

Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne (kustantajan versio).

Rinnakkaistallenteen sivuasettelut ja typografiset yksityiskohdat saattavat poiketa alkuperäisestä julkaisusta.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Puro, A. 2023. Tilakokemukset tulevaisuuden monipaikkaisessa työssä. Lumen – Lapin ammattikorkeakoulun verkkolehti (2).

URL: <https://www.lapinamk.fi/loader.aspx?id=4eb3231b-5945-44b2-b01a-1180d058fb17>



Tilakokemukset tulevaisuuden monipaikkaisessa työssä

Anne Puro, PsM, Työ- ja organisaatiopsykologian erikoispsykologi, Lehtori, Tulevaisuuden terveysterveyst, Lapin ammattikorkeakoulu



Asiasanat: Tilakokemus, 6T-malli, monipaikkainen työ, digitaalisuus, hyvinvointi, yhteisöllisyys

Johdanto

Lapin ammattikorkeakoulun Digitiimi – yhteisöllisyyttä etätyöhön -hankkeen (2022-2023) keskeinen tavoite on lappilaisten yritysten muutoskyvykkyyden edistäminen muuttuvassa toimintaympäristössä. Hankkeen aikana on vahvistettu osallistujien osaamista yhteisöllisyyden ja vuorovaikutuksen rakentamiseen digitaalisissa ympäristöissä toimittaessa. Digitiimi-hankkeessa järjestetyn webinaarisarjan erilaiset teemat ovat tarjonneet uutta ymmärrystä ja muuttuvan työn edellyttämiä keinoja työhyvinvoinnin edistämiseen ja yhteisöllisyyden vahvistamiseen uudenaikaisissa työympäristöissä. Webinaarit jatkuvat huhti- ja toukokuussa 2023. Hankkeen verkkosivuilta löytyvät aikaisempien webinaarien tallenteet ja webinaarien teemoista julkaistut artikkelit. (Digitiimi 2023.)

Helsingin yliopiston johtava asiantuntija Suvi Nenonen johdatteli osallistujia Digitiimi-hankkeen Tilakokemukset monipaikkaisessa työssä -webinaarissa mielenkiintoisten, erilaisten tilojen herättämien kokemusten pariin. Webinaarissa pohdittiin erityisesti hyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden rakentumista digitaalisissa ympäristöissä. Nenonen on kiinnostunut ihmisestä toimimassa rakennetun ympäristön erilaisissa tiloissa ja korostaakin vuorovaikutuksen näkökulman huomioimista jo rakennusten ja tilojen suunnitteluvaiheessa. Ihmisen toimintaa erilaisissa fyysisissä ja digitaalisissa työympäristöissä ja oppimisen tiloissa hahmoteltiin webinaarissa tilakokemuksien eri ulottuvuuksien ymmärtämisen kautta.

Muuttuva työ muuttuvissa työtiloissa

Yleisesti tunnistetun ja koetun työn muutoksen myötä työnteon tavat ovat moninaistuneet ja nykytyö ei ole enää tiettyyn aikaan tai paikkaan sidottua. Nykytyössä voidaan työskennellä digitaalisia työskentelytapoja hyödyntämällä sekä samanaikaisesti että eriaikaisesti osana erilaisia yhteisöjä. Työn muutos on luonut uudenlaista työaikakulttuuria, työn tekemisen tapoja ja erilaisia tilaratkaisuja (Alasoini 2015.) Hybridityöllä tarkoitetaan nykytyön organisoitumisen uutta globaalia mallia, jossa työntekijät tekevät osan työajastaan päätyöpaikallaan, kuten toimistossa, ja lopun työajasta he työskentelevät etänä (Teevan 2021). Digitaaliset alustat mahdollistavat synkronisen ja asynkronisen työskentelyn erilaisissa fyysisissä tiloissa ja etänä tehtävässä työssä, mutta silloin myös työympäristöjä pitää pohtia uusista näkökulmista.

Työympäristöä voidaan tarkastella fyysisenä, digitaalisena ja sosiaalisena todellisuutena. Jo ennen covid-19 -pandemiaa oli toisiinsa sulautunutta työympäristöä ja liikkuvaa työn tekemistä, mutta pandemian aikana ne tulivat aiempaa suuremman ihmisjoukon kokemukseksi. Fyysinen ja digitaalinen ympäristö toimivat sosiaalisen tilan, paikan ja todellisuuden kivijalkoina, joista rakentuvat erilaiset yhteisölliset tilat. Yhteisöllisellä tilalla ei tarkoiteta jotakin fyysistä paikkaa, vaan sitä, miten tilassa yhteisönä ollaan ja miten fyysisten tilojen ja digitaalisten sovellusten mahdollisuuksia muokataan yksilölle ja yhteisölle tiloiksi, paikoiksi ja todellisuuksiksi. Keskeistä tilojen suunnittelussa on ollut se, miten hyödynnetään tilan (space) fyysistä ulottuvuutta eli mitattavia asioita, kuten neliömetrejä, kuutiometrejä, ilmanlaatua ja myös euroja. Mutta vasta kalustamisen ja sisustamisen myötä tila muuttuu eleyksi ja erilaisia tilakemuksia tuottavaksi paikaksi, koetuksi tilaksi (place), joka tuntuu omalta.

