kuitenkin näyttöä siitä, että tällaiset ympäristöt lisäävät toimistojen käyttäjien tyytymättömyyttä. (Haynes & al. 2017) Useiden tutkimusten tulokset ovat osoittaneet merkittävää laskua työtilatyytyväisyydessä, häiriötekijöiden määrän lisääntymistä sekä yksityisyyden menetystä ja suorituskyvyn heikkenemisen kokemusta, kun työntekijät ovat siirtyneet huonetoimistoista avotoimistoihin (Kim & de Dear 2013).

Laaja määrä kirjallisuutta tukee käsitystä, että työpaikan tilalliset ominaisuudet vaikuttavat työntekijöihin ja tilajärjestelyillä on myös sosiaalipsykologinen vaikutus työntekijöiden reaktioihin työtä ja työympäristöä kohtaan (Oldham & al. 1991). Tähän mennessä tehdyt empiiriset tutkimukset ovat osoittaneet, että tyytyväisyys monitilatoimistojen työympäristöön on yleensä ollut alle odotusten. Keskittyminen, yksityisyys ja oman työpisteen menettäminen ovat olleet merkittävimpiä työntekijöiden ilmoittamia tekijöitä tähän liittyen. (Hoender-vanger & al. 2018)

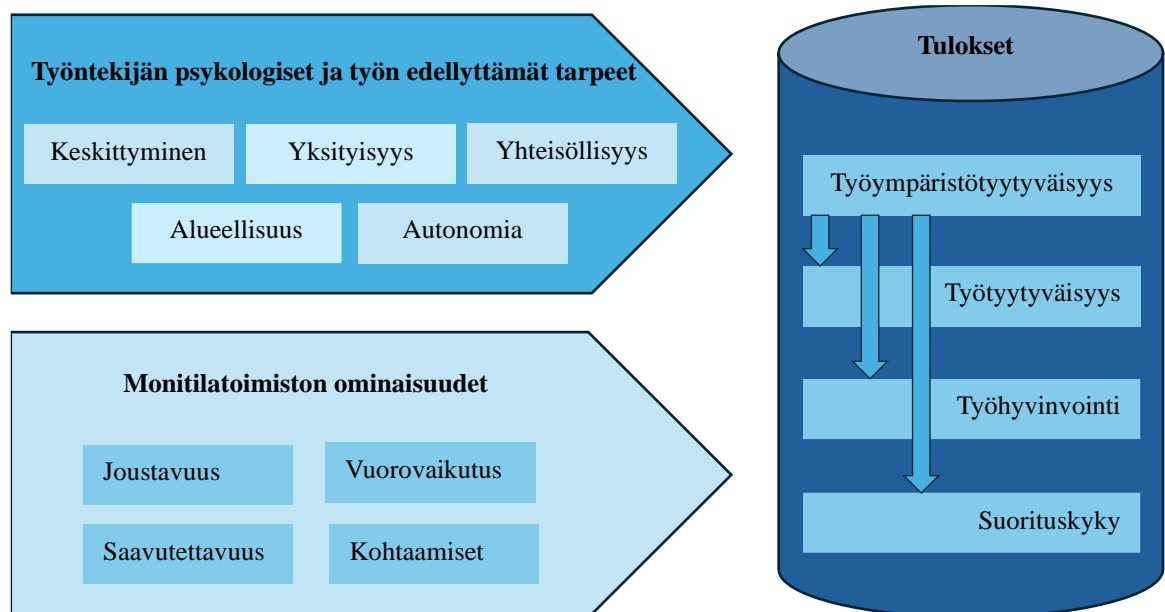
Kaakkois-Suomen ELY-keskuksessa äskettäin tapahtunut toimitilamuutos herätti mielenkiinnon tutkia henkilöstön asenteita muuttuneita työolosuhteita kohtaan. Ennen muuttoa asenne ja yleinen ilmapiiri tilamuutosta kohtaa oli lähestulkoon pelkästään negatiivista kahvipöytäkeskustelujen perusteella. Tutkimuksen avulla voidaan selvittää, onko suhtautuminen työympäristöön muuttunut, kun monitilatoimisto on otettu käyttöön ja miten uusi työympäristö on vaikuttanut työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin ja suorituskykyyn. Tutkimuksen tekovaiheessa on uusissa toimistotiloissa tehty töitä liikenne- ja infrastruktuurin vastuualueella puolisen vuotta ja elinkeino- ja ympäristövastuualueilla noin kolme kuukautta.

## 1.2 Tutkimuksen tavoitteet, rajaus ja tutkimusongelma

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten monitilatoimistoon siirtyminen Kaakkois-Suomen ELY-keskuksessa on vaikuttanut toimistotilojen käyttöön Kouvolan toimipisteellä sekä miten työympäristömuutos on vaikuttanut työntekijöiden kokemaan työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin ja suorituskykyyn. Tässä tutkimuksessa työtyytyväisyyttä, työhyvinvointia ja suorituskykyä tutkitaan vain fyysisen työympäristöön liittyen.

Lisäksi työssä selvitetään pitkittäistutkimuksella, tapahtuuko sopeutumista uusiin työtiloihin ja -tapoihin ajan myötä. Tutkimus perustuu tutkittavien subjektiiviseen kokemukseen. Tutkimuksessa ei ole tehty esimerkiksi suoriutumiseen liittyviä mittauksia, eikä huoneakustisia tai ergonomiaan liittyviä mittauksia, joiden perusteella voitaisiin arvioida todellisia, mittaus-tuloksiin perustuvia muutoksia.

Tämän tutkimuksen teoreettinen viitekehys on esitetty kuvassa 1. Se perustuu Zamani & Gum (2019) esittämään viitekehukseen, missä olettamuksena on, että monitilatoimiston tilaominaisuudet sekä tyytyväisyys työympäristön sopivuudesta työntekijän psykologisiin ja työn edellyttämiin tarpeisiin ovat merkityksellisiä. Tässä tutkimuksessa monitilatoimiston ominaisuuksina nähdään joustavuus, vuorovaikutus, saavutettavuus ja kohtaamiset. Monitilatoimistot nähdään joustavina toimistoina, jotka tarjoavat erilaisia työpisteitä toiminnon mukaan. Yhdistelmä avonaisia ja suljettuja alueita luovat mahdollisuuden paremmalle saavutettavuudelle, vuorovaikutukselle sekä kohtaamisten todennäköisyydelle ja viestinnän lisääntymiselle. (Hoendervanger & al. 2018; Wohlers & Hertel 2017)



Kuva 1. Tutkimuksen viitekehys (muokattu lähteestä Zamani & Gum 2019)

Tässä tutkimuksessa työntekijän psykologiset ja työn edellyttämät tarpeet sisältävät keskittymisen, yksityisyyden, yhteisöllisyyden, alueellisuuden ja autonomian. Mikäli työntekijän on keskityttävä monimutkaiseen työhön, on keskittyminen kriittistä tehtävän suorittamisen kannalta (Hoendervanger & al. 2018). Yksityisyys nähdään työntekijöiden psykologisena tarpeena eristäytyä sosiaalisesta vuorovaikutuksesta tai häiriötekijöistä (Zamani & Gum 2019). Yhteisöllisyyden tarve työpaikalla määritellään työntekijöiden haluksi kuulua

ryhmään, olla tekemisissä muiden kanssa (Hoendervanger & al. 2018). Alueellisuudella kuvataan henkilön omistajuuden tunteita sosiaalisia tai fyysisiä kohteita kohtaan (Zamani & Gum 2019). Omistajuutta voidaan ilmentää tilan personoinnilla (Wohlers & Hertel 2017) tai fyysisiä ja sosiaalisia rajoja asettamalla (De Been & Beijer 2014). Autonomialla viitataan työntekijöiden mahdollisuuteen hallita aikaa ja paikkaa, kun työntekijä suorittaa työtehtäviään (Zamani & Gum 2019). Näiden esitettyjen monitilatoimiston ominaisuuksien sekä työntekijöiden psykologisten ja työn edellyttämien tarpeiden oletetaan vaikuttavan työympäristötyytyväisyyteen ja tämän kautta koettuun työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin ja suorituskyykyyn.

Tutkimuskysymykset käsittelevät fyysisen työympäristön muutoksen vaikutuksia toimistotilojen käyttöön ja työympäristötyytyväisyyteen sekä sitä kautta työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin ja koettuun suorituskyykyyn. Tutkimuskysymys, johon seminaarityö pyrkii vastaamaan, on

*Miten työympäristön muutos huonetoimistosta monitilatoimistoon vaikuttaa työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin ja suorituskyykyyn?*

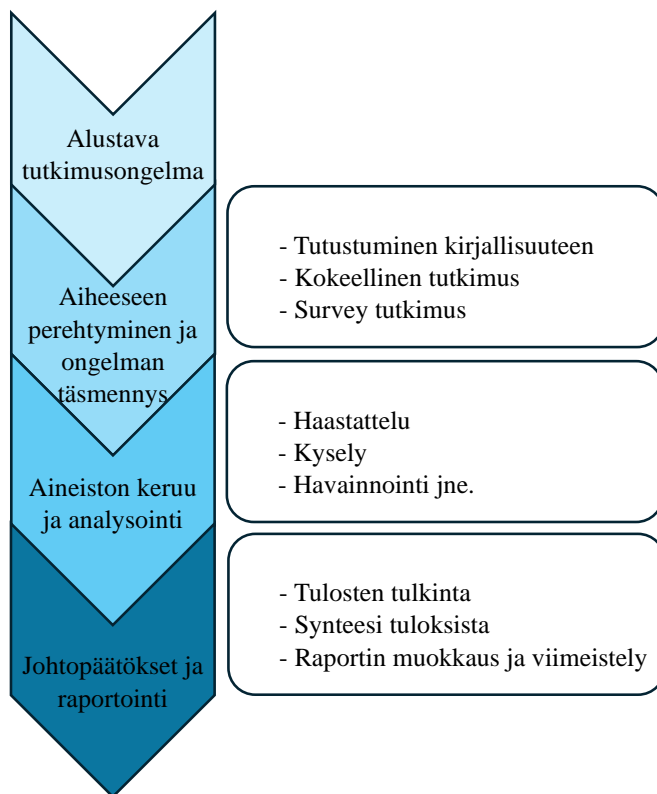
Pääkysymyksen lisäksi pyritään selvittämään kolmea alakysymystä:

- Miten toimitilamuutos vaikuttaa toimistopäivän toimintamalleihin?
- Miten toimitilamuutos näkyy työympäristötyytyväisyydestä kertovissa tekijöissä?
- Tapahtuuko uuteen työympäristöön sopeutumista ajan myötä?

### 1.3 Tutkimuksen metodologia

Laaksovirta (1985) määrittelee tutkimuksen metodologian tavaksi analysoida tutkimusongelmaa; mitä tutkija haluaa tietää, mihin tutkija pyrkii. Tutkimuksen metodologia muodostuu erilaisista lähestymistavoista ja periaatteista, joiden avulla pyritään todellisuuden tiedostamiseen puolueettomasti. Jokainen tutkimus vaatii oman hankekohtaisen metodologian. Metodologia on apuväline tutkimusongelman analysointiin, ei itse tutkimuksen päämäärä.

Yksi tapa jaotella tutkimus on jakaa se teoreettiseen tai empiiriseen tutkimukseen. Teoreettisessa tutkimuksessa tutkimuskohteita ei havainnoida välittömästi, vaan aiemman tutkimuskirjallisuuden pohjalta kohteesta pyritään hahmottamaan käsitteellisiä malleja, rakenteita ja selityksiä (Jyväskylän yliopisto a). Empiirisessä tutkimuksessa tutkimustuloksien saamiseksi tehdään konkreettisia havaintoja tutkimuskohteesta sekä mitataan ja analysoidaan sitä. Tutkimuksen keskiössä on konkreettinen ja koottu aineisto, joka toimii tutkimuksen tekemisen lähtökohtana. (Jyväskylän yliopisto b) Tässä työssä käytetään empiirisiä tutkimusmetodeja. Tutkimuksessa kerätään aineistoa ja tehdään sen perusteella päätelmiä. Kuvassa 2 on esitetty Hirsjärven & Hurmeen (2022) teoksessaan esittelemä empiirisen tutkimuksen kokonaisuus ja sen vaiheet.



Kuva 2. Empiirisen tutkimuksen kokonaisuus ja vaiheet (Hirsjärvi & Hurme 2022, Verkkoaineisto kohta 2.1)

Tutkimuksen strategisia valintoja ohjaa tutkimuksen tarkoitus tai tehtävä. Hirsjärvi & al. (2009) jaottelevat tutkimuksen strategiat piirteiden mukaan kokeelliseen, survey ja tapaus-tutkimukseen. Kokeellisessa tutkimuksessa tarkastellaan yhden käsiteltävän parametrin

merkitystä toiseen parametriin. Survey-tutkimuksessa kootaan dataa ihmisryhmältä vakioidussa muodossa. Tapaustutkimuksessa kerätään yksilöityä dataa tietystä tapauksesta tai pienestä joukosta tapauksia, jotka ovat keskenään yhteydessä toisiinsa. Tämä tutkimus tehdään survey-tutkimuksena. Tutkimuksessa kerätään aineistoa kyselylomakkeen ja puolistrukturoitujen haastatteluiden avulla.

Tutkimus voidaan jakaa myös laadulliseen ja määrälliseen tutkimukseen. Laadullisella tutkimuksella pyritään ymmärtämään kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti. Laadullista tutkimusta voidaan tehdä monella erilaisella menetelmällä. Menetelmissä korostuu yhteisinä piirteinä kohteen esiintymisympäristöön ja taustaan, kohteen tarkoitukseen ja merkitykseen sekä ilmaisuun ja kieleen liittyvät näkökulmat. (Jyväskylän yliopisto c) Määrällisellä tutkimuksella pyritään kuvaamaan ja tulkitsemaan kohdetta tilastojen ja numeroiden avulla. Määrällisessä tutkimuksessa ilmiön selittäminen perustuu vertailuun ja numeerisiin tuloksiin ja kiinnostus kohdistuu erilaisiin luokitteluihin sekä syy- ja seuraussuhteisiin. (Jyväskylän yliopisto d)

Haastattelu on yksi käytetyimmistä tiedonkeruumuodoista, sillä se on mukautuva keino ja sitä voidaan käyttää monissa tutkimustarkoituksissa. Haastattelun avulla voidaan saada esimerkiksi tietoon motiiveja, jotka ovat vastausten taustalla. Haastattelun tarkoituksena on kerätä tietoa ja se on näin ollen ennakkoon määriteltyä päämäärähakuinen menettelytapa. Tutkijan asema haastatteluissa on esittää haastateltavan ajatuksia, käsityksiä, kokemuksia ja tunteita. Tutkimushaastattelut eroavat toisistaan kysymysten strukturointiasteen pohjalta ja ne voidaan jaotella kolmeen ryhmään eli lomakehaastatteluun, avoimeen haastatteluun ja teemahaastatteluun. (Hirsjärvi & Hurme 2022)

Lomakehaastattelussa haastattelu toteutetaan lomakkeen mukaisesti. Lomakkeessa esitetyt kysymykset ja väitteet ovat muodoltaan ja esiintymisjärjestykseltä täysin ennalta määritelty, joten haastattelu itsessään on helppo toteuttaa. Avoin haastattelu on lähellä keskustelua, jossa edeltävän vastauksen perusteella luodaan seuraava kysymys. Haastatteliija tutkii keskustelun kuluessa haastateltavan ajatuksia, tunteita, mielipiteitä ja käsityksiä. Avoimeen haastatteluun kuluu paljon aikaa ja haastattelukertoja on useita. Teemahaastattelu on

sekoitus lomakehaastattelua ja avointa haastattelua. Teemahaastattelussa tyypillisesti aihepiirit ovat tiedossa, mutta kysymyksiä ei ole tarkkaan järjestelty tai muotoiltu. Teemahaastattelussa keskeistä on ihmisten muodostamat tulkinnat ja sisällöt asioista sekä se, että asioiden merkitys muodostuu vuorovaikutuksen aikana. (Hirsjärvi & al. 2009; Hirsjärvi & Hurme 2022)

Laadullista eli kvalitatiivista ja määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusta voidaan pitää toisiinsa täydentävinä tapoina lähestyä tutkimusongelmaa. Ne voivat täydentää toisiaan esimerkiksi siten, että laajamittainen survey-tutkimus luo pohjan vertailujoukkojen muodostamiselle haastatteluja varten. Myös numerot ja merkitykset ovat keskenään riippuvaisia toisistaan; käsitteellisiä ilmiöitä, joilla on merkitystä, voidaan esittää numeroina ja numerot taas pohjautuvat merkityksellisten ilmiöiden käsitteellistämiseen. (Hirsjärvi & al. 2009) Tässä tutkimuksessa käytetään sekä kvalitatiivista että kvantitatiivista menetelmää. Kvantitatiivisena menetelmänä tutkimuksessa käytetään standardoitua tutkimuslomaketta ja tietoa kerätään kyselyn avulla laajalta joukolta. Kvalitatiivisena menetelmää aineiston hankinnassa käytetään haastatteluja, joiden avulla tutkittavien näkökulmat tuodaan esille.

#### 1.4 Tutkimuksen rakenne

Tutkimusraportti muodostuu teoreettisesta ja empiirisestä osiosta, jotka jäsenyvät yhdeksään päälukuun. Raportin ensimmäinen luku käsittelee työn taustaa, tavoitteita sekä rajoituksia, joiden pohjalta tutkimuskysymykset on määritelty. Toinen, kolmas ja neljäs luku muodostavat tutkimuksen teoriaosuuden käsittäen työympäristöön, työympäristötyytyväisyyteen, työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin sekä suorituskykyyn liittyviä tekijöitä. Luvussa viisi on käsitelty empiirisen tutkimuksen toteutusta ja luvussa kuusi ja seitsemän saatuja tuloksia. Luvussa kahdeksan on esitelty kirjallisuuskatsauksen ja empiirisen tutkimuksen pohjalta tehdyt johtopäätökset. Tutkimusraportin yhteenveto on esitetty luvussa yhdeksän. Raportin rakenne on esitetty kuvassa 3 input/output -kaaviona.



Kuva 3. Tutkimuksen rakenne input/output -kaaviona



## 2 Fyysinen työympäristö

On olemassa paljon kirjallisuutta, jossa tarkastellaan, miten fyysinen ympäristö vaikuttaa työntekijöiden havaintoihin ja käyttäytymiseen toimistoissa. Toimistoratkaisuissa on viime vuosikymmeninä siirrytty huonetoimistoista avotoimistojen suuntaan ja sen vaikutuksia työntekijöihin ja organisaatioihin on tutkittu laajasti. (Kim & de Dear 2013) Fyysinen työympäristö sisältää muun muassa tilat, toimistokalusteet, sisäilman, siivouksen sekä valaistuksen ja melun. Työympäristöllä on sekä lyhyen että pitkän aikavälin vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen. Lyhyellä aikavälillä ympäristön häiriötekijät voivat lisätä esimerkiksi virheiden määrää ja pidemmällä aikavälillä vaikuttaa työssä suoriutumiseen ja viihtymiseen. (Työterveyslaitos a)

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisussa (2019) esitettyjen työympäristöä ja työhyvinvointia koskevien linjausten tavoitteena on, että työurat pitenevät ja ihmiset jatkavat työssä nykyistä kauemmin. Työurien pitenemisen keskeinen edellytys on ihmisten työkyvyn, motivaation ja työmahdollisuuksien parantaminen. Hyvä ja terveellinen työympäristö tukee työntekijöiden hyvinvointia ja edistää siten kestävästä kehitystä, parantaa yritysten ja organisaatioiden tuottavuutta sekä vahvistaa yhteiskunnan sosiaalista ja taloudellista kestävyyttä.

Tämän päivän työtehtävät vaativat paljon tietoa ja osaamista. Monimutkaisten työtehtävien suorittaminen edellyttää usein paitsi onnistumista yksittäisen työtehtävän suorittamisessa, myös sosiaalista verkostoitumista ja tiimityötä. Tämä asettaa erilaisia vaatimuksia sekä työympäristölle että kognitiivisille prosesseille. Havaintokyky, tarkkaavaisuus, muistitoiminnot ja päätöksenteko ovat yleisiä kognitiivisia toimintoja, joita ihminen tarvitsee toiminnassaan. Kyseiset toiminnot voivat kärsiä erilaisista häiriöistä, joita esiintyy ympäristössä, tilanteissa tai yksilöissä. (Kaarlela-Tuomaala & al. 2009)

Toimistoympäristöä on jo pitkään pidetty organisaatiokulttuurin konkreettisena ilmentymänä. Vasta viime aikoina on kuitenkin tunnistettu, että toimistotilas suunnittelu ja siihen

liittyvät fyysiset tekijät voivat joko edistää tai estää organisaatiomuutosta. Yritykset käyttävät esineitä viestimään haluamastaan muutoksesta organisaation identiteetissä. Fyysisen työympäristön muutoksella voidaan tavoitella vähemmän byrokraattista tai hierarkkista kulttuuria. Organisaation fyysisellä rakenteella on merkitystä sekä sisäisesti että ulkoisesti, sillä se viestii yrityksen kyvykkyydestä ja ominaisuuksista, ja se vaikuttaa myös työntekijöiden asenteisiin. Tästä syystä yritykset voivat fyysisen ympäristön muutoksella vahvistaa organisaatiokulttuuria ja siten tukea haluttuja kulttuurin ja strategian muutoksia. (McElroy & Morrow 2010)

## 2.1 Huonetoimistosta monitilatoimistoon, toimistotilakonseptien määritelmät

Toimistotilat ovat kallis resurssi, työvoimakustannusten jälkeen usein toiseksi suurin menoerä. Kustannusten rajoittaminen on monesti organisaatioiden päätavoitteena toimistotilojen muutoksessa, mutta tilojen tehokkuus ja vaikuttavuus lisäävät osuuttaan seikkoina, joihin kiinnitetään huomiota. Tilat voivat tuoda lisäarvoa organisaation suorituskriteereihin, kun sillä vaikutetaan tuotantoa tekeviin ihmisiin. (Appel-Meulenbroek & al. 2011) Toimistotilakonsepteja ovat huonetoimistot, avotoimistot, monitilatoimistot, yhteiskäyttöiset tilat ja co-working tilat. Tilakonsepteja voidaan soveltaa eri tavoin organisaatioissa ja niitä voidaan myös yhdistellä. (Työterveyslaitos b)

Teknologiainnovaatiot, toimistokalusteiden kehittyminen ja tavoite kohti ympäristöystävällisempiä toimistoratkaisuja ovat merkittävästi muuttaneet fyysisiä työympäristöjä. Muutosten myötä toiminnallisia työtiloja on lisätty ja samanaikaisesti vähennetty työntekijää kohti käytettävää neliömäärää. Nykyajan toimistosuunnittelussa pyritään luomaan paitsi tehokkaita työskentelytiloja työntekijöille, myös erityisiä alueita työkavereiden tapaamiseen. (McElroy & Morrow 2010)

Toimistotyyppi tulisi nähdä monimutkaisena muuttujana, joka koostuu arkkitehtonisten ja toiminnallisten ominaisuuksien yhdistelmästä, mitkä yhdessä tai erikseen muodostavat toimistotyyppille sen ainutlaatuiset piirteet (Bodin Danielsson & Bodin 2008). Perinteisessä

toimistoympäristössä kalusteet ja toimiston layout välittävät tietoa henkilöiden asemasta organisaatiossa. Avotoimistot poistavat fyysiseen työympäristöön liittyviä symboleja. Ympäristövihjeet, jotka perinteisissä toimistoissa ilmensivät, vahvistivat ja oikeuttivat yksilöllisiä eroja muodollisessa auktoriteetissa, toiminnassa tai pätevyudessa eivät enää avotoimistossa ole merkityksellisessä roolissa, sillä ne ovat kaikkien työntekijöiden omistuksessa. (Zalesny & Farace 1987).

### 2.1.1 Huonetoimistot

Huonetoimistossa työtilat ovat tyypillisesti omia ja/tai jaettuja, muutaman henkilön yhteisiä työhuoneita (Työterveyslaitos b). Huoneet sijoittuvat rakennuksen julkisivun varrelle ja pitkät käytävät yhdistävät huoneet toisiinsa (Bodin Danielsson & Bodin 2008). Työtilat ovat nimettyjä ja toimistotyöt hoidetaan pääosin omassa työpisteessä lukuun ottamatta palaveriteita. Huonetoimistoissa on yleensä erikseen varattavia kokoustiloja sekä taukotilat henkilökunnalle. (Työterveyslaitos b)

Oman tai nimetyn työhuoneen toimistotilat on suunniteltu yksilön ympärille. Henkilöön pohjautuvassa työtilasuunnittelussa oletetaan, että jokainen tarvitsee oman huoneen, jossa hän työaikana suorittaa suurimman osan tehtävistä. (Boutellier & al. 2008) Toimistotyö yhden hengen huoneessa on itsenäistä ja keskittymistä vaativaa (Bodin Danielsson & Bodin 2008; Boutellier & al. 2008), työntekijä kokee myös henkilökohtaisemman hallinnan yksityisyyden tasosta sekä muista ominaisuuksista, kuten melusta ja valaistuksesta (Boutellier & al. 2008; Haynes & al. 2017).

Huonetoimistossa työntekijän on mahdollista personoida oma työhuoneensa ja sulkea ovi tarvittaessa yksityisyyden takaamiseksi. Myös muiden keskustelut sekä toimistolaitteiden aiheuttama taustamelu häiritsee vähemmän. Huoneessa voi lisäksi pitää pieniä kokouksia. (Bodin Danielsson & Bodin 2008)

### 2.1.2 Avotoimistot

Avotoimistoissa jokaiselle on nimetty yleensä oma työpiste, mutta työskentely tapahtuu yhteisessä avotilassa. (Työterveyslaitos b). Avotoimisto on siis jaettu huone, jossa työpisteet on usein ryhmitelty vapaasti. Näytöt ja sermit eri työpisteiden välillä vähentävät melua ja luovat yksityisyyttä yksittäiselle työpisteelle. Työntekijät työskentelevät itsenäisesti ja tekevät rutiininomaista työtä (Bodin Danielsson & Bodin 2008). Avotoimistoissa on yleensä erikseen varattavia kokoustiloja sekä taukotilat henkilökunnalle. (Työterveyslaitos b).

Avotoimistot suunniteltiin 1950-luvulla ja ne esiteltiin joustavina tiloina, joiden pohjaratkaisua olisi helppo muuttaa organisaation koon ja rakenteen muuttuessa. Tarpeiden muuttuessa työpisteitä voitaisiin järjestellä uudelleen pienin kustannuksin. (Brennan & al. 2002). Avotoimistojen koettiin vähentävän työympäristön kustannuksia ja edistävän työkavereiden välistä viestintää yksilöiden, ryhmien tai jopa osastojen välillä, kun työntekijöiden väliset fyysiset seinät poistettiin. (Brennan & al. 2002; Lee 2010). Avointen toimistoympäristöjen katsotaankin tarjoavan tuottavuushyötyjä, koska ne luovat mahdollisuuksia vuorovaikutukseen, tiedonvaihtoon ja sosiaaliseen kanssakäymiseen (Brennan & al. 2002; Haynes & al. 2017).

### 2.1.3 Monitilatoimistot

Bodin Danielsson & Bodin (2008) määrittelevät monitilatoimiston avotilajärjestelyksi, jossa ei ole henkilökohtaisia työpisteitä ja joissa on tilaa keskittymistä tarvitsevalle työlle. Heidän mukaansa monitilatoimisto on usein avotoimisto, joka on mitoitettu siten, että alle 70 prosenttia työvoimasta on läsnä samanaikaisesti. Appel-Meulenbroek & al. (2011) määrittelevät toimintoperusteisen toimiston tilaksi, joissa ihmiset toimistolle tullessaan voivat valita työpisteen sen mukaan, mikä sopii parhaiten heidän käsillä olevan työtehtävän hoitamiseen ja vastaa myös työntekijän mieltymyksiä. Boutellier & al. (2008) kuvaavat monitilatoimistokonseptia avotoimistona, joka tarjoaa erilaisia työpisteitä toiminnon mukaan. Monitilatoimistossa on yleensä puhtaan pöydän periaate eli työpiste tyhjennetään päivän päätteeksi (Työterveyslaitos b).

Monitilatoimisto ei ole uusi konsepti. Jo vuonna 1969 Robert Sommer kirjoitti aktiviteettiin tai toimintoon perustuvasta työtilasta. Toimintaperusteisessa työtilasuunnittelussa oletetaan, että jokaisen henkilön työpäivä rakentuu erilaisista aktiviteeteista, joihin tarvitaan erilainen työtila. Toiminnot, jotka vaativat erilaisia tiloja optimaalista suorittamista varten, voivat olla sähköpostien kirjoittaminen, kahvin juominen ja kahdenkeskinen keskustelu kollegan kanssa. Paperin lukemiseen henkilö ei tarvitse työpöytää ja tietokonetta, mutta istuu ehkä mieluummin pehmeällä istumapaikalla, kun taas kahdenkeskiseen keskusteluun tarvitaan yksityisyyttä. Työntekijät voivat monitilatoimistossa valita yksilöllisyyden ja muodollisten ryhmätapaamisten välillä. Monitilatoimiston tavoitteena on tuoda työtilaan parhaat puolet avokonttoreista ja henkilökohtaisen työhuoneen toimistosta. Monitilatoimiston odotetaan helpottavan hiljaisen tiedon saatavuutta ja lisäävän tiedon jakamista organisaatiossa ja tämän lisäksi mahdollistavan yksityisyyden tarvittaessa. (Boutellier & al. 2008)

## 2.2 Toimistotilojen käyttö koronapandemian jälkeen

Pandemia myötä töiden teko siirtyi kotitoimistoihin ja muihin etätyöympäristöihin. Tämän seurauksena työyhteisöissä jouduttiin miettimään uudelleen työympäristöön liittyviä järjestelyitä. Verrattuna aikaan ennen pandemiaa, ovat ihmiset nykyisin tietoisempia omista tarpeistaan ja mieltymyksistään. Kahden pääosin etänä vietetyn työvuoden jälkeen kaikki eivät ehkä ikinä palaa takaisin menneen ajan tapaan tehdä toimistolla töitä viitenä päivänä viikossa. (Hensher & al. 2023)

Koronapandemian vaikutuksesta Suomessa etätöihin siirryttiin kaikissa niissä työpaikoissa, joissa työn tekeminen etänä oli mahdollista. Tämä tarkoitti, että noin puolet työvoimasta siirtyi etätöihin ja työn luonteesta johtuen noin puolet jäivät tekemään lähityötä. Etätyöntekijöiden määrä lähes tuplaantui verrattuna aikaan ennen pandemiaa. (Työterveyslaitoksen julkaisu 2023)

Pandemian myötä syntyi myös uusi käsite eli hybridityö, jonka voidaan nähdä tarkoittavan sitä, että osa työtehtävistä tehdään työnantajan tarjoamissa tiloissa (lähityö) ja osa

työntekijän valitsemassa tilassa (etätyö). Ajan jakaantuminen etä- ja lähityön kesken voi vaihdella suuresti. (Työterveyslaitoksen julkaisu 2023) Tilastokeskuksen vuonna 2023 tekemän työolotutkimuksen mukaan etätöitä teki 18–67-vuotiaista työntekijöistä 35 prosenttia. Valtiosektorin etätyötä tekevien työntekijöiden osuus oli 64 prosenttia. Etätöitä vähintään puolet työajastaan kaikista työntekijöistä teki 22 prosenttia. Valtiosektorin työntekijöistä melkein puolet eli 48 prosenttia oli etätöissä ainakin puolet työajasta. (Tilastokeskuksen katsaus 2024)

Vuoden 2023 työolotutkimuksen mukaan työpaikallaan edellytettiin olevan kolmesta neljään päivään viikossa 24 prosenttia etätyötä tekevistä henkilöistä. 27 prosenttia etätyötä tekevistä edellytettiin käyvän kerran tai kaksi viikossa työpaikallaan. 36 prosenttia etätyötä tekevistä henkilöistä saattoi valita vapaasti itse lähityöpäivien määrän. Noin neljä viidestä valtiolla töissä olevasta henkilöstä pystyi vaikuttamaan vähintäänkin melko paljon etätyönsä määrään, tosin vain 23 prosenttia pystyi päättämään melko vapaasti itse, miten usein työpaikalle piti tulla. (Tilastokeskuksen katsaus 2024)

Joustavat työratkaisut ovat tulleet jäädäkseen ja tasapaino etä- ja lähityön välillä houkuttelee huippuosajia (Hensher & al. 2023). Joustavat järjestelyt organisaatioissa mahdollistavat sekä liiketoiminnan tavoitteiden saavuttamisen että tarjoavat paremmat mahdollisuudet työn ja perhe-elämän yhteensovittamiselle. Joustavat työjärjestelyt saatetaan nähdä jopa välttämättömänä strategisen liiketoimintaprioriteettien saavuttamiseksi, koska niillä on vaikutusta muun muassa kustannusten vähentämiseen sekä työsuorituksen, työtyytyväisyyden ja motivaation lisäämiseen. (Hill & al. 2003)

### 3 Monitilatoimisto työympäristönä

Joustavista toimistoista tuli suosittuja 1990-luvun alussa, sillä ne tarjosivat mahdollisuuden vähentää toimistotilaa. 1990-luvun lopulla ne saivat osakseen paljon kritiikkiä, sillä väitettiin, että on ihmisluonnon vastaista, ettei henkilö voi hallita omaa työpistettään. (Bodin Danielsson & Bodin 2008) Monitilatoimistosta tuli uusi trendi 2010-luvulla toimistoympäristön suunnittelussa, jossa painotettiin tehokkuutta ja joustavuutta. Työntekijöillä on toimintaperusteisessa toimistossa mahdollisuus itse päättää, missä ja miten työnsä suorittavat. Monitilatoimisto perustuu työpaikan oikeaan kokoon eli korkeaan käyttöasteeseen sekä käyttäjien vapautteen valita työtila omien tarpeiden perusteella. Monitilatoimistot on yhdistetty pienentyneisiin yleiskustannuksiin, parempaan työtyytyväisyyteen ja tuottavuuteen sekä lisääntyneisiin mahdollisuuksiin verkostoitua. Lisäksi niiden odotetaan parantavan näkyvyyttä ja saavutettavuutta sekä lisäävän kasvokkain tapahtuvaa vuorovaikutusta, kohtaamisten määrää ja viestimistä. (Zamani & Gum 2019)

Muunneltavat toimitilat ovat demokraattisempia kuin perinteiset toimistot, koska kaikki työntekijätasot ovat yhdenvertaisessa asemassa tilojen suhteen eikä toimiston suunnittelu korosta hierarkiaa. Lisäksi työpisteen valinnanvapaus tyydyttää työntekijöiden psykologiset tarpeet ja näin parantaa heidän suorituskykyään. (Göçer & al. 2018) Monitilatoimistossa työpisteitä ei voi muokata omien mieltymystensä mukaan, mutta työpisteensä voi valita kulloisenkin työtehtävän tai henkilökohtaisten mieltymysten mukaan. Tämän lisäksi monitilatoimisto luo työntekijälle mahdollisuuden olla vuorovaikutuksessa eri henkilöiden kanssa. (Bodin Danielsson & Bodin 2008)

Monitilatoimistoja toteuttavat organisaatiot pyrkivät vastaamaan tietotyön yleistymisen johdosta nouseviin työn vaatimuksiin tarjoamalla tilat sekä keskittymistä vaativille töille, mutta myös mahdollisuuden keskusteluun ja yhteistyöhön (Bodin Danielsson & Bodin 2008). Yhteistyön merkitys on kasvanut varsinkin niissä yrityksissä, jotka haluavat kannustaa työntekijöitään jakamaan taitoja ja ideoita keskenään (James & al. 2021) McElroyn & Morrow (2010) tekemän tutkimuksen mukaan uusissa, nykyaikaisemmissa ja avoimemmissa

toimistoissa työskentelevien työntekijöiden mielestä organisaatiokulttuuri on vähemmän muodollista, mutta innovatiivisempaa. Työntekijät näissä toimistoissa tekevät enemmän yhteistyötä ja he myös pitävät työtovereistaan enemmän. Tämän lisäksi työntekijät ovat myös sitoutuneempia organisaatioon.

