

OSALLISTAVAT TYÖPAJAMENETELMÄT

CASE: MARTELA PELISÄÄNTÖTYÖPAJA MONITILATOIMISTOON



LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU

Muotoilu- ja taideinstituutti
Muotoilun koulutusohjelma
Opinnäytetyö ylempi AMK
Kevät 2016
Petra Tanner

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Muotoilu- ja taideinstituutti
Muotoilun koulutusohjelma YAMK Muotoilu- ja taideinstituutti
Opinnäytetyö ylempi AMK

Petra Tanner

Osallistavat työpajamenetelmät

Case: Martela pelisääntötyöpaja monitilatoimistoon

68 sivua

Kevät 2016

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyöni koostuu tutkimuksellisesta sekä produktiivisesta osiosta. Alussa on esitelty esimerkkejä erilaisista osallistavista työpajamenetelmistä, jonka jälkeen tulee produktiivinen osa, jonka tein yhteistyössä Martela Oyj:n kanssa. Case-esimerkkinä tässä työssä on Martelan suunnittelupalveluja täydentäväksi tarkoitettu monitilatoimistoihin suunnattu pelisääntö-työpajamalli ja työpajassa käytettävän työväliseen protomalli.

Produktiivisessa osiossa olen erilaisia työpajamenetelmiä soveltamalla ja yhdistelemällä kehittänyt työväliseen ja sen tukimateriaalit Martelan pelisääntötyöpajassa käytettäväksi. Lisäksi olen tehnyt esimerkin työpajan rungosta. Pelisääntö-työpajan avulla on tarkoitus pystyä laatimaan yrityksen sisäiset pelisäännöt tilojen käyttöön henkilökuntaa osallistamalla.

Suunnittelutyötä on tehty yhdessä Martelan asiantuntijoiden kanssa, muun muassa järjestämällä Martelan sisäinen työpaja, jossa pohdittiin työpajan ja siinä käytettäviksi tarkoitettujen materiaalien toimivuutta.

Jatkokehitin työpajaa ja materiaaleja Martelan sisäisen työpajan pohjalta, jonka jälkeen sitä kokeiltiin Martelan asiakkaalle. Itse olin mukana asiakastyöpajan valmisteluissa, mutta itse työpajassa en ollut mukana. Sain työpajan jälkeen Martelalta palautteen heidän kokemuksistaan pelisääntötyöpajan järjestämisestä, muun muassa kuinka työpaja oli onnistunut, oliko materiaaleja osattu käyttää oikein ja oliko sen avulla saatu hankittua tarvittavaa tietoa.

Kokonaisuudessaan työ oli todella antoisa. Opin paljon erilaisista työpajamenetelmistä ja pääsin soveltamaan niitä kohdistettuun tarkoitukseen järjestettävän työpajan toimintatavan ja tukimateriaalien suunnittelussa. Sain itselleni arvokasta käytännön tietotaitoa työpajoista ja niiden järjestämiseen liittyvistä asioista. Martela sai pelisääntö-työpajasta omiin osallistaviin työpajoihinsa täydennystä sinne mistä se tätä opinnäytetyötä ennen puuttui. Pelisääntö-työpajan avulla Martelan asiakkaat pystyvät osallistamalla henkilökuntaa laatimaan uusien monitilatoimistojensa pelisäännöt sekä samalla perehdyttämään niiden käyttöön.

Asiasanat: työpaja, käyttäjälähtöisyys, yhteissuunnittelu, Co Design, työhyvinvointi, monitilatoimisto, suunnittelupelit ja pelillistäminen

LAHTI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Institute of Design and Fine Arts
Master's Degree Programme in Design
MA Thesis

Petra Tanner

Participatory workshop methods

Case: Martela workshop for inner guidelines in activity based office

68 pages

Spring 2016

ABSTRACT

My thesis is consisted of research and productive parts. In the beginning I have presented examples of different kind of participating workshop methods and after that comes the productive part that I did in collaboration with Martela Oyj. The Case example in this work is the prototype of the tool, that is meant for the workshop where the companies can make inner guidelines in activity based office. It is intended to complement the Martela design services.