Todellisuutta (reality) taas kuvastaa se, miten tilassa ollaan ja miten sitä edelleen muokataan itsemme ja muiden käyttöön. Virtuaalisessa todellisuudessa (VR) voidaan fyysistä olemusta siirtämättä toimia keinotekoisien hahmojen kautta vaikkapa digitaaliseen ympäristöön luodussa sademetsässä tai kolmiulotteisuutta hyödyntämällä harjoitella erilaisia työtehtäviä. Työn muuttumisen myötä digitaalinen tila, paikka ja todellisuus ovat erillä tavalla läsnä työssä ja pandemia on vauhdittanut tätä kehitystä. Huolimatta työn muutoksesta ja pandemiasta edelleen on lukuisia fyysistä ympäristöä vaativia työtehtäviä ja pandemian jälkeen on ehkä jouduttu muistelemaan, miten näissä fyysisissä tiloissa toimittiinkaan. (Nenonen 2022.)

Tulevaisuutta voidaan luoda, vaikka kaikkea ei voidakaan ennalta tietää. Muuttuva työ ja muuttuvat työtilat tarjoavat tulevaisuutta ajatellen monenlaisia mahdollisuuksia. Avoimuus tulevaisuuden tarjoamille vaihtoehdoille mahdollistaa myös kriittisen ajattelun ja kyseenalaistamisen. Kiinnostavaa on, miten organisaatioissa voitaisiin muodostaa yhteistä ymmärrystä toivotusta tulevaisuudesta myös työn ja työtilojen suhteen. Minkälaisina näyttäytyvät työympäristöjen fyysinen, sosiaalinen ja digitaalinen todellisuus, kun virtuaaliset mahdollisuudet edelleen kehittyvät? Systemaattinen ja jatkuva ennakointi on välttämätöntä, mutta myös työntekijöiden ja organisaatioiden valinnat muokkaavat ja suuntaavat tulevien työympäristöjen kehittämistä. Työntekijöiden luottamus mahdollisuuksiinsa vaikuttaa tulevaisuuteen on tärkeä toimijuuden kokemuksen vahvistaja. Innovatiivisia ratkaisuja tilojen käyttöön löytyy, jos ollaan avoimia erilaisille ja yllättävillekin tulevaisuuksille. (Parkkonen & Vataja 2019.)

Työympäristö paikkojen ekosysteeminä

Joustava, muutoskyvykäs työympäristö tukee työn tekemisen tapoja sekä fyysisenä, digitaalisena että sosiaalisena todellisuutena. Monialaisessa Licence to Breathe -hankkeessa on covid-19 -pandemian tuomien haasteiden pohjalta tunnistettu työympäristöjen kehittämiseen liittyviä erilaisia muutosnäkökulmia ja pyritty hyödyntämään hankittua tietoa ja kokemusta myös yritysten liiketoiminnassa. Kun työn tekemisen ensisijaisena paikkana, erityisesti ennen pandemiaa, on ollut esimerkiksi toimisto, nyt työn lähtökohtina usein ovat monipaikkainen työ, virtuaalialustoilla tehtävä työ ja kotona tehtävän työn mahdollistaminen. Tulevaisuuden työympäristöjen suunnittelussa on huomioitava työtehtävien luonne, työn kompleksisuus, toimisto- ja muiden työympäristöjen mahdollisuudet sekä elämäntilanteen säätelemät puitteet kotona tehtävälle työlle. Muutoksen myötä työympäristöä voidaan tarkastella erilaisten paikkojen ekosysteeminä, joka antaa monipuolisia vaihtoehtoja työn tekemisen puitteiksi tulevaisuudessa. (Nenonen 2022; Licence to Breathe 2023)

Fyysinen, teknologialla varustettu työympäristö on mahdollistanut kokeilevatkin yhteistyön ja yksin työskentelyn digitaalisesti kaksiulotteiset prosessit. Digitaalisen todellisuuden ulottuvuuksia laajentaa kolmiulotteinen teknologia, joka mahdollistaa immersiiiviset kokemukset. Ajatus uppoutumisesta moniaistillisiin kokemuksiin myös työtehtävissä on kiehtova, mutta ei vielä ihan arkipäiväistä. Mutta hybridiympäristöt ovat yleistyneet ja on syntynyt uusia tilatyyppejä sekä perinteisistä tilatyypeistä muokattuja käytäntöjä. Työn tekemisen ja työtilojen suunnittelun uusiksi lähtökohdiksi ovat nousseet läsnäolon kokemus ja laatu sekä samanaikaisuuden ja eriaikaisuuden huomioiminen. Fyysisesti tilassa olevien työntekijöiden käyttäjäkokemuksen

rinnalla yhtä merkittävänä on huomioitava etäläsnäolijan kokemus. Yhteistyön sujuvuutta ja dynamiikkaa voidaan tukea digitaalisesti ja fyysisesti kokonaisvaltaisessa aistiympäristössä ja todellisuudessa. (Nenonen 2022; Licence to Breathe 2023)