### 3.1 Työpisteen valinta

Tutkimusten mukaan fyysisen työympäristön vaikutus työntekijöiden käyttäytymiseen korostuu erityisesti avotoimistoissa, mutta vieläkin näkyvämmiin monitilatoimistoissa, joissa ei yleensä ole henkilökohtaisia työpisteitä (Hodzic & al. 2021). Jotkut työntekijät saattavat kokea positiivisena vapauden tunteena usein vaihtuvat työpisteet, mutta toisten mielestä vaihtaminen vie työntekijöiden aikaa ja saattaa uuvuttaa heitä (van der Voordt 2004; Hodzic & al. 2021). Työpisteiden ja työntekijöiden määrän väliseen epäsuhtaan suhtaudutaan erittäin kielteisesti. Työpisteiden määrän riittämättömyys aiheuttaa työntekijöissä ärsytystä ja pakottaa heidät valitsemaan vähemmän mieluisan työpisteen tai tekemään etätöitä. (van der Voordt 2004)

Aiempien tutkimusten mukaan yksi tärkeimmistä työpisteen valintaan vaikuttavista tekijöistä on sen sijainti kaukana melunlähteestä (Göçer & al. 2018). Työntekijät haluavat hallita ympäristöään, jossa he työskentelevät. Kokemus melun, yksityisyyden ja luottamuksellisen viestinnän puutteesta saa heidät tuntemaan, etteivät he hallitse työympäristöä, ja tämä aiheuttaa työntekijöille ylikuormitusta. Altistumista ylikuormista aiheuttaville tekijöille välteään suosimalla hiljaisia työpisteitä, joissa lähellä istuvia työkavereita on suhteellisen vähän ja hekin istuvat toisistaan kaukana. (Brennan & al. 2002)

Työntekijät voivat pyrkiä palauttamaan yksilöllisyyden tunteen takaisin avotoimistotiloissa hyödyntämällä erilaisia menetelmiä, kuten saapumalla töihin aikaisemmin kuin muut, valitsemalla aina saman työpisteen tai jollakin tavoin merkitsevän suosikkityöpisteensä (van der Voordt 2004; Wohlers & Hertel 2017). Henkilökohtaisella tasolla omistajuuden ilmentäminen tilan personoinnilla, esimerkiksi laittamalla esineitä ja symboleita esille, auttaa



vastaamaan kahteen keskeiseen inhimilliseen tarpeeseen; oman henkilökohtaisen tilan tarpeeseen sekä tarpeeseen luoda, ylläpitää ja viestiä omaa identiteettiä eli ilmaista omaa asemaa ja ainutlaatuisuutta. Näiden tarpeiden rajoittaminen vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin, työtyytyväisyyteen ja motivaatioon negatiivisesti ja siten organisaation tuottavuuteen. (Wohlers & Hertel 2017; Göçer & al. 2018)

Työpisteen vaihtumisella on vaikutusta myös vuorovaikutukseen. Se tarjoaa työntekijöille mahdollisuuden luoda uusia kontakteja. Tutustumalla paremmin vähemmän tuttuihin työkavereihin tarjoutuu mahdollisuus uuden tiedon ja kokemusten saamiseen. (van der Voordt 2004) Toisaalta työpisteiden vaihtamisen vuoksi työntekijät saattavat kokea, etteivät he tapaa työn puolesta tarvittavia työkavereitaan (Hodzic & al. 2021; van der Voordt 2004).

Jos työtehtävät eivät vaadi eri työpisteillä työskentelemistä, mutta silti työntekijän on joka päivä etsittävä työpiste, voi monitilatoimisto olla pikemminkin stressitekijä kuin hyödyllinen tilaratkaisu. Sekä työpisteen vaihtaminen työtehtävien mukaan että työpisteen etsiminen joka päivä uudelleen vaikuttavat kielteisesti hyvinvointiin, työelämään ja työssä suoriutumiseen. (Wohlers & Hertel 2017)

### 3.2 Työympäristötyytyväisyyden tekijät

Työtilamuutos monitilatoimistoon vaikuttaa itse fyysisten työtilojen muutoksen lisäksi yksilöiden työskentelytapoihin, johtamiseen ja organisaatiokulttuuriin. Työympäristömuutoksen suorat vaikutukset työntekijän päivittäiseen toimintaan ovat pakollisia ja paljon näkyvämpiä kuin monissa muissa organisaatiomuutoksissa. Tällaiset muutokset työpaikalla koetaan usein työntekijöiden kohdalla emotionaalisesti haastavina ja tämä voi johtaa voimakkaaseen vastustukseen. (Sirola & al. 2022)

Tehtyjen tutkimusten mukaan avonaisten toimistotilojen negatiivisina vaikutuksina ovat olleet muun muassa heikentynyt suorituskyky, alhainen työn tuottavuus, yksityisyyden heikompi taso, tyytymättömyys työympäristöön, lisääntyneet häiriöt ja häiriötekijät, korkea

melutaso, keskittymisvaikeudet sekä kasvanut tungoksen tunne (Brennan & al. 2002; James & al. 2021). Uusimmat tutkimukset ovat korostaneet melua, häiriötekijöitä ja yksityisyyden menetystä merkittävänä tuottavuuden haittatekijöinä (Haynes & al. 2017). Negatiivisina näkökohtina avoimessa työympäristössä nähdään myös henkilöstön suuri vaihtuvuus, statuksen puute, epävarmuuden tunne, suurentuneet konfliktien mahdollisuudet sekä erilaiset terveysongelmat, kuten alttius stressille, flunssan saaminen, fyysinen uupumus ja väsymys. Infektioiden leviäminen helpottuu jaetuissa työpisteissä, koska työkaverit ovat lähellä ja käyttävät samoja laitteita. (James & al. 2021)

2010-luvulla tehdyissä tutkimuksissa, joissa tarkasteltiin eri toimistotilakonseptien vaikutuksia työntekijöiden asenteisiin ja käyttäytymiseen, osoittivat, että huonetoimistoihin verrattuna avo- ja monitilatoimistot työntekijät ovat tyytymättömiä pääasiassa yksityisyyden puutteeseen (De Been & Beijer 2014; Kim & de Dear 2013), työtovereiden keskeytyksiin (Ashkanasy & al. 2014), lisääntyneisiin häiriötekijöihin (McElroy & Morrow 2010), keskittymisvaikeuksiin (De Been & Beijer 2014) ja liialliseen ympäristön melutasoon (Kim & de Dear 2013).

Tutkimukset, joissa on analysoitu työntekijöiden käyttäytymistä ja asenteita monitilatoimiston käyttöönoton jälkeen, ovat tuoneet negatiivisina vaikutuksina esiin samat teemat tyytymättömyyden luojina kuin toimistotilakonseptien vertailussa. Lisäksi akustisen ja visuaalisen yksityisyyden heikkeneminen ovat lisääntyneet. Positiivisina vaikutuksina ovat esiin tulleet suuremmat mahdollisuudet viestintään ja sosiaaliseen vuorovaikutukseen sekä tiimien välisten yhteistyömahdollisuuksien parantuminen. Lisäksi mahdollisuus valita työpiste itsenäisesti sekä työympäristön ulkonäkö koettiin positiivisina puolina. (Hodzic & al. 2021) De Beenin & Beijerin (2014) tutkimuksen perusteella mahdollisuus valita työpiste omien mieltyömysten mukaan ei näyttänyt kompensoivan avoimuuden kielteisiä vaikutuksia toimistoympäristössä.

Työntekijöiden käsitykset heidän tarpeitaan vastaavasta ympäristöstä voivat vaihdella huomattavasti. Esimerkiksi osa työntekijöistä kokee melun häiritsevänä, kun taas toiset tuntevat olonsa mukavaksi vain silloin, kun ympäristössä on jonkin verran melua. (Gerdenitsch & al.

2018) Työpaikan ympäristövaatimukset voivat johtaa negatiivisten vaikutusten itseraportointiin ja siten heikentää motivaatiota, suorituskykyä ja sosiaalisia suhteita (McCoy & Evans 2005).

Huolimatta negatiivisista tutkimustuloksista monet yritykset ottavat edelleen käyttöön avoimia toimistotiloja, koska ne vähentävät rakennus- ja ylläpitokustannuksia. Toinen syy avoimistojen suosimiselle on usko siihen, että ne helpottavat viestintää ja sitä kautta parantavat tuottavuutta. (Brennan & al. 2002) Avointen työympäristön myönteisinä puolina nähdään myös kaikille työntekijöille yhtäläiset tilat, lisääntynyt yhteistyö, joustava työskentely eri alueilla, samoihin neliöihin mahtuu enemmän työntekijöitä sekä energiatehokkaammat lämmitys- ja jäähdytysjärjestelmät (James & al. 2021).

Stokolsin & al. vuonna 1990 tekemän tutkimuksen mukaan myönteinen suhtautuminen työympäristön muutokseen ennen muutosta saa työntekijän suhtautumaan työpaikan sosiaalisen ympäristön laatuun myönteisemmin kuin silloin, jos suhtautuminen työympäristön muutokseen on vähemmän optimistinen. Lisäksi avotoimistotiloissa käytössä olevat protokollat voidaan nähdä hyödyllisinä keinoina henkilöstön käyttäytymisen hallitsemiseen sekä häiriöiden määrän vähentämiseen (Brennan & al. 2002).

Seuraavissa alaluvuissa käsitellään viittä aiemmissä tutkimuksissa havaittua työympäristötyytyväisyyteen vaikuttavaa tekijää yksityiskohtaisemmin. Nämä tekijät liittyvät monitilatoimiston ominaisuuksiin sekä työntekijöiden psykologisten ja työn edellyttämiin tarpeisiin. Luvuissa käsitellään näiden tekijöiden positiivisia ja negatiivisia vaikutuksia monitilatoimistossa työskenteleviin työntekijöihin.

### 3.2.1 Yksityisyys ja näkyvyys

Yksityisyys nähdään työntekijöiden psykologisena tarpeena eristäytyä sosiaalisesta vuorovaikutuksesta tai häiriötekijöistä. Tehtävien suorittamisen kannalta on keskittyminen ratkaisevan tärkeää, erityisesti silloin, kun työntekijöiden on paneuduttava vaativiin tehtäviin.

Vaikka monitilatoimistot sisältävät suljettuja alueita, joiden avulla voidaan lieventää yksityisyyden puutteen ja melun negatiivisia vaikutuksia, suurin osa monitilatoimistomalleista ovat avoimia ja läpinäkyviä tiloja. Tämä avoin ympäristö on yhdistetty yksityisyyden, keskittymiskyvyn ja tyytyväisyyden heikentymiseen. (Zamani & Gum 2019)

Ihmiset yrittävät varmistaa omien tarpeidensa ja olosuhteiden mukaista parasta mahdollista yksityisyyden tasoa joko etsimällä tai välttämällä sosiaalista vuorovaikutusta (Hoendervanger & al. 2018). Kun sosiaaliset kontaktit ylittävät optimaalisen tason, saa se henkilön tuntemaan tungoksen tunnetta, varsinkin niillä alueilla, joilla ei yksityisyyttä juuri ole. Tungoksen tunne saa henkilön tuntemaan epämukavuutta, joka heikentää työn suorituskykyä. Työntekijät pitävät yksityisyyttä tärkeämpänä kuin saavutettavuutta, koska melua ja häiriötekijöitä on avonaisissa työtiloissa enemmän. (Sundstrom & al. 1980)

Arkkitehtoninen yksityisyys eli seinistä ja ovista muodostuva rakenne työntekijän ympärille auttaa työntekijöitä hallitsemaan visuaalista altistumista muille, auttaa hallitsemaan heidän saavutettavuuttaan sekä rajoittamaan akustisia häiriöitä. Saavutettavuuden hallitsemisella voidaan rajoittaa keskeytyksiä ja akustisia häiriöitä rajoittamalla esimerkiksi melua. (Sundstrom & al. 1980) On mahdollista, että avoimissa toimistotiloissa työskentelevät saattavat kokea työmääränsä suuremmaksi, kun he ovat koko ajan nähtävillä, eivätkä välttämättä voi pitää mielekästä lepoaikaa työpäivän aikana (Ayoko & Ashkanasy 2020).

### 3.2.2 Yhteisöllisyys

Yhteisöllisyyden tarve työpaikalla määritellään työntekijöiden haluksi kuulua ryhmään, olla tekemisissä muiden kanssa. Tämä vaatii toistuvaa, positiivista tai emotionaalisesti miellyttävää vuorovaikutusta samojen henkilöiden kanssa. Toimintoperusteiset työympäristöt on yleensä suunniteltu tukemaan sosiaalista vuorovaikutusta avoimuuden, läpinäkyvyyden ja epävirallisten kohtaamistilojen avulla. Täten toimintoperusteisissa työympäristöissä pitäisi olla paljon mahdollisuuksia luoda ja ylläpitää vahvoja suhteita kollegoihin. (Hoendervanger & al. 2018)

Tiimitasolla alueellisuus on olennaista ryhmän tunnistamisen, yhteenkuuluvuuden ja sisäisen tiedon jakamisen kannalta. Samaistuminen ryhmään on liitetty työtyytyväisyyteen, korkeaan motivaatioon sekä asenteisiin ja käyttäytymiseen, jotka ovat keskeisiä tekijöitä tiimin tehokkuudelle, kuten ryhmän yhteenkuuluvuudelle, yhteistyölle ja sosiaaliselle tuelle. Työskentely monitilatoimistossa ei kuitenkaan takaa, että samassa tiimissä olevat työntekijät voivat istua lähellä toisiaan aina kun haluavat, koska työpisteet saattavat olla jo muiden työntekijöiden käytössä. Kun työntekijät ovat hajallaan toimistotiloissa, vaikeuttaa se tiimin muiden jäsenten löytymistä ja saattaa huonontaa tiimien yhteisöllisyyttä. (Wohlers & Hertel 2017)

Eri tiimiin kuuluvien työkavereiden väliseen suhteeseen monitilatoimistolla saattaa kuitenkin olla myönteinen vaikutus ja tämä saattaa vahvistaa organisaation identiteettiä. Kun työntekijät kommunikoivat useammin heidän tiimensä ulkopuolisten jäsenten kanssa, tulee ulkopuolisista kollegoista tärkeämpiä ja näin tiimien identiteetin näkyvyys vähenee. (Wohlers & Hertel 2017)

### 3.2.3 Keskittyminen ja keskeytykset

Keskeytyksetön aika työpaikoilla on edelleen tarpeen keskittymistä vaativien työtehtävien suorittamiseen (Hua & al. 2011). Keskeytykset määritellään yleensä tapahtumiksi, jotka estävät tai viivästyttävät työtehtävien edistymistä (Jett & George 2003). Tietyt työtehtävät, kuten raporttien laatiminen ja asiakirjojen tarkastaminen, edellyttävät häiriötöntä työskentelyä, keskittymistä ja syvällistä ajatustyötä. Toimistoympäristössä nämä työtehtävät voivat keskeytyä sähköpostin saamisen, puheluiden, paikalla olevien työkavereiden sekä taustamelun toimesta. (Haynes & al. 2017)

Keskeytykset kuuluvat organisaatioelämään, ja niitä esiintyy usein, monin eri tavoin ja eri muodoissa. Keskeytyks voi olla toisen henkilön aloitteesta johtuva kohtaaminen, joka keskeyttää työn tekemisen väliaikaisesti pakottaen viettämään aikaa muiden kanssa

toiminnoissa, jotka eivät ole tärkeitä parhaillaan käsillä olevan työtehtävän suorittamisessa. Työtehtävän tekeminen voi keskeytyä myös, kun esiin tulee välitöntä huomiota vaativa ylimääräinen tehtävä. Tauotkin luetaan keskeytyksiksi, kun ne katkaisevat tehtävän suorittamisen ja aiheuttavat suoritettavaan työhön liittyvien olennaisten yksityiskohtien uudelleen opettelun. (Jett & George 2003)

Fyysinen työympäristö voi edistää keskeytyksiä. Avoimissa toimistotiloissa ihmiset ovat lähellä toisiaan ja näin ollen suunnittelemattomien fyysisten tapaamisten todennäköisyys lisääntyy keskeyttäen henkilön työnteon. Päivän aikana tapahtuvat sattumanvaraiset tapaamiset ja keskustelut saattavat häiritä työntekoa ja pidempiä ajatusjaksoja. Myös taustamelu tai muiden henkilöiden keskustelut lähietäisyydellä voivat häiritä henkilön keskittymistä. Työkavereiden aiheuttamat useat keskeytykset voivat johtaa tunteeseen, että työtehtäviä on suhteessa enemmän kuin aikaa niiden tekemiseen. (Jett & George 2003) Jopa kahden sekunnin mittainen keskeytys voi riittää katkaisemaan henkilön ajatuksen ja pääseminen samaan ajatusvirtaan voi kestää jopa 15 minuuttia (Haynes & al. 2017).

Kaikki keskeytykset eivät kuitenkaan ole negatiivisia. Jos keskeytys liittyy käsillä olevaan tehtävään, sillä voi olla positiivinen vaikutus. (Haynes & al. 2017) Toisen henkilön aloitteesta tapahtuva keskeytys voi lisätä tiedonkulkua ja johtaa epävirallisen palautteen saamiseen, jota ei todennäköisesti tapahdu muulla keinoin. Tauot työn lomassa lievittävät väsymystä ja ahdistuksen tunteita sekä parantavat suoriutumista ja työtyytyväisyyttä. (Jett & George 2003)

### 3.2.4 Melu

Melu on yksi yleisimmistä ärsytyistä aiheuttavista tekijöistä toimistolla (Evans & Johnson 2000). Toimistoääntä voidaan mitata hyvin konkreettisella tavalla, mutta toimistomelua, jota pidetään haitallisena, on subjektiivinen kokemus, koska se riippuu yksilön käsityksestä äänestä (Haynes & al. 2017). 2000-luvun alkupuolen tilastot viittaavat siihen, että toimistomelun aiheuttamat häiriöt ovat laajuudeltaan mittavat. Tutkimuksen mukaan, joka kattoi 2000

pohjoisamerikkalaista toimistotyöntekijää, 54 prosenttia vastaajista kärsi usein yhden tai useamman melulähteen aiheuttamista häiriöistä. Toimistomelua aiheuttavia lähteitä olivat muun muassa puhelimet, puhuvat ihmiset, ilmanvaihtojärjestelmät ja toimistolaitteet. (Brennan & al. 2002)

Meluhäiriöt korreloivat tyytymättömyytenä työympäristöön ja työhön; melun lisääntyessä tyytyväisyys laskee. (Sundstrom & al. 1994; Brennan & al. 2002). Monitilatoimistossa työntekijät voivat kuitenkin valita työpisteensä erilaisista toiminnallisista tiloista sekä paikoista, joissa on joko enemmän tai vähemmän ihmisiä. Työntekijät voivat siis omilla valinnoillaan hallita yksityisyyttä ja välttää melua. (Gerdenitsch & al. 2018)

### 3.2.5 Vuorovaikutus

Vuorovaikutusta tarvitaan tietämyksen ja tiedon vaihtamista varten. Vuorovaikutus onkin yksi tärkeimmistä syistä toimistojen olemassaoloon. (Haynes & al. 2017) Vuorovaikutusta voi tapahtua suunnitellusti palavereissa tai spontaanisti ihmisten kohdatessa. Zamani & Gum (2019) tekemän tutkimuksen mukaan suunnittelemattomat kokoukset ja työasioihin liittyvät keskeytykset parantavat yhteistyötä ja vaikuttavat siten positiivisesti työntekijöiden suoriutskykyyn, mutta niitä saatetaan myös pitää työn keskeytymisen lähteenä, jonka koetaan heikentävän tuottavuutta.

Työpaikan yhteistyö nähdään käyttäytymismallina, johon sisältyy sekä vuorovaikutteista että yksilöllistä käyttäytymistä. Monipuolinen vuorovaikutus on keskeinen tekijä onnistuneelle yhteistyölle. (Hua & al. 2011) Boutellier et al. (2008) tutkimuksen mukaan monitilatoimistossa on mahdollista ajatella itsenäisesti pidemmän aikaa, siellä on mahdollisuus lyhyempikestoisiin kontakteihin sekä suurempi todennäköisyys kohdata sattumanvaraisesti. Monitilatoimistoissa ihmiset tapaavat paljon useammin, mikä johtaa tiedon nopeaan vaihtoon.

Fyysinen läheisyys toimistoympäristössä kuvaa työntekijöiden välistä etäisyyttä. Fyysisellä läheisyydellä ja näkyvyydellä on merkittävä vaikutus työntekijöiden välisen viestinnän määrään, koska ne helpottavat tavoitettavuutta ja lisäävät sattumanvaraisen kohtaamisen todennäköisyyttä. (Wohlers & Hertel 2017) Työntekijöiden työskennellessä lähellä työkavereita ja heidän näköpiirissään lisääntyy kommunikointi heidän välillään (Brennan & al. 2002; Wohlers & Hertel 2017), joten näiden olosuhteiden ylläpitäminen on olennainen keino edistää ja helpottaa tiedon jakamista tiimien sisällä ja niiden välillä (Brennan & al. 2002). Tiedon jakaminen on kriittistä työryhmien toiminnan kannalta, koska se auttaa tehtävien koordinoimisessa ja edistää ihmisten välistä luottamusta. Fyysinen läheisyys itsessään auttaa lisäksi kehittämään luottamusta tiimikumppaneiden välille. (Wohlers & Hertel 2017) Vaikka monitilatoimistossa vuorovaikutusta on todennäköisesti enemmän kuin huonetoimistossa, se ei suoraan tarkoita, että ihmiset olisivat myös tyytyväisempiä tähän (de Been & Beijer 2014).

### 3.3 Työntekijän vaikutusmahdollisuudet työympäristön häiriötekijöihin

Ihmisen käyttäytymiseen toimistolla vaikuttaa sekä käsillä oleva toiminta että henkilökohtaiset mieltymykset ja vallitsevat olosuhteet. Työympäristön suunnittelulla on vaikutusta siihen, miten tiimi- tai projektityöntekijät sijoittuvat tiloihin, ja miten viereiset tilat ovat saatavissa. Virtuaalimaailmassa tehtävän työn lisääntyessä myös IT-laitteiden ja -järjestelmien saatavuus ja laatu työpisteessä korostuvat entistä enemmän. Ergonomia on myös yksi tärkeä tekijä, sillä toimistotyö tuo mukanaan omia terveydellisiä haasteita. Työpaikan viihtyisyydellä, sisäilmalla sekä käytetyillä väreillä ja materiaaleilla on myös vaikutusta ihmisiin. (Appel-Meulenbroek & al. 2011)

Häiriötekijät ovat työn keskeytymisen muoto, jonka Jett & George (2003, s. 500) määrittelee ”ulkoisten ärsykkeiden laukaisemiksi psykologiseksi reaktioiksi tai toissijaisiksi toiminoiksi, jotka keskeyttävät keskittyneen keskittymisen ensisijaiseen tehtävään”. Häiriötekijät johtuvat tavallisesti ympäristön kilpailevista toiminnoista tai ärsykkeistä, jotka eivät ole osa käsillä olevaa tehtävää. Ne ohjaavat henkilön huomion pois varsinaisesta tehtävästä ja heikentävät keskittymistä. (Jett & George 2003)



Eri tehtävät vaativat eritasoista huomiota ja näin ollen eritasoista keskittymistä niiden tekemiseen. Kyky estää liialliset ärsykkeet sekä kyky keskittyä käsillä olevaan olennaiseen tietoon on ratkaiseva tekijä tehokkaaseen suorituskykyyn. Toiminnallisessa ympäristössä työntekijän pitää pystyä kiinnittämään huomiota tarvittavaan ärsykkeeseen ja tukahduttamaan merkityksetön tieto. Kyky seuloa tai estää häiritsevää tai merkityksetöntä tietoa on myös merkittävä tekijä työntekijän reaktioissa häiriötekijöihin. (Maher & von Hippel 2005)

Toimintasäätelyteorian mukaan stressitekijät, kuten häiriötekijät työympäristössä, vaativat työntekijöiltä enemmän kognitiivisia resursseja toimintojen säätelyyn. Tämä ylimääräinen kognitiivinen kuormitus voi heikentää työssä suoriutumista ja johtaa negatiivisiin tuloksiin. Häiriötekijöiden vaikutukset ilmenevät esimerkiksi unohtuneina aikomuksina, ne pidentävät työaikoja ja lisäävät virheitä sekä laskevat yleisesti tyytyväisyyttä suorituskykyyn. Näyttöä löytyy lisäksi häiriötekijöiden kielteisestä vaikutuksesta keskittymiskykyyn sekä työympäristötyytyväisyyteen. (Hodzic & al. 2021) Keller & al. (2020) tutkimuksen tulokset osoittavat, että keskeytykset itsessään voivat ajan mittaan olla haitallisia hyvinvoinnille, mutta häiriöiden määrän kasvu heikentää terveyttä ja hyvinvointia, jopa enemmän kuin jatkuva keskeytysten korkea taso.

Yksilölliset ominaisuudet voivat vaikuttaa siihen, miten työntekijät reagoivat ympäristöönsä (Maher & von Hippel 2005). Avonaisissa tiloissa työskentelevien voi olla toisinaan hyödyllistä olla vähemmän suvaitsevaisia, kohteliaita tai epäitsekkäitä. Kollegoille on syytä ilmoittaa henkilökohtaisista tarpeista kuten haluttomuudesta tulla häirityksi. Tällä tavoin työntekijä pystyy estämään muiden aiheuttamia häiriöitä. Työntekijät, jotka pitävät rutiineista, eivät pidä monitilatoimistojen kaltaisista konsepteista ja yrittävät kaikin tavoin palauttaa rutiinit päivittäiseen arkeen esimerkiksi valitsemalla joka kerta saman istumapaikan. Tällaisilla henkilöillä tämän kaltainen toimistoympäristö lisää häiriötekijöitä sekä rasituksen tunteita. Nämä taas vaikuttavat kielteisesti hyvinvointiin, työtyytyväisyyteen ja työsuoritukseen (Wohlers & Hertel 2017)

Avonaisissa toimistotiloissa esiintyvät häiriöt ja häiriötekijät saattavat vaatia myös tottumista, joten tuottavuus saattaa palata alkuperäiselle tasolle sopeutumiskauden jälkeen.

Tutkimuksissa on usein tarkasteltu työntekijöiden reaktioita sen jälkeen, kun organisaatio on muuttanut huonetoimistosta avotoimistoon. Tällöin havainnot voivat sekoittaa itse muutokseen. Siirtyminen avotoimistoon voi mahdollisesti lisätä vuorovaikutusta vain hetkellisesti ja tämän jälkeen henkilöt palaavat takaisin aiempiin tapoihinsa ja kehittävät tapoja säädellä sosiaalisia kontaktejaan. Avoin toimistoympäristö vaikuttaa erityisen haitallisesti työntekijöihin, joilla on vaativimpia työtehtäviä, sillä heidän työnsä edellyttää todennäköisemmin yksityisyyttä ja rauhallisuutta tehtävien tekemiseen. (Sundstrom & al. 1980)

Gerdenitsch & al. (2018) tekemän tutkimuksen mukaan häiriötekijöiden, työympäristötyytyväisyyden ja tiimien välisen vuorovaikutuksen hyödylliset vaikutukset hidastuivat toisessa mittauksessa, joka suoritettiin seitsemän kuukautta huonetoimistosta monitilatoimistoon siirtymisen jälkeen. Selityksenä tähän esitettiin mahdollista uutuudenviehätystä, joka on näkynyt mittauksissa ensimmäisen kuukauden jälkeen. Uutuudenviehätys on heikentynyt pidemmällä aikavälillä, mutta muutokset tilamuutoksesta ovat edelleen pysyneet. Työtilatyytyväisyyden ja tiimien välisen vuorovaikutuksen lasku näytti selvemmältä niillä työntekijöillä, joiden mielestä monitilatoimisto ei sopinut heille kuin niiden joukossa, jotka kokivat työskentelyn monitilatoimistoympäristössä sopivan heille paremmin.

Työntekijöiden heikko hallinta kokemaansa meluun, keskeytyksiin, häiriöihin sekä visuaalinen altistus muille oletetaan vaikuttavan kielteisesti työntekijöiden hyvinvointiin, työtyytyväisyyteen, motivaatioon ja työn suorituskykyyn. Vaikka arkkitehtoninen yksityisyyden taso monitilatoimiston päätyöympäristössä on alhainen, vapaus valita hiljainen työskentelyalue, jossa keskeytykset ja häiriötekijät ovat kiellettyjä, antaa työntekijöille mahdollisuuden hallita akustisia häiriöitä sekä keskeytyksiä. (Wohlers & Hertel 2017) Tällaisen fyysisen työympäristön hallinnan on todettu vähentävän häiriöiden kielteisiä vaikutuksia (Lee & Brand 2010). Työntekijät, jotka käyttävät hiljaisia työtiloja silloin kun heidän pitää tehdä keskittymistä vaativia tehtäviä, häiriintyvät vähemmän kuin ne, jotka eivät tätä mahdollisuutta käytä. Työntekijät, jotka vaihtavat työpistettä, ovat näkyvämpiä ja ovat useammin vuorovaikutuksessa muiden toimistotyöntekijöiden kanssa kuin ne, jotka eivät näin toimi. Toimistotyöntekijät, jotka kokevat, että työympäristö tukee heidän suoriutumistansa

työtehtävistä, kokevat samalla, että heidän pitäisi olla siten tyytyväisempiä työtiloihin. (Gerdensitsch & al. 2018)

Korvatakseen ympäristötekijöitä, jotka heikentävät työntekijöiden suorituskykyä, saattavat työntekijät paitsi muuttaa tehtävän suoritustapaa, myös käyttäytyä työpaikalla eri tavalla. Tällaisia keinoja voivat olla esimerkiksi työnteon keskeyttäminen tai töiden tekeminen kotona. Myös parannusehdotusten esittäminen johdolle on keino pyrkiä vaikuttamaan haitallisiin tekijöihin. (Kaarlela-Tuomaala & al. 2009)

## 4 Työympäristö tyytyväisyyden, työhyvinvoinnin ja suorituskyvyn rakentajana

Tehtyjen tutkimusten mukaan fyysinen työympäristö muuttaa suoraan sosiaalisia käsityksiä ja käyttäytymistä ihmiskehon aistijärjestelmän kautta. Fyysisellä työympäristöllä on vaikutusta myös organisaatioprosesseihin, kuten ryhädynamiikkaan ja eettiseen päätöksentekoon. Työympäristöt voivat myös muokata tai rajoittaa työntekijöiden asenteita, tunteita, käyttäytymistä, tuottavuutta ja hyvinvointia. Toimistotilojen fyysisten työympäristöjen muutokset muuttavat nopeasti työntekijöiden käyttäytymistä ja suoriutumista työpaikalla. (Ayoko & Ashkanasy 2020)

Työympäristöön liittyviin innovaatioihin sisältyy suuria odotuksia. Odotetaan, että tarjoamalla toimintoon perustuvia toimitiloja sekä hyödyntämällä kehittyntä tieto- ja viestintätekniikkaa, ergonomisia kalusteita ja digitaalisia asiakirjojen saatavuutta, tilojen ja laitteiden käyttö tehostuu (panos) ja organisaation sekä työntekijöiden suorituskyky paranee (tuotos). Usein mainitut tavoitteet ovat:

1. parantunut tehokkuus eli korkeampi tuottavuus,
2. lisääntynyt työnilo eli tyytyväisemmät työntekijät,
3. sekä sisäisesti että ulkoisesti välittyvä myönteinen kuva organisaatiosta, ja tämän seurauksena:
4. henkilöstön ja asiakkaiden houkuttelemisen ja säilyttäminen,
5. joustavuuden lisääminen,
6. kustannusten väheneminen. (van der Voordt 2004)

### 4.1 Tyytyväisyys ja työhyvinvointi

Työntekijöiden tyytyväisyys kertoo siitä, kuinka hyvin työympäristö vastaa heidän odotuksiinsa ja tarpeitaan. Tämä voi liittyä itse työhön, sosiaaliseen työympäristöön, fyysiseen työympäristöön sekä näiden tekijöiden väliseen vuorovaikutukseen. Työn ominaisuudet

liittyvät työn sisältöön, sen monimutkaisuuteen, vaadittuihin tietoihin ja taitoihin sekä työn itsenäisyyden asteeseen. Sosiaalinen työympäristö sisältää työkaverit, johtamistyylin ja työehdot, johon kuuluvat palkka, lomajärjestelyt ja uranäkymät. Fyysinen työympäristö käsittää muun muassa työtilat, valaistuksen ja näkymät. Työntekijän tyytyväisyyteen voivat vaikuttaa myös työn ulkopuoliset tekijät, kuten työntekijän yksityiselämä. (van der Voordt 2004)

Lukuisat tutkimukset ovat osoittaneet työtyytyväisyyden merkityksen työyhteisössä. Työtyytyväisyys on yhteydessä moniin yksilön ja organisaation kannalta merkittäviin käyttäytymismalleihin. Työtyytyväisyys vaikuttaa muun muassa työtehtävistä suoriutumiseen, poissaoloihin, vaihtuvuuteen ja yrityksen kannattavuuteen. (Judge & al. 2021) Työtyytyväisyys kuvaa työntekijän käsitystä siitä, miten hyvin työ vastaa heidän tärkeinä pitämiinsä asioihin (Pan 2015; Hendri 2019) eli se kuvaa yksilön asennetta työhön (Hendri 2019). Työtyytyväisyys on ratkaisevassa roolissa, kun pyritään saavuttamaan motivoituneempi ja suorituskykyisempi työvoima (Bodin Danielsson & Bodin 2008).

Hyvinvointi terminä ymmärretään viittaavaan tietoon ”miten meillä menee” yksilönä, yhteisönä tai yhteiskuntana. Yksilön hyvinvointi on laaja ja moniulotteinen käsite, eikä sille ole olemassa yksiselitteistä ja yleisesti hyväksyttyä määritelmää (Stang-Rabrig & al. 2022). Se voidaan nähdä yleisenä tyytyväisyytenä elämään, joka pohjautuu henkilön omaan näkemykseen terveydestään, onnellisuudestaan ja tunteeseen elämän tarkoituksesta. Työpaikan kannalta merkityksellisin on juuri henkilökohtainen eli subjektiivinen hyvinvointi. (Litchfield & al. 2016)

Työhyvinvointi tarkoittaa työntekijän positiivista kokemusta siitä, että hänen psyykkiset ja fyysiset voimavaransa sekä työhön liittyvät resurssit riittävät tai jopa ylittävän työn vaatimukset (Työterveyslaitos c). Hyvinvoinnin merkitys on kasvanut viime aikoina, kun merkityksellisen ja kestäväen yhteiskunnan kehittämistä kiinnostuneet henkilöt ovat yhä pettyneempiä pelkästään taloudellisiin indikaattoreihin. Organisaatiot pitävät inhimillisen pääoman hallintaa nykyisin pitkän aikavälin näkymien mittarina, sillä organisaation ja sen työntekijöiden hyvinvointi ovat tiiviisti yhteydessä toisiinsa. 2000-luvun edetessä työhyvinvointi

tulee todennäköisesti yhä tärkeämmäksi liiketoiminnan prioriteetiksi, ja työnantajien rooli työntekijöiden hyvinvoinnin määrittäjänä kasvaa. (Litchfield & al. 2016)

Työhyvinvoinnin keskeisiä tekijöitä ovat:

- työpaikan toiminta- ja johtamistavat,
- työntekijöiden ammattitaito ja osaaminen,
- työn sisällön mielekkyys,
- työyhteisön toiminta,
- mahdollisuudet vaikuttaa, osallistua ja kouluttautua,
- työntekijöiden terveydentila ja työkyky sekä
- työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024).

Työilmapiirille ei käsitteenä löydy vaivatta yksiselitteistä sisältöä, mutta se voidaan nähdä yksilön työasenteiden, työryhmän ilmapiirin, esimiehen johtamistyylin ja organisaatioilmapiirin muodostamana kokonaisuutena. (Nakari 2003) Työilmapiiri muodostuu työntekijöiden kokemuksista, vuorovaikutuksesta, asenteista ja tunteista työpaikalla. Työilmapiirillä on vaikutusta työntekijöiden motivaatioon, sitoutumiseen ja suorituskyykyyn. (Mielenterveystalo.fi) Monien tutkimusten mukaan työilmapiiri on tärkein työniloa tuottava tekijä. Työilmapiiri syntyy hyvästä johtamisesta, mutta jokainen henkilö työpaikalla voi vaikuttaa siihen omalla käyttäytymisellään. Yhteistyökykyinen ja positiivinen työilmapiiri sekä lujittaa että kasvattaa työntekijöiden sosiaalista ja psykologista hyvinvoinnin pääomaa. Lisäksi positiivinen ilmapiiri motivoi ja lisää työn iloa. (Manka 2015)

Työilmapiiri on yksi työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Innostava työilmapiiri on tärkeä työtyytyväisyyden osa-alue, sillä huolehtiva työ voi luoda ilmapiirin, joka edistää työntekijöiden tyytyväisyyttä ja työiltoa. Tutkimusten mukaan huolehtiva työympäristö on yhteydessä korkeampaan työtyytyväisyyteen; työyhteisössä osoitettu lämpö, kiintymys ja yhteys vaikuttavat suorituskyykyyn. Täten ihana työilmapiiri voi toimia linkkinä työtyytyväisyyteen (Mohammad 2019), ja työntekijöiden tyytyväisyydellä on taas yhteys tuottavuuteen, laatuun ja asiakaspalveluun (Nakari 2003).

