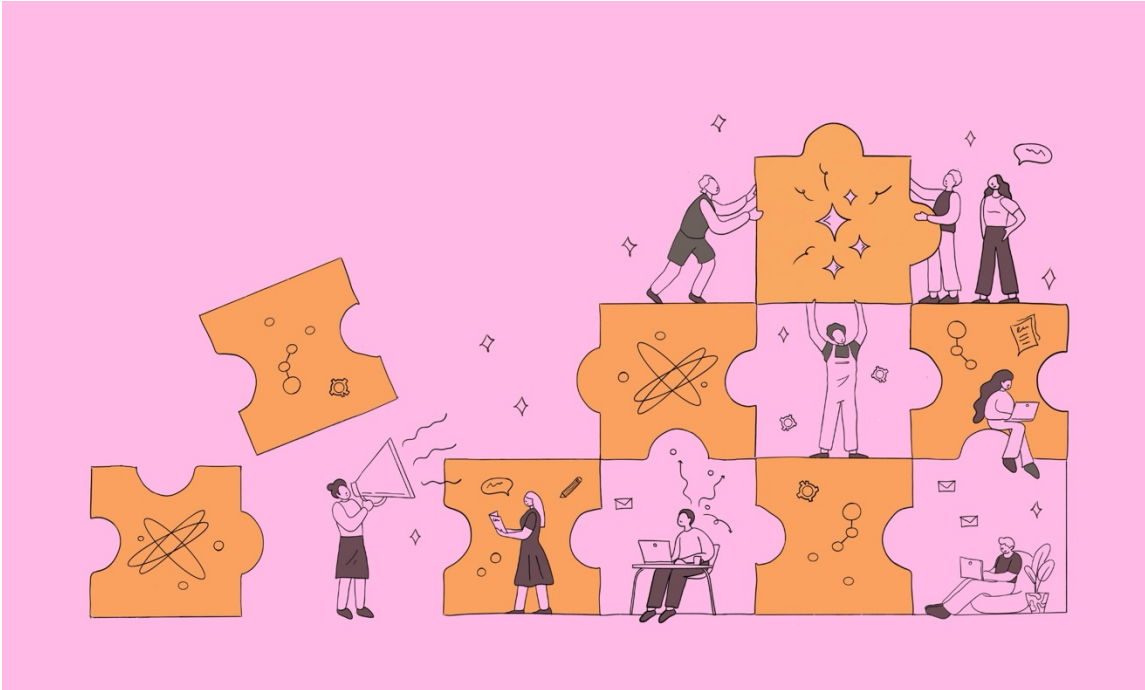


Tutkimus vahvistaa: tehtävien mukaan joustava hybridi on akateemisista työympäristöistä tuottavin

kirjoittaja: Anna Aatinen / Tampereen yliopisto



Kuva: Elisa Enlund

Viime aikoina moni organisaatio on kiristänyt etätyökäytäntöjään ja huolestuttanut työntekijöitään läsnäolon vaatimuksilla. Tuoreen Tampereen ja Turun yliopistojen tekemän tutkimuksen mukaan tuottavimmat akateemiset työympäristöt rakentuvat hybridityölle. Tilojen käyttäjät on kuitenkin aidosti otettava mukaan muutosprosessiin ja järjestettävä tilaratkaisut työtehtävien mukaan, muuten tilat eivät toimi henkilöstön arjessa.

Tutkimushankkeessa *Etänä vai läsnä? – tuottavuutta ja hyvinvointia tukevat työympäristöt pandemian jälkeisessä ajassa* selvitettiin, millaiset akateemiset työympäristöt tukevat parhaiten työn tuottavuutta ja työhyvinvointia muuttuvassa tietotyössä. Tutkimus toteutettiin kartoittamalla työympäristöjen käyttäjien kokemuksia valtakunnallisella kyselytutkimuksella, sekä Tampereen ja Turun yliopistojen kampuksilla sekä hyödyntämällä simulaatiomallia.

Tutkimusta johtanut yliopistonlehtori **Jenni Poutanen** Tampereen yliopistosta kertoo, että tulosten valossa ei voida tehdä joko-tai -johtopäätöksiä. Hän korostaa työympäristön joustavuutta: työn järjestämisessä pitäisi huomioida sekä yksilön että organisaation tarpeet.

– Organisaatiot haluavat usein tehdä mustavalkoisia päätöksiä. Tutkimuksemme mukaan hyvä lopputulos voi kuitenkin koostua erilaisista harmaan sävyistä. Meidän mielestämme hybridiratkaisu on ehdottomasti paras. Siinä työnantaja tekee yleislinjauksen, mutta antaa erilaisille tiimeille vapauden toteuttaa sitä omista lähtökohdistaan, Poutanen sanoo.

Poutasen mielestä onnistuneimmat osallistamisprosessit ovat sellaisia, joissa ratkaisut ovat moninaisia ja niitä on aidosti yhdessä mietitty. Organisaatioille tutkimuksen keskeinen oppi onkin, että muutosprosessiin on otettava tilojen käyttäjät aidosti mukaan sekä varattava siihen riittävästi aikaa ja voimavaroja. Tämä mahdollistaa sekä käyttäjien sitoutumisen että organisaation strategisten tavoitteiden saavuttamisen.

Tutkimusjohtaja **Aki Koponen** korostaa, että työn tekemiseen liittyvien ratkaisujen pitää perustua tutkittuun tietoon. Ratkaisujen vaikutusta on myös mitattava.