Fyysisten työtilojen suunnittelua on pitkälti ohjannut käyttöasteen tarkastelu, mutta pandemia toi mukanaan turvallisen kohtaamisen korostamisen. Kestävä ja vastuullinen työtilojen käyttö ohjaa nyt suunnittelua ja huomiota kiinnitetään työtilojen käytön sujuvuuteen sekä tilojen väljyyteen ja vyöhykkeisyyteen. Erilaisten tilojen perinteisten käyttötapojen rinnalle arvioidaan nousevan uusia, älykkäitä ja tietoon pohjautuvia käyttötapoja. Työympäristöstrategian nähdään muuttuvan aikaisemmista hierarkian, statuksen ja tilan ”omistamisen” lähtökohdista kohti toimintalähtöisyyttä, joustavuutta ja jakamista. Kiinnostavaa on, millä tavalla nämä lähtökohdat ilmenevät digitaalisten työtilojen suunnittelussa ja kehittämisessä. (Nenonen 2022; Licence to Breathe 2023)

Kiinteistä työympäristöistä kohti joustavaa ihmiskeskeisyyttä

Nenonen (2022) toi webinaarissa esille työympäristöjen ja työvälineiden kehityksen, jossa on vähitellen siirrytty kiinteistä työympäristöistä joustaviin työympäristöihin. Työhuonekeskeisyys on ollut korostunutta aiempien vuosikymmenten aikana. Työympäristöt ovat olleet suhteellisen kiinteitä ja pysyviä paikkoja, jotka voitiin nähdä työnantajan tarjoamina työkaluina työn tekemistä varten. Vähitellen on siirrytty toimintalähtöiseen työympäristöjen tarkasteluun ja työympäristöt nähdään enemmän liikkuvien työntekijöiden paikkoina, jotka tarjoavat monipuolisia ja joustavia puitteita erilaiselle työn tekemiselle. Toimintalähtöisessä työympäristössä työntekijä voi tehdä työtehtäviänsä aina niille parhaiten sopivalla vyöhykkeellä. Etätönnäntyessä ja erityisesti pandemian aikana työympäristöissä edelleen kuitenkin korostui teknologiakeskeisyys.

Nenosen (2022) mukaan nyt ollaan ensimmäistä kertaa menossa kohti ihmiskeskeistä työympäristöä, jossa huomioidaan yksilön ja yhteisön hyvinvointi sekä kestävä kehitys. Kokemuksellisuus korostuu, kun pohditaan, miten monipaikkaiset, mobiilit ja digitaaliset työympäristöt toimivat hyvinvoinnin ja kestävänn kehityksen lähteinä. Muuttuva työ ja työympäristöt nähdään erilaisten paikkojen virtaavana verkostona, joka muodostuu monipisteisesti sulautuneista fyysisistä ja digitaalisista tiloista ja alustoista hybridityölle. Fyysinen toimisto on organisaation ja yhteisön arvojen fyysinen välittäjä ja toimii yhtenä solmukohtana monipaikkaiselle työlle.

Verkostoteorian mukaan ihmisten väliset yhteydet voivat olla joko heikkoja tai vahvoja. Digitaalissa ympäristössä on helppo pitää yllä yhteyksiä, jotka ovat jo aiemmin muodostuneet vahvoiksi. Työntekijöiden välisiä heikkoja yhteyksiä on vaikeampi hoitaa digitaalisesti. Pandemian aikana todentuikin, että fyysisen työympäristön, esimerkiksi toimiston, merkitys on juuri heikkojen siteiden ylläpitämisessä tärkeä. Toimistolle kannattaa mennä tapaamaan niitä työyhteisön työkavereita, joita ei päivittäisissä digitaalisissa yhteyksissä tavata. (Nenonen 2022.) Tulevaisuudessa fyysisillä työtiloilla tulee olemaan keskeinen merkitys kohtaamisten ja yhteisöllisyyden kokemusten mahdollistajina.