## 4.2 Työtyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin yhteys suorituskyyyn

Campbell & al. (1993, s. 40) mukaan ”Suorituskyky on sitä, mitä organisaatio palkkaa yksilön tekemään, ja tekemään hyvin.” Organisaatioille on tärkeää, että heidän työntekijänsä suoriutuvat työtehtävistä hyvin, jotta ne voivat saavuttaa asettamansa tavoitteet, toimittaa tuotteet ja palvelut sekä saavuttaa kilpailuetua. Myös yksilöille suorituskyyky on tärkeää. Tehtävistä suoriutuminen korkealla tasolla voi tuottaa tyytyväisyyttä sekä olla ylpeyden aihe. (Sonntag & Frese 2002)

Suorituskyky voidaan jakaa tehtävän suorittamiseen tai kontekstuaaliseen suorituskyykyyn. Tehtävän suorittaminen viittaa yksilön pätevyYTEEN, jolla hän töitä suorittaa. Kontekstuaalissa suorituskyyvyllä tarkoitetaan toimintoja, jotka tukevat organisatorista, psykologista ja sosiaalista ympäristöä, jossa organisaation tavoitteisiin pyritään. Kontekstuaalinen suorituskyky liittyy persoonallisuuteen ja motivaatioon. Tämä suorituskyky ei rajoitu vain käyttäytymiseen, kuten työkavereiden auttamiseen, vaan se kattaa myös parannusehdotusten tekemisen työmenetelmien kehittämiseksi. (Sonntag & Frese 2002)

Organisaation menestys on yhteydessä työntekijöidensä onnistuneeseen suoritukseen. Organisaatioympäristöllä on vaikutusta työntekijöiden käyttäytymismalleihin ja motiiveihin. Työmotivaatio taas vaikuttaa työntekijöiden suorituskyykyyn. Tämän takia organisaatioiden tulisi kiinnittää huomiota työntekijöidensä motivaatioon ylläpitääkseen suorituskyykyä. (Wijayanti & al. 2022)

Griffin & al. (2020) määritteli, että organisaation tavoitteiden saavuttaminen edellyttää positiivista suorituskyykyä. Jotta korkea suorituskyky saavutetaan, tulee täyttää kolme vaadittavaa ehtoa:

1. motivaatio eli työntekijöiden halu tehdä hyvää työtä,
2. kyky eli työntekijöillä on mahdollisuus tehdä työnsä tehokkaasti ja

3. ympäristö eli organisaatio tarjoaa työntekijöille tarvittavat materiaalit, resurssit, laitteet ja tiedot. (Wijayanti & al. 2022)

Yksilöllisen hyvinvoinnin ja työtehokkuuden välillä on havaittu positiivinen korrelaatio. Hyvinvoinnin parantamisen on osoitettu olevan yhteydessä sitoutuneisuuteen ja suorituskykyyn. Korkeampi hyvinvoinnin taso voi parantaa suorituskykyä. Kirjallisuudessa on esitetty kolme mekanismia, joilla on merkitystä korkeamman hyvinvoinnin saavuttamiseksi, ja joihin vaikuttamalla voi suorituskykyä parantaa.

1. Työntekijöiden kognitiivisiin kykyihin ja prosesseihin vaikuttaminen – luo työntekijöille mahdollisuuden ajatella luovemmin ja olla tehokkaampia ongelmanratkaisussa.
2. Työhön liittyviin asenteisiin vaikuttaminen – lisää yhteistyöhalukkuutta ja yhteistointia.
3. Työntekijöiden fysiologisten tekijöiden ja yleisen terveyden parantaminen – vastustuskyvyn parantuminen ja työpanoksen varmistaminen. (Bryson & al. 2015)

Työntekijöiden suorituskyky on kytköksissä työntekijöiden tyytyväisyyteen, tuottavuuteen ja tehokkuuteen. Tuottavuuden ja työympäristötyytyväisyyden välillä on tutkimusten mukaan havaittu olevan korkea riippuvuus. Työntekijöiden työtyytyväisyyden kasvu johtaa tuottavuuden kasvuun, poissaolojen vähenemiseen sekä käyttäytymisen ja asenteiden parantumiseen. Työntekijöiden korkea työtyytyväisyys saa heidät todennäköisemmin pysymään nykyisissä työpaikoissaan ja he ovat omistautuneempia yrityksilleen. Tyytyväiset ja sitoutuneet työntekijät tekevät tarvittaessa ylitöitä ja auttavat todennäköisemmin työkavereitaan. (Göçer & al. 2018)

Jos yksittäisen työntekijän suorituskyky paranee subjektiivisen hyvinvoinnin lisääntyessä, on mahdollista, että subjektiivisen hyvinvoinnin edistämiseen tähtäävät toimintaperiaatteet ja käytännöt voivat parantaa myös työpaikan suorituskykyä ja tuottaa talouskasvua. Työntekijän hyvinvointi voi parantaa työpaikan suorituskykyä ei vain työntekijän oman suorituksen kautta, vaan myös parantamalla työkavereiden suorituskykyä. (Bryson & al. 2015) Toisaalta yhden ryhmänjäsenen kielteinen käyttäytyminen, kuten pidättäytyminen ryhmän toimintaan



osallistumisesta tai negatiivisten tunteiden ilmaiseminen, herättää negatiivisia tunteita ryhmän muissa jäsenissä. Laajemmalle levinneenä se johtaa lopulta yhteistyön ja luovuuden heikkenemiseen koko ryhmässä. (Felps & al. 2006)

Kun tuottavuus asetetaan ensisijaiseksi tavoitteeksi, alkaa työntekijöiden käyttäytyminen vähitellen kuvastamaan luonnollista tasapainoa henkilökohtaisten mieltymysten ja toiminnallisten tarpeiden välillä. Nykyisessä tietotaloudessa ihmisten käyttäytyminen työympäristössä kiinnostaa yhä enemmän, koska työntekijät ovat organisaation tärkein resurssi. Tämän vuoksi organisaation edut kuten tuottavuus ja tehokkuus täytyy olla tasapainossa työntekijän etujen kuten fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin kanssa. (Appel-Meulenbroek & al. 2011)

#### 4.3 Työympäristön vaikutus työtyytyväisyyteen ja suorituskykyyn

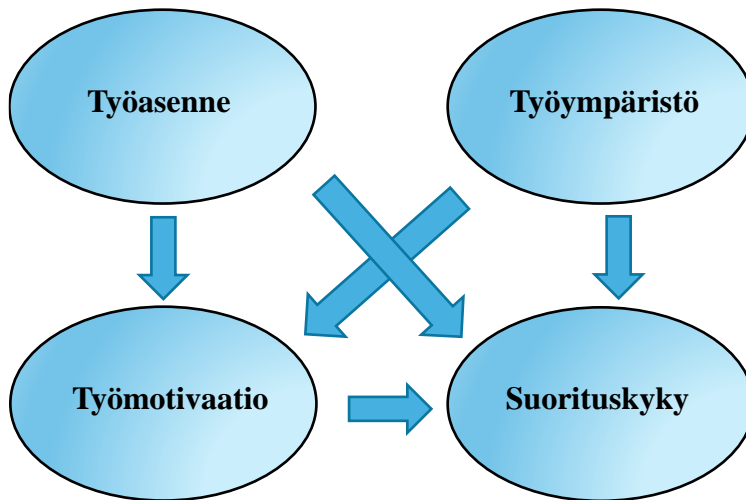
Työntekijöiden suorituskyky ja organisaation toimintojen tehokas toteutus ovat suoraan yhteydessä hyvään ja sopivaan työympäristöön. Ihmisten ollessa onnellisia ja tyytyväisiä työhönsä, he ovat sitoutuneempia organisaatioon ja he kertovat korkeammasta tehokkuudesta, itsenäisyydestä ja henkilökohtaisista saavutuksista. (Nursaid & al. 2021) Tyytyväisyyden lisääminen fyysiseen työympäristöön on täten organisaatioille erittäin tärkeää, koska se on suoraan yhteydessä työtyytyväisyyteen ja tuottavuuteen (Zamani & Gum 2019).

Tutkimukset osoittavat, että työntekijöiden suorituskykyyn voidaan vaikuttaa positiivisella työympäristöllä ja hyvinvointituen saatavuudella (Wijayanti & al. 2022). Fyysisen työympäristön toimistotilat, valaistus, väritys ja muut vastaavat tekijät voivat luoda positiivisen työilmapiiriin. Ei fyysiset työympäristön tekijät kuten hyvät suhteet työkavereiden sekä työntekijöiden ja johtajien välillä voivat vaikuttavaa myös työntekijöiden suorituskykyyn. Mukava työympäristö lisää työntekijöiden suorituskykyä esimieheltä saatujen tehtävien suorittamiseen. (Nursaid & al. 2021)

Brillin & Weidemannin (2001) tutkimuksessa, johon osallistui 13 000 huone- ja avotoimiston työntekijää, nousi esiin seuraavat kymmenen työympäristöön liittyvää tekijää merkittävinä tuottavuuteen vaikuttavina asioina:

1. Mahdollisuus työskennellä itsenäisesti ilman häiriöitä
2. Spontaania vuorovaikutusta tukevat tilat
3. Kokoontumisille ja häiriöttömälle ryhmätyölle sopivat tilat
4. Työpaikan mukavuus, ergonomia ja riittävästi säilytystilaa
5. Sopivat olosuhteet rinnakkain työskentelyyn ja satunnaisiin keskusteluihin
6. Työkaverit ovat lähellä tai he ovat helposti löydettävissä
7. Hyvät alueet rentoutumista varten
8. Teknologian saatavuus
9. Valaistuksen hyvä laatu sekä päivänvalo
10. Mahdollisuus hallita lämpötilaa ja ilmanlaatua.

Henkilöstöjohtamisen tavoitteena on parantaa työntekijöiden osallistumista, tiimityötä ja työasennetta, koska työntekijöiden käyttäytymisen muuttaminen tuottaa mitattavia suorituskykytuloksia. Työympäristöllä sekä työntekijöiden positiivisella asenteella organisaatiota ja sen arvoja kohtaan on työntekijöiden suorituskykyyn huomattava positiivinen vaikutus. Myös työmotivaatio on yksi tärkeistä työntekijöiden suorituskykyyn vaikuttavista tekijöistä ja työympäristö taas osaltaan vaikuttaa työmotivaatioon. Positiivinen työasenne taas vaikuttaa motivaatioon ja sitä kautta suorituskykyyn. Positiivisella asenteella voi saada työkaveritkin innostumaan työn tekemisestä parhaalla mahdollisella tavalla, negatiivisella asenteella vaikutus voi olla päinvastainen. (Wijayanti & al. 2022) Kuvassa 4 on esitetty kaaviona Wijyantian & al. (2022) tutkimuksen päätelmät työympäristön ja työasenteen vaikutuksesta työntekijän suorituskykyyn työmotivaation kautta.



Kuva 4. Työympäristön ja työasenteen vaikutus työntekijän suorituskykyyn työmotivaation kautta (Wijayanti & al. 2022)

#### 4.4 Työasenne käsitteenä ja yhteys työtyytyväisyyteen

Asenne on osa yksilön sisäistä psyykkistä maailmaa ja se ilmentää ihmisen sisäisiä kognitiivisia prosesseja ja sillä on vaikutusta hänen toimintaansa. Kognitiivisen eli tiedollisen osan lisäksi asenne muodostuu affektiivisesta eli tunnetasoisesta osasta ja toimintavalmiudesta. Kognitiivinen osa muodostuu niistä tiedoista, joita henkilöllä on tietystä asiasta. Affektiivinen osa muodostuu niistä tunteista, joita henkilöllä on tiettyä asiaa kohtaan. Toimintavalmius kertoo, miten henkilö tulee käyttäytymään tietyssä tilanteessa. (Juuti 2006) Griffin & al. (2020) määrittelevät asenteet monimutkaisiksi tunteiksi ja uskomuksiksi, joita henkilöillä on muita ihmisiä, tilanteita tai tiettyjä ideoita kohtaan. Useimmat ihmiset ilmaisevat tunteitaan asenteiden kautta. (Wijayanti & al. 2022)

Asenteilla, mielipiteillä ja uskomuksilla on merkittävä vaikutus työelämän laatuun sekä organisaatioiden ongelmien tunnistamisessa. Tämän lisäksi ne vaikuttavat henkilöiden aikomukseen käyttäytyä sekä heidän käyttäytymiseensä töissä. Asenteet kohdistuvat johonkin, kuten fyysiseen esineeseen, ideaan, ihmisryhmään tai henkilöön. Työasenteiden tapauksessa objekti liittyy työpaikkaan. (Bowling & Sessa 2021) Asenteet muokkautuvat vähitellen ja ne pohjautuvat omakohtaiseen kokemukseen, havaintoihin ja tuntemuksiin. Henkilökohtaiseen

asenteeseen vaikuttaa myös työkavereilta saadut tiedot, erilaiset huhut, ennakoasenteet sekä yleistyksset. (Juuti 2006)

Määritelmä työasenteesta on muuttunut huomattavasti vuosisadan aikana, ja nykyään työtyytyväisyys nähdään selkeästi asenteena (Wagner 2021). Weiss (2002) tutkimuksessaan esitti, että työtyytyväisyys on asenne, kuten nykyiset asennetutkijat sen määrittelevät. Asenteeksi määriteltynä työtyytyväisyys on ”positiivinen (tai negatiivinen) arvioiva tuomio, jonka yksilö tekee työstään tai työtilanteestaan” (s. 175). Työasenteisiin on tunnistettu sisältyvän yleinen työtyytyväisyys, organisaation sitoutuminen, työhön osallistuminen ja muut työpiirteisiin liittyvät arvioinnit (Wagner 2021). Asenteet heijastuvat tyytyväisyytenä tai tyytymättömyytenä työpaikan työolosuhteisiin (Juuti 2006). Työasenteet, erityisesti työtyytyväisyys, voivat edistää yleistä hyvinvointia ja sitä itsessään voidaan pitää työntekijöiden hyvinvoinnin indikaattorina. (Bowling & Sessa 2021)

Työyhteisöön sekä työilmapiiriin vaikuttavat jokaisen työntekijän myönteiset ja kielteiset asenteet. Työilmapiiri rakentuu siis erilaisista asenteista, jotka ovat subjektiivisia ajattelu- prosessien tuloksia. Asenteita on tutkittu 1930-luvulta alkaen sekä sosiologisesta että psykologisesta näkökulmasta ja niitä voidaan mitata useiden työtyytyväisyyttä arvioivien keinoin. Asenne on osa yksilön sisäistä psyykkistä maailmaa ja se ilmentää ihmisen sisäisiä kognitiivisia prosesseja ja sillä on vaikutusta hänen toimintaansa. (Juuti 2006)

Tutkimusten mukaan persoonallisuuden ja työtyytyväisyyden välillä on yhteys. Erot työtyytyväisyydessä eri työntekijöiden välillä voidaan osittain esittää johtuvan heidän luonteidensa ja temperamentin välisistä eroista. (Saari & Judge 2004). Yksilölliset ominaisuudet ja käsitykset ympäristöstä voivat suoraan vaikuttaa yksilöiden käyttäytymiseen, mutta todennäköisemmin vaikutus näkyy epäsuorasti heidän reaktioistaan tilanteeseen (Kohler & Mathieu 1993).

#### 4.5 Työympäristötyytyväisyyden mittaaminen asenteiden kautta

Varhaisimmat asennetutkimukset tehtiin jo vuonna 1888, jolloin Lange havaitsi, että henkilöt, joita pyydettiin painamaan nappia ärsykkeen alkaessa, reagoivat nopeammin kuin he, joita kehoitettiin keskittymään itse ärsykkeeseen. Gilbrethin vuoden 1911 tutkimuksessa väsymyksen roolista työntekijöiden tuotoksessa ja saavutuksissa havaittiin, että työntekijöiden ”tyytyväisyydellä” oli merkittävä osuus tuotoksen syntymiseen. Myös Taylorin perusfilosofia vuonna 1919 viitteellisesti oletti, että työntekijät, jotka hyväksyivät tieteellisen johtamisen perusperiaatteet saaden siten korkeimmat palkat ja kärsivät näin vähiten fyysistä ja henkistä väsymystä, olivat kaikkein ”tyytyväisempiä ja tuottavia”. Kuuluisat Hawthornen tutkijat ”löysivät” sen, mitä aiemmat tutkijat olivat vaistonvaraisesti havainneet vuosikymmeniä aiemmin, että työntekijöillä on kyky järkeillä ja heidän reaktioihinsa vaikuttavat heidän tekemät arviot työtilanteesta. (Wright 2006)

Työntekijöiden asenteiden mittaamiseen on useita eri menetelmiä, kuten työntekijöiden haastattelut, kohderyhmissä keskustelu ja henkilöstökyselyt. Näistä menetelmistä on työntekijöiden asennekysely tarkin mittari, kun se on hyvin rakennettu. (Saari & Judge 2004) Työasennekyselyjen laaja käyttö organisaatioissa kertoo siitä, että johtajat arvostavat tietoa työntekijöiden asenteesta. Työasennekyselyjen avulla saadaan tietoa esimerkiksi siitä, ovatko organisaatiossa toteutetut toimenpiteet vaikuttaneet toivotulla tavalla organisaation toimintaan. (Bowling & Sessa 2021)

Henkilöstökyselyt voivat käynnistää toimenpiteet työntekijöiden asenteiden parantamiseen ja organisaatiomuutoksen aikaansaamiseen. Nämä kaksi tekijää ovat tärkeitä siksi, että työntekijöiden asenteet vaikuttavat käyttäytymiseen ja asenteet ovat tärkeitä organisaation suorituskyvylle. Jotta henkilöstökysely voi parantaa suorituskykyä pitää konkreettisiin tavoitteisiin johtavat palautteet johtaa tekoihin. Asetetut tavoitteet ovat tärkeä tekijä motivaation ja suorituskyvyn parantamiseen. (Saari & Judge 2004)

## 5 Empiirisen tutkimuksen toteutus

Tutkimuksessa selvitettiin kohdeorganisaatiossa kyselytutkimusten avulla työympäristömuutoksen vaikutuksia toimistotilojen käyttöön sekä työntekijän kokemuksia muutoksen vaikutuksesta työympäristötyytyväisyyteen, työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin ja koettuun suorituskykyyn. Haastatteluiden avulla pyrittiin syventämään kyselytutkimuksista saatuja tuloksia ja saamaan vastauksia, miksi tutkittavat ajattelevat tai toimivat tietyllä tavalla.

### 5.1 Organisaatioesittely

ELY-keskukset ovat valtionhallinnon toimijoita, joiden tehtävänä on edistää alueellista kehittämistä. Tehtävät ELY-keskuksissa hajaantuvat kolmeen vastuualueeseen: elinkeinot, työvoima ja osaaminen, liikenne- ja infrastruktuuri sekä ympäristö ja luonnonvarat. Suurin osa ELY-keskuksista hoitaa kaikkia kolmea vastuualuetta, mutta osa vain yhtä tai kahta vastuualuetta. ELY-keskuksia on yhteensä 15 ja niiden alueet määräytyvät pääosin maakuntien mukaan. ELY-keskuksia ohjaavat useat eri ministeriöt sekä Väylävirasto. ELY-keskuksissa toteutetaan myös Maahanmuuttoviraston ja Business Finlandin tavoitteita. (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2024)

Kaakkois-Suomen ELY-keskus hoitaa kaikkia kolmea vastuualuetta ja sen toiminta-alueita on Kymenlaakso ja Etelä-Karjala. Maanteiden kunnossapidon ja rakentamisen kilpailuttamisen osalta toiminta ulottuu myös Uudenmaan ja Hämeen ELY-keskuksen alueille. Kaakkois-Suomen ELY-keskuksen tehtäviä ovat muun muassa yrittäjyyden ja elinkeinotoiminnan edistäminen, maaseutuyrittäjyys ja maaseudun elinvoimaisuus, teiden kunnossapito, liikenteen hallinta ja liikenneturvallisuus, ympäristönsuojelu, ympäristövaikutusten arviointi ja ympäristötiedon tuottaminen ja -tietoisuuden lisääminen. (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2025) Päätoimipaikka sijaitsee Kouvolassa ja Lappeenrannasta löytyy sivutoimipaikka. Osalla henkilöstöä virkapaikkana toimii Helsinki.

Tutkimuksen kohteena oli Kouvolan toimipiste, jossa toimitilamuutoksen ensimmäinen vaihe valmistui kesäkuussa 2024 ja toinen vaihe lokakuussa 2024. Ennen toimitilamuutosta liikenne- ja infrastruktuurin vastuualue teki töitä eri rakennuksessa kuin muut vastuualueet ja tiloja oli käytössä kahdessa eri kerroksessa. Myös elinkeino- ja ympäristövastuualueen tilat olivat useammassa kerroksessa. Toimitilamuutoksen jälkeen kaikki vastuualueet muuttivat samaan rakennukseen, mutta töitä tehdään edelleen kahdessa eri kerroksessa. Kerroksia ei ole jaettu eri vastuualueiden kesken, vaan henkilöstö voi valita paikkansa kummasta kerroksesta vaan. Asiantuntijat tekivät toimistopäivänsä ennen toimitilamuutosta omissa tai jaetuissa työhuoneissa, mutta työympäristömuutoksen jälkeen kenelläkään ei enää omaa työhuonetta ole, vaan työtä tehdään monitilatoimiston avotiloissa, pistäytymishuoneissa, tiimityötiloissa sekä kokoustiloissa. Paikka valitaan toimistolle saapuessa, sitä ei voi etukäteen varata, lukuun ottamatta tiimityötiloja. Toimistopäivien määrä on johdon linjauksen mukaan vähintään kerran viikossa.

## 5.2 Monitilatoimisto kohdeorganisaatiossa

Kaakkois-Suomen ELY-keskuksen uudet toimistotilat sijaitsevat kahdessa eri kerroksessa. Työpisteitä kerroksista löytyy yhteensä suunnitelmien mukaan 87. Tämän lisäksi tiloista löytyy eri kokoisia kokoustiloja sekä pistäytymistiloja. Työpisteet sijaitsevat eri vyöhykkeillä ja jokaisella alueella tai tilassa on omat ohjeet, kuinka siellä tulisi toimia. Monitilatoimistosta löytyy seuraavia alueita:

1. Vuorovaikutusalueella (28 paikkaa) voi vapaasti keskustella työkavereiden kanssa ja siellä voi myös puhua puheluita tai osallistua verkkokokouksiin. Tämä alue soveltuu sekä itsenäiseen työskentelyyn että yhteisten asioiden tekemiseen.
2. Yksilötyön alueella (26 paikkaa) voi vastata puhelimeen, vaihtaa muutaman sanan työkaverin kanssa tai soittaa lyhyen puhelun. Verkkopalavereihin voi osallistua kuuntelevassa roolissa. Tämä alue soveltuu keskittymistä vaativaan yksilötyöhön.
3. Verkkoneuvottelutila (19 paikkaa) on tarkoitettu nimensä mukaisesti verkkoneuvotteluihin ja tilassa tulee käyttää mikrofonilla varustettuja kuulokkeita.
4. Pistäytymistilat (16 kpl) on tarkoitettu erityisen luottamuksellisiin keskusteluihin ja verkkokokouksiin, kun on tarve puhua paljon. Nämä tilat on tarkoitettu vain tilapäiseen työskentelyyn.

5. Hiljaisessa tilassa (4 paikkaa) puhelut ja keskustelut eivät ole sallittuja ja laitteet tulee pitää äänettömällä. Tässä tilassa työskenteleville tulee antaa työrauha, eikä heitä tule häiritä tai keskeyttää.
6. Tiimityötilassa (2 kpl) on mahdollisuus tehdä töitä pienissä ryhmissä suljetussa tilassa. Toimintaperiaatteet voidaan sopia ryhmän kesken.
7. Kokoustilat (8 kpl), jotka ovat pienimmillään mitoitettu kahdelle henkilölle ja suurimmillaan 35 henkilölle. Yksi kokoustiloista on käytettävissä myös asiakastapaamiisiin.

### 5.3 Kyselytutkimukset

Tässä tutkimuksessa suunniteltiin verkkopohjaiset kyselyt, jotka lähetettiin vastattavaksi valitulle joukolle. Kysely suoritettiin kahdessa vaiheessa. Ensimmäinen vaihe toteutettiin liikenne- ja infrastruktuurivastuualueen henkilökunnalle aikavälillä 26.9.-2.10.2024. Toinen vaihe toteutettiin kaikille vastuualueille aikavälillä 13.-24.1.2025. Kyselyihin vastaaminen oli vapaaehtoista ja vastaaminen suoritettiin anonyymisti. Kyselyihin vastaamisesta lähetettiin yksi muistutusviesti ensimmäisessä vaiheessa ja kaksi muistutusviestiä toisessa vaiheessa. Kysely toteutettiin Microsoft Forms kysely- ja raportointisovelluksella.

Ensimmäinen kysely muotoutui seminaarityön ja toinen kysely diplomityön tarkoituksen ja tavoitteiden lisäksi kyselyiden laatimiseen mennessä tehdyn kirjallisuuskatsauksen pohjalta. Kyselyn väittämien ja kysymysten avulla pyrittiin saamaan vastauksia tutkimuskysymyksiin. Kyselylomakkeiden kysymykset poikkesivat toisistaan jonkin verran, sillä diplomityön aikainen kysely oli laajuudeltaan kattavampi. Joitakin väittämiä muotoiltiin myös hieman uudelleen, jotta ne olisivat selkeitä ja ymmärrettäviä. Kyselyn ensimmäisen vaiheen saatekirje (liite 1) ja kysymysrunko (liite 2) hyväksyttiin liikenne- ja infrastruktuuri vastuualueen johtajalla ja kysely testattiin kahdella henkilöllä. Kyselyn toisen vaiheen saatekirje ja kysymysrunko on esitetty liitteinä 3 ja 4. Tämäkin kysely testattiin kahdella henkilöllä.



Tutkimuksen kyselyt ovat vakioituja survey-tutkimuksia, joka tarkoittaa, että kyselylomakkeen sisältö oli kaikille vastaajille järjestelmällisesti samanlainen (Vilkkä 2021). Kyselyiden kysymykset esitettiin pääosin suljettuina kysymyksinä, joissa vastaaja valitsee yhden vaihtoehdon. Tämän tyyppisen kysymysten valintaa puolsi se, että vastaaminen on nopeaa ja tulosten tilastollinen käsittely on helppoa. Kyselyihin sisältyi myös muutama sekamuotoinen kysymys, jossa osa vaihtoehdoista oli annettu. Yksi kysymyksistä oli tyypiltään avoin. Kysymykset pyrittiin muotoilemaan lyhyiksi ja selkeiksi. Avointa kysymystä lukuun ottamatta kaikkiin kysymyksiin vastaaminen oli pakollista.

Kyselyiden taustatiedoiksi valittiin ikä, työnteon pääasiallinen muoto ja nimetyssä työhuoneessa vietetyt vuodet. Vaiheessa kaksi kysyttiin myös, millä vastuualueella vastaaja työskentelee. Näiden tietojen avulla haluttiin selvittää, onko kyseisillä tekijöillä vaikutusta henkilön toimistopäivien määrään tai tilojen käyttöön. Näitä tuloksia ei kuitenkaan analysoida tässä tutkimuksessa.

Kyselyiden väittämät käsittelivät toimistotilojen käyttöä yleensä sekä henkilön tuntemuksia uusista toimistotiloista ja monitilatoimiston vaikutuksista töiden tekemiseen. Avoimessa kysymyksessä sai antaa vapaata kommenttia toimitilamuutoksesta. Kyselyissä käytettiin pääosin Likertin 5-portaista asteikkoa. Väittämien vaihtoehtoina toisena ääripäänä oli täysin eri mieltä (1) ja toisena ääripäänä täysin samaa mieltä (5). Tässä tutkimuksessa analysoidaan kaikki muut kysymykset, paitsi ensimmäisen kyselytutkimuksen väittämiä 7 ja 10 sekä toisen kyselytutkimuksen vastaavia eli väittämiä 8 ja 10. Nämä väittämät koskivat oman huoneen haluamista sekä ennakkokäsitystä monitilatoimistotyöskentelystä. Myöskään ensimmäisessä kyselyssä saatua avointa palautetta ei käsitellä tässä tutkimuksessa.

#### 5.4 Haastattelututkimus

Kyselyiden lisäksi tutkimuksessa selvitettiin yksilöhaastatteluiden kautta työympäristömuutoksen vaikutuksia henkilöstöön ja heidän työskentelytapoihinsa. Haastattelukysymykset

luotiin kyselytutkimuksen pohjalta ja tavoitteena oli saada vastauksia, miksi tutkittavat ajattelevat tai toimivat tietyllä tavalla. Haastatteluiden kysymyslista on liitteenä 5.

Haastateltavien määrä oli 10 henkilöä ja haastateltavat valittiin eri vastuualueilta ja vastuualueiden eri yksiköistä työnkuvan perusteella. Tällä tavoin pyrittiin saamaan mahdollisimman monipuolinen otanta organisaation sisältä. Haastateltavista kolme oli esihenkilöasemassa ja seitsemän asiantuntijoita. Valittuja henkilöitä lähestyttiin sähköpostitse haastattelukutsulla ja haastatteluajan sopimiseksi. Haastattelut tehtiin Teams-sovelluksella nauhoituksen helpottamiseksi. Haastattelut tehtiin yksitellen viikoilla 6-11 ja niiden kesto vaihteli puolesta tunnista tuntiin.

Haastattelut litteroitiin pääosin käyttäen Microsoft Word sovelluksessa olevaa toimintoa. Nauhoitetun aineiston ollessa liian suuri, purettiin puhe kirjoitettuun muotoon käsin. Osittain koneellisissa litteroinneissa oli myös puutteita, jotka korjattiin käsityönä. Aineiston analysointi tapahtui noudattaen kyselytutkimusten kategorisointia.

## 6 Nykytila-analyysi

Nykytila-analyysi kuvaa monitilatoimistossa työskentelevien asenteitansa vallitseviin työolosuhteisiin kyselyhetkellä sekä tunnistaa mahdollisia muutoksia, joita toimitilojen käytössä on tapahtunut toimitilamuutoksen jälkeen. Nykytila-analyysissä on käsitelty myös haastateltavien vastauksia, jotka selittävät kyselytutkimuksessa saatuja tuloksia ja antavat vastauksia siihen, miksi tutkittavat ajattelevat tai toimivat tietyllä tavalla.

### 6.1 Vastaajien taustatiedot

Kysely lähetettiin yhteensä 116 henkilölle ja vastauksia saatiin yhteensä 88 eli vastausprosentiksi muodostui 75,9. Kaikkien kyselyyn vastanneiden työnteon pääasiallinen muoto oli toimistotyö, lukuun ottamatta yhtä vastaajaa, joka vastasi maastotyön pääasialliseksi työmuodoksi. Iältään vastaajista suurin osa sijoittui ikävälille 50-59 vuotta (34 %) sekä 60 vuotta tai yli (32 %). Vastaajista reilu viidennes (22 %) oli 40-49 vuotiaita ja joka kahdeksas (11 %) 30-39 vuotias. Ainoastaan yksi vastaajista sijoittui ikäryhmään 20-29 vuotta. Valtion palveluksessa omassa tai jaetussa työhuoneessa suurin osa (46 %) oli tehnyt töitä yli 20 vuotta. Hieman yli neljänneksellä (26 %) vastaajista oli työvuosia valtion palveluksessa takana alle viisi vuotta. Ainoastaan yhdellä vastaajista oli työvuosia takana 11-15 vuotta. Taulukossa 1 on esitetty tarkemmin kyselytutkimukseen vastanneiden määrät taustatietojen osalta.

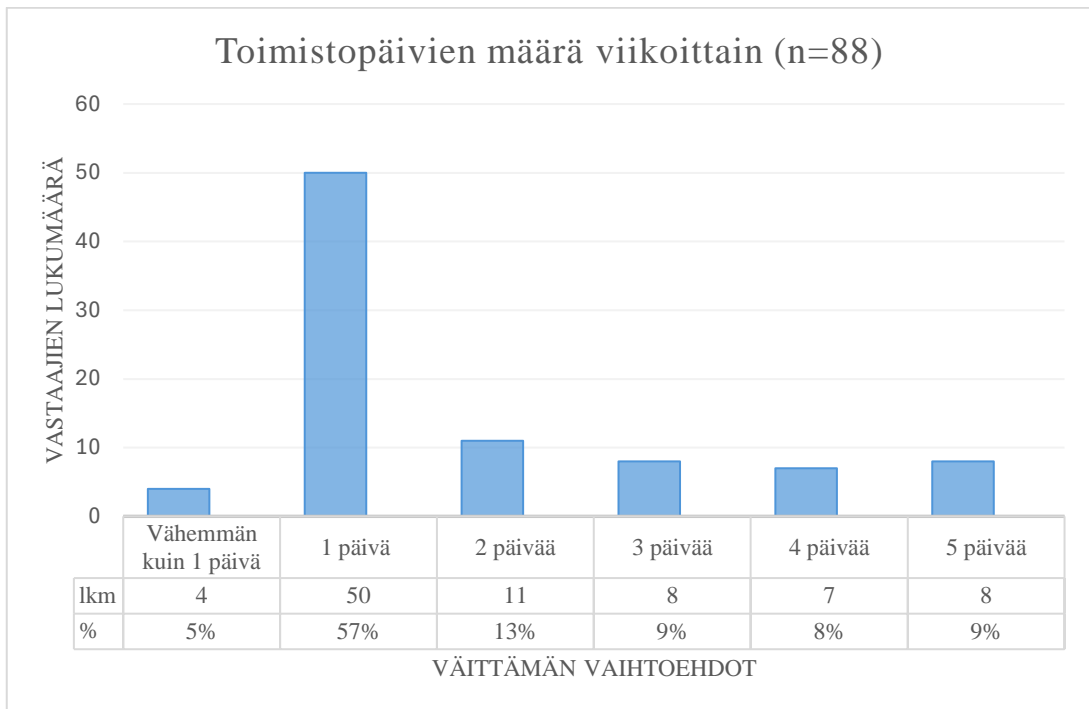
Taulukko 1. Vastaajien taustatiedot

Vastaajat (n=88)	Frekvenssi	%-osuus vastaajista
Vastaajien työnteon pääasiallinen muoto		
Toimistotyö	87	99 %
Maastotyö	1	1 %
Vastaajien ikäjakauma		
20–29 vuotta	1	1 %
30–39 vuotta	10	11 %
40–49 vuotta	19	22 %
50–59 vuotta	30	34 %
60 vuotta tai yli	28	32 %
Vastaajien työvuodet valtion palveluksessa omassa tai jaetussa työhuoneessa		
alle 5 vuotta	23	26 %
5–10 vuotta	17	19 %
11–15 vuotta	1	1 %
16–20 vuotta	7	8 %
yli 20 vuotta	40	46 %

Haastattelut tehtiin yhteensä kymmenelle henkilölle, joista kolme oli esihenkilöitä ja loput asiantuntijoita. Haastateltavilla työvuosia valtion palveluksessa oli vajaasta neljästä vuodesta yli neljäänkymmeneen vuoteen.