In the productive part I have developed a tool and it's support material for Martela's workshop for activity based office behaviour rules by using different kind of workshop methods and applications. I have also made an example of the workshop framework. This workshop is meant to help create the company's inner guidelines for how to use the facilities by also including the workforce input.

The design work has been done with the collaboration of Martela's experts. Among other things we arranged a workshop where we discussed about the functionality of the workshop and the materials used in it.

I developed the workshop and it's materials from Martela's inner workshop platform and after that it was piloted with Martela's customers. I was involved with the customer workshop preparation, but I did not participate the workshop itself. After the workshop I received feedback from Martela about their experience. They commented about how successful the workshop was and how correctly the materials were used and did they receive needed information from the workshop.

In essence the task was rewarding. I learned a lot about different kind of workshop methods and I was able to apply the information in designing the workshop model and the support materials. I received valuable practical know how about workshops and how to set them up. Martela was supplemented participatory workshops where it was missing before this thesis. With this workshop Martela's customers is capable of engage employees to draw up a inner guidelines for for their new acitivity based office and at the same time they become familiar with the new workspaces.

Key words: workshop, user-driven, co design, work wellbeing, activity based office, design games & gamification

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	LÄHTÖKOHDAT	2
2.1	Tavoitteet ja etenemisprosessi	5
2.2	Yhteistyökumppanin esittely, Martela	6
2.3	Kehittämistehtävä	9
2.4	Keskeiset käsitteet	10
2.4.1	Työpaja	10
2.4.2	Käyttäjälähtöisyys	13
2.4.3	Yhteissuunnittelu, Co Design	14
2.4.4	Työhyvinvointi osallistamisen näkökulmasta	15
2.4.5	Monitilatoimisto	17
2.4.6	Suunnittelupelit ja pelillistäminen	22
3	TAUSTATYÖ	24
3.1	Työpajamenetelmiä	24
3.1.1	Erlaisia menetelmiä työpajan inspirointi-, ideointi- ja selkeyttämisvaiheisiin	25
3.2	Menetelmien valinta	32
3.3	Työpajan järjestäminen, valmistelut	33
3.4	Osallistujien sitouttaminen ja motivointi	35
4	CASE: MARTELA PELISÄÄNTÖTYÖPAJA MONITILATOIMISTOON	37
4.1	Kehitettävän työvälineen ja työpajan tavoitteet	38
4.2	Ensimmäiset luonnokset	39
4.3	Työpajan toimintamallin ideointi ja pelilaudan sekä tukimateriaalien protomalli 1	42
4.4	Martelan sisustussuunnittelijoita osallistava sisäinen työpaja	45
4.4.1	Työpajan purku ja mitä kokeilulla saavutettiin?	50
4.5	Työpajan toimintamallin jatkokehittely ja pelilaudan sekä tukimateriaalien protomalli 2	52
4.6	Jatkokehitys tästä eteenpäin ja työn hyödynnettävyys	59
4.6.1	Työpajamateriaalit ja työpajan toimintamalli	59
4.6.2	Martelan asiakkaan saama lopputuote	60
4.7	Martelan ensimmäinen pelisääntötyöpaja asiakkaalle	60