Toimintalähtöisen työympäristön suunnittelussa nousee tärkeäksi tunnistaa, minkälaisia tarpeita työntekijöillä on sekä fyysisessä että digitaalisessa ympäristössä työskentelylle. Toimivia työtapoja ja ratkaisuja on kehitettävä yhdessä kaikkien organisaation jäsenten ja asiantuntijoiden kanssa. Hyvällä suunnittelulla ja yhteiskehittämisellä saadaan aikaan viihtyisiä tiloja, jotka tukevat työntekijöiden hyvinvointia ja ohjaavat niiden oikeanlaiseen käyttöön. Esihenkilöiden rooli työntekijöiden motivoimisessa tilojen käyttöön on monissa tutkimuksissa havaittu tärkeäksi. (Bababour 2019, Usher 2018, Wohlers et al. 2017; Sandström, Nenonen & Nevgi 2022.)

Tilakokemukset 6T-mallin jäsentämänä

Tilakokemusten 6T-malli kehitettiin, kun tekniikan asiantuntijoiden ja käytettyjen mittareiden rinnalle tarvittiin ei-mitattavien asioiden eli kokemusten kuvaamiseen väline ja malli. 6T-mallin kuuden ulottuvuuden eli tunnelman, tempon, tuttuuden, toiminnallisuuden, tarinan ja tärkeyden kautta voidaan tarkastella yksilöiden ja myös yhteisöjen kokemuksia erilaisista tiloista. Kiinnostavaa on, miten tilakokemukset syntyvät digitaalisissa tiloissa ja miten digitaalisia ympäristöjä voidaan kehittää tilakokemukset huomioiden. (Nenonen, Kojo & Rasila 2013; Nenonen 2022.)

Tilan tunnelma ja tempo

Kun tullaan johonkin tilaan, kaksi 6T-mallin tilakokemusten ulottuvuutta tunnetaan nopeasti. Ensimmäisenä yksilö tekee tiedostamattaan havaintoja ja kaikilla aisteillaan aistii tilan tunnelmaa: tila tuntuu joltakin, tilan sisäilmaa voidaan haistaa, kuullaan tilan akustiikka, nähdään värejä. Tunnelmaa on opittu aistimaan myös digitaalisissa ympäristöissä, joissa toimitaan lähinnä näkö- ja kuuloaistien varassa. Kasvojen näkeminen ja kuulumisien vaihtaminen kertovat ja myös vaikuttavat kokemuksiin vallitsevasta tunnelmasta. Digitaalinen ympäristö voidaan myös sisustaa taustakuvien avulla erilaisia tunnelmia välittäväksi: onko taustana aito ja ehkä

tilassa työskentelevän persoonasta jotain kertova ympäristö, sumennettu versio siitä vaiko tarkkaan harkittu tai nopeasti napattu taustakuva? Taustakuva luo tunnelmaa, merkityksiä ja myös muistijälkiä tapaamisesta digitaalisesti läsnäoleville. (Nenonen 2022.)

Tunnelman läheisenä parina on tilan tempo. Tilan kalustus voi viestittää tilassa viipymisen oletuksista, esimerkiksi pikaruokaloiden pöytäryhmät tuoleineen kertovat, ettei tilassa ole tarkoitus viipyä pitkään. Näkyvillä olevat kellot virastoissa, terveyskeskuksissa tai kouluissa kertovat ajankäytöstä, mikä voi vaikuttaa kokemuksiin tilan rytmistä. Fyysisiin tiloihin liittyy opittuja aikakäytäntöjä, jotka ovatkin sopimattomia digitaalisiin ympäristöihin. Esimerkiksi on havaittu, että tunnettu akateeminen vartti typistyy digitaalisten tilojen kokouksissa noin kolmeen minuuttiin. Siirtymiset kokouksesta toiseen ovat myös muuttuneet hyvin nopeiksi digitaalisten ympäristöjen yleistyessä. Jos digikokousten välillä onkin fyysisiä siirtymiä, niihin kuluva aikaa joudutaan suunnittelemaan huolella. (Nenonen 2022.)

Tuttuuden ja toiminnallisuuden tilakokemukset

Tuttuuden ulottuvuus kertoo, onko tilaa totuttu käyttämään ja miten tilassa osataan toimia. Tila antaa myös vihjeitä siellä käyttäytymiselle. Työntekijä voi kokea tilassa toimimisen turvallisenä, helppona ja vaivattomana tai monimutkaisena ja työläänä, jopa epävarmuutta tuottavana. Digitaalisissa tiloissa käytetään erilaisia työskentelyalustoja, joissa toimimisen perusasiat voivat olla hyvinkin samanlaisia, mutta usein kuitenkin koetaan epävarmuutta siirryttäessä tutulta alustalta uuteen. Kun normit ja rutiinit ovat muodostuneet tietyn digitaalisen tilan käytölle, vahva tuttuuden tunne tuo varmuutta ja helppoutta työskentelyyn. Uuteen tilaan siirtyminen voi tuntua yllättävän vaikealta ja onkin hyvä miettiä, millä tavalla ohjataan ja ohjautetaan uuteen digitaaliseen tilaan. Esimerkiksi muutosten yhteydessä usein viriävä vastustus voimistuu, jos myös työtilat tai työvälineet koetaan vieraiksi. Muutoksen herättämät kielteiset tunteet voivatkin kohdistua ”toimimattomiin” sovelluksiin tai tiloihin. (Nenonen 2022.)