## 6.2 Toimistotilojen käyttö

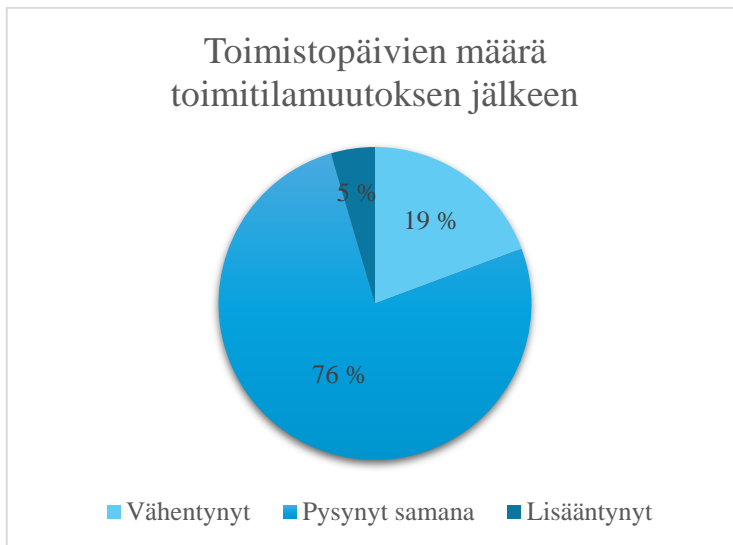
Toimitilamuutoksen jälkeen työntekijät ovat kyselytutkimuksen mukaan tehneet toimistolla töitä pääosin kerran viikossa, näiden työntekijöiden osuus oli 57 prosenttia vastaajista. Kaksi päivää oli toiseksi suosituin vastaus. Jokaisena työpäivänä eli viisi kertaa viikossa kävi toimistolla yhdeksän prosenttia vastaajista. Harvemmin kuin kerran viikossa toimistolla kävi viisi prosenttia vastaajista. Työntekijöiden toimistopäivien jakautuminen viikoittain on havainnollistettu kuviossa 1.



Kuvio 1. Viikoittaisten toimistopäivien jakautuminen

Haastatteluiden perusteella toimistopäivien määrään vaikutti eniten sopimus siitä, että toimistolla tulee käydä kerran viikossa. Myös sovitut läsnä pidettävät tapaamiset tai palaverit saivat henkilöt toimistolle ja tämän lisäksi mahdollisuus tavata muita ihmisiä. Muita syitä, jotka vaikuttivat toimistopäivien määrään, olivat asuinpaikka, työnantajan tarjoama/lupaama työntekopaikka sekä työtehtävät, jotka voi tehdä vain toimistolla. Osittain myös vapaa-ajan tai perhe-elämän ja työn yhteensovittaminen sekä omaan tiimiin tai yksikköön kuuluvien henkilöiden läsnäolopäivät vaikuttivat haastateltavien henkilöiden toimistopäivien määrään.

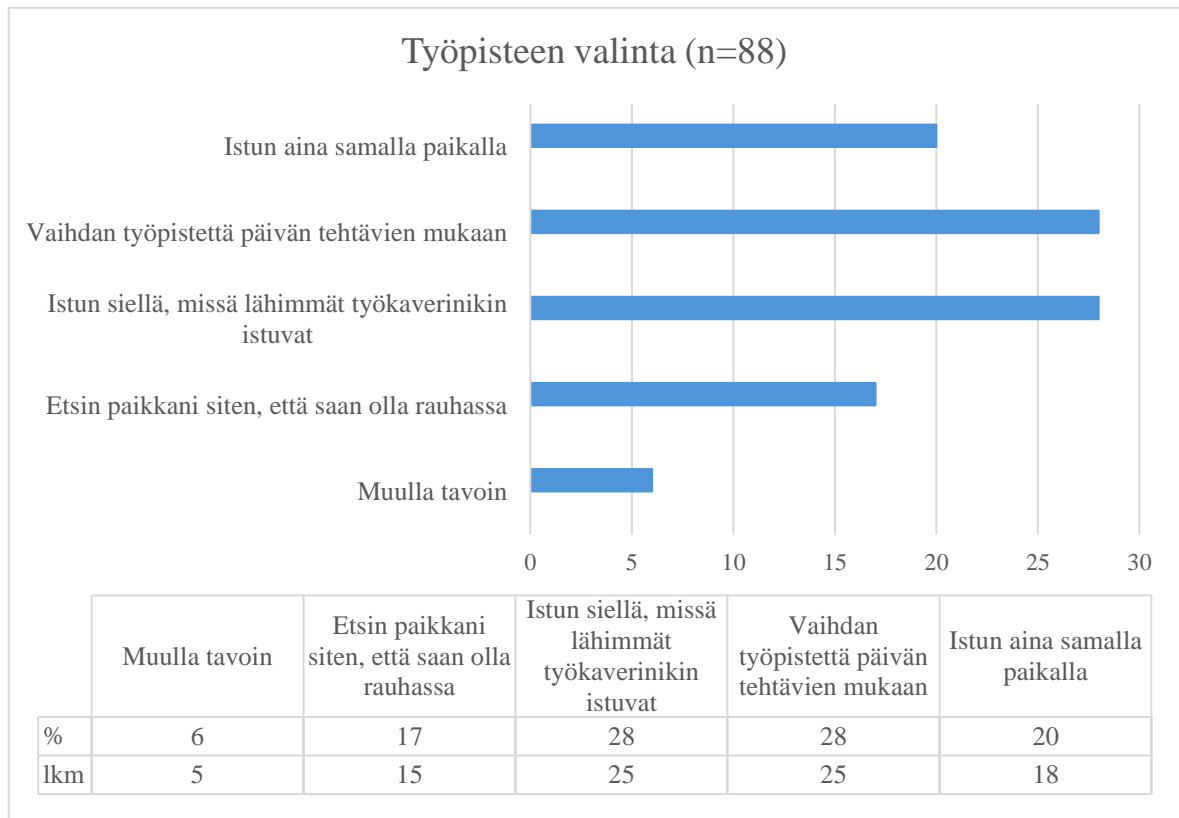
Toimistopäivien määrä monitilatoimistoon siirtymisen jälkeen on pääosin pysynyt samana, kyselytutkimuksen vastaajista 76 prosenttia oli tätä mieltä. Toimistopäivien määrä (kuvio 2) oli vähentynyt 19 prosentilla vastaajista toimitilamuutoksen jälkeen ja lisääntynyt kyselyyn vastanneista viidellä prosentilla.



Kuvio 2. Toimistopäivien määrä suhteessa toimitilamuutosta edeltävään aikaan

Suurimmalla osalla (70 %) haastatelluista toimistopäivien määrä oli pysynyt samana kuin ennen toimitilamuutosta. Vaikuttavana tekijänä oli pääosin yhden päivän läsnäolovelvoite, joka on ollut olemassa jo ennen muutosta. Kahdella henkilöllä toimistopäivien määrä oli lisääntynyt ja yhdellä vähentynyt. Lisääntyneiden toimistopäivien määrään oli vaikuttanut säästöt, jotka rajoittavat matkapäiviä sekä uudessa toimitilassa olevat tiimityötilat, jotka tarjoavat mahdollisuuden tehdä töitä ryhmässä ja sallivat vapaan keskustelun. Toimistopäivien vähentymiseen vaikutti taas se, että kotona etätöissä on rauha tehdä töitä, jota toimistolla ei koe saavansa.

Työpiste valitaan kyselytutkimuksen mukaan useimmiten niin, että henkilöt istuvat joko siellä, missä lähimmät työkaveritkin istuivat tai työpistettä vaihdetaan työtehtävien mukaan. Viidesosa vastaajista istuu aina samalla paikalla ja 17 prosenttia vastaajista hakeutuu paikkaan, jossa saa olla rauhassa. Kuviossa 3 on esitetty tarkemmin työpisteen valintaan vaikuttaneet tekijät.



Kuvio 3. Työpisteen valintaan useimmiten vaikuttava tekijä

Kyselytutkimukseen ”muulla tavoin” vastanneiden valinnat tapahtuivat kolmella eri tavalla. Kolme vastaajaa valitsi paikkansa sillä perusteella, mistä sattui tilaa löytymään. Yksi vastaajista istui mieluiten työpisteellä, jossa keskustelut olivat sallittuja ja yksi istui aina samalla paikalla lähellä työkavereitaan.

Yhden haastateltavan mielestä on vaatinut totuttelua siihen, että työpiste pitää valita joka kerta toimistolle saapuessa. Yksi haastateltavista ei kokenut työpisteen etsimistä mukavana asiana, mutta suurin osa haastateltavista ei kokenut työpisteen etsimistä ongelmana. Monien mielestä oli jopa mukavaa, että paikan saa valita vapaasti. Tilaa on toimistolta aina löytynyt ja useimmiten on päässyt istumaan myös sille vyöhykkeelle, johon on halunnut. Muutama vastaajista vaihtoi työpistettä päivän aikana työtehtävien mukaan, suurin osa pysyi sillä paikalla, mihin oli työpaikalle saapuessaan mennyt.

Vaikkei omaa työpistettä toimistolla ole nimetty, niin melko usein haastateltavat henkilöt hakeutuivat toimistopäivinänsä aina samaan kerrokseen, samoille vyöhykkeille ja jopa samoille paikoille istumaan. Näin oli huomattu myös monien työkavereiden tekevän. Ainoastaan tiimitilat ovat varattavissa etukäteen, jolloin istumapaikka toimistolle saapuessa on etukäteen määritetty. Tätä mahdollisuutta oli kolme haastateltavaa hyödyntänyt. Myös saapumalla toimistolle ajoissa on varmistettu, että pääsee istumaan haluamalleen paikalle. Pääsääntöisesti mieluisin paikka on aina löytynyt omien lähityökavereiden läheisyydestä.

### 6.3 Työympäristötyytyväisyys

Seuraavissa tämän luvun alaluvuissa käsitellään kyselytutkimuksen sekä haastatteluissa saatuja vastauksia, jotka on jaoteltu teoriassa esitettyihin työympäristötyytyväisyyden kategorioihin. Alalukujen taulukoissa on esitetty kyselytutkimukseen vastanneiden lukumäärät sekä lukumäärien prosenttiosuudet kokonaisvastaajien määrästä. Lisäksi kaikille kyselytutkimuksen väittämille on laskettu Likert-asteikon keskiarvot (KA) sekä keskihajonnat (KH). Keskihajonta kuvaa, miten arvot ovat sijoittuneet keskiarvon ympärille.

#### 6.3.1 Yksityisyys ja näkyvyys

Kyselytutkimuksen vastaajista noin kolmannes on kokenut näkökentässä esiintyvän liikkeen häiriötekijänä. Lähes puolet (48 %) vastaajista koki kuitenkin, että liike näkökentässä ei ole vaivannut heitä viime aikoina. Yksityisten keskustelujen puute on vaivannut ainakin jossain määrin 38 prosenttia vastaajista viime aikoina. Toisaalta 40 prosenttia vastanneista tämä asia ei ole vaivannut. Visuaalisen suojauksen puute on häirinnyt 36 prosenttia vastaajista, mutta 46 prosenttia vastaajista se ei ole vaivannut. Vastaajista 18-23 prosenttia ei ole väittämien kanssa samaa eikä eri mieltä. Taulukossa 2 on esitetty yksityisyyttä ja näkyvyyttä käsittelevien väittämien tulokset tarkemmin.



Taulukko 2. Vastaajien valinnat vaihtoehdoista kyselytutkimuksen yksityisyyttä ja näkyvyyttä käsittelevissä väittämässä sekä väittämien saamat keskiarvot (KA) ja lasketut keskihajonnat (KH)

<b>YKSITYISYYS JA NÄKYVYYS (n=88)</b>						
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>KA (KH)</b>
<b>1</b> Täysin eri mieltä						
<b>2</b> Jokseenkin eri mieltä						
<b>3</b> Ei samaa eikä eri mieltä						
<b>4</b> Jokseenkin samaa mieltä						
<b>5</b> Täysin samaa mieltä						
Liike näkökentässä on vaivannut minua työpaikalla viime aikoina	20 23 %	22 25 %	18 20 %	19 22 %	9 10 %	2,7 (1,3)
Yksityisten keskustelujen puute on vaivannut minua työpaikalla viime aikoina	13 15 %	22 25 %	20 23 %	22 25 %	11 13 %	3,0 (1,3)
Visuaalisen suojauksen puute on vaivannut minua työpaikalla viime aikoina	17 19 %	24 27 %	16 18 %	27 31 %	4 5 %	2,7 (1,2)

Yksityisyyttä ja näkyvyyttä koskevista kokemuksista laskettiin myös keskiarvot ja keskihajonnat. Kaikkien tämän osa-alueen väittämien keskiarvo on 2,8 ja keskihajonta 1,3 eli mielipiteet jakautuvat voimakkaasti. Tällä osa-alueella suurimmaksi häiriötekijäksi koettiin yksityisten keskustelujen puute.

Pääsääntöisesti toimistolle tullaan haastateltavien mielestä kohtaamisten ja keskustelujen vuoksi, joten tarvetta yksityisyydelle ei koeta. Tilanteet, joissa on itse esimerkiksi puhunut verkkopalaverissa enemmän eikä ole vaihtanut paikkaa suljettuun tilaan, on haastateltavat lähinnä miettineet, häiritsevätkö he muita tilassa olijoita. Yksityisyyttä on siis kaivattu sillä tavoin, ettei kuormittaisi muita omalla toiminnallaan. Toisaalta katseen on huomattu nousevan spontaanisti ohikulkijoiden vuoksi ja omaan työhön keskittymisen sijaan tulee myös kuunneltua muiden keskusteluja, joita käydään lähistöllä. Yksityisiä keskusteluja ei yhteistiloissa käydä, vaan niitä varten vetäydytään erillisiin pistäytymistiloihin. Myös hiljainen työtila vastaa yksityisyyden tarpeeseen ja avotiloihin asennetut verhot koetaan rajaavat jollain tapaa omaa tilaa.

### 6.3.2 Yhteisöllisyys

Työkavereiden kanssa keskustellaan uusissa toimitiloissa kyselytutkimuksen mukaan useammin 36 prosentin mielestä. Keskustelu ei ole lisääntynyt toimitilamuutoksen myötä 39 prosentin mielestä ja muutosta aikaisempaan ei ole huomannut 26 prosenttia vastaajista. Väittämään ryhmähengen parantumisesta oli vastaajista suurin osa (50 %) sitä mieltä, että muutosta ei ole tapahtunut suuntaan tai toiseen. Ryhmähengen näki huonontuneen ainakin jonkin verran 31 prosenttia vastaajista ja parantuneen ainakin jonkin verran 20 prosenttia vastaajista. Yhteisöllisyyttä käsittelevien väittämien vastaukset on esitetty tarkemmin taulukossa 3.

Taulukko 3. Vastaajien valinnat vaihtoehdoista kyselytutkimuksen yhteisöllisyyttä käsittelevissä väittämässä sekä väittämien saamat keskiarvot (KA) ja lasketut keskihajonnat (KH)

YHTEISÖLLISYYS (n=88)						
	1	2	3	4	5	KA (KH)
1 Täysin eri mieltä						
2 Jokseenkin eri mieltä						
3 Ei samaa eikä eri mieltä						
4 Jokseenkin samaa mieltä						
5 Täysin samaa mieltä						
Keskustelen työkavereideni kanssa nykyisin useammin kuin aiemmissa toimitiloissa	13 15 %	21 24 %	23 26 %	19 22 %	12 14 %	3,0 (1,3)
Ryhmähenki työpaikallani on nykyisin parempi	7 8 %	20 23 %	44 50 %	13 15 %	4 5 %	2,9 (0,9)

Yhteisöllisyyttä koskevista kokemuksista on laskettu myös keskiarvot ja keskihajonnat. Kaikkien tämän osa-alueen väittämien keskiarvo on 2,95 ja keskihajonta 1,1. Yhteisöllisyyteen ei toimitilamuutoksella keskimääräisesti ole juuri ollut vaikutusta.

Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että toimistolle tullaan siksi, että päästään tapaamaan ihmisiä ja saadaan sosiaalisia kontakteja. Kasvokkain jutellaan työasioista sekä saada apua tai sparrausta omien työtehtävien tekemiseen ja tauoilla saatetaan jutella myös työasioiden ulkopuolisista aiheista ja tutustua työkavereihin muutoinkin.

Toimistotilat kahdessa kerroksessa osittain hankaloittavat kohtaamisia, kun kahvillekaan ei välttämättä saavuta yhteiseen taukotilaan. Vakiintuneet paikat helpottavat henkilöiden löytymistä toimistolta, mutta monesti haastateltavat joutuvat lähtemään kävelykierrokselle etsimään henkilöä, jonka haluaisi tavata ja jonka tietää olevan toimistolla kalenterimerkinnän perusteella. Huonetoimistojen aikana oli tieto siitä, missä kukakin istuu. Spontaaneja kohtaamisia käytävillä kuitenkin tapahtuu ja sovitut tapaamiset edesauttavat lähityökavereiden kohtaamista.

Muiden vastuualueiden lähellä istumisesta ei olla pääsääntöisesti nähty tulevan hyötyjä, koska yhteisiä töitä tai edes rajapintaa substanssityössä ei ole. Tosin eri vastuualueen esihenkilöiden istuminen samalla alueella on nähty positiivisena. Omaan vastuualueeseen kuuluvien yksiköiden henkilöistä on taas ollut hyötyä, jos he istuvat samassa tilassa, sillä yhteisiä rajapintoja löytyy. Osittain toivottiin jopa tiukempaa ohjeistusta läsnäolopäivistä, jotta mahdollisimman moni omasta yksiköstä ja vastuualueen muista yksiköistä olisi samaan aikaan toimistolla, jotta haluttuja kohtaamisia syntyisi.

### 6.3.3 Keskittyminen ja keskeytykset

Monitilatoimistossa keskeytyksiä kokee aiempaa enemmän suurin osa eli 58 prosenttia kyselytutkimuksen vastaajista. Vajaa viidennes ei koe uusien toimitilojen vaikuttaneen keskeytysten määrään lisäävästi ja vajaan neljänneksen mielestä muutosta ei ole tapahtunut toimitalamuutoksesta johtuen. Suunnittelemattomat keskeytykset eivät ole häirinneet 38 prosenttia vastaajista viime aikoina, mutta 34 prosenttia vastaajista ne ovat häirinneet. Reilu neljäsosa (27 %) ei osaa ottaa kantaa väittämään.

Keskeytyksistä huolimatta 52 prosenttia kyselytutkimuksen vastaajista kokee pystyvänsä keskittymään työhönsä nykyisissä toimitiloissa. Vajaalla kolmanneksella vastaajista on keskittymiseen liittyen haasteita. Riittävän työrauhan kokee saavansa 57 prosenttia vastaajista. Kolmasosa vastaajista taas kokee, etteivät toimistopäivät tarjoa riittävää työrauhaa. Hiljaisia työpisteitä uusista toimitiloista löytyy enemmistön (62 %) mielestä riittävästi. 16 prosenttia

vastaajista kuitenkin kaipaisi niitä lisää. Keskittymistä ja keskeytyksiä käsittelevien väittämien vastaukset on esitetty tarkemmin taulukossa 4.

Taulukko 4. Vastaajien valinnat vaihtoehdoista kyselytutkimuksen keskittymistä ja keskeytyksiä käsittelevissä väittämässä sekä väittämien saamat keskiarvot (KA) ja lasketut keskihajonnat (KH)

<b>KESKITTÄMINEN JA KESKEYTYKSET (n=88)</b>						
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>KA (KH)</b>
<b>1</b> Täysin eri mieltä						
<b>2</b> Jokseenkin eri mieltä						
<b>3</b> Ei samaa eikä eri mieltä						
<b>4</b> Jokseenkin samaa mieltä						
<b>5</b> Täysin samaa mieltä						
Työssäni tulee toimitilasta johtuen keskeytyksiä useammin	2 2 %	15 17 %	20 23 %	32 36 %	19 22 %	3,6 (1,1)
Suunnittelemattomat keskeytykset ovat häirinneet keskittymistäni työpaikalla viime aikoina	8 10 %	13 28 %	17 27 %	15 27 %	5 7 %	2,9 (1,1)
Saan riittävän työrauhan toimistopäivinä	5 6 %	24 27 %	9 10 %	37 42 %	13 15 %	3,3 (1,2)
Pystyn keskittymään työhöni nykyisissä toimitiloissa	5 6 %	22 25 %	15 17 %	32 36 %	14 16 %	3,3 (1,2)
Nykyisissä toimitiloissa on hiljaisia työpisteitä riittävästi	3 3 %	11 13 %	19 22 %	30 34 %	25 28 %	3,7 (1,1)

Keskittymistä ja keskeytyksiä koskevista kokemuksista on laskettu myös keskiarvot ja keskihajonnat. Kaikkien tämän osa-alueen väittämien keskiarvo on 3,4 ja keskihajonta 1,2. Tyytyväisimpiä oltiin toimitilojen hiljaisten työpisteiden määrään ja tyytymättöimpiä monitoimitilaston tilaominaisuuksista johtuviin keskeytyksiin.

Haastatteluista kävi esille, että toimistopäivinä saatetaan tehdä myös keskittymistä vaativaa työtä, vaikka lähtökohtaisesti tämän kaltainen työ tehdään yleensä etänä. Keskittymistä vaativa työ tehdään toimistolla yleensä samalla vyöhykkeellä, mihin aamulla on menty. Mikäli tehtävä vaatii äärimmäistä keskittymistä, siirrytään tuolloin hiljaiseen tilaan tai pistäytymistilaan tai siirretään tehtävä aikataulun salliessa seuraavalle etätyöpäivälle. Myös musiikin kuuntelu kuulokkeilla auttoi keskittymistä vaativien töiden tekemistä avonaisessa tilassa. Kaikkia haastateltavia toimistomelu ei edes häiritse.

Suurinta osaa haastateltavista keskeytykset toimistolla eivät ole häirinneet. Osittain tämä johtuu siitä, että toimistolle ei lähtökohtaisesti mennä tekemään keskittymistä vaativaa työtä. Keskeytykset johtuvat useimmiten lähietäisyydellä käydyistä keskusteluista, verkkopalaverissa käydyistä keskusteluista tai siitä, että muut ihmiset haluavat tulla keskustelemaan ja kysymään jotain. Myös taukotilasta saattaa kuulua puhetta, kuten myös käytäviltä. Keskeytysten jälkeen vaatii aikaa päästä takaisin keskittyneeseen tilaan ja saada ajatus takaisin käsillä olleeseen työtehtävään. Toisaalta keskeytykset saatetaan kokea myös positiivisina, kun kysytään ja jaetaan työasioita.

### 6.3.4 Melu

Melu on vaivannut kyselytutkimukseen vastanneista 28 prosenttia viime aikoina. Yli puolet (53 %) vastaajista ovat sitä mieltä, ettei melu ole vaivannut heitä toimistolla. Melu ei ole myöskään vaikuttanut työtehtävistä suoriutumiseen suurimmalla osalla vastaajista. Reilu viidennes kuitenkin kokee, että melu on vaikuttanut jollakin tavalla työskentelyyn. 45 prosenttia vastaajista kokee, että lähietäisyydellä käydyt keskustelut muiden henkilöiden toimesta ovat häirinneet heitä työpaikalla viime aikoina. Lähes saman verran henkilöitä (41 %) kokee kuitenkin, että muiden keskustelut lähellä heitä eivät häiritse heidän työtehtävistä suoriutumista. Taulukossa 5 on esitetty melua käsittelevien väittämien tulokset tarkemmin.

Taulukko 5. Vastaajien valinnat vaihtoehdoista kyselytutkimuksen melua käsittelevissä väittämässä sekä väittämien saamat keskiarvot (KA) ja lasketut keskihajonnat (KH)

<b>MELU (n=88)</b>						
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>KA (KH)</b>
<b>1</b> Täysin eri mieltä						
<b>2</b> Jokseenkin eri mieltä						
<b>3</b> Ei samaa eikä eri mieltä						
<b>4</b> Jokseenkin samaa mieltä						
<b>5</b> Täysin samaa mieltä						
Melu on vaivannut minua työpaikalla viime aikoina	20 23 %	26 30 %	17 19 %	18 20 %	7 8 %	2,6 (1,3)
Melu on vaikuttanut työtehtävistäni suoriutumista työpaikalla viime aikoina	23 26 %	25 28 %	21 24 %	13 15 %	6 7 %	2,5 (1,2)
Lähietäisyydellä käydyt keskustelut muiden henkilöiden toimesta ovat häirinneet minua työpaikalla viime aikoina	14 16 %	22 25 %	13 15 %	28 32 %	11 13 %	3,0 (1,3)

Melua koskevista kokemuksista on laskettu keskiarvot ja keskihajonnat. Kaikkien tämän osa-alueen väittämien keskiarvo on 2,7 ja keskihajonta 1,3. Häiriötä ovat aiheuttaneet lähietäisyydellä käydyt keskustelut muiden henkilöiden toimesta, mutta melu ei kuitenkaan ole liikaa vaikuttanut työtehtävistä suoriutumiseen.

Suurimpana melunlähteenä toimistolla koetaan haastattelujen mukaan isompien ryhmien keskustelut ja puhe yleisesti. Myös oven paiskaaminen ja jatkuva ramppaaminen hiljaisen työn tilassa koetaan epätoivottuna meluna sekä tallenteiden tai palavereiden kuuntelu ilman kuulokkeita. Toisessa toimistokerroksessa melua aiheuttaa myös ilmastointi. Lisäksi taukotilasta kantautuvat keskustelut kuuluvat laajalle alueelle. Toisaalta taukotilasta kuuluva melu koettiin positiivisena, sille se saattaa pakottaa ihmiset tauolle.

### 6.3.5 Vuorovaikutus

Kyselyyn vastanneista 47 prosenttia on sitä mieltä, että vuorovaikutus työkavereiden kanssa on monitilatoimistossa parantunut. 29 prosenttia on kuitenkin sitä mieltä, etteivät nykyiset toimitilat tue yksilöiden välistä vuorovaikutusta. Tiedonkulun koettiin parantuneen ainakin jonkin verran vastuualueen sisällä 12 prosentin mielestä ja vastuualueiden välillä reilun viidenneksen mielestä. Toisaalta 41 prosenttia vastanneista on sitä mieltä, että tiedonkulu vastuualueen sisällä ei ole parantunut ja 38 prosentin mielestä tiedonkulu vastuualueiden välillä ei ole parantunut. Lähes puolet (47 %) vastaajista koki, että toimitilamuutos ei ole vaikuttanut mitenkään vastuualueen sisäiseen tiedonkulkuun. Vastaajista 41 prosenttia koki, ettei muutoksella ole ollut vaikutusta vastuualueiden väliseen tiedonkulkuun. Vuorovaikutusta käsittelevien väittämien vastaukset on esitetty tarkemmin taulukossa 6.

Vuorovaikutusta koskevista kokemuksista on laskettu keskiarvot ja keskihajonnat ja tämän osa-alueen kokonaisuuden keskiarvo on 2,8 ja keskihajonta 1,2. Nykyisten toimitilojen nähdään tukevan yksilöiden välistä vuorovaikutusta, mutta vastuualueen sisäistä tai vastuualueiden välistä vuorovaikutusta eivät uudet toimitilat ole parantaneet.

Taulukko 6. Vastaajien valinnat vaihtoehdoista kyselytutkimuksen vuorovaikutusta käsittelevissä väittämissä sekä väittämiä saamat keskiarvot (KA) ja lasketut keskihajonnat (KH)

VUOROVAIKUTUS (n=88)						
	1	2	3	4	5	KA (KH)
1 Täysin eri mieltä						
2 Jokseenkin eri mieltä						
3 Ei samaa eikä eri mieltä						
4 Jokseenkin samaa mieltä						
5 Täysin samaa mieltä						
Nykyiset toimitilat tukevat yksilöiden välistä vuorovaikutusta	8	18	21	26	15	3,3 (1,2)
	9 %	20 %	24 %	30 %	17 %	
Tiedonkulku on parantunut vastualueen sisällä	19	17	41	8	3	2,5 (1,0)
	22 %	19 %	47 %	9 %	3 %	
Tiedonkulku on parantunut eri vastuualueiden kesken	14	19	36	15	4	2,7 (1,1)
	16 %	22 %	41 %	17 %	5 %	

Vuorovaikutusta yksilöiden välillä haastattelujen mukaan käydään yleisesti kaikissa avonaisissa tiloissa. Suurin osa haastatelluista osaa ottaa huomioon eri tilojen ohjeistukset ja suhteuttaa keskustelujen pituudet ja äänitasot tilan mukaan. Toisaalta epäselvyyttä ohjeistuksesta on. Se saa pelkäämään, että tekee virheitä tiloissa, joten ei uskalleta keskustella niissä lainkaan. Välillä jutellaan taas välittämättä ollenkaan siitä, missä tilassa ollaan.

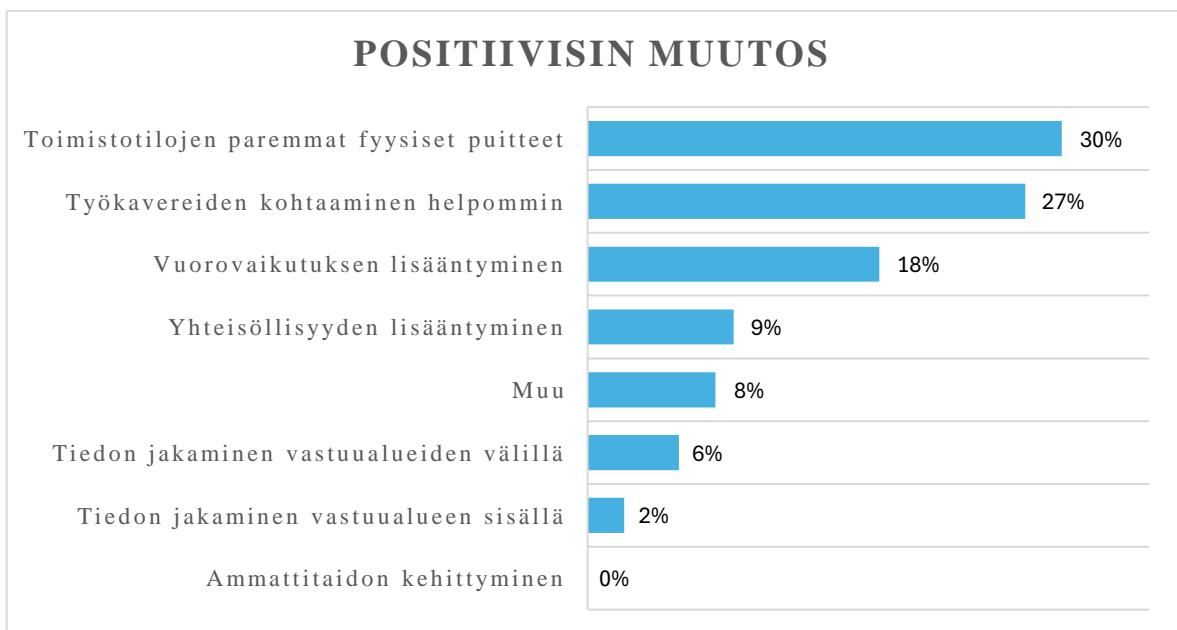
Tiedonkulku oman yksikön sisällä ja eri yksiköiden välillä koettiin ristiriitaisesti. Osan mielestä parantumista tiedonkulussa oli tapahtunut, toisten ei ja osa haastateltavista ei ole huomannut muutosta entiseen. Tiedonkulun paranemisiin oli vaikuttanut haastateltavien mielestä kaikkien vastualueiden sijaitseminen nykyisin samoissa tiloissa lähekkäin, oman yksikön henkilöiden istuminen samoissa tiloissa sekä kasvaneiden yksikkökokousten määrät, joille nykyiset toimitilat luovat paremmat edellytykset. Samoin koettiin, että kun ihmiset istuvat samalla alueella ja vuorovaikutusta on laajemmin, niin tietoa saadaan helpommin, myös silloin, kun ei itse varsinaisesti osallistuta keskusteluun. Keskusteluja vieressä istuvien henkilöiden kanssa käydään matalalla kynnyksellä. Nykyiset toimitilat eivät kuitenkaan mahdollista sitä, että kaikki yksiköt olisivat samana päivänä toimistolla.

Koska nykyiset tilat sijaitsevat kahdessa kerroksessa ja ihmiset hajaantuvat kerroksiin ilman sen suurempaa ohjausta, saattaa haastateltavien mukaan vuorovaikutus oman yksikön sisällä

jäädä vähäiseksi, kun ei tiedä, keitä toimistolla on. Lisäksi aiemmin huonetoimiston käytävillä käydyt keskustelut oman ryhmän kesken ovat vähentyneet, koska siitä on tullut hankalaa toimitilamuutoksen myötä, kun ihmiset ovat hajaantuneet eri tiloihin ja pitää muistaa katsoa, missä puhuu ja mitä puhuu. Ainoastaan sovitut tapaamiset yksikön kesken koetaan varmistavan kohtaamiset.

### 6.3.1 Muutoksen positiivisin ja negatiivisin asia

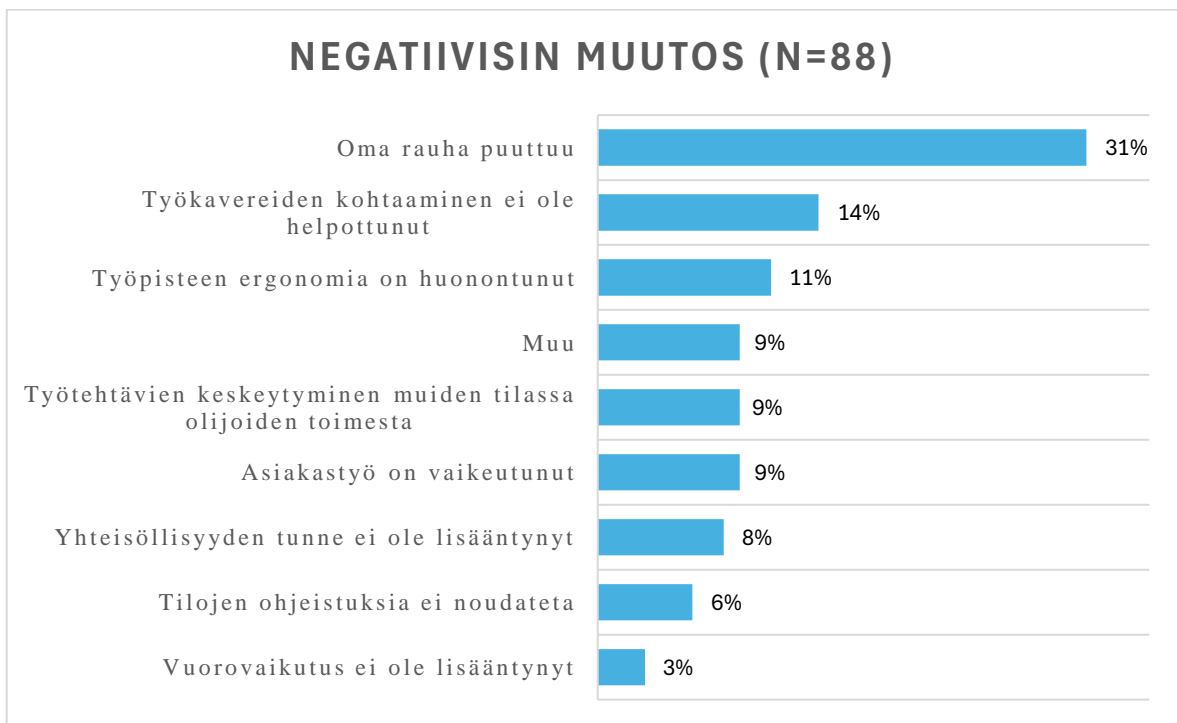
Positiivisin asia monitilatoimistoon siirryttyä on ollut kyselytutkimuksen perusteella toimistotilojen paremmat ja modernimmat fyysiset puitteet sisältäen muun muassa pinnat, valaistuksen ja varustetason. Tätä mieltä oli 30 prosenttia vastanneista. Myös työkavereiden kohtaamiset oli nähty helpottuneen tilamuutoksen ansiosta, tätä mieltä oli 27 prosenttia kyselyyn vastanneista. Vuorovaikutuksessakin oli koettu lisääntymistä 18 % mielestä. ”Muu” vaihtoehdon kohdalla esiin nousivat pysäköintitilat, kaikkien vastualueiden sijoittuminen samoihin tiloihin sekä etätyöpäivien määrän kasvaminen. Kolmen prosentin mielestä tilamuutoksessa ei ole ollut mitään positiivista. Positiivisimmat asiat monitilatoimistoon siirtymisen jälkeen on esitetty valintamäärän mukaisessa järjestyksessä kuviossa 4.