– Tarvitaan myös mittarit, joita seuraamalla huomataan olennaiset muutokset organisaatiossa. On tärkeää, että tehtyä etätöratkaisua voidaan korjata, jos se ei näytä toimivan, hän lisää.

Tilamuutosten takana tarve nipistää kuluja

Tutkimuksessa vertailtiin Tampereen yliopiston johtamisen ja talouden tiedekunnan ja Turun yliopiston kauppakorkeakoulun (TKKK) muutosprosesseja ja tiloja.

Lähtötilanne yliopistojen kampuksilla oli melko yhtenevä: työympäristöistä lähes 60 % muodostui yhden hengen huoneista ja käytävistä. Lisäksi molemmilla tilamuutosten ykkösajurina olivat kustannussäästöt: kasvaneet vuokratulot sekä etätöön myötä alentunut tilojen käyttöaste sysäsivät hakemaan taloudellista etua tilojen vähentämisestä.

– Molemmissa organisaatioissa on toteutettu merkittäviä tilavähennyksiä, jotka vaihtelevat laskentatavan mukaan 16–52 % tilatehokkuuden kasvun välillä. Eniten tiloja on vähennetty työhuoneista, ja työhuonetehokkuus on kasvanut noin 39–53 %. Työpistekohtainen tehokkuus on kasvanut merkittävästi osasta tutkittuja tapauksia vaihdellen n. 13–59 %, mikä tarkoittaa osassa ratkaisuja laskennallisesti 3,3 käyttäjää yhtä työpistettä kohti, kertoo Poutanen.

Suomalaisten yliopistojen henkilöstöille suunnatun kyselytutkimuksen tuloksista käy ilmi, että etenkin Tampereen yliopistossa uudistetuissa tiloissa työskentelevät olivat työympäristöönsä tyytymättömämpiä kuin ennalleen jätetyissä tiloissa työskentelevät.

Työn tuottavuus vaihtelee tekijän, tehtävän ja tilan mukaan

Tutkijat korostavat, että työympäristöjen tuottavuus on eri asia kuin se, miten työntekijät asian kokevat. Heidän mukaansa tuottavuuden kokemuksista vain viidennes tulee konkreettisista tilaratkaisuista.

Tutkija **Elisa Enlund** huomauttaa, että yksilön työn tuottavuus ja työhyvinvointi kytkeytyy usein vahvasti tunteeseen autonomiasta. Hänen mukaansa hallinnan tunne on tärkeä riippumatta siitä, missä työskentelee.

Työntekijöiden näkökulmasta valinta kampuksen ja etätöön välillä riippuu työpäivästä ja työtehtävästä.

– Kampukselle tullaan silloin, kun se tarjoaa lisäarvoa työn tekemiselle: vuorovaikutusta, yhteistyötä, yhteistä suuntaa tai tarkoituksenmukaiset puitteet vaativalle työlle. Etätööhön vetävät keskittyminen, ajansäästö ja arjen joustavuus, kiteyttää Koponen.

Tutkijat tunnistivat aineistosta viisi erilaista tuottavuusprofiilia, joille optimaalinen työympäristö on sisällöllisesti erilainen: *Ajattelua laajentava verkostoituja* kokee tuottavimpina vuorovaikutteiset yhteistyöpäivät ja kuormittavimpana suorittavan työn, *tavoitteellinen tekijä* puolestaan haluaa saada itsenäisesti aikaan konkreettisia tuloksia. *Luovalle uppoutujalle* tuottavuus tarkoittaa mahdollisuutta keskittyä rauhassa, *yhteistyön rakentajalle* sosiaalisia kohtaamisia ja yhdessä tekemistä. Suurin ryhmä on *tasaisia tavoittelijoita*, jotka sopeutuvat ja joustavat työpäivän mukaan.

– Yliopistoissa tilojen kirjo on valtava. Esimerkiksi kokeellinen tutkimus ja labrat ovat positiivisia vetovoimatekijöitä kampuksilla. Yliopistoympäristöt voivat kuitenkin vahingossa luoda ratkaisullansa työntövoiman, joka vie niiden tuottavuuden, Poutanen huomauttaa.

Monitieteinen kaksivuotinen tutkimushanke yhdisti arkkitehtuurin ja tietojohdamisen näkökulmia Tampereen yliopistosta sekä kauppatieteen osaamista Turun kauppakorkeakoulusta. Tutkimusta rahoitti Työsuojelurahasto.

Lue lisää Etänä vai läsnä? -tutkimushankkeesta. <https://projects.tuni.fi/etana-vai-lasna/esittely/>

Lataa Työympäristöopas: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-4400-9>

Infoboxiin: Vinkit organisaatioille:

- Osallista ajoissa
- Anna kaikille aito mahdollisuus vaikuttaa
- Seuraa ratkaisusi vaikutuksia ja korjaa tarvittaessa
- Tarjoa mahdollisimman joustavia ratkaisuja
- Uudelleenarvioi yhteisönä

Lisätiedot

Jenni Poutanen, Tampereen yliopisto, Arkkitehtuurin yksikkö

jenni.poutanen@tuni.fi, +358 40 849 0445

Aki Koponen, Turun yliopisto, Turun kauppakorkeakoulu

aki.koponen@utu.fi, +358 50 524 6239