Pandemian aikana on opittu aikatauluttamaan tapaamiset ja on osittain unohdettu spontaanit kohtaamiset. Ennen pandemiaa rutiininomaisiksi muodostuneet tutut tavat voivat fyysisiin työtiloihin palatessa tullakin virkistäviksi uusiksi tuttuuksiksi. Parin vuoden aikana ovat satunnaiset, kasvokkaiset käytäväkohtaamiset toimistotiloissa käyneet vieraiksi ja nyt voidaankin pohdita, miten luodaan taas tilaa kohtaamisille ja niiden tärkeydelle. (Nenonen 2022.)

Toiminnallisuuden kokemus kuvastaa sitä, saako tilaa käyttävä henkilö tehtyä niitä asioita, joita hänen on ollut aikomus tehdä. Toiminnallisuutta voidaan tarkastella kysymällä, mikä tilassa toimii ja kuinka sopiva se on juuri kyseisille työtehtäville. Tilan muokattavuus erilaisia toimintoja varten on myös osa toiminnallisuutta. Tärkeä on huomioida tilojen suunnittelussa synkronisen monipaikkaisen työskentelyn sujuminen. Kun kokouksessa on sekä etä- että läsnäosallistujia, miten sijoitetaan näyttötaulut niin, että ne näkyvät tasa-arvoisesti kaikille. Nenonen (2022) toteaaakin, että tiloja on tärkeää katsella 360 asteen ympäristöinä. Fyysisen ja digitaalisen tilan integroivissa ympäristöissä on vältettävä vanhoja toiminnallisuuksia, kuten perinteisen kokoushuoneen pitkä pöytä ja päätyseinän valkokangas.

Babapour Chafi ym. (2022) selvittivät, miten fyysiselle työpaikalle palaaminen pandemian jälkeen koetaan. Kotona pitkään työskennelleen työntekijän näkökulmasta tärkeäksi muodostui juuri toiminnallisuuden mahdollistama vaihtelu ja monipuolisuus tekemisessä. Tiimityöskentelyn näkökulmasta toimistolle palaamisen odotettiin tuovan kohtaamisia, mahdollisuuksia yhdessä ideointiin ja yhteistyön monia muotoja.

Tilan tarina ja tärkeys

Tilakokemuksia kuvaa myös 6T-mallin viides ulottuvuus, tarina. Millaista tarinaa tila kertoo käyttäjälleen? Tarina voi kuvata yrityksen brändiä ja se voi olla näkyvä ja yhtenäinen, mutta se voi olla myös ristiriitaisia ajatuksia herättävä tarina. Kiinnostavaa on, voiko tilan käyttäjä kokea olevansa osa tilasta välittyvää tarinaa. Tilan tarina alkaa elää, kun tilasta puhutaan ja kerrotaan kokemuksia siellä vierailusta tai tilassa työskentelystä. Tilassa vierailevalle tai toimivalle henkilölle välittyvän tarinan taustalla voivat olla tietoiset valinnat tilassa vaikuttavasta tunnelmasta, tilan temposta, tuttuudesta ja toiminnallisuudesta. Tilan tarinaa voivat kertoa myös asiat, joiden merkitystä ei ole osattu nähdä ja jotka ovat jääneet vaille huomiota. Ne voivat muodostua juuri niiksi kokemuksiksi, jotka tilassa kävijä muistaa ja joista kertoo kokemuksinaan. Tilan tarina voi houkutella tulemaan tilaan uudelleen tai saada välttämään sitä jatkossa. Digitaalisesta ympäristöstä ei kokemusten mukaan jää mieleen tarinoita samalla tavalla kuin fyysisistä tiloista. Tarinallisuus digitaalisissa ympäristöissä voidaankin nähdä uusina mahdollisuuksina antavana tilakokemusten ulottuvuutena, jonka avulla tilasta tehdään myönteisiä muistikuvia tuottava, yhtenäistä tarinaa kertova ja tilan käyttämiseen houkutteleva, (Nenonen 2022.)