Kuvio 4. Positiivisimmat muutokset toimitilamuutoksessa



Kyselytutkimukseen vastanneiden mielestä negatiivisimmaksi asiaksi koettiin selkeästi oman rauhan puute, sen oli 31 prosenttia vastaajista valinnut annetuista vaihtoehdoista. Negatiivisimpana asiana muutoksessa nähtiin myös se, ettei työkavereiden kohtaaminen ole helpottunut (14 %) ja työpisteen ergonomia on huonontunut (11 %). ”Muu” vaihtoehdon kohdalla esiin nousivat muun muassa taukotilojen heikentyminen, asiakastyöhön soveltuvien kokoustilojen vähäinen määrä, puhelinkeskustelujen äänentaso ja toisaalta tunne, ettei missään saa keskustella normaalisti, vaan pitäisi vain kuiskailla. Kuviossa 5 on esitetty negatiivisimmat asiat monitilatoimistoon siirtymisen jälkeen valintamäärän mukaisessa järjestyksessä.



Kuvio 5. Negatiivisimmat muutokset toimitilamuutoksessa

#### 6.4 Työhyvinvointi ja koettu suorituskyky

Nykyiset toimitilat tukevat vastaajien mielestä tiimityöskentelyä paremmin kuin yksin ja itsenäisesti tehtäviä työtehtäviä. Monitilatoimiston nähtiin tukevan tiimityöskentelyä ainakin jonkin verran 57 prosentin mielestä ja itsenäistä työskentelyä 24 prosentin mielestä. Monitilatoimistoa eivät nähneet tiimityöskentelyä tukevana tilana 23 prosenttia vastaajista ja 43

prosenttia oli sitä mieltä, että tilat eivät tue itsenäisesti tehtäviä töitä. Toimitilojen koettiin kuitenkin soveltuvan hyvin työtehtävien suorittamiseen 58 prosentin mielestä. Toisaalta reilu viidennes (22 %) koki, ettei monitilatoimisto sovi hyvin työtehtävien suorittamiseen.

Uudet toimitilat inspiroivat neljää vastaajaa kymmenestä, mutta 30 prosenttia vastaajista kokee, etteivät tilat innosta heitä. Hyvinvointiaan työympäristön kokee tukevan 40 prosenttia vastaajista, mutta kolmasosan mielestä nykyinen työympäristö ei tue heidän hyvinvointiaan. Vastaajista 36 prosenttia kokee, ettei monitilatoimisto tue heidän työssä jaksamistaan ja lähes sama osuus (37 %) vastaajista kokee päinvastoin. Vaihtoehdon ”Ei samaa eikä eri mieltä” valinneiden osuus vaihteli työhyvinvointiin liittyvien väittämien kohdalla 26-30 prosentin välillä.

Työympäristö auttoi työskentelemään tuottavasti vain joka neljättä vastaajaa. 44 prosenttia vastaajista koki, ettei monitilatoimisto tue tuloksellista työntekoa. Lähes kolmannes (31 %) ei kokenut toimitilamuutoksella olleen vaikutusta asiaan. Vain 12 prosenttia vastaajista koki työtehon kasvaneen toimitilamuutoksen jälkeen. Jopa 64 prosenttia oli sitä mieltä, että työnteko ei ole tehostunut. Työmotivaationsa koki lisääntyneen lähes joka neljäs vastaaja, toisaalta vastaajista 38 prosentin mielestä näin ei ole käynyt. 39 prosentin mielestä työmotivaatio ei ole muuttunut toimitilamuutoksen myötä.

Monitilatoimistossa on ohjeet, miten kussakin tilassa tulisi toimia. Vastausten perusteella suurin osa vastaajista eli 57 prosenttia on sitä mieltä, että ohjeita noudatetaan hyvin tai melko hyvin. Joka viidennen mielestä ohjeita ei noudateta, ainakaan täysin. Uusiin toimistotiloihin oli täysin tai jokseenkin tyytyväisiä 56 prosenttia vastaajista. Täysin tyytymättömiä uusiin toimistotiloihin oli yhteensä neljä henkilöä (5 %) ja jonkin verran tyytymättömiä reilu viidesosa (22 %) vastaajista. Ergonomiaan ei oltu tyytyväisiä, sillä vastanneista 58 prosenttia koki, että työpisteen ergonomia on huonontunut. Toisaalta vastanneista 16 prosenttia oli sitä mieltä, että jotain parannusta työpisteen ergonomiassa on tapahtunut toimitilamuutoksen myötä. Neljäsosa vastaajista ei ollut havainnut ergonomiassa mitään muutosta. Taulukossa 7 on esitetty työtyytyväisyyttä, työhyvinvointia, suorituskykyä ja töissä suoriutumista käsittelevien väittämien tulokset tarkemmin.

Taulukko 7. Vastaajien valinnat vaihtoehdoista kyselytutkimuksen vuorovaikutusta käsittelevissä väittämissä sekä väittämiä saamat keskiarvot (KA) ja lasketut keskihajonnat (KH)

TYÖHYVINVOINTI JA SUORITUSKYKY (n=88)						
	1	2	3	4	5	KA (KH)
1 Täysin eri mieltä						
2 Jokseenkin eri mieltä						
3 Ei samaa eikä eri mieltä						
4 Jokseenkin samaa mieltä						
5 Täysin samaa mieltä						
Nykyiset toimitilat tukevat yksin ja itsenäisesti tekemiäni työtehtäviä	11 13 %	26 30 %	30 34 %	13 15 %	8 9 %	2,8 (1,1)
Nykyiset toimitilat tukevat tiimityöskentelyä	6 7 %	14 16 %	18 20 %	35 40 %	15 17 %	3,4 (1,2)
Nykyiset toimitilat soveltuvat hyvin työtehtävieni suorittamiseen	5 6 %	14 16 %	18 20 %	35 40 %	16 18 %	3,5 (1,1)
Nykyinen työympäristö inspiroi minua	10 11 %	17 19 %	26 30 %	26 30 %	9 10 %	3,0 (1,2)
Nykyinen työympäristö tukee hyvinvointiani	12 14 %	17 19 %	24 27 %	26 30 %	9 10 %	3,0 (1,2)
Nykyinen työympäristö tukee työssä jaksamista	14 16 %	18 20 %	23 26 %	23 26 %	10 11 %	3,0 (1,3)
Nykyinen työympäristö auttaa minua työskentelemään tuottavasti	14 16 %	25 28 %	27 31 %	15 17 %	7 8 %	2,7 (1,2)
Työskentelyni on tehostunut monitilatoimistossa	25 28 %	32 36 %	20 23 %	8 9 %	3 3 %	2,2 (1,1)
Monitilatoimiston tilaohjeistuksia noudatetaan	1 1 %	18 20 %	19 22 %	43 49 %	7 8 %	3,4 (0,9)
Työmotivaationi on lisääntynyt monitilatoimistossa	17 19 %	17 19 %	34 39 %	14 16 %	6 7 %	2,7 (1,2)
Työpisteeni ergonomia on parantunut toimitilamuutoksen jälkeen	17 19 %	34 39 %	23 26 %	8 9 %	6 7 %	2,5 (1,1)
Olen tyytyväinen nykyisiin toimitiloihin	4 5 %	19 22 %	15 17 %	32 36 %	18 20 %	3,5 (1,2)

Työhyvinvointia ja suorituskykyä koskevista kokemuksista on laskettu keskiarvot (ka). Tämän osa-alueen kokonaisuuden keskiarvo on 3,0. Myös keskihajonnat (kh) laskettiin ja osa-alueen keskihajonta on 1,2. Suurimpana epäkohtana koettiin, etteivät nykyiset tilat tue yksin ja itsenäisesti tehtäviä työtehtäviä. Toimitilojen kuitenkin koettiin kokonaisuudessaan soveltuvan hyvin työtehtävien tekoon, kuten myös tiimityöskentelyyn. Nykyisten toimitilojen koettiin tukevan yksilön hyvinvointia ja jaksamista jokseenkin hyvin, mutta työnteon

tehokkuutta ja tuottavuutta ei työympäristömuutos ole lisännyt. Kaiken kaikkiaan nykyisiin toimistotiloihin ollaan melko tyytyväisiä. Tämän väittämän keskiarvo (3,5) oli toinen korkeimman keskiarvon saaneista tässä aihepiirissä.

Toimistopäivälle suunnitellut työt pystytään pääosin tekemään haastattelujen perusteella hyvin. Yleensä toimistopäiviin ei sisällytetä keskittymistä vaativaa työtä, vaan ne sisältävät rutiininomaisia ja vuorovaikutuksellisia työtehtäviä sekä sisäisiä tai ulkoisia palavereita. Joidenkin haastateltavien mielestä päivälle suunnitellut työt eivät toteudu, koska toimistolla haluaa keskustella ihmisten kanssa, jos heitä on paikalla. Toimistopäivinä täytyy myös hyväksyä, että keskeytyksetön työaika ei ole lähtökohtaisesti mahdollista.

Haastattelujen perusteella monitilatoimiston ei koettu tukevan suoranaisesti yksin ja itsenäisesti tehtäviä töitä, mutta toisaalta tilat eivät sitä myöskään estä tekemästä. Halutessaan voi vetäytyä pistäytymistyötilaan tai hiljaisen työn tilaan. Tiimityötä monitilatoimisto tukee haastateltavien mielestä siten, että se tarjoaa tiimityöskentelytiloja ja pieniä neuvotteluhuoneita, jotka tosin vaativat varaamisen etukäteen. Vuorovaikutusalue toimii myös hyvin tiimityöskentelyyn. Koska suuri osa työntekijöistä käy toimistolla vain kerran viikossa, niin haastateltavat kaipaivat enemmän tiimityöskentelytilaa, jossa voisi keskustella ja tehdä töitä yhdessä. Nykyisin ei isommalle ryhmälle välttämättä löydy vierekkäisiä paikkoja, kun paikat eivät ole etukäteen varattavissa.

Työympäristön vyöhykkeisiin haastateltavat toivoivat tehtävän joitakin muutoksia, jotta tilat palvelisivat työntekoa paremmin. Yhteistyötilaa, jossa nykyohjeistuksen mukaan on mahdollista keskustella isommalla ryhmällä ilman kuiskuttelua, koetaan olevan liian vähän ja siksi yhteistyötä tehdään myös niissä tiloissa, missä se ei ole sallittua. Myös tiimeille sopivia suljettuja tiloja toivotaan enemmän. Hiljaisempi yksilötyön tila nähdään edelleen tarpeellisena, mutta se voisi olla nykyistä laajuutta pienempi ja sijaita kauempana äänilähteistä, kuten kopiointipisteestä, sisääntulosta ja taukotilasta. Pistäytymistilojen pelisääntöjä toivottiin kerrottavan, jotta näitä tiloja riittäisi kaikille niitä tarvitseville lyhyitä tarpeita varten. Tilojen vyöhykkeiden yksinkertaistaminen nousi esiin myös toiveena, eli olisi selkeästi tilat, joissa ei saa puhua ja tilat, joissa saa puhua.

Nykyinen työympäristö koetaan haastateltavien mielestä pääosin viihtyisänä. Tilat nähdään valoisina, avarina ja pintaväriykseltään miellyttävinä sekä siisteinä ja käytännöllisinä, erityisesti toisessa toimistokerroksessa. Vanhoihin tiloihin verrattuna muutos on ollut positiivinen, vaikka nykyisin esimerkiksi neuvotteluhuoneessa työskentelee neljä henkilöä ja sen koko saattaa olla pienempi kuin yhden henkilön oma huone oli ennen huonetoimistossa. Toisaalta koettiin myös, että nätit tapetit seinillä eivät riitä tekemään työtilasta viihtyisää, vaan sen tekevät ihmiset.

Ergonomiassa huonontumista koki suurin osa haastateltavista ja poikkeuksetta se liittyi työtuoliin sekä henkilökohtaisiin varusteisiin. Toimistolle tullessa pitää joka kerta pöytä, tuoli ja välillä myös näytöt säätää vastaamaan omia tarpeita. Välillä kokeillaan useampaa tuolia, jotta välttyttäisiin säätämiseltä tai sitten hyväksytään tuolissa olevat säädöt, vaikkei ne optimaaliset olisikaan. Myös näyttöjä saattaa olla työpisteellä yksi kaareva tai kaksi erillistä, joka saattaa rajoittaa työpisteen valintaa esimerkiksi terveydellisistä syistä. Huonetoimistojen aikana kaikille oli työterveyden puolesta tehty säädöt pöytiin ja tuoleihin ja hankittu tarvittavat lisävarusteet kuten jalkatuet. Valaistus nostettiin haastatteluissa esille positiivisena muutoksena ergonomiassa.

Pääosin haastateltavat eivät kokeneet toimitilamuutoksella olleen vaikutusta heidän hyvinvointiinsa. Viihtyisät tilat sekä sosiaalisten kanssakäymisten lisääntyminen koettiin parantaneen hyvinvointia. Ergonomian huonontumisen ja heikon työrauhan koettiin huonontaneen hyvinvointia. Tämän lisäksi huonetoimiston aikana oli mahdollisuus sisustaa omaa huonetta oman makunsa mukaan sekä oli tieto siitä, missä lähityökaverit istuvat ja nykyiset toimitilat eivät tätä mahdollista.

Puolet haastatelluista koki, että heidän työtyytyväisyytensä on parantunut toimitilamuutoksen jälkeen, kahdella se oli huonontunut ja kolme ei ole havainnut muutoksella olleen vaikutusta. Parantumiseen on vaikuttanut kohtaamiset muiden yksiköiden kanssa, uudet tilat, hyvät parkkipaikat ja työympäristön parempi dynaamisuus. Työtyytyväisyyden

huonontumiseen ovat vaikuttaneet epäsiisteys, toisten huomiotta jättäminen, vanhan työporukan hajoaminen ja siten yhteishengen huononeminen.

Työnteon ei ole koettu tehostuneen uudessa työympäristössä kuin yhden haastateltavan mielestä. Parantumiseen on vaikuttanut kohtaamisten lisääntyminen. Monikaan ei kokenut työympäristön juurikaan vaikuttaneen työtehoonsa, mutta ihmisten etsiminen toimistolta, sopivan paikan etsiminen vuorovaikutukseen sekä tiedonkulkuun liittyvät haasteet koettiin työtehoa laskevin tekijöinä.

#### 6.5 Kyselytutkimuksen avoin palaute toimitilamuutoksesta

Avointa palautetta toimitilamuutoksesta antoi 33 prosenttia vastanneista eli 29 henkilöä. Avoimissa vastauksissa tulivat esille fyysiseen työympäristöön, toimistopäiviin, ergonomiaan ja tilaohjeistukseen liittyviä kommentteja. Lisäksi työympäristötyytyväisyyden tekijöistä eli yksityisyydestä ja näkyvyydestä, yhteisöllisyydestä, keskittymisestä, melusta ja vuorovaikutuksesta annettiin palautetta. Palautteet olivat pääosin negatiivisia, mutta monessa asiassa nähtiin hyvääkin. Taulukossa 8 on esitetty esimerkkejä avoimista vastauksista toimitilamuutokseen liittyen.

Joidenkin toimistopäivien todettiin olevan erittäin ruuhkaisia. Jos työpaikalle sattuu tulemaan myöhään, ei aina ole mahdollista valita mieluista paikkaa, vaan on istuttava siellä, mistä tilaa löytyy. Toiveita olikin, että yksiköissä päätettäisiin läsnäolopäivät ja niiden lisäksi paikat, missä oma yksikkö työskentelee. Näin varmistettaisiin yksikön jäsenten kohtaamiset sekä parannettaisiin tiedonkulkua. Kommunikointi lähityökavereiden kanssa todettiin antoisaksi, jos heidät sattuu toimistolta löytämään. Toimitilamuutoksen myötä töiden nähtiin siirtyvän enemmän etätöinä tehtäväksi ja vuorovaikutuksen tapahtuvan sähköisellä viestintä- ja yhteistyöalustalla.

Taulukko 8. Esimerkkejä avoimista vastauksista kyselytutkimuksessa aihealueittain

Fyysinen työympäristö	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Yksityisellä sektorilla avokonttoreista on luovuttu niiden toimimattomuuden takia jo aikoja sitten.</li> <li>▪ Puheluita on hankala hoitaa vetäytymistiloissakaan, koska ne eivät ole työpisteitä eikä aineistoja saa samalla tavalla näkyviin kuin työpisteellä.</li> <li>▪ Tilojen paikat voisivat olla järjestetty eri tavalla, meluisimmat lähempänä naulakoita, hiljaisemmat perällä.</li> <li>▪ Vuokratulujen säästöt ovat todella merkittävät.</li> <li>▪ Nykyinen tila on todella levoton, en pidä yhtään ja käyn vai pakosta.</li> <li>▪ Minusta tilat on todella hyvät ja toimivat, sopeutumiseen tarvitaan aikaa ja kaikkea voi pikkuhiljaa kehittää.</li> </ul>
Toimistopäivät	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Yksikön päälliköiden tulisi miettiä ja päättää, missä ja milloin oma yksikkö työskentelee. Tätä tukisi esim. tiimitilojen varaaminen säännöllisesti omille yksiköille, jotta yksikön kohtaamiset ja tiedonkulku paranisi.</li> <li>▪ Tietty päivät erittäin ruuhkaisia esim. tiistait</li> <li>▪ Tilat ovat modernit, mutta myöhempää tulleille on jaossa vain "jäännöspaikoja".</li> <li>▪ Varsinainen työnteko on siirtynyt etätöinä kotiin ja kontaktit Teamsiin.</li> </ul>
Ergonomia	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Työpisteiden ergonomiaa on myös haastavaa saada kohdilleen, koska jokaisen toimistopäivän alussa pitää yrittää säätää kaikki itselle sopivaksi.</li> </ul>
Tilaohjeistus	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Minua rasittaa, kun ympärilläni yksilötyötilassa käydään pitkiä, vapaa-aikaan liittyviä keskusteluja välittämättä toisten tarpeesta saada keskittyä työhön.</li> <li>▪ Pelisääntöjen selkiyttäminen ja yhteinen keskustelutilaisuus sen tiimoilta voisi olla hyvä järjestää.</li> <li>▪ Yksilötyölle tarkoitettujen alueiden ohjeita ei noudateta. Tämä haittaa merkittävästi sellaista työntekoa, joka vaatii keskittymistä.</li> </ul>
Yksityisyys ja näkyvyys	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Omasta huoneesta käsin saatoin itse vaikuttaa siihen, kuinka paljon ja milloin otan kontaktia muihin. Nyt väkeä kuljeskelee vierestä, eikä ihminen voi olla reagoimatta siihen.</li> <li>▪ ...pystyn järjestämään pääosin työt niin, että keskittymistä vaativat teen etänä. Toki toimistolla näihinkin tehtäviin olisi tilat, mutta ehkä silloin mm. muiden liikkuminen oikeasti häiritsisi työtehtäviä enemmän.</li> </ul>
Yhteisöllisyys	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ...toimistopäivänä oman yksikön väki "häviää" kahteen kerrokseen ja kohtaamisia ei tule, vaikka niiden vuoksi toimistolle pitäisi tulla.</li> <li>▪ Vastuualueiden sisällä olisi hyvä tietää, milloin ja missä naapuriyksikkö työskentelee toimistopäivinä.</li> <li>▪ Voisi harkita eri vastuualueille omia "looseja", jotta kommunikointi oman vastuualueen sisällä helpottuisi.</li> <li>▪ Yhteisöllisyyden alkupiste on oman yksikön sisällä ja koska vuorovaikutus on vähentynyt ja työkavereita ei enää näe läheskään niin kuin ennen, se on alkanut jo vaikuttaa yksikön sekä vastuualueenkin sisäiseen ilmapiiriin.</li> <li>▪ Kun yksikö ja tehtävien kannalta keskeiset henkilöt sijoittuvat sattumanvaraisesti tiloihin ja vielä kahteen kerrokseen, työhön liittyvät kohtaamiset ovat vähentyneet.</li> </ul>
Keskittyminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ...olen asennoitunut niin, että toimistotyöpäivinä en yritäkään tehdä keskittymistä ja rauhaa vaativia tehtäviä, ainakaan ennen klo 16.</li> <li>▪ Työrauha oli parempi omassa huoneessa. En kuitenkaan halua nykytoimistolla lukittautua johonkin koppiin, koska silloinhan voisin olla kotonakin.</li> </ul>
Melu	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Istun aina tilanteen salliessa tietyllä yksilötyön alueella, jossa pidetään sallittua enemmän meteliä, joka turhauttaa.</li> </ul>
Vuorovaikutus	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kommunikointi muutaman lähellä istuvan ja samaa työtä tekevän kanssa on antoisaa. Mutta suurin osa työkavereista on etätöissä ja silloinkin, kun ovat toimistolla, ovat sermien ja verhojen takana ties missä.</li> </ul>
Suorituskyky	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Moderni ympäristö on myös inspiroinut ihmisiä tekemään enemmän työtä.</li> <li>▪ Työn tehoa muutos ei lisää, keskitynkin toimitilapäivinä vähemmän keskittymistä vaativiin töihin ja työkaverien kontaktointiin, jos mahdollista.</li> </ul>

Työympäristömuutosta huonetoimistosta monitilatoimistoon ihmeteltiin, sillä yksityisellä sektorilla avonaiset konttoritilat on jo koettu toimimattomiksi. Toisaalta huonommissakin tiloissa on totuttu töitä tekemään. Tilamuutokseen osallistaminen jätti arvuuteltavaa katteettomien lupauksen muodossa, toisaalta joissakin asioissa onnistuttiin paremmin kuin oli alkujaan esitetty. Tilajärjestelyjen ei nähty nykytilassa palvelevan parhaiten työntekoa; hiljaisempien tilojen olisi järkevämpää sijaita kauempana melunlähteestä kuten naulakoista. Joidenkin työtehtävien hoito yhdellä tai kahdella näytöllä koettiin haastavana ja vetäytymistilojen varustetaso koettiin riittämättömäksi. Nykyiset tilat koettiin myös todella levottomina. Työpisteiden säätämäinen itselle sopivaksi jokaisena toimistopäivänä koettiin haastavana. Toive eri työtilojen ohjeiden noudattamisesta nousi myös esiin ja pelisääntöihin kaivattiinkin selkeyttä. Positiivisina seikkoina nousi esiin hyvät ja toimivat tilat, joita on mahdollista kehittää sekä säästöt vuokratuloissa. Toisaalta peräänkuulutettiin säästöjen näkymistä organisaation budjetissa. Vanhoihin tiloihin ei kuitenkaan haluttaisi palata takaisin.

Yksityisyyden puute ja näkyvyys nähtiin avoimessa palautteessa ongelmana, sillä ihmisiä kulkee työpisteiden ohitse ja ohikulkuihin on vaikea olla reagoimatta. Myös kontaktien määrään pystyi paremmin vaikuttamaan huonetoimiston aikana. Yhteisöllisyyden koettiin vähentyneen, kun oman yksikön väki ei näe toisiaan. Tällöin myös vuorovaikutuksen määrä on vähentynyt yksikön sisällä. Ratkaisuna nähtiin esimerkiksi vastuualueiden omat alueet, jolla kommunikointia sekä tietoisuutta lisättäisiin.

Työrauhan huonontuminen tuli esille avoimessa palautteessa. Keskittymistä vaativia työtehtäviä tehdään joko kotona tai sitten sellaiseen kellonaikaan, että toimitiloissa on rauhallisempaa. Työrauhaa saadakseen ei toimistolle tullessa haluta vetäytyä itsekseen omaan tilaan, koska se ei juuri poikkeaisi etätöistä. Liiallista melua joutuu sietämään myös tiloissa, joissa sitä pitäisi olla vähemmän. Toisaalta keskustelua ei vierustovereiden kanssa välttämättä synny, kun kaikissa tiloissa ei keskusteluja sallita. Harmillisena asiana todettiin olevan se seikka, että ihmisiä käy toimistolla vähän. Toisaalta vähäinen väkimäärä takaa itselle rauhallisemmat työolot. Modernimpien tilojen nähtiin vaikuttavan positiivisesti töiden tekemiseen, mutta tehokkuuteen sillä ei nähty olevan merkitystä.



## 7 Pitkittäisanalyysi

Pitkittäisanalyysissä vertaillaan liikenne- ja infrastruktuurivastuualueen henkilöstön antamia vastauksia tehtyihin kyselyihin. Ensimmäinen kysely tehtiin kolme kuukautta ja toinen kysely kuusi kuukautta toimitilamuutoksen jälkeen. Kyselyillä kartoitettiin uusien toimitilojen käyttöä sekä monitilatoimistossa työskentelevien asenteita vallitseviin työolosuhteisiin kyselyhetkellä. Saadut tulokset antavat tietoa siitä, miten aika on vaikuttanut vastaajien kokemaan tyytyväisyyteen ja tapahtuuko uuteen työympäristöön sopeutumista ajan myötä.

Luvun taulukoissa on esitetty vastaajien lukumäärät sekä lukumäärien prosenttiosuudet kokonaisvastaajien määrästä. Lisäksi kaikille väittämille on laskettu Likert-asteikon keskiarvot (KA), keskihajonnat (KH) ja variaatiokertoimet (CV) vertailujen helpottamiseksi. Keskihajonta kuvaa, miten arvot ovat sijoittuneet keskiarvon ympärille. Variaatiokerroin taas on tilastollinen hajontaluku, jonka avulla kahden eri muuttujan jakaumien havaintoja voidaan vertailla helpommin toisiinsa.

### 7.1 Vastaajien taustatiedot

Ryhmä A koostuu Kaakkois-Suomen ELY-keskuksen liikenne- ja infrastruktuurivastuualueen henkilöistä, joille kysely tehtiin tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa, kun uudet toimitilat olivat olleet käytössä kolme kuukautta. Tällöin monitilatoimistossa ei työskennellyt muita kuin tämän vastuualueen henkilöitä. Ryhmä B koostuu saman vastuualueen henkilöistä kuin ryhmä A, mutta he olivat tutkimuksen toisessa vaiheessa tehneet töitä monitilatoimistossa noin kuuden kuukauden ajan, ja yhteiseloa muiden vastuualueiden kanssa oli takana kolme kuukautta. Ensimmäisen vaiheen kysely lähetettiin yhteensä 34 henkilölle ja vastauksia saatiin 27 eli vastausprosentiksi muodostui 79,4. Toisen vaiheen kysely lähetettiin yhteensä 33 henkilölle ja vastauksia saatiin 30 eli vastausprosentiksi muodostui 90,9.

Kaikkien kyselyihin vastanneiden työnteon pääasiallinen muoto oli toimistotyö molemmissa vaiheissa. Iältään vastaajista suurin osa ryhmässä A sijoittui ikävälille 40-49 vuotta sekä 60 vuotta tai yli. Ryhmässä B vastaajien ikäjakauma oli muuttunut jonkin verran ja pääosa vastaajista muodostui 40-59 vuotiaista henkilöistä. Valtion palveluksessa omassa tai jaetussa työhuoneessa pääosa oli tehnyt töitä alle viisi vuotta. Myös yli 20 vuotta palveluksessa olleita oli lähes kolmannes vastaajista. Taulukossa 9 on esitetty vastaajien taustatiedot tarkemmin.

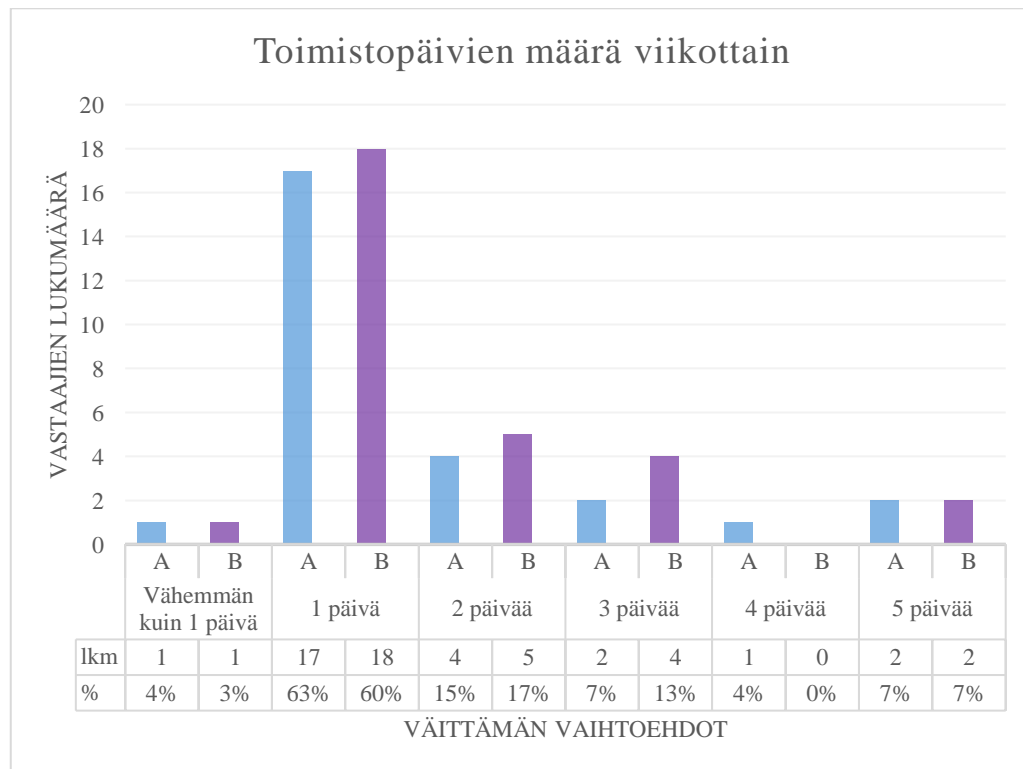
Taulukko 9. Vastaajien taustatiedot ryhmittäin

Ryhmä	A (3 kk monitilatoimistossa)		B (6 kk monitilatoimistossa)	
Vastaajien määrä	Frekvenssi (n=27)	Prosenttiosuus	Frekvenssi (n=30)	Prosenttiosuus
Vastaajien työnteon pääasiallinen muoto				
Toimistotyö	27	100 %	30	100 %
Maastotyö	0	0 %	0	0 %
Vastaajien ikäjakauma				
20–29 vuotta	0	0 %	0	0 %
30–39 vuotta	2	7 %	2	7 %
40–49 vuotta	11	41 %	10	33 %
50–59 vuotta	5	19 %	10	33 %
60 vuotta tai yli	9	33 %	8	27 %
Vastaajien työvuodet valtion palveluksessa omassa tai jaetussa työhuoneessa				
alle 5 vuotta	11	41 %	11	37 %
5–10 vuotta	5	19 %	7	23 %
11–15 vuotta	1	4 %	1	3 %
16–20 vuotta	2	7 %	2	7 %
yli 20 vuotta	8	30 %	9	30 %

## 7.2 Toimistotilojen käyttö

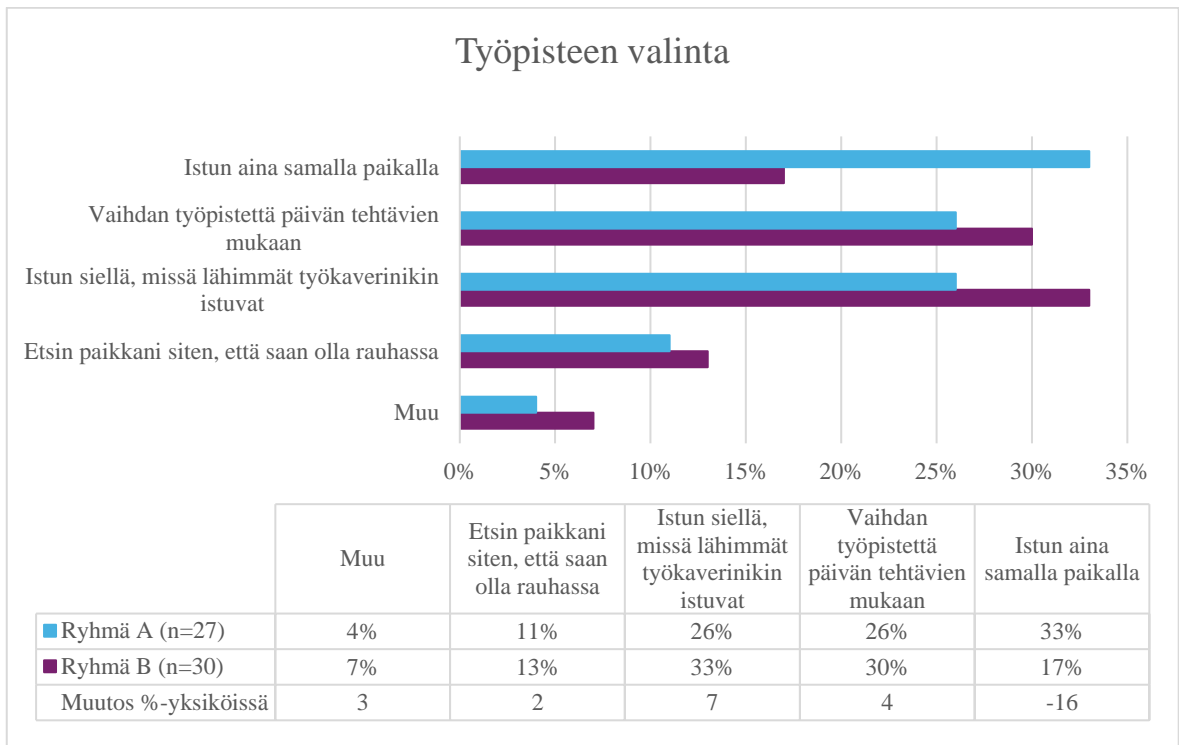
Monitilatoimistossa vietetty aika ei ole vaikuttanut siihen, kuinka usein töitä toimistolla yleensä tehdään. Molemmissa ryhmissä vastaajat ovat tehneet toimistolla töitä pääosin kerran viikossa. Sama määrä henkilöitä käy edelleen työpaikalla harvemmin kuin kerran viikossa tai viitenä päivänä viikossa. Yleisesti muutokset toimistopäivien määrissä ovat olleet vähäisiä, ainoastaan kolme päivää toimistolla käyvien määrä on lähes tuplaantunut.

Henkilömääränä se tarkoittaa, että nykyisin toimistolla käy kolmesti viikossa neljä henkilöä, kun se ennen oli kaksi henkilöä. Kuviossa 6 on ryhmäkohtaisesti havainnollistettu toimistopäivien määrä viikossa henkilömäärittäin.



Kuvio 6. Viikoittaisten toimistopäivien jakautuminen ryhmittäin

Ensimmäiseen kyselyyn vastanneet (ryhmä A) valitsivat työpisteensä useimmiten niin, että he istuvat aina samalla paikalla (33 %). Siellä, missä lähimmät työkaveritkin istuivat, valitsi 26 prosenttia vastaajista ja työpistettä vaihtoivat työtehtävien mukaan 26 prosenttia vastaajista. Toiseen kyselyyn vastanneiden (ryhmä B) työpiste valikoitui useimmiten sen mukaan, missä vastaajien lähimmät työkaveritkin istuivat (33 %). Työpistettä päivän tehtävien mukaan vaihtoi 30 prosenttia vastaajista. Samalla paikalla istui enää 17 prosenttia vastaajista, tässä olikin tapahtunut suurin muutos (-16 %-yksikköä). Muu-vaihtoehdon valinneiden vastauksissa tuli esille, että paikka valitaan osin myös sen mukaan, mistä tilaa löytyy. Kuviossa 7 on esitetty tarkemmin työpisteen valintaan vaikuttaneet tekijät ryhmittäin sekä muutos prosenttiyksiköissä.



Kuvio 7. Työpisteen valintaan useimmiten vaikuttava tekijä ryhmittäin sekä valintojen muutos prosenttiyksikössä ryhmien välillä

### 7.3 Työympäristötyytyväisyys

Tämän luvun alaluvuissa käsitellään kyselytutkimuksen kysymyksiä, jotka on jaoteltu teoriassa esitettyihin työympäristötyytyväisyyden kategorioihin. Ensimmäisen vaiheen kysely oli laajuudeltaan huomattavasti suppeampi kuin toisen vaiheen kysely, joten tässä osiossa käsitellään vain niitä kategorioita, joiden kohdalla vertailua on mahdollista tehdä.