5 POHDINTA

63

LÄHTEET

66

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni aiheena on kartoittaa erilaisia osallistavien työpajojen menetelmiä ja niitä soveltamalla kehittää pelisääntö-työpajan toimintamalli. Pelisääntötyöpajan tarkoitus on osallistaa monitilatoimistoon muuttavan yrityksen henkilökuntaa ja sen pohjalta voidaan laatia yrityksen sisäiset pelisäännöt tilojen käyttöön. Yhteistyökumppanina tässä opinnäytetyössä on Martela Oyj, joka on yksi Pohjoismaiden johtavista käyttäjälähtöisiä työ- ja oppimisympäristöjä toteuttavista yrityksistä. Työpaja tukee Martelan Lifecycle elinkaarimallia, johon kuuluu työympäristön määrittely-, suunnittelu-, toteutus- sekä ylläpitovaiheet. Työväline pohjautuu Martelan monitilakonseptin (inspiring office) neljään erilaiseen käyttöalueeseen (collaboration-communication-concentration-chilling out). Työpajan tarkoitus on sitouttaa henkilökuntaa muutokseen ja positiiviseen ajatteluun ja näin ollen vähentää muutoksesta aiheutuvaa ”muutosvastarintaa”. Tämän lisäksi työpajan tarkoitus on myös lisätä yhteisöllisyyden tunnetta, yhdessä tekemistä sekä laajentaa yhteisen ymmärryksen rakentamista erilaisista näkökulmista sekä lisätä vuorovaikutusta ja näin kasvattaa mehenkeä. Työvälineellä on myös tarkoitus perehdyttää työntekijät uusiin tiloihin. Työpajan avulla on tarkoitus saada kuuluvaksi ja näkyväksi myös hiljaiset sekä piilevät toiveet. Pelisääntö-työpajan on myös tarkoitus vahvistaa Martelan asiakkaan asiakaskokemusta parantamalla uusiin tai uusittuihin tiloihin perehdyttämistä sekä olemalla osana Martelan Lifecycle elinkaarimallia. Yleisesti ajatellen osallistavien työpajojen avulla on myös tarkoitus kehittää työtapoja ja uudenlaisia toimintamalleja työelämässä yhdessä asiakkaiden kanssa.

Kiinnostukseni aiheeseen on lähtenyt oman työni kautta. Olen toiminut sisustussuunnittelijana vuodesta 2007 ja suunnittelut pääasiassa erilaisia toimistotiloja ja työympäristöjä. Kokemuksen kautta olen huomannut kuinka suuri rooli asiakkaan mukana ololla ja osallistamisella on projektin onnistumisen kannalta.

2 LÄHTÖKOHDAT

Aiheen valinta lähti siitä, että olin alun perin ajatellut tehdä työvälineen työympäristöjen tarvekartoitukseen, ennen kuin työtiloja aletaan suunnittelemaan. Alkuvaiheen tarvekartoituksella mietin osallistavan työpajatoiminnan mahdollisuuksia selvittää työtilojen käyttäjien näkemyksiä työtilaan liittyvien tarpeiden kartoittamisessa. Kevyen kartoituskyselyni (kuva 1) avulla, jonka tein sisustus- ja tilasuunnittelua tekeville toimistoille joulukuussa 2015-tammikuussa 2016, selvisikin, että siihen tarkoitukseen monilla oli jo mielestään toimivat työvälineet- ja tavat. Kyselyllä selvisi mm. että yritykset halusivat edelleen tehdä tarvekartoituksen perinteisesti haastatteleamalla asiakasta tai heillä oli jo mielestään toimivat menetelmät tähän tarpeeseen, eivätkä he kokeneet, että siihen tarvitaan varsinaista omaa työvälinettä.

MIKSI KYSELY TEHTIIN?	KENELTÄ KYSYTTIIN?	MITÄ KYSYTTIIN?
<ul style="list-style-type: none"> Kyselyllä kartoitin yritysten tarvetta käyttäjien tarpeiden kartoittamiseen tarkoitettulle yhteissuunnittelutyökalulle työympäristöjen tilasuunnittelun tueksi. 	<ul style="list-style-type: none"> Yrityksiltä jotka tekevät tila- ja sisustussuunnittelua. 	<ul style="list-style-type: none"> Mitä menetelmiä on tällä hetkellä käytössä asiakkaiden tarpeiden kartoitukseen? Millä perusteella menetelmät valitaan? Hyödynnetäänkö tarpeiden kartoituksessa palvelumuotoilun menetelmiä? Kuka tai ketkä osallistuvat asiakkaan tarpeiden kartoituksen tekemiseen? Kuinka saatuja tietoja analysoidaan? Kuinka työille asetetaan tavoitteet? Ovatko nyt käytössä olevat menetelmät riittäviä tarvekartoitukseen? Onko tarvetta yrityksessänne tarvetta käyttäjiä (esim. asiakasyrityksen henkilökuntaa) osallistavalle tarpeiden kartoitustyökalulle, joka olisi spesioitu nimenomaan työympäristöjen sisustus- / tilasuunnittelua varten? Kysymyksiin oli valmiita rasti ruutuun-vastauksia sekä vapaata vastaustilaa.
<p>KYSELYN TULOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Tarpeiden kartoituksessa käytettäviä menetelmiä ovat: sähköiset kyselyt, haastattelut, havainnointi, työpajat ja työympäristöpelit. Tarvekartoitukseen osallistuu tarpeen mukaan myyntineuvottelija, palvelumuotoilija, suunnittelija, palvelupäällikkö, työympäristökonsultti... Koettiin, että käytössä olevat menetelmät ovat riittäviä kartoittamaan asiakkaan tarpeita. Osassa vastauksista pidettiin erittäin tärkeänä, että työssä on mukana ammattitaitoinen palvelumuotoilija, osassa vastauksia ilmeni, että ei tiedetty mitä palvelumuotoilu on ja miten sitä voitaisiin hyödyntää, eikä koettu sitä edes tarpeelliseksi. 		
<p>FAKTAT</p> <ul style="list-style-type: none"> 8 kysymystä Kysely lähetettiin 10 yritykseen Vastausprosentti 40% 		