Kuudes ulottuvuus 6T-mallissa on tilan käyttäjälle välittyvä kokemus tilan tärkeydestä. Työntekijä voi pohtia, kokeeko hän työtilan omakseen, tuleeko hän tilaan mielellään ja mikä tilassa tekee siitä hänelle tärkeän. Tärkeydestä voi tilaa käyttävälle tai siinä vierailevalle henkilölle kertoa se, miten tilasta pidetään huolta. Erilaisten tilojen tarkastelussa voi havaita erilaisia tärkeydestä kertovia elementtejä. Jokin tila tai tietynlaisen työn tekeminen voi mahdollistaa työkentelyn tai tauot raikkaassa ulkoilmassa, mikä voidaan kokea merkityksellisenä ja tärkeänä tilan ominaisuutena hyvinvoinnin tai työn tuottavuudenkin kannalta. Tilassa voi olla käyttäjälleen tärkeitä kalusteita, vaikkapa kirjojen lukemiseen tarkoitettu nurkkaus nojatuoleineen ja lukuvaloineen. Tilan tärkeyttä työntekijälle kuvaa myös se, miten tila tukee häntä työntekijänä olemaan juuri sellainen kuin hän haluaa olla. (Nenonen 2022.) Digitaalisten tilojenkin yhteydessä tilan kalustaminen itselle tärkeillä asioilla on mahdollista. Työntekijälle voi tilan tärkeyden kokemuksia tuottaa esimerkiksi sovellusten käyttöön saatavilla oleva tuki tai tilan tarjoamat mahdollisuudet muokata sitä omaa työntekoaan ja hyvinvointiaan vahvistavaksi.

Tilakokemusten vaikutukset työn tuottavuuteen, luovuuteen ja hyvinvointiin

Kun toimitaan paljon digitaalisissa tiloissa ja vain kahden aistin varassa, vastapainoksi on fyysisen ympäristön hyvinvointitekijöihin kiinnitettävä erityisesti huomiota, jotta tärkeää palautumista tapahtuisi. Fyysisissä tiloissa aistit ovat monipuolisesti käytössä ja tila puhuttelee monella tavalla. Tilaa voi koskettaa, liikeaistimukset ovat läsnä, lämpötilan, hajut ja jopa maut voi tunnistaa. Perinteisen ja digitaalisen työn välillä täytyisi saavuttaa tasapaino, sillä digitalisaation avulla ei pystytä kaikkeen ja perinteinen, fyysisessä tilassa tehtävä työ on edelleen tärkeää ja oleellista. (Nagel 2020; Nenonen 2022.)

Synkroninen eli samanaikainen ja asynkroninen eli eriaikainen työskentely fyysisissä tiloissa on kaikille ollut tuttua. On istuttu kokoushuoneissa neuvotteluissa tai tehty oman työpöydän ääressä omaan tahtiin omia työtehtäviä ja jaettuja työtehtäviä. Kun siirryttiin vahvemmin digitaalisiin ympäristöihin synkronisen ja asynkronisen työskentelyn tavat ja myös työn tekemisen rytmi muuttuivat vahvemmin digitaalisten sovellusten avustamiksi. Asynkroninen työskentely digitaalisissa sovelluksissa on mahdollistanut keskittymistä vaativien tehtävien tekemiselle uudenlaisia tiloja. Hybridityön, jossa voidaan yhdistää etättyötä ja päätyöpaikalla tehtävää läsnätyötä, sekä uusien alustojen tilakokemukset sijoittuvat fyysisten ja digitaalisten ympäristöjen välimaastoon. On esimerkiksi mietittävä, miten voidaan olla aidosti läsnä, vaikka kaikki eivät olekaan fyysisesti paikalla. (Nenonen 2022.)

Choudhury ym. (2022) tutkimuksessa selvitettiin erilaisia hallinnollisia tehtäviä tekevien työntekijöiden kokemuksia työstään, kun heidät jaettiin kotona tehtävän ja työpaikalla tehtävän työajan mukaan erilaisiin ryhmiin. Kun työpaikalle tultiin yhtenä tai kahtena päivänä viikossa, työyhteisöön kuulumisen vahvistui ja myös työn laatu johdon arvioimana oli parempaa kuin muilla ryhmillä. Nämä työntekijät kuvasivat olevansa tyytyväisempiä kotona työskentelyyn kuin suurimman osan ajasta kotona työskentelevät tai vain harvoin kotona työskentelevät työntekijät. He myös kokivat työ- ja perhe-elämän tasapainon paremmaksi ja kuvasivat vähemmän eristyneisyyden kokemuksia kuin ne työntekijät, joiden työskentely painottui tätä ryhmää vahvemmin joko kotiin tai työpaikalle.

Ihannetyöympäristö (Sweet Spot) voikin muodostua monipaikkaista työtä tekeville toimistosta, kun siellä ollaan vain yksi tai kaksi päivää viikossa. Silloin toimistotyöympäristöön voi tulla uutta ja osittain tuttua, mutta ei rutiininomaisuutta. Työtiloja suunniteltaessa voitaisiinkin pohdita, miten luodaan tilaa ja tasapainoa toisaalta etätyössä uusiin ulottuvuuksiin nousseelle yksilötuottavuudelle ja toisaalta kuulumisen, kohtaamisen ja kokemusten jakamisen tarpeille. (Choudhury ym. 2022.)