#### 7.3.1 Yhteisöllisyys

Väittämään ”Keskustelen työkavereideni kanssa nykyisin useammin kuin aiemmissa toimintiloissa” oli vastaajien määrä tutkimuksen toisessa vaiheessa laskenut vastausvaihtoehdossa ”Täysin samaa mieltä” 53 prosenttia ja vastausvaihtoehdossa ”Jokseenkin samaa mieltä” 27 prosenttia. ”Ei samaa eikä eri mieltä” vastanneiden osuus oli kasvanut lähes 2,5-kertaiseksi. Vastanneiden määrä vaihtoehdossa ”Täysin eri mieltä” oli noussut 47 prosenttia ja

vaihtoehdossa ”Jokseenkin eri mieltä” 58 prosenttia. Muutoksista valituissa vaihtoehdoissa voidaan havaita, että keskustelu työkavereiden kanssa on vähentynyt kyselyiden välillä.

Väittämään ”Ryhmähenki työpaikallani on nykyisin parempi” oli vastaajien määrä tutkimuksen toisessa vaiheessa pysynyt vastausvaihtoehdossa ”Täysin samaa mieltä” samana eli yhdessä henkilössä, vaikka muutosprosentteissa se näyttäytyy suurena osuutena (-25 %), kun vaihtoehdon valinneiden vastaajien määrä on suhteutettu vastaajien kokonaismäärään, kokonaismäärän ollessa toisessa tutkimuksessa suurempi. Toisaalta vaihtoehdossa ”Täysin eri mieltä” vastaajien määrä oli tuplaantunut yhdestä kahteen, mutta muutosprosentteissa kasvu näyttäytyy vain 75 prosentin suuruisena samasta syystä kuin edellä. ”Jokseenkin samaa mieltä” olevien vastaajien osuus oli laskenut 27 prosenttia ja vaihtoehdossa ”Jokseenkin eri mieltä” oli noussut 27 prosenttia. ”Ei samaa eikä eri mieltä” vastanneiden osuus oli kasvanut lähes 1,5-kertaiseksi. Muutoksista prosenttimäärissä voidaan havaita, että ryhmähenki työpaikalla on vähentynyt kyselyiden välillä. Yhteisöllisyyttä käsittelevien väittämien vastaukset ja vastausten muutokset sekä keskiarvot, keskihajonnat ja variaatiokertoimet on esitetty tarkemmin taulukossa 10.

Taulukko 10. Vastaajien valinnat vaihtoehdoista yhteisöllisyyttä käsittelevissä väittämissä sekä valintojen muutokset ryhmien välillä, väittämien saamat keskiarvot (KA) ja niiden muutokset sekä lasketut keskihajonnat (KH) ja variaatiokertoimet (CV)

YHTEISÖLLISYYS								
1 Täysin eri mieltä 2 Jokseenkin eri mieltä 3 Ei samaa eikä eri mieltä 4 Jokseenkin samaa mieltä 5 Täysin samaa mieltä	Ryhmä	1	2	3	4	5	Yht. (n)	KA (KH) CV
Keskustelen työkavereideni kanssa nykyisin useammin kuin aiemmissa toimitiloissa	A (3 kk)	5 19 %	5 19 %	3 11 %	10 37 %	4 15 %	27	3,1 (1,4) 0,45
	B (6 kk)	3 10 %	9 30 %	8 27 %	8 27 %	2 7 %	30	2,9 (1,1) 0,38
Muutos prosenttiyksiköissä		-9	11	16	-10	-8	Muutos	-0,2
Muutos prosentteina		47 %	58 %	145 %	-27 %	-53 %	ka:ssa	
Ryhmähenki työpaikallani on nykyisin parempi	A (3 kk)	1 4 %	7 26 %	9 33 %	9 33 %	1 4 %	27	3,1 (1,0) 0,32
	B (6 kk)	2 7 %	10 33 %	15 50 %	2 7 %	1 3 %	30	2,7 (0,8) 0,30
Muutos %-yksiköissä		3	7	17	-26	-1	Muutos	-0,4
Muutos prosentteina		75 %	27 %	52 %	-27 %	-25 %	ka:ssa	

Vertailtaessa ryhmien A ja B tuloksia toisiinsa voidaan lasku havaita myös laskettujen keskiarvojen perusteella. Keskustelut työkavereiden kanssa ovat vähentyneet tutkimusajankohtien välillä kahden kymmenyksen verran ja työpaikan ryhmähenki on huonontunut tutkimusajankohtien välillä neljän kymmenyksen verran. Lasketuista variaatiokertoimista näkee, että annetut vastaukset ovat keskittyneet keskiarvojen ympärille tiiviimmin ryhmän B tuloksissa, mutta hajonta on silti kohtuullisen suurta myös tämän ryhmän vastauksissa.

### 7.3.2 Keskittyminen ja keskeytykset

Väittämään ”Saan riittävän työrauhan toimistopäivinäni” oli vastaajien määrä tutkimuksen toisessa vaiheessa laskenut vastausvaihtoehdossa ”Täysin samaa mieltä” 47 prosenttia ja vastausvaihtoehdossa ”Jokseenkin eri mieltä” 35 prosenttia. Vastanneiden määrä vaihtoehdossa ”Ei samaa eikä eri mieltä” oli noussut 43 prosenttia ja vaihtoehdossa ”Jokseenkin samaa mieltä” 10 prosenttia. Ensimmäisessä tutkimusvaiheessa vastausvaihtoehtoa ”Täysin eri mieltä” ei ollut valinnut kukaan, toisessa vaiheessa tämän vastausvaihtoehdon oli valinnut

10 prosenttia vastaajista. Luvuista voidaan havaita, että osittain tyytyväisten määrä on nous-  
sut hieman (5 %-yksikköä), mutta yleisesti ottaen riittävä työrauha työpaikalla on vähentynyt  
tutkimusten välillä.

Väittämään ”Työssäni tulee toimitilasta johtuen keskeytyksiä useammin” oli vastaajien  
määrä tutkimuksen toisessa vaiheessa laskenut vastausvaihtoehdossa ”Täysin samaa mieltä”  
23 prosenttia ja vastausvaihtoehdossa ”Jokseenkin samaa mieltä” kaksi prosenttia. Vastan-  
neiden määrä vaihtoehdossa ”Ei samaa eikä eri mieltä” oli noussut 82 prosenttia ja vaihto-  
ehdossa ”Jokseenkin eri mieltä” 13 prosenttia. Ensimmäisessä tutkimusvaiheessa vastaus-  
vaihtoehdon ”Täysin eri mieltä” oli valinnut vastaajista neljä prosenttia eli yksi henkilö, toi-  
sessa vaiheessa tätä vastausvaihtoehtoa ei ollut valinnut kukaan. Luvuista voidaan havaita,  
että toimitiloista johtuvia keskeytyksiä on koettu ryhmässä B vähemmän, mutta työrauha  
saamisessa muutokset ovat pienemmät. Keskittymistä ja keskeytyksiä käsittelevien väittä-  
mien vastaukset ja vastausten muutokset on esitetty tarkemmin taulukossa 11.

Taulukko 11. Vastaajien valinnat vaihtoehdoista keskittymistä ja keskeytyksiä käsittele-  
vissä väittämässä sekä valintojen muutokset ryhmien välillä, väittämien saamat keskiarvot  
(KA) ja niiden muutokset sekä lasketut keskihajonnat (KH) ja variaatiokertoimet (CV)

KESKITTÄMINEN JA KESKEYTYKSET								
1 Täysin eri mieltä 2 Jokseenkin eri mieltä 3 Ei samaa eikä eri mieltä 4 Jokseenkin samaa mieltä 5 Täysin samaa mieltä	Ryhmä	1	2	3	4	5	Yht. (n)	KA (KH) CV
Saan riittävän työrauhan toi- mistopäivinä	A (3 kk)	0	7	2	13	5	27	3,6 (1,1)
		0 %	26 %	7 %	48 %	19 %		0,31
	B (6 kk)	3	5	3	16	3	30	3,4 (1,2)
		10 %	17 %	10 %	53 %	10 %		0,35
Muutos prosenttiyksiköissä		10	-9	3	5	-9	Muutos ka:ssa	-0,2
Muutos prosentteina			-35 %	43 %	10 %	-47 %		
Työssäni tulee toimitilasta joh- tuen keskeytyksiä useammin	A (3 kk)	1	4	3	13	6	27	3,7 (1,1)
		4 %	15 %	11 %	48 %	22 %		0,30
	B (6 kk)	0	5	6	14	5	30	3,6 (1,0)
		0 %	17 %	20 %	47 %	17 %		0,28
Muutos %-yksiköissä		-4	2	9	-1	-5	Muutos ka:ssa	-0,1
Muutos prosentteina		-100 %	13 %	82 %	-2 %	-23 %		

Vertailtaessa ryhmien A ja B tuloksia toisiinsa voidaan lasku havaita myös laskettujen keskiarvojen perusteella. Riittävä työrauha toimistopäivinä on vähentynyt tutkimusajankohtien välillä kahden kymmenyksen verran. Tästä huolimatta toimistopäivät koetaan edelleen riittävän rauhallisina. Myös keskeytysten määrä työssä on vähentynyt, vaikka niitä edelleen tulee melko paljon. Muutoksen määrä keskiarvossa näkyy kymmenyksen muutoksena. Lasketuista variaatiokertoimista näkee, että annetut vastaukset koskien työrauhaa ovat keskittyneet keskiarvon ympärille tiiviimmin ryhmässä A ja keskeytyksiä koskien ryhmässä B. Saatujen vastausten hajonta on melko suurta molemmissa ryhmissä.

### 7.3.3 Vuorovaikutus

Väittämään ”Tiedonkulku on parantunut vastualueen sisällä” oli vastaajien määrä tutkimuksen toisessa vaiheessa laskenut vastausvaihtoehdossa ”Täysin samaa mieltä” 57 prosenttia ja vastausvaihtoehdossa ”Jokseenkin samaa mieltä” 94 prosenttia. Vastanneiden määrä vaihtoehdossa ”Ei samaa eikä eri mieltä” oli noussut 173 prosenttia ja vaihtoehdossa ”Täysin eri mieltä” 143 prosenttia. ”Jokseenkin eri mieltä” vastanneiden osuus oli kasvanut 1,5-kertaisesti. Luvuista voidaan huomata, että tiedonkulku vastualueen sisällä on huonontunut tutkimusten välillä. Vuorovaikutusta käsittelevän väittämän vastaukset ja vastausten muutokset on esitetty tarkemmin taulukossa 12.

Taulukko 12. Vastaajien valinnat vaihtoehdoista vuorovaikutusta käsittelevässä väittämässä sekä valintojen muutokset ryhmien välillä, väittämän saamat keskiarvot (KA) ja niiden muutokset sekä lasketut keskihajonnat (KH) ja variaatiokertoimet (CV)

VUOROVAIKUTUS								
	Ryhmä	1	2	3	4	5	Yht. (n)	KA (KH) CV
1 Täysin eri mieltä								
2 Jokseenkin eri mieltä								
3 Ei samaa eikä eri mieltä								
4 Jokseenkin samaa mieltä								
5 Täysin samaa mieltä								
Tiedonkulku on parantunut vastualueen sisällä	A (3 kk)	2 7 %	3 11 %	6 22 %	14 52 %	2 7 %	27	3,4 (1,0) 0,29
	B (6 kk)	5 17 %	5 17 %	18 60 %	1 3 %	1 3 %	30	3,0 (0,9) 0,30
Muutos prosenttiyksiköissä		10	6	38	-49	-4	Muutos ka:ssa	-0,4
Muutos prosentteina		143 %	55 %	173 %	-94 %	-57 %		

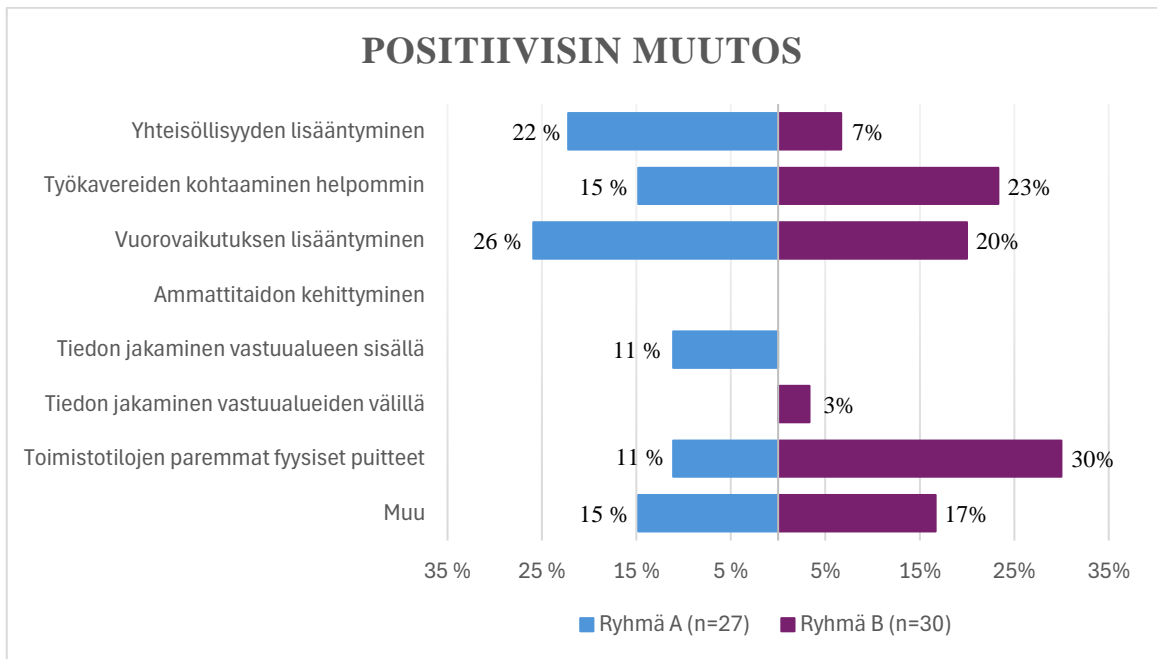


Lasku tiedonkulussa voidaan havaita myös vertailemalla ryhmien A ja B tuloksia keskiarvojen perusteella toisiinsa. Tiedonkulku vastuualueen sisällä on vähentynyt tutkimusajan-kohtien välillä neljä kymmenystä. Tosin suurin osa vastaajista on valinnut vaihtoehdon ”Ei samaa eikä eri mieltä”, joten nykytilanne ei siten ole välttämättä huonompi kuin se oli huoneitoimistojen aikana. Lasketusta variaatiokertoimesta voidaan havaita, että annetut vastaukset vaihtelevat 29 prosenttia suhteessa niiden keskiarvoon ryhmässä A ja ryhmässä B 30 prosenttia.

#### 7.3.4 Positiivisin ja negatiivisin asia toimitilamuutoksessa

Positiivisimmat asiat monitilatoimistoon siirryttyä olivat kyselyssä yksi (ryhmä A) vuorovaikutuksen (26 %) ja yhteisöllisyyden (22 %) lisääntyminen. Toisessa kyselyssä vuorovaikutuksen lisääntymisen oli valinnut joka viides vastaajista ja yhteisöllisyyden lisääntymisen vain seisemän prosenttia vastaajista. Positiivisimpana muutoksena vaiheessa kaksi (ryhmä B) nähtiin toimistotilojen paremmat fyysiset puitteet, tämän oli valinnut 30 prosenttia vastaajista. Tätä vastausvaihtoehtoa ei ollut mukana ensimmäisessä tutkimuksessa, mutta sen oli siitä huolimatta 11 prosenttia esittänyt omana vaihtoehtonaan ”Muu” vaihtoehdon kohdalla. Toisessa vaiheessa työkavereiden kohtaaminen helpommin oli toiseksi valituin vaihtoehto (23 %), ensimmäisessä vaiheessa tämän oli valinnut noin joka kuudes vastaajista.

Muina positiivisimpina asioina kyselyissä tuotiin esille, että etätöitä voi tehdä nyt enemmän ja kaikki vastuualueet sijaitsevat samassa rakennuksessa. Osa vastaajista ei nähnyt tilamuutoksessa mitään positiivista. Kuviossa 8 on esitetty väittämän tulokset, jossa vastaajan piti valita positiivisin asia monitilatoimistoon siirtymisen jälkeen.



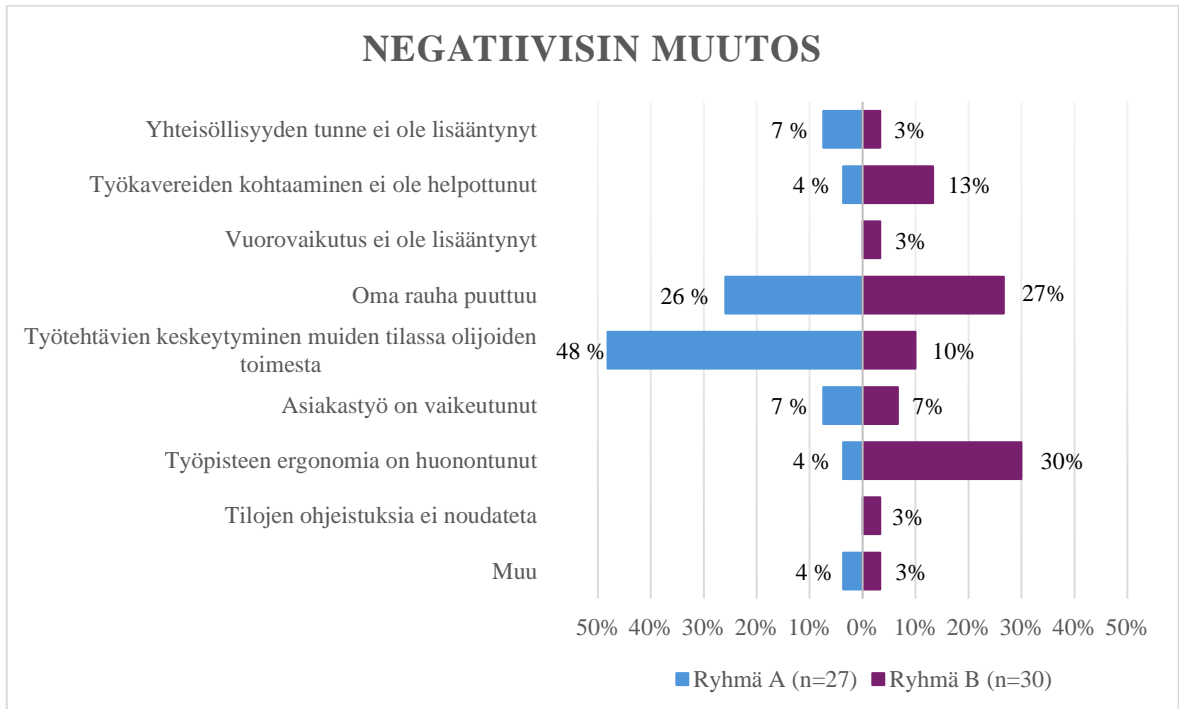
Kuvio 8. Toimitilamuutoksen positiivisimpana asiana nähtyjien vastausten jakaantuminen prosenteissa ryhmittäin vaihtoehtojen kesken

Ryhmä A koki toimitilamuutoksen vaikuttaneen positiivisimmin yhteisöllisyyteen ja vuorovaikutukseen. Ryhmä B taas koko toimitilojen fyysisten puitteiden parantumisen positiivisimpana muutoksena. Ryhmässä B myös työkavereiden kohtaaminen helpommin ja vuorovaikutuksen lisääntyminen koettiin yhtenä positiivisimmista muutoksista.

Negatiivisimmaksi asiaksi koettiin selkeästi työtehtävien keskeytyminen muiden tilassa olijoiden toimesta kyselyssä yksi (ryhmä A), sen oli 48 prosenttia vastaajista valinnut annetuista vaihtoehtoista. Tämän vaihtoehdon oli enää toisessa tutkimuksessa valinnut vain 10 prosenttia vastaajista. Kyselyssä kaksi (ryhmä B) koettiin työpisteen ergonomian huonontuminen negatiivisimpana muutoksena (30 %). Tämä vaihtoehto ei ollut ensimmäisessä tutkimuksessa omana vastausvaihtoehtona, joten se saattaa osaltaan selittää, miksi muutos tässä vaihtoehdossa on niin suuri.

Oman rauhan puuttuminen oli molemmissa tutkimusvaiheessa toiseksi valituin vaihtoehto negatiivisimpana muutoksena. Muut vaihtoehdot olivat valinneet 0-13 prosenttia vastaajista. ”Muu” vaihtoehdon kohdalla esiin nousivat ensimmäisessä vaiheessa ergonomian

huonontumisen lisäksi tilojen ja ohjeiden keskeneräisyys ja toisessa vaiheessa tunne, ettei missään saa keskustella normaalisti, vaan pitäisi vain kuiskailla. Kuviossa 9 on esitetty väittämän tulokset, jossa vastaajan piti valita negatiivisin asia monitilatoimistoon siirtymisen jälkeen.



Kuvio 9. Toimitilamuutoksen negatiivisimpana asiana nähtyjen vastausten jakaantuminen prosenteissa ryhmittäin vaihtoehtojen kesken

Ryhmä A näytti kärsineen enemmän häiriöistä ja keskeytyksistä, ja ryhmä B ergonomiaan liittyvistä ongelmista. Oman rauhan puute oli pysynyt vastaajien keskuudessa korkealla tasolla negatiivisimpana muutoksena molemmissa kyselyissä

#### 7.4 Työhyvinvointi ja koettu suorituskkyky

Väittämään ”Työskentelyni on tehostunut monitilatoimistossa” oli vastaajien määrä tutkimuksen toisessa vaiheessa laskenut vastausvaihtoehdossa ”Jokseenkin samaa mieltä” 57 prosenttia. Kummassakaan tutkimusvaiheessa vastausvaihtoehtoa ”Täysin samaa mieltä” ei

ollut valinnut kukaan. Suurin muutos oli tapahtunut vastanneiden määrässä vaihtoehdon ”Täysin eri mieltä” kohdalla, muutos sen vaihtoehdon valinneissa oli 186 prosenttia. Vastanneiden määrä vaihtoehdossa ”Ei samaa eikä eri mieltä” oli noussut 32 prosenttia ja vaihtoehdossa ”Jokseenkin eri mieltä” 15 prosenttia. Luvuista voidaan päätellä, että työn tekemisen tehokkuus on laskenut vastualueen sisällä kyselyiden välillä.

Väittämään ”Työmotivaationi on lisääntynyt monitilatoimistossa” oli vastaajien määrä tutkimuksen toisessa vaiheessa laskenut vastausvaihtoehdossa ”Jokseenkin samaa mieltä” 55 prosenttia ja vastausvaihtoehdossa ”Ei samaa eikä eri mieltä” 17 prosenttia. Ensimmäisessä tutkimusvaiheessa vastausvaihtoehtoa ”Täysin samaa mieltä” ei ollut valinnut kukaan vastaajista, toisessa vaiheessa yksi henkilö oli vaihtoehdon valinnut. Suurin muutos oli tapahtunut vastanneiden määrässä vaihtoehdon ”Jokseenkin eri mieltä” kohdalla, muutos oli 80 prosenttia. Vastanneiden määrä vaihtoehdossa ”Täysin eri mieltä” oli noussut 55 prosenttia. Luvuista voidaan nähdä, että työmotivaatio on laskenut vastualueen sisällä tutkimusten välillä.

Väittämään ” Monitilatoimiston tilaohjeistuksia noudatetaan” oli vastaajien määrä tutkimuksen toisessa vaiheessa pysynyt vastausvaihtoehdossa ”Täysin eri mieltä” samana eli yhdessä henkilössä, vaikka muutosprosentteissa se näyttäytyy suurena osuutena (25 %), kun vaihtoehdon vastaajien määrä on suhteutettu vastaajien kokonaismäärään ja vastaajien määrä oli toisessa tutkimuksessa suurempi. Ensimmäisessä tutkimusvaiheessa vastausvaihtoehdon ”Täysin samaa mieltä” oli valinnut yksi henkilö, toisessa vaiheessa ei kukaan. Suurin muutos oli tapahtunut vastausvaihtoehdon ”Ei samaa eikä eri mieltä” kohdalla, sen valinneiden osuus oli kasvanut 36 prosenttia. ”Jokseenkin samaa mieltä” olevien vastaajien osuus oli laskenut 9 prosenttia ja vaihtoehdossa ”Jokseenkin eri mieltä” noussut 13 prosenttia. Luvuista voidaan havaita, että monitilatoimiston tilaohjeistuksia noudatetaan nykyisin hieman huonommin kuin ensimmäisen tutkimuksen aikana.

Väittämään ”Työpisteeni ergonomia on parantunut toimitilamuutoksen jälkeen” oli vastaajien määrä tutkimuksen toisessa vaiheessa laskenut kolmanneksen vastausvaihtoehdossa ”Jokseenkin samaa mieltä”. Lisäksi laskua oli tapahtunut vastausvaihtoehdossa ”Ei samaa

eikä eri mieltä” (9 %), mutta myös vastausvaihtoehdossa ”Täysin eri mieltä” (23 %). Ensimmäisessä tutkimusvaiheessa vastausvaihtoehtoa ”Täysin samaa mieltä” ei ollut valinnut kukaan vastaajista, toisessa vaiheessa vastaajista seitsemän prosentti oli vaihtoehdon valinnut. Luvuista voidaan havaita, että kokemus työpisteiden ergonomiasta on parantunut tutkimusten välillä.

Väittämään ”Olen tyytyväinen nykyisiin toimistotiloihin” oli vastaajien määrä tutkimuksen toisessa vaiheessa noussut yli kaksinkertaiseksi vastausvaihtoehdossa ”Jokseenkin eri mieltä”. Myös vastausvaihtoehdon ”Ei samaa eikä eri mieltä” vastausmäärät olivat nousseet. Vastanneiden määrät olivat laskeneet 31 prosenttia vastausvaihtoehdossa ”Jokseenkin samaa mieltä” ja 35 prosenttia vastausvaihtoehdossa ”Täysin samaa mieltä”. Ensimmäisessä tutkimusvaiheessa vastausvaihtoehtoa ”Täysin eri mieltä” ei ollut valinnut kukaan vastaajista, toisessa vaiheessa yksi henkilö oli vaihtoehdon valinnut. Luvuista nähdään, että tyytyväisyys nykyisiin toimistotiloihin on laskenut kohtalaisen paljon. Taulukossa 13 on esitetty tarkemmin työhyvinvointia ja suorituskkyä käsittelevien väittämien vastaukset ja vastausten muutokset.

Vertailtaessa ryhmien A ja B tuloksia keskiarvojen perusteella toisiinsa voidaan laskut ja nousut tuloksissa havaita myös näiden perusteella. Työskentelyn tehokkuus ja työmotivaatio on vähentynyt tutkimusajankohtien välillä kolme kymmenystä ja tyytyväisyys toimistotiloihin kuusi kymmenystä. Pientä laskua tuloksissa (yhden kymmenyksen verran) voidaan havaita myös monitilatoimiston tilaohjeistuksen noudattamisessa. Työpisteen ergonomiassa oli kuitenkin havaittavissa nousua ensimmäisen ja toisen tutkimuksen välillä kahden kymmenyksen verran. Lasketuista variaatiokertoimista voidaan havaita, että työpisteen ergonomiassa käsittelevässä väittämässä vastaukset vaihtelevat molemmissa ryhmissä 50 prosenttia suhteessa niiden laskettuun keskiarvoon. Tilaohjeistuksen noudattamisessa annetut vastaukset ovat keskittyneet keskiarvojen ympärille tiiviimmin ryhmän B tuloksissa, muissa väittämässä ryhmän A tuloksissa.

Taulukko 13. Vastaajien valinnat vaihtoehdoista työhyvinvointia ja suorituskykyä käsittelevissä väittämässä sekä valintojen muutokset ryhmien välillä, väittämien saamat keskiarvot (KA) ja niiden muutokset sekä lasketut keskihajonnat (KH) ja variaatiokertoimet (CV)

TYÖHYVINVOINTI JA SUORITUSKYKY								
1 Täysin eri mieltä 2 Jokseenkin eri mieltä 3 Ei samaa eikä eri mieltä 4 Jokseenkin samaa mieltä 5 Täysin samaa mieltä	Ryhmä	1	2	3	4	5	Yht. (n)	KA (KH)
Työskentelyni on tehostunut monitilatoimistossa	A (3 kk)	2 7 %	11 41 %	12 44 %	2 7 %	0 0 %	27	2,5 (0,8) 0,32
	B (6 kk)	6 20 %	14 47 %	9 30 %	1 3 %	0 0 %	30	2,2 (0,8) 0,36
Muutos prosenttiyksiköissä		13	6	-14	-4	0	Muutos ka:ssa	-0,3
Muutos prosentteina		186 %	15 %	32 %	-57 %	0 %		
Työmotivaationi on lisääntynyt monitilatoimistossa	A (3 kk)	3 11 %	4 15 %	14 52 %	6 22 %	0 0 %	27	2,9 (0,9) 0,31
	B (6 kk)	5 17 %	8 27 %	13 43 %	3 10 %	1 3 %	30	2,6 (1,0) 0,38
Muutos %-yksiköissä		6	12	-9	-12	3	Muutos ka:ssa	-0,3
Muutos prosentteina		55 %	80 %	-17 %	-55 %			
Monitilatoimiston tilaohjeistuksia noudatetaan	A (3 kk)	1 4 %	7 26 %	6 22 %	12 44 %	1 4 %	27	3,2 (1,0) 0,31
	B (6 kk)	1 3 %	8 27 %	9 30 %	12 40 %	0 0 %	30	3,1 (0,9) 0,29
Muutos %-yksiköissä		-1	1	8	-4	-4	Muutos ka:ssa	-0,1
Muutos prosentteina		-25 %	13 %	36 %	-9 %	-100 %		
Työpisteeni ergonomia on parantunut toimitilamuutoksen jälkeen	A (3 kk)	8 30 %	9 33 %	6 22 %	4 15 %	0 0 %	27	2,2 (1,1) 0,50
	B (6 kk)	7 23 %	12 40 %	6 20 %	3 10 %	2 7 %	30	2,4 (1,2) 0,50
Muutos %-yksiköissä		-7	7	-2	-5	7	Muutos ka:ssa	0,2
Muutos prosentteina		-23 %	21 %	-9 %	-33 %			
Olen tyytyväinen nykyisiin toimitiloihin	A (3 kk)	0 0 %	4 15 %	3 11 %	13 48 %	7 26 %	27	3,9 (1,0) 0,26
	B (6 kk)	1 3 %	10 33 %	4 13 %	10 33 %	5 17 %	30	3,3 (1,2) 0,36
Muutos %-yksiköissä		3	18	2	-15	-9	Muutos ka:ssa	-0,6
Muutos prosentteina			120 %	18 %	-31 %	-35 %		

## 8 Johtopäätökset

Tämän tutkimuksen alkuosassa esiteltiin aihepiiriin kuuluvaa kirjallisuutta, joka sisälsi tutkimuksia fyysisestä työympäristöstä, monitilatoimistosta työympäristönä sekä työympäristötyytyväisyyteen, työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin ja suorituskykyyn liittyvistä tekijöistä. Kirjallisuuskatsauksen pohjalta laadittiin kaksi kyselytutkimusta kohdeorganisaation henkilökunnalle. Kyselytutkimusten jälkeen tehtiin haastattelututkimus, johon valittiin kohdeorganisaation eri yksiköistä henkilöitä vastaajiksi. Tässä osiossa tarkastellaan työn tutkimustuloksia suhteessa aiempiin tutkimuksiin tutkimuskysymysten kautta. Lisäksi kerrotaan tutkimuksen rajoitteet sekä jatkotutkimusaiheet.

### 8.1 Toimistopäivän toimintomallit

Ensimmäisen alatutkimuskysymyksen tavoitteena oli saada kuva siitä, miten toimitilamuutos on vaikuttanut toimistopäivän toimintamalleihin. Kirjallisuuskatsauksessa havaittiin, että koronapandemian myötä siirryttiin laajasti tekemään töitä etätyöympäristöihin (Hensher & al. 2023). Töiden teko on jatkunut sen jälkeen hybridityönä valtiosectorilla noin kahdella kolmesta työntekijästä (Tilastokeskuksen katsaus 2024). Myös kohdeorganisaatiossa tehdään paljon etätöitä, sillä suurin osa työntekijöistä käy toimistolla vain kerran viikossa. Toimistopäivien määrä ei kuitenkaan ole juuri muuttunut toimitilamuutoksen myötä, vaan eniten toimistopäivien määrään vaikuttaa tutkimuksen mukaan johdon linjaus, jonka mukaan toimistolla tulee käydä viikoittain. Tiimityön mahdollistavat tilat ovat osaltaan lisänneet toimistopäiviä, ja kokemus työrauhan puuttumisesta vähentänyt niitä.

Niin kirjallisuudessa kuin tämän tutkimuksen haastatteluosuudessa tuli esiin, että jotkut työntekijät kokevat positiivisena vapauden tunteena usein vaihtuvat työpisteet (van der Voordt 2004). Tässä tutkimuksessa työpisteen löytämistä ei yleisesti koettu ongelmalliseksi, mutta työpisteen säätämäinen itselle sopivaksi koettiin aikaa vieväksi. Haastatteluiden mukaan työntekijät ovat pääsääntöisesti päässeet istumaan haluamalleen paikalle, joten

kirjallisuudessa esitetty ärtymys paikkojen riittämättömyydestä (van der Voordt 2004) ei ole noussut kohdeorganisaatiossa ongelmaksi.

Aiemmissä tutkimuksissa esille tullut seikka, että altistumista ylikuormittaville tekijöille, kuten melulle, pyritään välttämään suosimalla hiljaisia työpisteitä (Brennan & al. 2002). Kohdeorganisaatiossa tullaan useimmiten toimistolle kerran viikossa seurustelemaan ja näkemään työkavereita, joten silloin istutaan mieluummin tiloissa, joissa keskustelu on sallittua. Tosin joka päivä toimistolla työskentelevät taas vetäytyvät mieluummin hiljaisempiin työpisteisiin. Haastateltavat valitsivat usein saman paikan työpisteekseen ja sen saaminen saatettiin varmistaa saapumalla aikaisin töihin. Kirjallisuuden mukaan tämä on keino yksinäisyyden tunteen palauttamiseksi avotoimistotiloissa (van der Voordt 2004).

Kirjallisuuden mukaan työpisteen vaihtuminen luo mahdollisuuden uusiin kontakteihin, mutta saattaa johtaa kokemukseen, ettei työntekijä tapaa työn puolesta tarvittavia työkavereita (Hodzic & al. 2021; van der Voordt 2004). Tutkimuksessa tuli esille, ettei mahdollisuutta tutustua uusiin ihmisiin ole juurikaan hyödynnetty, mutta vähentyneitä tapaamisia omaan yksikköön kuuluvien henkilöiden kanssa on harmiteltu. Kyselytutkimuksen perusteella kohdeorganisaatiossa työpiste valitaan usein niin, että työntekijä istuu siellä, missä hänen lähimmät työkaverinsakin istuvat. Haastatteluiden mukaan lähityökaverin vieressä istuminen nähdään substanssiasioiden kannalta merkittävänä ja tutustumisen organisaation muihin henkilöihin tapahtuu mieluummin taukojen aikana.

## 8.2 Muutokset työympäristötyytyväisyyden tekijöissä

Toisen alatutkimuskysymyksen tavoitteena oli tunnistaa, miten toimitilamuutos näkyy työympäristötyytyväisyydestä kertovissa tekijöissä. Tekijät, joita tässä tutkimuksessa tarkasteltiin, olivat yksityisyys ja näkyvyys, yhteisöllisyys, keskittyminen ja keskeytykset, melu sekä vuorovaikutus.



Yksityisyyttä ja näkyvyyttä pyritään monitilatoimistomalleissa tarjoamaan sisällyttämällä tiloihin suljettuja alueita (Zamani & Gum 2019), näin on tehty myös kohdeorganisaatiossa. Kyselytutkimuksessa esille nousi häiriötekijöinä näkökentässä tapahtuva liike sekä yksityisten keskustelujen ja visuaalisen suojauksen puute. Haastatteluiden mukaan monitilatoimisto kuitenkin tarjoaa keinoja näiden häiriöiden vähentämiseen pistäytymistilojen sekä käytävän ja työalueiden välille asennettujen verhojen muodossa. Aiempien tutkimusten mukaan työntekijät pitävät yksityisyyttä tärkeämpänä kuin saavutettavuutta (Sundstrom & al. 1980). Kohdeorganisaatiossa saavutettavuus nousee yksityisyyttä korkeammalle kerran viikossa toimistolla käyvien työntekijöiden keskuudessa. Yksityisyys korostuu taas niiden keskuudessa, jotka tekevät töitä ainoastaan toimistolla. Tästä voidaan päätellä, että toimistolla tehtävät työt määrittelevät paljolti sitä, haluaako työntekijä mieluummin olla saavutettavissa vai kaipaako hän enemmän yksityisyyttä. Myös työntekijän psykologisilla ominaisuuksilla on asiaan vaikutusta.