KUVA 1 Tiivistelmä kyselystä, jolla kartoitin tila- ja sisustussuunnitteluyritysten tarvetta käyttäjien tarpeiden kartoittamiseen työympäristöjen tilasuunnittelun tueksi.

Pian kyselyn jälkeen Martelalta esitettiin tarve monitilatoimiston suunnittelun jälkeisestä henkilöstöä osallistavasta pelisääntötyöpajasta, joten tartuin siihen. En ollut vielä saanut vastauksia läheskään kaikilta ja

ajatuksena oli vielä jatkaa kyselyä, mutta aiheen hieman muuttuessa en kokenut enään tarpeelliseksi jatkaa kyselyä. Alun perin olin kiinnostunut siitä, miten työympäristö voi tukea työntekijöiden hyvinvointia ja siitä syystä mietin tarvekartoitusta. Martelan tullessa yhteistyökumppaniksi pystyin yhdistämään tämän ajatuksen myös Martelan pelisääntötyöpajatarpeeseen.

Martelalla on hyvin pitkälle viety paketti osallistavista työpajoista tilojen tarvekartoituksesta suunnitteluun ja ylläpitoon. Asiakkaiden puolelta heille on tullut selkeä tarve osallistavalle työpajalle, jolla voitaisiin laatia työpaikalle pelisäännöt. Koska pelisäännöt luonnollisesti ovat yksilöllisiä jokaisen yrityksen toimintatapojen mukaan, päätettiin kehittää työväline henkilökuntaa osallistavalle työpajalle, jossa pelisäännöt voidaan laatia yrityskohtaisesti. Tähän mennessä Martelalla on ollut asiakkaiden osallistamista enemmänkin suunnitteluprosessin alkupäässä, muun muassa asiakkaan tarpeiden kartoittamiseen sekä tilan suunnitteluvaiheeseen tarkoitettuja osallistavia työpajoja, mutta tällainen loppupään työvaiheisiin liittyvä osallistamistapa on vielä puuttunut. Sen takia koettiin, että on tarve suunnitteluprosessin kehittämiseen juuri loppupäässä.

Pelisääntötyöpaja pohjautuu Martelan Inspiring offices-monitilatoimistokonseptiin. Inspiring offices-monitilakonseptiin kuuluu neljä erilaista tilavyöhykettä ja tilatyyppejä jotka perustuvat TOTI-hankkeessa määriteltyihin jakoihin. (www.martela.fi ja www.ttl.fi)

Martelalla on oma lifecycle-elinkaarimalli, johon kuuluu seuraavat vaiheet: työympäristön määrittely, työympäristön suunnittelu, työympäristön toteutus sekä työympäristön ylläpito. Pelisääntötyöpaja sijoittuu työympäristön toteutusvaiheeseen, tarvittaessa se on muokattavissa käytettäväksi myös jo työympäristön suunnitteluvaiheeseen sekä ylläpitovaiheeseen.