Tilakokemusten merkitystä ja tilan tärkeyttä kuvastaa kognitiotieteilijöiden tutkimus erilaisiin kokouksiin osallistuvien silmänliikkeistä ja siitä, minkälaista aineistoa eri kokouksissa tuotetaan. Kiinnostavaa oli tutkijoiden havainnot digitaalisissa yhteyksissä syntyvistä luonteeltaan kapeista ideoista, joita he vertasivat kapeasti ylöspäin kasvaviin sypresseihin. Visuaalisen kentän rajallisuus digitaalisissa kokouksissa näyttää kapeuttavan myös ajatuksiamme. Uuden ideoinnissa tarvitaan rönsyilyä ja sitä ei tapahdu kognitiotutkijoiden mukaan digitaalisesti, kun näkökenttä kapeutuu. Kognitiotutkimuksen tulosten perusteella tarvitsemme laaja-alaisuutta visuaaliseen ympäristöön, fyysisiä kohtaamisia ja läsnäoloa kasvokkain, jos haluamme lisätä luovuutta, ideoita ja innovaatioita eli kasvattaa kumpuilevia, muhkeita, lehvästönsä laajalle ulottavia tammipuita. (Andrews 2022; Brucks & Levav 2022.) Näiden tutkimustulosten valossa voisi pohtia, minkälaisia mahdollisuuksia virtuaalinen kolmiulotteisuus tuo digitaalisilla alustoilla työskentelyyn ja tuotettuihin aineistoihin.

Työn sujuvuutta ja hyvinvointia tukevilla tilallisilla ja digitaalisilla valinnoilla voidaan luoda työympäristöjä, joissa työntekijöillä on mahdollisuus muotoilla tiloja ja välineitä työtehtäviensä asettamien vaatimusten mukaisesti. Valinnanvapaudella ja hallinnan tunteella on hyvinvoinnille ja työmotivaatiolle suuri merkitys. Työtilat voivatkin vahvistaa yksilön psykologisten perustarpeiden toteutumista. Itsenäinen valintojen ja päätösten tekeminen, asioiden

aikaansaaminen ja osaamisen kokemus, yhteisöllisyyden tunne sekä oman toiminnan myönteinen vaikutus ympäristöön ovat merkityksellisiä kokemuksia hyvinvoinnin rakentumisessa. (Deci & Ryan 2000; Oseland & Hodsman 2015; Martela & Ryan 2016.)

Lopuksi: Hybridityötavat tulevaisuuden työtiloissa

Omaa hybridityötappaa voi pohtia esimerkiksi Sankarin ja Nenosen (2022) kehittelemien käyttäjäprofiilien avulla. Hybridityön tekemisessä on havaittavissa eroja ajan ja paikan sekä joustavuuden ja kiinteiden välillä. Vaikka tekisi työtä pelkästään etänä, esimerkiksi kotona, sitä ei voi kuvata vain yhdellä profiililla, kuten ei myöskään vain toimistossa tehtävää työtä. Myös työaika voi vaihdella joustavuuden ja kiinteään ulottuvuudella.

Sankari ja Nenonen (2022) havaitsivat kahdeksan erilaista hybridityötapojen käyttäjäprofiilia. Ääripäissä ovat kotona työskentelevät ja toimistolla työtä tekevät henkilöt, jotka eivät juuri-kaan jouta tai ei ole mahdollista joustaa työn tekemisen paikan suhteen. Näiden ääripäiden välille sijoittuu hyvin joustavasti erilaisten tarpeiden mukaan kotona, toimistolla tai useammassa muissa paikoissa työskenteleviä sekä eri tavalla työaikaansa rakentavia henkilöitä.

Mielenkiintoista on pohtia, minkälaisia tarpeita eri käyttäjäprofiileilla on tilojen suhteen tulevaisuudessa. Miten voidaan rakentaa olemassa olevissa tilatyypeissä uutta järjestystä? Havaintojen mukaan suurin osa työntekijöistä edustaa joustavia käyttäjäprofiileja. Toimistolla ei olla nykytyössä viittä päivää viikossa vaan se on osan aikaa osittain tai lähes kokonaan tyhjillään. Miten käyttötavoilla ja tilasuunnittelulla voitaisiin tehdä toimistosta kestävä ja hyvinvointia edistävä ratkaisu? Kestävän kehityksen ja toimivan työyhteisön vahvistamiseksi tarvitaan työympäristöjä, joissa on älykkyyttä, palvelua ja vastuullisuutta. Tilakokemusten tarkastelu ja erilaisten käyttäjäprofiilien havainnointi voivat olla ennakkoinnin tukena uusien toimintatapojen kehittämisessä ja parhaiden käytäntöjen luomisessa. Tällaisissa työympäristöissä tulevaisuudenkin työntekijä voi hyvin ja työ sujuu sekä yksin että yhdessä.