Kirjallisuuskatsauksessa yhteisöllisyyden tarve työpaikalla määriteltiin haluksi kuulua ryhmään eli käydä toistuvasti positiivista ja emotionaalisesti miellyttävää vuorovaikutusta samojen henkilöiden kanssa (Hoendervanger & al. 2018). Tutkimuksessa esille tuli halu istua lähityökavereiden vieressä, sillä nämä ihmiset ovat heille tuttuja ja vuorovaikutus heidän kanssaan on miellyttävää ja antoisaa. Tiimitasolla alueellisuus on nähty olennaisena ryhmän tunnistamisen, yhteenkuuluvuuden ja sisäisen tiedon jakamisen kannalta (Wohlers & Hertel 2017). Kyselytutkimuksen mukaan ryhmähenki oli toimitilamuutoksen jälkeen pysynyt pääosin samana tai hieman huonontunut. Tämän voidaan olettaa johtuvan siitä, että yksikön jäsenet ovat hajallaan toimistolla ja he tulevat sinne eri päivinä, jolloin yhteishenki saattaa huonontua. Jos keskustelua työkavereiden kanssa käydään vähemmän, on sillä vaikutusta myös ryhmähenkeen.

Työntekijöiden hajautuminen toimistolla nähtiin aiempien tutkimusten mukaan vaikeuttavan oman tiimin jäsenten löytämistä ja huonontavan tiimien yhteisöllisyyttä (Wohlers & Hertel 2017). Tämän tutkimus osoittaa näin käyneen myös kohdeorganisaatiossa, jota edesauttoi työntekijöiden hajautuminen kahteen eri kerrokseen. Toisaalta kommunikointi tiimien ulkopuolisten jäsenten kanssa on nähty tekevän ulkopuolisista kollegoista tärkeämpiä (Wohlers

& Hertel 2017). Tämän tutkimuksen mukaan varsinkin eri vastuualueella työskentelevien henkilöiden vieressä istumista ei ole koettu hyödylliseksi, koska yhteistä työtä tai edes rajapintaa substanssityössä ei ole. Taukojen aikana muihin tutustumisen nähtiin mahdollisena, mutta silloinkin vietettiin useimmiten aikaa tuttujen henkilöiden seurassa.

Keskittymistä vaativien työtehtävien suorittamiseen vaaditaan työpaikoilla edelleen keskeytyksetöntä aikaa (Hua & al. 2011). Tutkimuksen mukaan kohdeorganisaatiossa tehdään toimistopäivinä myös keskittymistä vaativaa työtä, mutta pääosin tällaiset työtehtävät jätetään etätyöpäiville. Riittävän rauhan tällaisten työtehtävien tekemiseen tarjoaa toimiston hiljainen tila tai pistäytymistila sekä joltain osin yksilötyöntila. Pääosin keskeytykset kohdeorganisaatiossa aiheutuivat muiden henkilöiden lähistöllä käymistä keskusteluista, verkkopalaverikeskusteluista sekä työkavereiden aiheuttamista keskeytyksistä, tämä on linjassa aiempien tutkimusten kanssa (Jett & George 2003). Keskeytykset ovat välillä myös toivottuja, kun saadaan tietoa oman työn edistämiseen tai spontaania palautetta. Keskeytysten positiiviset puolet ovat nousseet esille myös aiemmissa tutkimuksissa (Haynes & al. 2017; Jett & George 2003).

Sekä aiemmista tutkimuksista että tämän tutkimuksen haastatteluissa kävi ilmi, että työntekijöiden käsitykset ympäristöstä voivat vaihdella huomattavasti, ja toiset kokevat esimerkiksi melun häiritseväksi ja toisille hieman meluisa ympäristö taas luo mukavan työympäristön (Gerdenitsch & al. 2018). Aiempien tutkimusten mukaan haitallisena pidettävä toimistomelu on subjektiivinen kokemus (Haynes & al. 2017) ja tämä tuli ilmi myös tässä tutkimuksessa. Tämän tutkimuksen mukaan läheskään kaikki eivät häiriinny toimistomelusta eikä se vaikuta heidän suoriutumiseensa työtehtävistään. Joitakin toimistomelu häiritsee, eikä keskittyminen omaan työhön onnistu. Toimistomelua tässä tutkimuksessa aiheuttivat varsinkin isommissa ryhmissä puhuvat ihmiset, palaverien tai tallenteiden kuuntelu ilman kuulokkeita sekä ilmastointi. Puhelinkeskustelut tai toimistolaitteet eivät nousseet tutkimuksessa esille, vaikka ne ovat aiemmissa tutkimuksissa todettu olevan yleisiä toimistojen melulähteitä (Brennan & al. 2002).

Vuorovaikutus on nähty aiempien tutkimusten mukaan yhtenä tärkeimmistä syistä toimistojen olemassaoloon (Haynes & al. 2017). Myös kohdeorganisaatioissa nähtiin vuorovaikutus ja ihmisten kohtaaminen tärkeimpänä syynä tulla toimistolle. Pääsääntöisesti tähän tutkimukseen osallistuneet myös kokivat nykyiset toimitilat vuorovaikutusta tukevana. Monitilatoimisto tarjoaa mahdollisuuden lyhyempikestoisiin kontakteihin sekä suuren todennäköisyyden sattumanvaraisiin kohtaamisiin (Boutellier & al. 2008). Satunnaisia kohtaamisia tapahtuu paljon myös kohdeorganisaatioissa, kuten myös lyhyitä keskusteluja vieruskavereiden kanssa. Aiempien tutkimusten mukaan kommunikoinnin lisääntyminen lähityökavereiden kanssa edistää ja helpottaa tiedon jakamista tiimien sisällä ja niiden välillä (Brennan & al. 2002). Näin koettiin olevan myös tutkimuskohteessa. Toisaalta toimitilamuutoksen myötä ihmiset ovat hajaantuneet eri tiloihin ja jopa eri kerroksiin, joten keskustelut oman ryhmän kesken ovat vähentyneet. Myös tila, jossa työkaverin kanssa istutaan, määrittelee, miten paljon ja millaisia keskusteluja voidaan käydä.

### 8.3 Työympäristöön sopeutuminen ajan myötä

Kolmannen alatutkimuskysymyksen tavoitteena oli selvittää, tapahtuuko uuteen työympäristöön sopeutumista ajan myötä. Tässä tutkimuksessa selvitettiin kyselytutkimuksen avulla, miten toimistotilojen käyttö on muuttunut ensimmäisen (3 kk muutosta) ja toisen (6 kk muutosta) kyselyn välillä. Lisäksi tutkimuksessa tarkasteltiin, onko yhteisöllisyydessä, keskittymisessä ja vuorovaikutuksessa tapahtunut muutosta parempaan. Muutamissa aiemmin tehdyissä tutkimuksissa, joissa seuranta-aika on ollut pidempi, on sopeutumista työympäristömuutoksiin havaittu jonkin verran. Joidenkin tutkimusten mukaan negatiivisten vaikutusten on kuitenkin havaittu jatkuvan jopa vuoden muutoksen jälkeen. (Sirola & al. 2023)

Toimistotilojen käytössä ei tutkimuksen aikana ole oikeastaan tapahtunut muutosta. Yksi toimistopäivä viikossa oli selkeästi suosituin määrä sekä kolme kuukautta että kuusi kuukautta muuton jälkeen. Johdon linjaus läsnäolopäivien vähimmäismäärästä on ollut voimassa jo pidemmän ajan, joten sen voi olettaa olevan ohjaavampi tekijä toimistotilojen käytössä kuin toimitilamuutos itsessään.

Työpiste toimistolle saavuttaessa valittiin tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa yleisimmin sen mukaan, että istuttiin aina samalla paikalla ja toisessa vaiheessa istumapaikkaa haettiin ensisijaisesti lähimpien työkavereiden vierestä. Todennäköisesti muutokseen on vaikuttanut se, että tiloihin on tutkimusten välissä muuttaneet muut vastuualueet, joten samalle paikalle pääsee harvemmin istumaan, kun istumapaikan etsijöitä on enemmän. Lisäksi yhteiset työtehtävät tai rajapinnat työtehtävien välillä saavat nykyisin hakeutumaan lähityökavereiden viereen istumaan, kun tilojen ohjeistuksia pyritään noudattamaan eikä kovaääniset keskustelut ole sallittuja kuin vuorovaikutusalueella tai erillisissä suljetuissa tiloissa.

Yhteisöllisyyden koetaan huonontuneen ajan myötä, kun keskustelut työkavereiden kanssa ovat vähentyneet ja ryhmähenki koetaan huonompana. Toimistolle tullessaan ei välttämättä pääse istumaan lähimpien työkavereiden viereen, joiden kanssa keskustelua syntyisi pelkästään jo yhteisten työasioiden pohjalta. Myös tilaohjeistusten noudattaminen sekä yksiköiden levittäytyminen ympäri toimistoa kahteen kerrokseen vähentävät keskustelujen mahdollisuutta ja huonontavat näin myös ryhmähenkeä. Samoilla tekijöillä on vaikutusta myös vuorovaikutukseen ja tiedonkulun huonontumiseen.

Mahdollisuus keskittyä työtehtäviin eli riittävän työrauhan saaminen oli laskenut kyselyiden välissä, mutta keskeytysten määrä oli hieman vähentynyt kuusi kuukautta muuton jälkeen. Riittävän työrauhan heikentymisen selityksenä voi olla se, että toimistolla käy kuusi kuukautta muuton jälkeen suhteessa paljon enemmän ihmisiä kuin kolme kuukautta muuton jälkeen, joten toimistomelua on paljon enemmän. Keskeytysten määrän vähenemiseen on voinut vaikuttaa se seikka, että tuntemattomampien ihmisten kanssa keskustellaan vähemmän sekä se, että oman työn kannalta tärkeitä ihmisiä ei nähdä toimistolla.

Tämä tutkimus osoitti, että tyytyväisyys työympäristöön on laskenut kuusi kuukautta muutoksen jälkeen. Tämä tulos on yhdenmukainen aiempien tutkimustulosten kanssa. Aiemmissa tutkimuksissa on myös tullut esille, että työympäristötyytyväisyys saattaa palautua lähtötilanteeseen pidemmällä aikavälillä katsottuna. (Sirola & al. 2023) Tästä syystä olisi tärkeää kehittää tiloja työntekijöiden tarpeiden mukaisesti ja jatkaa seurantaan tilojen toimivuuden osalta.

#### 8.4 Vaikutukset työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin ja suorituskykyyn

Tämän tutkimuksen pääkysymys oli: *Miten työympäristön muutos huonetoimistosta monitilatoimistoon vaikuttaa työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin ja suorituskykyyn?*

Työntekijöiden tyytyväisyys kertoo, miten hyvin työympäristö vastaa heidän odotuksiaan ja tarpeitaan (van der Voordt 2004). Kirjallisuuskatsauksen perusteella työskentely avoimessa toimistoympäristössä vähentää tyytyväisyyttä työympäristöön. Tyytymättömiä ollaan pääasiassa yksityisyyden puutteeseen, työkavereiden keskeytyksiin, lisääntyneiden häiriötekijöiden kuten melun määrään sekä keskittymisvaikeuksiin (Ashkanasy & al. 2014; De Been & Beijer 2014; Kim & de Dear 2013; McElroy & Morrow 2010). Tämä tutkimus on ristiriidassa aiempien tutkimusten kanssa, sillä edellä mainitut tekijät eivät korostu tutkimuksessa erityisen negatiivisina tekijöinä. Tämä johtuu todennäköisesti siitä, että toimistopäivien määrä kohdeorganisaatiossa on vähäinen ja toimistolle tullaan lähinnä sosiaalisen vuorovaikutuksen vuoksi ja keskittymistä vaativat työt tehdään pääosin etätyöpäivien aikana.

Aiemmissä tutkimuksissa on positiivisimpina vaikutuksina monitilatoimiston käyttöönoton jälkeen esille tulleet suuremmat mahdollisuudet viestintään ja sosiaaliseen vuorovaikutukseen sekä tiimien välisten yhteistyömahdollisuuksien parantuminen. Lisäksi mahdollisuus valita työpiste itsenäisesti sekä työympäristön ulkonäkö on koettu positiivisina puolina. (Hodzic & al. 2021) Tämä tutkimus on yhdenmukainen näiden tulosten kanssa tiimien välisten yhteistyömahdollisuuksien, työympäristön viihtyisän ulkonäön ja työpisteen valintamahdollisuuden kanssa. Ristiriita aiempien tutkimuksiin näkyy tiedonkulussa ja sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, ne eivät ole tämän tutkimuksen mukaan parantuneet. Syynä tähän on todennäköisesti se, että saman vastuualueen suuremmat ryhmät eivät välttämättä pääse samoihin tiloihin istumaan ja jakamaan tietoa, kun alueita ei ole nimetty eri vastuualueille. Kun työtehtävät ovat eri vastuualueilla hyvin erilaiset, eikä yhtymäkohtia niissä juuri ole, niin hyödyt lähekkäin istumisesta ovat vähäiset. Lisäksi vuorovaikutuksen sallivien tilojen mitoitus suhteessa niiden tarpeeseen saattavat olla vääränlaiset.

Pitkittäistutkimuksesta voidaan nähdä, että työtyytyväisyys on heikentynyt kuusi kuukautta muuton jälkeen. Tämä on yhdenmukainen Öhrn & al. (2021) tulosten kanssa, jonka mukaan tyytymättömyys toimistotiloihin pysyi korkealla pitkällä aikavälillä. Tämän tutkimuksen tulokset saattavat johtua siitä, että odotukset monitilatoimistoa kohtaan eivät olleet alun perin korkealla ja todellisuus saattoi täten ylittää odotukset, joka näkyi kolme kuukautta muuton jälkeen tehdyssä kyselyssä. Tietyt tavat ja mallit toimia opittiin, kun tiloissa vietettiin tutkimusyksikön voimin kolme kuukautta yksistään. Väkimäärän lisääntyminen on tuonut muutoksia tilaohjeistuksiin, ja häiriöiden määrä on myös kasvanut, joten muutokset on koettu negatiivisina. Seuranta tällä ryhmällä tulisi jatkaa, jotta selviäisi, palautuuko työtyytyväisyys alkuperäiselle tasolle, kun uusiin toimintamalleihin on totuttu pidemmällä aikavälillä.

Yksilön hyvinvointia kuvaava subjektiivinen hyvinvointi on työpaikan kannalta merkityksellisin (Litchfield & al. 2016). Tämän tutkimuksen mukaan työhyvinvointi koetaan keskimäärin hyvänä, vaikka vaihtelua on suuresti henkilöstä riippuen. Kokemukseen hyvinvoinnista vaikuttaa henkilökohtaiset tuntemukset nykyisten toimitilojen sopivuudesta itselle, fyysisten puitteiden luomista mahdollisuuksista vuorovaikutukseen ja kanssakäymiseen työkavereiden kanssa sekä työpisteiden ergonomia. Jotta subjektiivista hyvinvointia voisi parantaa, tulisi monitilatoimistossa mahdollistaa sallivampi kanssakäyminen työkavereiden kanssa ja tarjota mahdollisuus valita itselle sopiva työtuoli.

Pitkittäistutkimuksessa havaitaan pudotusta myös työhyvinvoinnin osalta, mikä on linjassa Sirola & al. (2023) tutkimuksen kanssa, mutta ristiriidassa Öhrn & al. (2021) tutkimuksen kanssa. Tässä tutkimuksessa tyytymättömyys työtiloihin on lisääntynyt ja työmotivaatio vähentynyt. Nämä voidaan nähdä selityksenä hyvinvoinnin vähenemiselle, koska lisääntynyt melu saattaa vaikeuttaa työn tekoa ja aiheuttaa näin stressiä, jolla on yhteys hyvinvointiin. Myös motivaatio saattaa heikentyä, jos toimistotilat hankaloittavat työntekoa. Yksittäisenä elementtinä nähdään työpisteen ergonomian yllättäen parantuneen pitkittäistutkimuksen aikana, vaikka tutkimuksessa tuli laajasti esille työergonomian huonontuminen muuton jälkeen ja parannuksia näiltä osin tiloihin ei ole tehty ensimmäisen kyselyn jälkeen. Positiivista muutosta saattaa selittää se, että tuolien säätämisen ohjeet ovat tulleet tutuiksi, tuolia ei ole kukaan säätänyt istumakertojen välillä tai ei jakseta enää välittää asiasta.

Vaikuttamalla yksilölliseen hyvinvointiin, vaikutetaan samalla työtehokkuuteen. Kirjallisuudessa on esitetty kolme mekanismia, joihin vaikuttamalla parannetaan suorituskykyä. Nämä ovat työntekijöiden kognitiivisiin kykyihin ja prosesseihin vaikuttaminen, työhön liittyviin asenteisiin vaikuttaminen ja työntekijöiden fysiologisten tekijöiden ja yleisen terveyden parantaminen. (Bryson & al. 2015) Tarjoamalla mahdollisuuden vuorovaikutuksellisiin sekä työrauhan salliviin tiloihin, annetaan työntekijöille mahdollisuus tehdä yhteistyötä, ajatella asioita yhteisesti laajemmin ja näin olla myös tehokkaampia ongelmanratkaisussa. Tästä syystä olisi tärkeää selvittää, täyttääkö tutkimuskohteen monitilatoimisto työntekijöiden tarpeet näiltä osin vai olisiko muutoksia tiloissa vielä tehtävä. Yleistä terveydentilaa nykyiset toimitilat eivät osaltaan paranna, sillä töitä tehdään pääosin avonaisissa työtiloissa. Toisaalta mahdollisuus etätöiden tekemiseen heikentää tarttuvien tautien leviämistä ja siten varmistaa työpanosten käytettävyyden.

Työntekijöiden suorituskyky on suoraan yhteydessä hyvään ja sopivaan työympäristöön (Nursaid & al. 2021). Tämän tutkimuksen mukaan vain neljännes vastaajista koki, että uusi työympäristö auttoi heitä työskentelemään tuottavasti ja ainoastaan 12 prosenttia koki työnsä tehostuneen. Brill ja Weidemann (2001) tutkimuksessaan esittivät kymmenen työympäristöön liittyvää tekijää, jotka vaikuttavat tuottavuuteen merkittävästi. Näiden esitettyjen tekijöiden avulla käydään lävitse, miten kohdeorganisaation nykyinen työympäristö tukee työntekijän suoriutumista.

1. Mahdollisuuden itsenäiseen työskentelyyn ilman häiriöitä ei koettu täysin toteutuvan kohdeorganisaatiossa. Tämä johtunee siitä, että ilman häiriöitä töitä voidaan tehdä vain pistäytymistiloissa tai hiljaisen työn tilassa, ja näitä paikkoja toimistolla on noin 23 prosenttia työpisteistä.
2. Spontaania vuorovaikutusta tilat tukevat pääosin hyvin, sillä vuorovaikutuksen ainakin jollain tasolla sallivia työpisteitä on paljon. Ainoastaan se tekijä, että toimitilat sijaitsevat kahdessa kerroksessa, saattaa heikentää mahdollisuuksia vuorovaikutukseen.
3. Kohdeorganisaation monitilatoimisto tarjoaa kokoontumisille ja häiriöttömälle ryhmätyölle jonkin verran tiloja, mutta näitä tiloja pitäisi tutkimuksen mukaan olla enemmän. Tiimityöskentelyä tehtiin näin ollen myös osin tiloissa, joissa se ei ole

sallittua tai sellaisissa tiloissa, missä ulkopuolisten on mahdollista kuulla ryhmän keskustelut.

4. Työpaikan mukavuuteen, ergonomiaan ja riittävään säilytystilaan saatiin tutkimuksen avulla vastauksia vain ergonomiaan liittyen. Ergonomian koettiin huonontuneen muuton myötä. Tähän vaikuttaa suurella todennäköisyydellä se, että huonetoimistojen aikana työtuolit, työpöydät ja muut laitteet oli säädetty työterveyden puolesta henkilökohtaisten mittojen ja tarpeiden mukaan. Nykyisin kaikille ovat käytössä samanlaiset kalusteet ja varusteet ja säädöt joutuu tekemään joka kerta toimistolle saatuttaessa.
5. Monitilatoimisto tarjoaa osittain mahdollisuuden myös rinnakkain työskentelyyn ja satunnaisiin keskusteluihin. Rinnakkain työskentelyn mahdollistivat tiimityötilat sekä vuorovaikutusalue. Satunnaiset keskustelut ovat tiloissa myös mahdollisia, mutta niiden keston sekä sallittuun äänentason vaikuttaa tila, jossa henkilöt tavatessaan ja keskustellessaan ovat.
6. Työkavereiden lähellä olo ja heidän helppo löydettävyys on jonkinasteinen haaste kohdeorganisaatiossa. Ainoastaan varaamalla tiimitilan käyttöönsä pystytään varmistamaan, että päästään samaan tilaan lähityökavereiden kanssa. Osittain ihmiset istuvat aina samoilla paikoilla, joten heidät on kohtuullisen helppo toimistolta löytää. Toisaalta työkavereilla ei välttämättä ole tietoa siitä, ketkä yksikön henkilöistä on kyseisenä päivänä tai hetkenä toimistolla ja koska tilat ovat kahdessa kerroksessa, niin toimiston käytävillä kiertelyyn menee aikaa.
7. Hyvät alueet rentoutumista varten löytyy vain toimitilojen ylemmästä kerroksesta. Alueena taukotila on valoisa, avara ja kalustukseltaan viihtyisä. Tilat mahdollistavat hyvän vuorovaikutuksen, mikä on tietysti toivottavaakin, mutta useiden keskustelujen päällekkäisyys saatetaan kokea myös meluna. Tilat mahdollistavat myös ryhmäytymisen, joka koetaan tämän tutkimuksen mukaan osittain epätoivottuna.
8. Teknologian saatavuutta ei tutkittu tässä työssä.
9. Valaistuksen hyvä laatu sekä päivänvalo koettiin hyväksi kohdeorganisaation ylemmässä kerroksessa. Alempi kerros sen sijaan koettiin pimeämmäksi. Tämä saattaa johtua osin siitä, että kerrokset eivät ole suunniteltu pohjaratkaisultaan samanlaisiksi, vaan ylemmässä kerroksessa on enemmän avointa tilaa.
10. Ilmanlaadun ja lämpötilan hallitsemisen mahdollisuutta ei tässä tutkimuksessa tutkittu.



Pitkittäistutkimuksen mukaan koettu suoriutuminen oli laskenut ensimmäisen ja toisen kyselyn välillä. Väkimäärän lisäys kyselyiden välillä on hyvin todennäköisesti vaikuttanut mahdollisuuksiin työskennellä itsenäisesti ilman häiriöitä ja toisaalta vähentänyt mahdollisuutta kokoontua ja tehdä töitä ryhminä, joka on saattanut vaikuttaa tuottavuuteen ja tehokkuuteen negatiivisesti. Myös työkaverit ovat olleet aiemmin helpommin löydettävissä, kun käytössä oli ensimmäisessä vaiheessa vain yksi kerros. Pitkittäistutkimus osoittaa, että fyysisellä työympäristöllä on osaltaan vaikutusta myös työntekijän suorituskykyyn.

Kirjallisuuskatsauksen mukaan työympäristöt voivat muokata tai rajoittaa työntekijöiden asenteita, tunteita, käyttäytymistä, tuottavuutta ja hyvinvointia (Ayoko & Ashkanasy 2020). Tutkimuksen tuloksena saatiin selville, että työympäristön muutos huonetoimistosta monitilatoimistoon on vaikuttanut työn tekemiseen ja henkilöstön tarpeisiin. Työympäristön muutoksen aiheuttamat vaikutukset työntekijään riippuvat laajasti siitä, millaiset ovat työntekijän psykologiset ja työn edellyttämät tarpeet. Myös monitilatoimiston tilalliset ominaisuudet ovat ratkaisevassa asemassa siinä, koetaanko työympäristö toimivana. Tärkeää onkin löytää tasapaino kaikkien vaikuttavien tekijöiden välillä, jotta tyytyväisyys työympäristöön pysyy positiivisena ja työntekijät voivat sekä voida hyvin että työskennellä tehokkaasti.

## 8.5 Tutkimusta koskevat rajoitukset

Tutkimuksen suurimpana rajoituksena voidaan nähdä se, että tutkittavassa organisaatiossa tehdään erittäin paljon etätöitä. Mikäli toimistopäivien määrä olisi suurempi, saattaisivat tulokset olla hyvin erilaiset. Hajontaa vastauksissa oli nähtävissä jo tämän tutkimuksen kohdalla yhden toimistopäivän ja useamman päivän toimistolla olevien välillä ja sen lisäksi myös eri henkilöiden välillä. Tyytymättömyys tiloja kohtaan saattaisi nousta, jos pakollisia toimistopäiviä olisi enemmän. Tätä ainakin tehdyt haastattelut ennakoivat.

Tutkimuksen aikana organisaatiossa oli käynnissä myös muita muutoksia, joten varmuudella ei voida sanoa, että johtuuko tyytymättömyys pelkästään uudesta toimintaympäristöstä vai ovatko organisaation muut tapahtumat voineet vaikuttaa havaintoihin. Muutoksista johtuen

organisaatiossa tehdään paljon erilaisia kyselyitä, joten vaikka tämän tutkimuksen vastausprosentti oli hyvä, ei kyselyyn vastaamiseen olla välttämättä käytetty paljoa aikaa ja vastauksia mietitty rauhassa.

Koska asenteet ovat subjektiivisen ajatteluprosessin tuloksia, kokevat eri henkilöt saman asian mahdollisesti eri tavalla. Myös sama henkilö voi kokea asiat eri tavalla riippuen ajankohdasta, jolloin kyselyyn on vastattu. Näin ollen saadut tulokset eivät ole suoraan siirrettävissä toiseen vastaavanlaiseen muutokseen eivätkä vastaukset ehkä olisi samanlaiset kyselyä toistettaessa edes tässä tutkittavana olleessa organisaatiossa.

## 8.6 Jatkotutkimusaiheet

Tässä tutkimuksessa tuli esille, että työntekijöiden tarpeet fyysisistä työympäristöstä kohtaan ovat hyvin erilaiset riippuen siitä, millaista työtä toimistolla tehdään ja kuinka usein siellä käydään. Jatkotutkimusaiheeksi sopisi tutkimus siitä, miten monitilatoimiston tilaratkaisuissa tulisi huomioida työntekijöiden toimistopäivien määrä sekä hänen toimistolla tekemänsä työ. Lisätutkimus toisi lisää näkemystä siihen, miten monitilatoimistojen suunnittelussa tulisi huomioida kyseisessä organisaatiossa tehtävät työt etätöiden näytellessä suurta roolia ja miten laajoina erilaiset toiminnallisuudet tulisi ratkaisuihin huomioida. Tämä auttaisi kehittämään monitilatoimiston tilaratkaisuja enemmän siihen suuntaan, että se vastaisi työntekijöiden tarpeita ja sitä kautta vaikuttaisi työntekijöiden tyytyväisyyteen ja hyvinvointiin.

Myös huonetoimistossa vietettyjen työvuosien määrän vaikutusta työympäristötyytyväisyyteen monitilatoimistoon siirtymisen jälkeen olisi syytä tutkia. Olisi kiinnostavaa selvittää, onko sopeutuminen uuteen työtilaan haastavampaa heillä, jotka ovat tehneet töitä huonetoimistossa useita vuosia, kuin heillä, jotka ovat joko tottuneet työskentelemään avonaisissa toimistotiloissa tai heillä, joilla on ollut käytössään oma huone vain vähän aikaa. Lisäksi samassa yhteydessä olisi syytä tutkia millaisilla keinoilla sopeutumista avoimempaan toimistomalliin olisi mahdollista helpottaa.

Lisäksi tutkimuksen kohteena olleessa organisaatiossa olisi hyvä jatkaa tutkimusta työympäristötyytyväisyyden kehittymisestä. Tutkimuksella saataisiin arvokasta tietoa asioista, joihin vaikuttamalla saataisiin työtyytyväisyyttä, työhyvinvointia ja mahdollisesti suorituskykyä nostettua. Mikäli toimistopäivien määrän suositukseen kohdeorganisaatiossa tulee muutoksia, olisi sen vaikutuksia syytä myös tutkia.

## 9 Yhteenveto

Etätyön tekeminen on kasvanut huomattavasti useissa organisaatioissa koronapandemiaa edeltävistä vuosista, minkä myötä toimistotilat ovat tyhjentyneet ja niiden käyttöaste on pienentynyt. Toimistotilojen kustannustehokkuutta on haluttu lisätä luopumalla ylisuurista toimistotiloista, mutta samalla pyrkimyksenä on ollut, että työntekijöiden tyytyväisyys fyysisistä työympäristöä kohtaan ei laske. (van der Voordt 2004)

Etätyö on vakiintunut tapa tehdä töitä myös valtiolla (Valtiovarainministeriö 2023). Senaatti-kiinteistön tekemän selvityksen mukaan toimistotilojen käyttöaste on ollut keskimäärin 28 prosenttia pandemian jälkeen (Senaatti 2023). Uudet toimistotilat suunnitellaan tukemaan uudenlaista tapaa tehdä töitä sekä leikkaamaan kustannuksia (Valtiovarainministeriö 2023). Kaakkois-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen (ELY-keskus) Kouvolan toimipisteellä tapahtui toimitilamuutos kesäkuussa 2024. Muutos huonetoimistosta monitilatoimistoon herätti mielenkiinnon tutkia muutoksen vaikutuksia toimistotilojen käyttöön sekä muutoksen merkitystä työntekijän kokemaan työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin ja suorituskykyyn. Lisäksi haluttiin tutkia, tapahtuuko sopeutumista uusiin työtiloihin ja -tapoihin ajan myötä.

Tutkimus toteutettiin empiirisenä tutkimuksena, joka muodostui kirjallisuuskatsauksen lisäksi kahdesta verkkokyselystä sekä haastatteluista. Kirjallisuuskatsauksen avulla selvitettiin huonetoimiston, avotoimiston ja monitilatoimiston määritelmät. Lisäksi tutkittiin toimistotilojen käyttöä Suomessa ja erityisesti valtiosektorilla koronapandemian jälkeen. Aiemman tutkimusaineiston avulla perehdyttiin tarkemmin monitilatoimistoon työympäristönä sekä siihen, miten monitilatoimisto vaikuttaa työympäristötyytyväisyydestä kertoviin tekijöihin. Lisäksi selvitettiin, miten työympäristö on yhteydessä koettuun työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin ja suorituskykyyn ja miten työympäristötyytyväisyyttä voidaan mitata henkilön kokemien tunteiden eli asenteiden kautta.

Verkkokyselyt tehtiin syys-lokakuussa 2024 ja tammikuussa 2025. Ensimmäinen kysely suunnattiin liikenne- ja infrastruktuurivastuualueen henkilöstölle, joka muutti uuteen monitilatoimistoon ennen muita vastuualueita. Toinen verkkokysely lähetettiin kaikille Kaakkois-Suomen ELY-keskuksen Kouvolan toimipisteen työntekijöille. Ensimmäisen kyselyn vastausprosentti oli 79,4 ja toisen kyselyn 75,9. Saatujen vastausten perusteella tehtiin toimitilamuutoksen vaikutuksista sekä nykytila- että pitkittäisanalyysi. Pitkittäisanalyysissä verrattiin kyselyissä saatuja vastauksia toisiinsa. Lisäksi analysoitiin, miten aika on vaikuttanut työntekijöiden kokemaan tyytyväisyyteen toimitiloja kohtaan ja onko sopeutumista työtiloihin ja -tapoihin tapahtunut ajan myötä. Nykytila-analyysissä kuvattiin monitilatoimistossa työskentelevien asenteita vallitseviin työolosuhteisiin kyselyhetkellä sekä tunnistettiin toimitilojen käytössä tapahtuneita muutoksia tilamuutoksen jälkeen. Nykytila-analyysissä käsiteltiin myös haastateltavien vastauksia, jotka selittivät kyselytutkimuksissa saatuja tuloksia ja antoivat vastauksia siihen, miksi tutkittavat ajattelevat tai toimivat tietyllä tavalla.

Tässä tutkimuksessa selvisi, että huonetoimiston muuttumisella monitilatoimistoksi ei ollut suurta vaikutusta vastaajien toimistopäivien määrään. Kyselyyn vastanneista 76 prosentilla oli toimistopäiviä saman verran kuin ennen toimitilamuutosta eli useimmiten yksi päivä viikossa. Vastaajat eivät kokeneen työpisteen löytämistä ongelmallisena, mutta työpisteen ergonomian säätäminen itselle sopivaksi koettiin aikaa vieväksi. Ne vastaajat, jotka tekivät töitä toimistolla useina päivinä viikossa, vetäytyivät mieluummin rauhallisempiin tiloihin kuin tekivät töitä laajan vuorovaikutuksen sallivissa tiloissa. Tutkimuksen mukaan kerran viikossa toimistolla työskentelevät taas etsivät työpisteen lähimpien työkavereiden vierestä voidakseen keskustella työhön liittyvistä asioista.

Tutkimuksessa selvitetiin, miten toimitilamuutos näkyy työympäristötyytyväisyydestä kertovissa tekijöissä, jotka korreloivat suoraan työntekijöiden tyytyväisyyteen. Tekijät, joita tässä tutkimuksessa tarkasteltiin, olivat yksityisyys ja näkyvyys, yhteisöllisyys, keskittymisen ja keskeytykset, melu sekä vuorovaikutus. Erot yksityisyyden tarpeessa sekä keskittymisessä vaihtelivat sen mukaan, tehtiinkö toimistolla töitä yksi päivä vai useita päiviä viikossa. Ne työntekijät, jotka työskentelevät toimistolla kerran viikossa, kokivat työkavereiden saavutettavuuden tärkeämmäksi kuin yksityisyyden. Yksityisyyden tarve taas korostui niillä

vastaajilla, jotka eivät tehneet etätöitä laisinkaan. Tulosten mukaan keskittymistä vaativat työt tehtiin pääosin etänä. Jos tällaisia töitä tehtiin toimistolla, hakeuduttiin työskentelemään hiljaisiin tiloihin.

Tulosten mukaan toimistomelua tutkimuskohteessa tuottivat enimmäkseen isommissa ryhmissä puhuvat ihmiset sekä palavereiden tai tallenteiden kuuntelu ilman kuulokkeita. Myös lähietäisyydellä käydyt keskustelut nousivat esiin häiriötä aiheuttavana tekijänä. Toimistomelua ei kuitenkaan useimmiten koettu liian häiritsevänä, tai sen ei ainakaan koettu vaikuttaneen työtehtävistä suoriutumiseen. Keskeytysten aiheuttajina nousivat esiin edellä mainitut melulähteet ja näiden lisäksi työkaverin aiheuttama keskeytys. Työkaverin aiheuttamat keskeytykset koettiin myös positiivisina, sillä usein sen avulla vastaaja sai myös tietoa oman työn edistämistä varten.

Tutkimuksen mukaan yhteisöllisyyden tunteen koettiin alentuneen, kun omat lähityökaverit istuvat hajallaan toimistolla eikä heitä välttämättä tapaa. Tämä on tulosten mukaan vaikuttanut myös ryhmähenkeen, jonka koettiin hieman huonontuneen. Haastateltavat kertoivat etsivänsä työpisteen mahdollisuuksien mukaan läheltä oman yksikön jäseniä, jotta vuorovaikutusta syntyisi. Koska suurin osa työntekijöistä saapui toimistolle ainoastaan vuorovaikutuksen ja sosiaalisten kontaktien vuoksi, kaivattiin keskusteluja lähimpien, tuttujen työkavereiden kanssa. Oman vastuualueen ulkopuolisten henkilöiden vieressä istumista ei koettu hyödyllisenä, kun yhteisiä töitä ei juurikaan ole.