Koska monitilatoimiston tilat on jaettu erilaisiin alueisiin niissä tapahtuvien työtehtävien ja käyttäjien mukaan, on tärkeää, että jokaiselle alueelle on

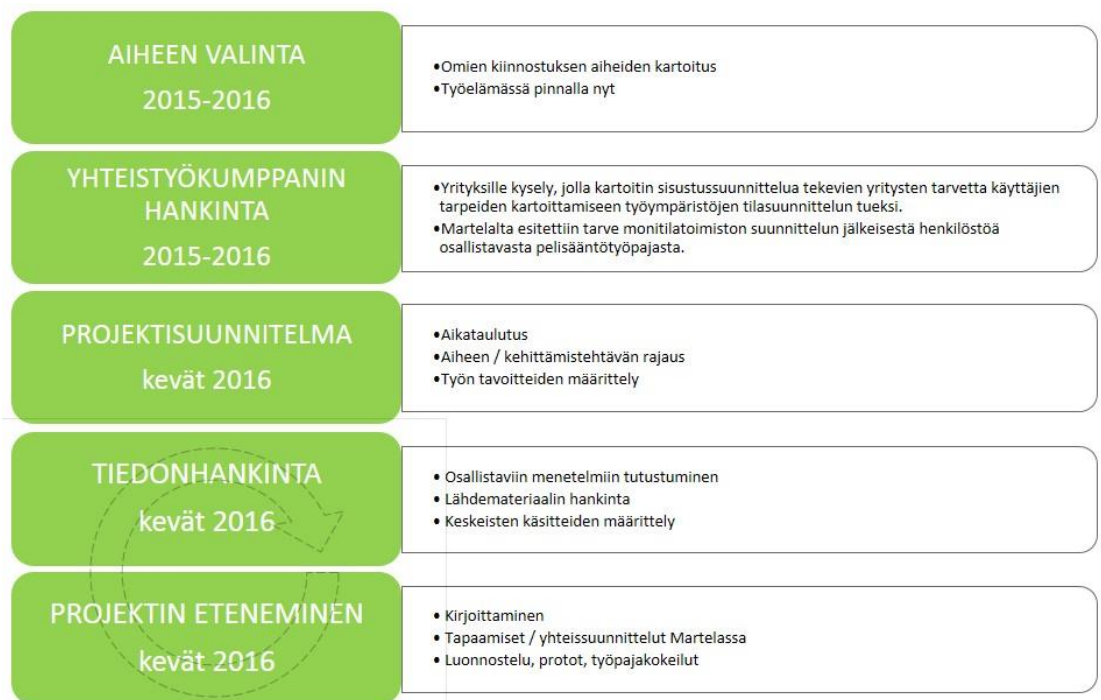
yhteiset pelisäännöt tilojen käyttöön. Osassa tiloista tehdään yksilötyötä ja osassa yhteisöllistä työtä, osa työtehtävistä vaatii enemmän keskittymistä kuin muut. Koska uudet tilat voivat olla hyvinkin erilaiset kuin mihin on aikaisemmin totuttu, on tärkeää että pelisäännöt ja toimintavat ovat selkeät kaikille käyttäjille heti uusiin tiloihin muutettaessa. Voidaan esimerkiksi sopia, että tietyllä alueella työskentelevää henkilöä ei saa häiritä tai mitkä tilat täytyy varata ennen käyttöä ja kuinka tilojen varaus käytännössä toteutetaan. Pelisäännöt kannattaa tehdä positiivisen ilmaisun kautta, ei kieltämällä. Määrällisesti pelisääntöjä ei kannata olla liikaa, että ne on helppo muistaa ulkoa, ohjeet on hyvä olla helposti kaikkien saatavilla. Pelisäännöt on myös hyvä tarkistaa aika ajoin, esimerkiksi työtapojen muuttuessa. (Nenonen ym. 2012, 6-13.)