Lähteet

Alasoini, T. (2015). Digitalisaatio muuttaa työtä – millaista työelämää uudistavaa innovatiivista politiikkaa tarvitaan? Työpoliittinen aikakauskirja 2/2015.

Andrews, E. L. (2022). Thinking Inside the Box: Why Virtual Meetings Generate Fewer Ideas. Viitattu 6.4.2023 <https://www.gsb.stanford.edu/insights/thinking-inside-box-why-virtual-meetings-generate-fewer-ideas>

- Babapour Chafi, M., Hultberg, A. & Bozic Yams, N. (2022). Post-Pandemic Office Work: Perceived Challenges and Opportunities for a Sustainable Work Environment. *Sustainability* 2022, 14, 294. Viitattu 6.4.2023 <https://doi.org/10.3390/su14010294>
- Brucks, M.S., Levav, J. (2022). Virtual communication curbs creative idea generation. *Nature* 605, 108–112 (2022). Viitattu 6.4.2023 <https://doi.org/10.1038/s41586-022-04643-y>
- Choudhury, P., Khanna, T., Makridis, C. & Schirmann, K. (2022). Is Hybrid Work the Best of Both Worlds? Evidence from a Field Experiment (March 24, 2022). Harvard Business School Technology & Operations Mgt. Unit Working Paper No. 22-063. Viitattu. 6.4.2023 <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4068741>
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 2000, nro Vol. 11, No. 4, s. 227–268.
- Digitiimi (2023). Digitiimi kannustaa etä- ja verkkotyöskentelyyn. Viitattu 6.4.2023 <https://blogi.eoppimispalvelut.fi/digitiimi/>
- Licence to Breathe (2023). Artikla 19: Resilienssin työympäristön kehittäminen – miten pandemia on vaikuttanut työympäristökehittämiseen? Viitattu 23.3.2023 https://www.tuni.fi/sites/default/files/media/file/19-tulevaisuuden-resilientti-tyoymparisto-ja-strategia_0.pdf
- Martela, F., & Ryan, R. M. (2016). The Benefits of Benevolence: Basic Psychological Needs, Beneficence, and the Enhancement of Well-Being. *Journal of Personality*, 84(6), 750–764
- Nagel, L. (2020). The influence of the COVID-19 pandemic on the digital transformation of work. *International Journal of Sociology and Social Policy*.
- Nenonen, S. (2022). Tilakokemukset monipaikkaisessa työssä -webinaari. Viitattu 1.2.2023 <https://blogi.eoppimispalvelut.fi/digitiimi/webinaarit/>
- Nenonen, S., Kojo, I., & Rasila, H. (2013). Käyttäjäkokemuksen osa-alueita. Teoksessa: Rasila, H., Nenonen, S., & Kärnä, S. (2013). Rakennetun ympäristön käytettävyys. Käyttäjän ja tilan vuorovaikutusta tutkimassa. Aalto-yliopiston julkaisusarja: TIEDE + TEKNOLOGIA 20/2012. Helsinki: Unigrafia Oy.
- Oseland, N. & Hodsman, P. (2015). Planning for psychoacoustics: A psychological approach to resolving office noise distraction. Saint-Gobain Ecophon Research Report.
- Parkkonen, P., & Vataja, K. (2019). Näkökulmia ja lähestymistapoja tulevaisuustyön ja ennakoinnin arviointiin. Viitattu 6.4.2023 <https://www.sitra.fi/julkaisut/nakokulmia-ja-lahestymistapoja-tulevaisuustyon-ja-ennakoinnin-arviointiin/>
- Sankari, I. & Nenonen, S. (2022). Hybrid profiles for knowledge workers - flexible work-place and time. Viitattu 6.4.2023 <https://repository.tudelft.nl/islandora/object/uuid:49cd8030-329d-43f5-9040-b98ae5d5868c?collection=research>
- Sandström, N., Nenonen, S. & Nevgi, A. (2022). Hybrid learning environments in universities: how to manage the co-creation process from design to use. In C Tagliaro, A Migliore & R

Silvestri (eds), Proceedings of the 3rd Transdisciplinary Workplace Research Conference 7-10 September 2022 in Milan, Italy: TWR NETWORK. Politecnico di Milano, pp. 134-143, Transdisciplinary Workplace Research Conference, Milan, Italy, 07/09/2022. Viitattu 6.4.2023 <http://hdl.handle.net/10138/350474>

Teevan, J. (2021). The new future of work: Research from Microsoft into the Pandemic's Impact on Work Practices. Microsoft.

Usher, N. (2018). The Elemental Workplace: How to create a fantastic workplace for everyone. Lontoo: LID Publishing, 128 s.

Wohlers, C., Hartner-Tiefenthaler, M. & Hertel, G. (2017). The relation between activity-based work environments and office workers' job attitudes and vitality. Environment and Behavior, vol. 51, issue 2, 167-198.