Pitkittäistutkimuksessa selvisi, että tyytyväisyys työympäristöön oli laskenut kuusi kuukautta muutoksen jälkeen. Jokaisen väittämän keskiarvo oli pudonnut yhden - neljän kymmenyksen verran, joten sopeutumista työtiloihin ja -tapoihin ei ollut tapahtunut. Yhteisöllisyyden tunne oli huonontunut, kun keskustelut lähityökavereiden kanssa olivat vähentyneet ja ryhmähenki huonontunut. Myös vuorovaikutuksen koettiin vähentyneen ja tiedonkulun huonontuneen. Keskittymisen takaava riittävä työrauha oli heikentynyt, mutta keskeytysten määrä itsessään oli vähentynyt. Suurelta osin voidaan tyytyväisyyden huononemisen arvella johtuvan siitä, että toimitilat laajenivat ja työkaverit lisääntyivät tutkimusajankohtien välillä. Näillä muutoksilla oli suuri vaikutus siihen, miten tiloissa toimitaan.

Tämän tutkimuksen mukaan työhyvinvointi koetaan kohdeorganisaatiossa keskimäärin hyvänä, vaikka vaihtelua oli suuresti eri vastaajien välillä. Kokemukseen työhyvinvoinnista vaikuttavat henkilökohtaiset tuntemukset nykyisten toimitilojen sopivuudesta itselle, toimitilojen tarjoamista mahdollisuuksista vuorovaikutukseen ja kanssakäymiseen työkavereiden kanssa sekä työpisteiden ergonomia. Jotta subjektiivista työhyvinvointia voisi parantaa, tulisi monitilatoimistossa mahdollistaa sallivampi kanssakäyminen työkavereiden kanssa sekä tarjota mahdollisuus valita itselle sopiva työtuoli. Pitkittäistutkimuksessa havaittiin, että tyytymättömyys työtiloihin oli lisääntynyt ja työmotivaatio vähentynyt. Työhyvinvoinnin heikentymiseen saattaa vaikuttaa lisääntynyt melu, joka mahdollisesti vaikeuttaa työn tekoa ja aiheuttaa sitä kautta stressiä. Myös motivaatio saattaa heikentyä, jos toimistotilat hankaloittavat työntekoa.

Tutkimukseen vastanneista vain neljännes koki, että uusi työympäristö auttoi heitä työskentelemään tuottavasti ja ainoastaan 12 prosenttia koki työskentelynsä tehostuneen. Pitkittäistutkimuksessa havaittiin suoriutumisen laskeneen. Työtilat tukivat osittain itsenäistä työskentelyä ilman häiriöitä, kuten myös vuorovaikutusta sekä ryhmätyötä. Puutteina nähtiin, että suurin osa työpisteistä sijaitsee alueilla, joissa häiriötekijöihin ei pääse itse vaikuttamaan. Lisäksi vähäinen tiimitilojen määrä loi tiimityöskentelyä myös niille alueille, joissa se ei ole sallittua tai missä ulkopuoliset saattavat kuulla tiimien sisäiset keskustelut. Vuorovaikutusta taas heikensi toimistotilojen sijainti kahdessa kerroksessa ja satunnaisia keskusteluja osittain estävät tilaohjeistukset.

Suorituskykyyn vaikuttivat myös työpisteen ergonomia, jonka koettiin huonontuneen toimitalamuutoksen jälkeen. Tähän vaikutti todennäköisesti se, että monitilatoimistossa kaikille ovat käytössä samanlaiset kalusteet ja varusteet. Kun työntekijöillä oli omat huoneet, olivat työpisteet säädetty työterveyden puolesta henkilökohtaisten mittojen ja tarpeiden mukaisiksi. Tutkimuksen mukaan työkavereiden löytäminen uusista tiloista ei ole ollut täysin ongelmatonta, ja varmuutta siitä, että heidän kanssaan pääsee työskentelemään lähekkäin, ei pääsääntöisesti koettu olevan. Suoriutumista parantavina tekijöinä voidaan nähdä vastaajien mielestä rentoutumiseen sopivat valoisat ja avarat tilat sekä valaistuksen hyvä laatu.

Tutkimuksen tuloksena saatiin siis selville, että työympäristön muutoksen aiheuttamat vaikutukset työntekijään riippuvat laajasti siitä, millaiset ovat työntekijän psykologiset ja työn edellyttämät tarpeet. Myös monitilatoimiston tilalliset ominaisuudet ovat ratkaisevassa asemassa siinä, koetaanko työympäristö toimivana. Tärkeää onkin löytää tasapaino kaikkien vaikuttavien tekijöiden välillä, jotta tyytyväisyys työympäristöön pysyy positiivisena ja työntekijät voivat sekä voida hyvin että työskennellä tehokkaasti.



## Lähteet

Appel-Meulenbroek, R., Groenen, P. & Janssen, I. 2011. An end-user's perspective on activity-based office concepts. *Journal of Corporate Real Estate*. Vo. 13, nro 2, s. 122-135.

Ashkanasy, N. M. Ayoko, O. B. & Jehn, K. A. 2014. Understanding the physical environment of work and employee behavior: An affective events perspective. *Journal of organizational behavior*. Vol. 35, nro 8, s. 1169-1184.

Ayoko, O. B. & Ashkanasy, N. M., 2020. The physical environment of office work: Future open plan offices. *Australian Journal of Management*. Vol. 45, nro 3, s. 488-506.

Bodin Danielsson, C. & Bodin, L. 2008. Office type in relation to health, well-being, and job satisfaction among employees. *Environment and Behavior*. Vol. 40, nro 5, s. 636-668.

Bodin Danielsson, C., Chungkham, H. S., Wulff, C. & Westerlund, H. 2014. Office design's impact on sick leave rates. *Ergonomics*. Vol. 57, nro 2, s. 139-147.

Boutellier, R., Ullman, F., Schreiber, J. & Naef, R. 2008. Impact of office layout on communication in a science-driven business. *R&D Management*. Vol. 38, nro 4, s. 372-391.

Bowling, N. A. & Sessa, V. I. 2021 Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs: An introductory chapter. Teoksessa Sessa, V. I. & Bowling, N. A (toim.) Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs. 1. painos. New York: Routledge, Taylor & Francis Group. S. 3-12.

Brennan, A., Chugh, J. S. & Kline, T. 2002. Traditional versus open offices: A longitudinal field study. *Environment and Behavior*. Vol. 34, nro 3, s. 279-299.

Brill, M. & Weidemann, S. 2001. Disproving widespread myths about workplace design. Jasper USA: Kimball International.

Bryson, A., Forth, J. & Stokes, L. 2015. Does worker wellbeing affect workplace performance? The Institute for the Study of Labor (IZA). Discussion nro 9096. [Verkkoaineisto]. [Viitattu 9.11.2024]. Saatavilla: <https://docs.iza.org/dp9096.pdf>.

- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H. & Sager, C. E. 1993. A theory of performance. Teoksessa Schmitt, E., Borman, W. C. & Associates (toim.) Personnel selection in organizations. San Francisco: Jossey-Bass. S. 35-70.
- De Been, I. & Beijer, M. 2014. The influence of office type on satisfaction and perceived productivity support. *Journal of Facilities Management*. Vol. 12, nro 2, s. 142-157.
- Evans, G. W. & Johnson, D. 2000. Stress and open-office noise. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 85, nro 5, s. 779-873.
- Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. 2024. ELY-keskukset ja niiden tehtävät [Verkkoaineisto]. [Viitattu 15.2.2025]. Saatavilla: <https://www.ely-keskus.fi/ely-keskukset>
- Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. 2025. Tehtävät ja toiminta – Kaakkois-Suomi [Verkkoaineisto]. [Viitattu 15.2.2025]. Saatavilla: <https://www.ely-keskus.fi/ely-kaakkois-suomi-tehtavat-ja-toiminta>
- Felps, W., Mitchell, T. R. & Byington, E. 2006. How, when, and why bad apples spoil the barrel: Negative group members and dysfunctional groups. *Research in Organizational Behavior*. Vol. 27 (2006), s. 175-122.
- Gerdenitsch, C., Korunka, C & Hertel, G. 2018. Need-supply fit in an activity-based flexible office: A longitudinal study during relocation. *Environment and Behavior*. Vol. 5, nro 3, s. 273-297.
- Griffin, R. W., Phillips, J. M. & Gully, S. M. 2020. *Organizational Behavior – Managing People and Organizations*. 13. painos. 576 s. Cengage Learning, Inc.
- Göçer, Ö., Göçer, K., Ergöz Karahan, E. & İlhan Oygür, I. 2018. Exploring mobility & workplace choice in a flexible office through post-occupancy evaluation. *Ergonomics*. Vol. 61, nro 2, s. 226-242.
- Haapakangas, A., Hongisto, V., Varjo, J. & Lahtinen, M. 2018. Benefits of quiet workplaces in open-plan offices – Evidence from two office relocation. *Journal of Environmental Psychology*. Vol. 56 (2018), s. 63-75.
- Haynes, B., Suckley, L. & Nunnington, N. 2017. Workplace productivity and office type. An evaluation of office occupier differences based on age and gender. *Journal of Corporate Real Estate*. Vol. 19, nro 2, s. 111-138.

Hendri, M. I. 2019. The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*. Vol. 68, nro 7, s. 1208-1234.

Hensher, D. A., Wei, E. & Beck, M. J. 2023. The impact of COVID-19 working from home on the workspace retained at the main location office space and the future use of satellite offices. *Transport policy*. Vol. 130 (2023), s. 184-195.

Hill, E. J., Ferris, M. & Mårtinson, V. 2003. Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*. Vol 63 (2003), s. 220-241.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. 464 s. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2022. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. [Verkkoaineisto]. 2. painos. Helsinki: Gaudeamus.

Hodzic, S., Kubicek, B., Uhlig, L. & Korunka, C. 2021. Activity-based flexible offices: effects on work-related outcomes in a longitudinal study. *Ergonomics*. Vol. 64, nro 4, s. 455-473.

Hoendervanger, J. G., Ernst, A. F., Albers, C. J., Mobach, M. P. & Van Yperen, N. W. 2018. Individual differences in satisfaction with activity-based work environments. *PLoS ONE*. Vol. 13, nro 3, e0193878-e0193878.

Hua, Y., Loftness, V., Heerwagen, J. H. & Powell, K. M. 2011. Relationship between workplace spatial settings and occupant-perceived support for collaboration. *Environment and Behavior*. Vol 43, nro 6, s. 807-826.

James, O., Delfabbro, P. & King, D. L. 2021. A comparison of psychological and work outcomes in open-plan and cellular office design: A systematic review. *SAGE Open*. Vol. 11 (1), s. 1-13.

Jett, Q. R. & George, J. M. 2003. Work interrupted: A closer look at the role of interruptions in organizational life. *Academy of Management Review*. Vol. 28, nro 3, s. 494-507.

Judge, T. A., Zhang, S. & Glerum, D. R. 2021. Job Satisfaction. Teoksessa Sessa, V. I. & Bowling, N. A (toim.) Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs. 1. painos. New York: Routledge, Taylor & Francis Group. S. 207-241.

Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. 298 s. Helsinki: Otava.

Jyväskylän yliopisto a. Teoreettinen tutkimus [Verkkoaineisto]. [Viitattu 27.9.2024]. Saatavilla: <https://sites.app.jyu.fi/mehu/fi/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/teoreettinen-tutkimus>.

Jyväskylän yliopisto b. Empiirinen tutkimus [Verkkoaineisto]. [Viitattu 27.9.2024]. Saatavilla: <https://sites.app.jyu.fi/mehu/fi/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/empiirinen-tutkimus>.

Jyväskylän yliopisto c. Laadullinen tutkimus [Verkkoaineisto]. [Viitattu 27.9.2024]. Saatavilla: <https://sites.app.jyu.fi/mehu/fi/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>.

Jyväskylän yliopisto d. Määrällinen tutkimus [Verkkoaineisto]. [Viitattu 27.9.2024]. Saatavilla: <https://sites.app.jyu.fi/mehu/fi/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>.

Kaarlela-Tuomaala, A., Helenius, R., Keskinen, E. & Hongisto, V. 2009. Effects of acoustic environment on work in private office rooms and open-plan offices - longitudinal study during relocation. *Ergonomics*. Vol. 52, nro 11, s. 1423-1444.

Keller, A. C., Meier, L. L., Elfering, A. & Semmer, N. K. 2020. Please wait until I am done! Longitudinal effects of work interruptions on employee well-being. *Work & Stress*. Vol. 34, nro 2, s. 148-167.

Kim, J. & de Dear, R. 2013. Workspace satisfaction: The privacy-communication trade-off in open-plan offices. *Journal of Environmental Psychology*. Vol. 36 (2013), s. 18-26.

Kohler, S. S. & Mathieu, J. E. 1993. Individual characteristics, work perceptions, and affective reactions influences on differentiated absence criteria. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 14, s. 515-530.

Laaksovirta, T. H. 1985. Tieteellinen metodi ja metodologia: Lähtökohtia kirjastotieteen ja informatiikan tutkimuksen metodologialle. *Informaatiotutkimus* 4(2), 35-44. [Verkkoaineisto]. Saatavilla: <https://journal.fi/inf/article/view/1221>.

Lee, S. Y & Brand, J. L. 2010. Can personal control over the physical environment ease distractions in office workplaces? *Ergonomics*. Vol. 53, nro 3, s. 324-335.

Litchfield, P., Cooper, C., Hancock, C. & Watt, P. 2016. Work and wellbeing in the 21st century. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. Vol. 13, nro11, s. 1065. <https://doi.org/10.3390/ijerph13111065>.

Maher, A. & von Hippel, C. 2005. Individual differences in employee reactions to open-plan offices. *Journal of Environmental Psychology*. Vol. 25, nro 2, s. 219-229.

Manka, M-L. 2015. *Stressikirja: mistä virtaa?* Helsinki: Talentum. ISBN 978-952-14-2524-0.

McElroy, J. C. & Morrow, P. C. 2010. Employee reactions to office redesign: A naturally occurring quasi-field experiment in a multi-generational setting. *Human relations*. Vol. 63, nro 5, s. 609-636.

McCoy, J. M. & Evans, G. W. 2005. Physical work environment. Teoksessa Barling, J., Kelloway, E. K. & Frone, M. R. (toim.) *Handbook of work stress*. Thousand Oaks, California: SAGE Publications. ISBN 9781782688679. S. 219-245.

Mielenterveystalo.fi. Työilmapiiri [Verkkoaineisto]. Viitattu [27.9.2024]. Saatavilla: <https://www.mielenterveystalo.fi/fi/mielenterveys-ja-toimintakyky/tyoilmapiiri>.

Mohammad, A. A. 2019 The mediating role of work atmosphere in the relationship between supervisor cooperation, career growth and job satisfaction. *Journal of Workplace Learning*. Vol. 31, nro 2, s. 78-94.

Nakari, M-L. 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Väitöskirja. Jyväskylä studies in education psychology and social research 226. ISBN 951-39-1548-4. Saatavilla: <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/13357>.

Nursaid, Fathiah, K. S., Martini, N. N. P, Sanosra, A. & Qomariah, N. 2021. The Impact of competence and work environment on employee motivation and performance in the financial and asset management division. *Calitatea*. Vol. 22, nro 185, s. 52-63.

Oldham, G. R., Kulik, C. T. & Stepina, L. P. 1991. Physical environments and employee reactions: effects of stimulus-screening skills and job complexity. *Academy of Management Journal*. Vol. 34, nro 4, s. 929-938.

Pan, F. C. 2015. Practical application of importance-performance analysis in determining critical job satisfaction factors of a tourist hotel. *Tourism Management*. Vol 46, s. 84-91.

Saari, L. M. & Judge, T. A. 2004. Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*. Vol. 43, nro 4, s. 395-407.

Senaatti 8.6.2023. Valtion työntekijät innostuivat etätyöstä ja tilojen käyttöaste jäänyt alhaiseksi [Verkkoaineisto]. [Viitattu 22.9.2024]. Saatavilla: <https://www.senaatti.fi/ajankoh-taista/uutiset/valtion-tyontekijat-innostuivat-etatyosta-ja-tilojen-kayttoaste-jaanyt-alhaiseksi/>.

Sirola, P., Haapakangas, A., Lahtinen, M. & Ruohomäki, V. 2022. Workplace change process and satisfaction with activity-based office. *Facilities*. Vol. 40, nro 15/16, s. 17-39.

Sirola, P., Haapakangas, A & Ruohomäki, V. 2023. Perception of work environment and well-being in activity-based office – Three-wave longitudinal study. *Nordic journal of working life studies*. Vol. 13, nro 2. s. 23-38

Sommer, R. 1969. *Personal space: The behavioral basis of design*. 177 s. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall.

Sonnentag, S. & Frese, M. 2002. Performance concepts and performance theory. Teoksessa Sonnentag, S. (toim.) *Psychological management of individual performance*. John Wiley & Sons, Ltd., West Sussex. S. 3-25.

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019:3. Sauni, R. 2019. Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030. Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille. Helsinki: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto. Saatavilla: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4044-4>.

Sosiaali- ja terveysministeriö, päivitetty 16.9.2024. Työturvallisuus ja työhyvinvointi. [Verkkoaineisto]. [Viitattu 9.11.2024]. Saatavilla: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>.

Stang-Rabrig, J., Brüggemann, T., Lorenz, R., McElvany, N. 2022. Teachers' occupational well-being during the COVID-19 pandemic: The role of resources and demands. *Teaching and Teacher Education*. Vol. 117, s. 103803-103803.

Sundstrom, E., Burt, R. E. & Kamp, D. 1980. Privacy at work: Architectural correlates of job satisfaction and job performance. *Academy of Management Journal*. Vol. 23, nro 1, s. 101-117.

Sundstrom, E., Town, J. P., Rice, R. W., Osborn, D. P. & Brill, M. 1994. Office noise, satisfaction, and performance. *Environment and Behavior*. Vol. 26, nro 2, s. 195-222.

Tilastokeskuksen katsaus 7.5.2024. Reilu viidennes palkansaajista etätyössä ainakin puolet työajastaan vuonna 2023 – koti on yhä useamman pääasiallinen työnteon paikka. [Verkkoaineisto]. [Viitattu 23.11.2024]. Saatavilla: <https://stat.fi/julkaisu/cluiaz-mgfsjyu07utsupfs442>.

Työterveyslaitos a. Hyvinvointia edistävä työympäristö [Verkkoaineisto]. [Viitattu 10.12.2024]. Saatavilla: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tietotyontyoymparistot/hyvinvointia-edistava-tyoymparisto>.

Työterveyslaitos b. Monitilatoimisto, avokonttori ja muita tilakonsepteja [Verkkoaineisto]. [Viitattu 22.9.2024]. Saatavilla: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tietotyontyoymparistot/monitilatoimisto-avokonttori-ja-muita-tilakonsepteja#toc--mik-on-monitilatoimiston-ja-avotoimiston-ero->.

Työterveyslaitos c. 1.1 Työhyvinvointi [Verkkoaineisto]. [Viitattu 27.9.2024]. Saatavilla: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>.

Työterveyslaitoksen julkaisu. 2023. HELP-katsaus: Työelämän muutosnäkömät. [Verkkoaineisto]. [Viitattu 18.11.2024]. Saatavilla <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/hybridityo-etatyo-ja-lahityo-help>.

Valtiovarainministeriö 8.6.2023. Pauliina Pekonen. Valtion toimistojen käyttöaste on keskimäärin 28 prosenttia – uudet työnteon tavat edellyttävät muutoksia tiloihin [Verkkoaineisto]. [Viitattu 22.9.2024]. Saatavilla: <https://vm.fi/-/valtion-toimistojen-kayttoaste-on-keskimäärin-28-prosenttia-uudet-tyonteon-tavat-edellyttavat-muutoksia-tiloihin>.

van der Voordt, T. J. M. 2004. Productivity and employee satisfaction in flexible workplaces. *Journal of Corporate Real Estate*. Vol. 6, nro 2, s. 133-148.

Veitch, J. A., Charles, K. E., Newsham, G. R., Marquardt, C. J. G & Geerts, J. 2003. Environmental satisfaction in open-plan environments: 5. workstation and physical condition effects. IRC Research Report RR-154. 55 s. National Research Council Canada, Institute for Research in Construction, Ottawa.

Wagner, S. H. 2021. Attitude theory and job attitudes: On the value of intersections between basic and applied psychology. Teoksessa Sessa, V. I. & Bowling, N. A (toim.) *Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs*. 1. painos. New York: Routledge, Taylor & Francis Group. S. 13-42.

Weiss, H. M. 2002. Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*. Vol. 12, nro 2, s. 173-194.

Wijayanti, R. Y., Susita, D. & Ahmad, G. N. 2022. The effect of work environment and work attitude on employees' performance through work motivation. *Accounting & Finance (Kiev, Ukraina)*, 2022-06 nro 2 (96), s. 152-163.

Wohlers, C & Hertel, G. 2017. Choosing where to work at work – towards a theoretical model on benefits and risks of activity-based flexible offices. *Ergonomics*. Vol 60, nro 4. s. 467-486.

Wright, T. A. 2006. The emergence of job satisfaction in organizational behavior: A historical overview of the dawn of job attitude research. *Journal of Management History*. Vol. 12, nro 3, s. 262-277.

Zalesny, M. D. & Farace, R. V. 1987. Traditional versus open offices: A comparison of sociotechnical, social relations, and symbolic meaning perspectives. *Academy of Management Journal*. Vol. 30, nro 2, s. 240-259.

Zamani, Z. & Gum, D. 2019. Activity-based flexible office: Exploring the fit between physical environment qualities and user needs impacting satisfaction, communication, collaboration and productivity. *Journal of Corporate Real Estate*. Vol 21, nro 3, s. 234-253.

Öhrn, M., Wahlström, V., Harder, M. S., Nordin, M., Pettersson-Strömbäck, A., Bodin Danielsson, C., Olsson, D., Andersson, M. & Slunga Järvholm, L. 2021. Productivity,



satisfaction, work environment and health after relocation to activity-based flex office – The active office design study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. Vol. 18, nro 14, 7640, s. 1-16.

## Liite 1. Tutkimuslomakkeen 1 saatekirje

Hei!

Opiskelen tällä hetkellä työn ohessa Lappeenrannan-Lahden teknillisessä yliopistossa tuotantotaloutta. Teen seminaarityön aiheesta Toimitilamuutoksen vaikutus toimistotilojen käyttöön ja henkilöstön työilmapiiriin. Tapaustutkimuskohteena toimii Kaakkois-Suomen ELY-keskuksen Kouvolan toimisto. Olen saanut luvan kyselyn toteuttamiseen L-vastuualueen johtajalta.

Teen tutkimuksen kyselylomakkeella, jonka lähetän täytettäväksi kaikille niille Kaakkois-Suomen ELY-keskuksen liikennevastuualueen henkilöille, joiden virkapaikkana on Kouvola. Osallistuminen on vapaaehtoista ja tapahtuu anonyymisti. Kerätyt tiedot ovat ehdottoman luottamuksellisia ja tulokset raportoidaan siten, että yksittäistä henkilöä ei voida tunnistaa.

Kyselyyn vastaaminen vie noin 5-10 minuuttia. Vastausaika on 26.9.-2.10.2024.

Esittelen seminaarityön tulokset lokakuussa 2024 yliopistolla sekä marraskuun L-infossa.

Yhteistyöstä kiittäen

Jane Maunu

[jane.maunu@ely-keskus.fi](mailto:jane.maunu@ely-keskus.fi)

## Liite 2. Kyselylomake 1

### **Taustatiedot:**

1. Työni on pääosin
  - Toimistotyötä
  - Maastotyötä
  
2. Ikäni on
  - 20 – 29 vuotta
  - 30 – 39 vuotta
  - 40 – 49 vuotta
  - 50 – 59 vuotta
  - 60 vuotta tai yli
  
3. Olen tehnyt töitä valtion palveluksessa omassa tai jaetussa työhuoneessa
  - alle 5 vuotta
  - 5-10 vuotta
  - 11-15 vuotta
  - 16-20 vuotta
  - yli 20 vuotta

### **Toimistotilojen käyttö:**

4. Teen töitä toimistolla yleensä
  - Harvemmin kuin 1 päivän viikossa
  - 1 päivän viikossa
  - 2 päivää viikossa
  - 3 päivää viikossa
  - 4 päivää viikossa
  - 5 päivää viikossa
  
5. Toimistopäivieni määrä on vähentynyt monitoimityötilaan siirtymisen jälkeen
  - Täysin samaa mieltä
  - Jokseenkin samaa mieltä

- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

6. Valitsen työpisteeni toimistolla

- Istun aina samassa paikassa
- Vaihdan työpistettä päivän tehtävien mukaan
- Istun siellä, missä lähimmät työkaverinikin istuvat
- Etsin paikkani siten, että saan olla rauhassa
- Muulla tavoin, miten? \_\_\_\_\_

7. Jos olisi mahdollista, haluaisin itselleni oman huoneen

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

8. Keskustelen työkavereideni kanssa nykyisin useammin kuin omien työhuoneiden aikana

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

9. Olen tyytyväinen nykyisiin toimistotiloihin

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

10. Työskentely monitoimitilassa vastasi ennakkokäsitystäni hyvin

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

**Työilmapiiri:**

Vertaa monitoimitiloissa työn tekemistä aikaan, kun teit toimistotyötä omassa tai jaetussa huoneessa

11. Työpisteeni ergonomia on parantunut

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

12. Tilojen ohjeistuksia noudatetaan

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

13. Ryhmähenki työpaikallani on nykyisin parempi

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

14. Työssäsi tulee keskeytyksiä useammin

- Täysin samaa mieltä

- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

15. Saan riittävän työrauhan

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

16. Työskentelyni on tehostunut

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

17. Tiedonkulku on parantunut

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

18. Työmotivaationi on lisääntynyt

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

19. Positiivisin asia siirryttyäni monitoimitilatyöskentelyyn on ollut

- Yhteisöllisyyden lisääntyminen
- Työkavereiden kohtaaminen helpommin
- Vuorovaikutuksen lisääntyminen
- Ammattitaidon kehittyminen
- Tiedon jakaminen
- Muu, mikä? \_\_\_\_\_

20. Negatiivisin asia siirryttyäni monitoimitilatyöskentelyyn on ollut

- Yhteisöllisyyden tunne ei ole lisääntynyt
- Työkavereiden kohtaaminen ei ole helpottunut
- Vuorovaikutus ei ole lisääntynyt
- Oma rauha puuttuu
- Työtehtävien keskeytyminen muiden tilassa olijoiden toimesta
- Asiakastyö on vaikeutunut
- muu, mikä? \_\_\_\_\_

21. Vapaata kommenttia toimitilamuutoksesta

### Liite 3. Tutkimuslomakkeen 2 saatekirje

Hei!

Opiskelen tällä hetkellä työn ohessa Lappeenrannan-Lahden teknillisessä yliopistossa tuotantotaloutta. Teen diplomityötä toimitilamuutoksen vaikutuksesta toimistotilojen käyttöön ja työtilatytyväisyyteen. Tapaustutkimuskohteena toimii Kaakkois-Suomen ELY-keskuksen Kouvolan toimipiste. Olen saanut luvan kyselyn toteuttamiseen johtoryhmältä.

Teen tutkimuksen kyselylomakkeella, jonka lähetän täytettäväksi kaikille niille Kaakkois-Suomen ELY-keskuksen henkilöille, joiden virkapaikkana on Kouvola. Osallistuminen on vapaaehtoista ja tapahtuu anonymisti. Kerätyt tiedot ovat ehdottoman luottamuksellisia ja tulokset raportoidaan siten, että yksittäistä henkilöä ei voida tunnistaa.

Kyselyyn vastaaminen vie noin 10-20 minuuttia. Vastausaika on 13.1.-24.1.2025.

Yhteistyöstä kiittäen

Jane Maunu

jane.maunu@ely-keskus.fi



## Liite 4. Kyselylomake 2

### **Taustatiedot:**

1. Vastuualue, jolla työskentelen, on
  - E-vastuualue
  - L-vastuualue
  - Y-vastuualue
  - Joku muu
  
2. Työni on pääosin
  - toimistotyötä
  - maastotyötä
  
3. Ikäni on
  - 20 – 29 vuotta
  - 30 – 39 vuotta
  - 40 – 49 vuotta
  - 50 – 59 vuotta
  - 60 vuotta tai yli
  
4. Olen tehnyt töitä valtion palveluksessa omassa tai jaetussa huoneessa
  - alle 5 vuotta
  - 5-10 vuotta
  - 11-15 vuotta
  - 16-20 vuotta
  - yli 20 vuotta

### **Toimistotilojen käyttö:**

5. Teen töitä toimistolla yleensä
  - Harvemmin kuin 1 päivän viikossa
  - 1 päivän viikossa
  - 2 päivää viikossa
  - 3 päivää viikossa

- 4 päivää viikossa
  - 5 päivää viikossa
6. Toimistopäivieni määrä monitilatoimistoon siirtymisen jälkeen on
- Vähentynyt
  - Pysynyt samana
  - Lisääntynyt
7. Valitsen työpisteeni toimistolla
- Istun aina samalla paikalla
  - Vaihdan työpistettä päivän tehtävien mukaan
  - Istun siellä, missä lähimmät työkaverinikin istuvat
  - Etsin paikkani siten, että saan olla rauhassa
  - Muulla tavoin, miten? \_\_\_\_\_
8. Jos olisi mahdollista, haluaisin itselleni oman huoneen
- Täysin samaa mieltä
  - Jokseenkin samaa mieltä
  - Ei samaa eikä eri mieltä
  - Jokseenkin eri mieltä
  - Täysin eri mieltä
9. Olen tyytyväinen nykyisiin toimistotiloihin
- Täysin samaa mieltä
  - Jokseenkin samaa mieltä
  - Ei samaa eikä eri mieltä
  - Jokseenkin eri mieltä
  - Täysin eri mieltä
10. Työskentely monitoimitilassa vastasi ennakkokäsitystäni hyvin
- Täysin samaa mieltä
  - Jokseenkin samaa mieltä
  - Ei samaa eikä eri mieltä

- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

11. Työpisteeni ergonomia on parantunut toimitilamuutoksen jälkeen

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

12. Monitiloimiston tilaohjeistuksia noudatetaan

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

### **Työympäristötyytyväisyys:**

#### **Yhteisöllisyys**

13. Keskustelen työkavereideni kanssa nykyisin useammin kuin aiemmissa toimitiloissa

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

14. Ryhmähenki työpaikallani on nykyisin parempi

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

15. Nykyiset toimitilat tukevat yksin ja itsenäisesti tekemiäni työtehtäviä

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

16. Nykyiset toimitilat tukevat tiimityöskentelyä

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

17. Nykyiset toimitilat soveltuvat hyvin työtehtävieni suorittamiseen

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

### **Keskittyminen ja keskeytykset**

18. Saan riittävän työrauhan toimistopäivinäni

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

19. Työssäni tulee toimitilasta johtuen keskeytyksiä useammin

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä

- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

20. Pystyn keskittymään työhöni nykyisissä toimitiloissa

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

21. Nykyisissä toimitiloissa on hiljaisia työpisteitä riittävästi

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

22. Suunnittelemattomat keskeytykset ovat häirinneet keskittymistäni työpaikalla viime aikoina

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

## **Melu**

23. Melu on vaivannut minua työpaikalla viime aikoina

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä

- Täysin eri mieltä

24. Melu on vaikuttanut työtehtävistäni suoriutumiseen työpaikalla viime aikoina

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

25. Lähietäisyydellä käydyt keskustelut muiden henkilöiden toimesta ovat häirinneet minua työpaikalla viime aikoina

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

### **Yksityisyys ja näkyvyys**

26. Liike näkökentässä on vaivannut minua työpaikalla viime aikoina

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

27. Yksityisten keskustelujen puute on vaivannut minua työpaikalla viime aikoina

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

28. Visuaalisen suojauksen puute on vaivannut minua työpaikalla viime aikoina

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

### **Vuorovaikutus**

29. Nykyiset toimitilat tukevat yksilöiden välistä vuorovaikutusta

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

30. Tiedonkulku on parantunut vastualueen sisällä

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

31. Tiedonkulku on parantunut eri vastualueiden kesken

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

### **Työtyytyväisyys ja suorituskyky**

32. Nykyinen työympäristö inspiroi minua

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä

- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

33. Nykyinen työympäristö tukee hyvinvointiani

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

34. Nykyinen työympäristö tukee työssä jaksamistani

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

35. Nykyinen työympäristö auttaa minua työskentelemään tuottavasti

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

36. Työskentelyni on tehostunut monitilatoimistossa

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

37. Työmotivaationi on lisääntynyt monitilatoimistossa



- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

38. Positiivisin asia siirryttyäni monitilatoimistossa työskentelyyn on ollut

- Yhteisöllisyyden lisääntyminen
- Työkavereiden kohtaaminen helpommin
- Vuorovaikutuksen lisääntyminen
- Ammattitaidon kehittyminen
- Tiedon jakaminen vastualueen sisällä
- Tiedon jakaminen vastualueiden välillä
- Toimistotilojen paremmat fyysiset puitteet (mm. valaistus, pinnat)
- Muu, mikä? \_\_\_\_\_

39. Negatiivisin asia siirryttyäni monitilatoimistossa työskentelyyn on ollut

- Yhteisöllisyyden tunne ei ole lisääntynyt
- Työkavereiden kohtaaminen ei ole helpottunut
- Vuorovaikutus ei ole lisääntynyt
- Oma rauha puuttuu
- Työtehtävien keskeytyminen muiden tilassa olijoiden toimesta
- Asiakastyö on vaikeutunut
- Työpisteen ergonomia on huonontunut
- Tilojen ohjeistuksia ei noudateta
- Muu, mikä? \_\_\_\_\_

40. Vapaata kommenttia toimitilamuutoksesta

## Liite 5. Haastattelurunko

1. Mitkä tekijät vaikuttavat eniten toimistopäiviesi määrään?
2. Onko toimistopäiviesi määrä lisääntynyt/pysynyt samana/vähentynyt toimitilamutoksen jälkeen? Mitkä tekijät ovat vaikuttaneet siihen eniten?
3. Miten koet työpisteen valitsemisen aina toimistolle saapuessasi?
4. Onko sinulla suosikkityöpiste? Miten yrität saada sen omaan käyttöösi?
5. Mitkä asiat ergonomiassa koet parantuneen? Mitkä asiat ergonomiassa koet huonontuneen?
6. Onko työympäristössä olevat vyöhykkeet (ryhmätyötilat/hiljaisen työn tilat/vetäytymistilat) suhteutettu oikein? Haluaisitko lisätä tai vähentää joitain vyöhykkeitä? Miksi?
7. Kaipaako yksityisyyttä toimistopäivinäsi? Jos kyllä, miten toimit tuolloin? Jos ei, niin mistä syystä?
8. Odostatko ihmisten tapaamista toimistopäivinäsi? Miksi?
9. Näetkö toimistolla ollessasi oman yksikkösi henkilöitä? Jos kyllä, niin missä tilanteissa?
10. Onko yksikkösi henkilöt helposti tavoitettavissa toimistolla?
11. Oletko hyötynyt muiden yksiköiden työntekijöiden lähellä istumisesta? Jos kyllä, niin miten? Jos et, niin miksi?
12. Koetko helpommaksi lähestyä muiden vastuualueiden työntekijöitä nykyisessä työympäristössä, kun kaipaat heidän apuansa?
13. Teetkö toimistolla keskittymistä vaativaa työtä? Millä vyöhykkeellä sitä teet?
14. Häiritsevätkö keskeytykset työtäsi toimistolla? Mistä kokemasi keskeytykset yleensä aiheutuvat?
15. Mitkä tekijät toimistolla aiheuttavat mielestäsi melua? Miten niihin voisi vaikuttaa?
16. Miten toimit, jos haluat keskustella työkaverisi kanssa? Vaikuttaako vyöhyke siihen?
17. Onko tiedonkulku parantunut oman yksikön sisällä/muiden yksiköiden välillä? Mitkä tekijät ovat vaikuttaneet tiedonkulun paranemiseen/huonontumiseen?
18. Koetko pystyväsi tekemään toimistopäivälle suunnittelemasi työt?
19. Koetko työympäristön viihtyisäksi? Mitkä tekijät vaikuttavat siihen?
20. Miten toimitilat tukevat/eivät tue yksin ja itsenäisesti tekemiäsi töitä?

21. Miten toimitilat tukevat/eivät tue yksin ja itsenäisesti tekemiäsi töitä?
22. Koetko hyvinvointiasi parantuneen uudessa työympäristössä? Miksi/miksi ei?
23. Onko työtyytyväisyytesi (kuinka hyvin työympäristö vastaa odotuksiasi ja tarpeitasi) parantunut/huonontunut toimitilamuutoksen jälkeen? Miksi?
24. Koetko työsi tehostuneen uudessa työympäristössä? Miksi/miksi ei?
25. Onko työympäristössä jotain, mitä haluaisit muuttaa tai parantaa? Miksi?