Yhtenä syynä aiheeseen on myös työelämän ja työtapojen nopeat muutokset. Työtapojen muutos vaikuttaa ympäristöön, jossa työ toteutetaan ja tilojen tulisi pysyä muutoksessa mukana, olla joustavia ja muuntuvia erilaisiin käyttötarkoituksiin. Työtapojen- ja tilojen jatkuva muutos vaikuttaa myös työhyvinvointiin. Tilojen käyttäjien entistä parempi huomioon ottaminen ja osallistaminen mahdollistaa, että tiloista tulee viihtyisät ja sellaiset, joissa työnteko on mieleistä, vaikka työtavat muuttuisivatkin pikavauhdilla. Uskon, että työntekijöiden saadessa vaikuttaa omaan työympäristöönsä, viihtyvyys lisääntyy ja sitä kautta sitouttaa ja motivoittaa henkilökuntaa. Aihe on myös erittäin ajankohtainen, sillä työelämän pirstaloituessa pinnalla on erilaiset työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen, yhteisöllisyyteen ja osallistamiseen liittyvät asiat.

Martelan näkökulmasta myös yksi osallistavien työpajojen tärkeä ulottuvuus on työn ja työtapojen kehittäminen. Martelan asiakkaidensa kanssa käydyissä on tullut usein ilmi, että asiantuntijoiden kanssa yhdessä kehitetyt uudenlaiset toimintamallit parhaimmillaan tehostavat ja sujuvoittavat koko yrityksen toimintaa. Martelan näkemyksensä mukaan tulevaisuudessa työntekijät ovat yhä enemmän vastuullisia oman työnsä ja yrityksen toimintatapojen kehittäjänä, ja niiden työstämiseen osallistavat työpajat ovat juuri oikeanlainen menetelmä.

2.1 Tavoitteet ja etenemisprosessi

Kehittämistyöni tavoitteena on kartoittaa erilaisia osallistavien työpajojen menetelmiä ja kehittää niitä soveltamalla osallistavan työpajan työvälineen proto- ja toimintamalli monitilatoimistojen pelisääntö-työpajan järjestämiseen ja sen sisältöön. Opinnäytetyö tehdään Martela Oy:lle. Tavoitteena on myös kokeilla työvälinettä, sekä osallistaa Martelan sisustussuunnittelijoita sen kehittämiseen. Pelisääntö-työpajan avulla on tarkoitus pystyä laatimaan Martelan asiakasyrityksen sisäiset pelisäännöt uusien tilojen käyttöön henkilökuntaa osallistamalla.



KUVA 2 Opinnäytetyön etenemisprosessi.

2.2 Yhteistyökumppanin esittely, Martela

Martela Oyj suunnittelee ja toteuttaa työ- ja oppimisympäristöjä. Suomessa Martela on toimialansa suurin yritys ja Pohjoismaissa kolmen suurimman joukossa. Martela tarjoaa myös laajan valikoiman sisustusratkaisujen ylläpitoa ja muutoksia tukevia palveluja. Martelan kokonaispalvelu kattaa tarvittaessa koko toimitilan muutoksen tarpeiden määrittelystä käyttäjälähtöiseen suunnitteluun, muuttoon ja ylläpitoon saakka.

Martela on vuonna 1945 perustettu perheyritys, jonka osakkeet on listattu OMX:n Pohjoismaisessa Pörssissä Helsingissä. Yhtiöllä on tuotantoa Suomessa, Ruotsissa ja Puolassa.

Vuonna 2015 Martela-konsernin liikevaihto oli 132,9 miljoonaa euroa ja sen palveluksessa työskenteli keskimäärin 622 henkilöä.

Martelassa on kehitetty Inspiring Spaces konseptit ja Martela Lifecycle® -tarjooma, joihin opinnäytetyöni pohjautuu. (www.martela.fi)

Martela lifecycle elinkaarimalli

Martela määrittelee lifecycle elinkaarimallinsa (kuva 3) niin, että yksittäisten kalustetilausten sijaan yritys saa Martelasta koko toimiston elinkaaren kattavan kokonaisajattelun, joka huolehtii tiloista, kalusteista – ja ihmisistä. Mallissa on huomioitu asiakkaan tarpeet työympäristön määrittelystä, työympäristön suunnittelun ja toteutuksen kautta, työympäristön ylläpitoon jolloin asiakas saa kaikki tarvittavat tuotteet ja palvelut samasta paikasta. Työympäristön määrittely ja suunnitteluvaiheet toteutetaan pääosin osallistavilla työpajoilla. (www.martela.fi)

Opinnäytetyössäni kehittämäni työväline on rajattu koskemaan työympäristön toteutusvaihetta, eli tilannetta, jossa muun muassa työympäristön suunnittelutyö ja kalustetilaukset ovat päätetty. Työvälinettä on mahdollista käyttää myös jo työympäristön suunnitteluvaiheessa, sekä työympäristön ylläpitovaiheessa, muokkaamalla se niihin sopivaksi.

Martela on määritellyt lifecycle elinkaarimallin vaiheet seuraavalla tavalla:

1. Työympäristön määrittelyvaihe

Määrittelyvaiheessa käydään läpi organisaation käyttäjät, tehtävät, tilatarpeet ja yrityksen työympäristömuutoksen tavoitteet. Määrittelyvaihe tehdään osallistavilla työpajoilla, avainhenkilöhaastatteluilla sekä työympäristökyselyillä, joiden avulla saadaan selville yrityksessä tapahtuvat työskentelymuodot sekä käyttäjien tarpeet. Tarpeiden kartoituksen pohjalta tehdään alustava tilankäyttösuunnitelma. Määrittelyvaiheeseen, joka tehdään osallistavilla työpajoilla, kuuluu myös asiakkaan avainhenkilöiden ja jopa tilojen loppukäyttäjien perehdyttäminen monitilatoimistossa toimimiseen ja perusperiaatteisiin. Martelalla on käytössä myös käyttöasteen mittaamiseen tarkoitettu Martela Dynamic-ratkaisu, jolla voidaan mitata muun muassa työpöytien ja neuvottelupöytien todellinen käyttöaste. Mittaus toteutetaan langattomilla sensoreilla, jotka kiinnitetään pöydän alle. Mittauksen tulosten ja analyysien pohjalta saadaan tietoa kuinka tiloja todellisuudessa käytetään ja kerätyn tiedon pohjalta työtilat voidaan mitoittaa oikein.

2. Työympäristön suunnitteluvaihe

Suunnitteluvaiheessa, joka tehdään osallistavilla työpajoilla, optimoidaan työympäristön tilankäyttö sekä kirkastetaan yrityksen ilme brändin arvojen mukaiseksi. Suunnittelu pohjautuu määrittelyvaiheessa tehdyille tarpeisiin perustuvaan tilankäyttösuunnitelmaan. Suunnitteluvaiheeseen kuuluu kalusteinventointi, kalusteratkaisut, suunnitteluun osallistavat työpajat, tila- ja sisustussuunnittelu.

3. Työympäristön toteutusvaihe

Suunnittelun toteutustapa vaihtelee sen mukaan ollaanko muutosta tekemässä olemassa oleviin tiloihin vai onko yritys muuttamassa uusiin tiloihin. Toteutusvaiheeseen voi kuulua vanhojen kalusteiden kierrätys, muuttopalvelut, uusien kalusteiden toimitus ja asennus ja niin edelleen.

Tässä vaiheessa järjestetään myös henkilökunnan perehdytys uusien tilojen eri tilatyypin oikeanlaiseen ja tehokkaaseen käyttöön.

4. Tilojen ylläpitovaihe

Työskentelytavat ja organisaatorakenteet muuttuvat jatkuvasti, joten tilojen käyttöä ja -käyttötarpeita syytä tarkastella säännöllisesti. Ylläpitovaiheessa työympäristön käyttäjäkokemuksia voidaan mitata käyttökokemuskyselyllä. Käyttöasteen mittauksen ja analysoinnin avulla ymmärretään, kuinka tiloja todellisuudessa käytetään ja voidaan tehdä tarvittavat muutokset. Ylläpitovaiheeseen kuuluu kalusteiden käyttöopastus, käyttäjäkokemusten mittaaminen, Martela Dynamic käyttöasteenmittaus, kalusteiden huolto ja kierrätys.

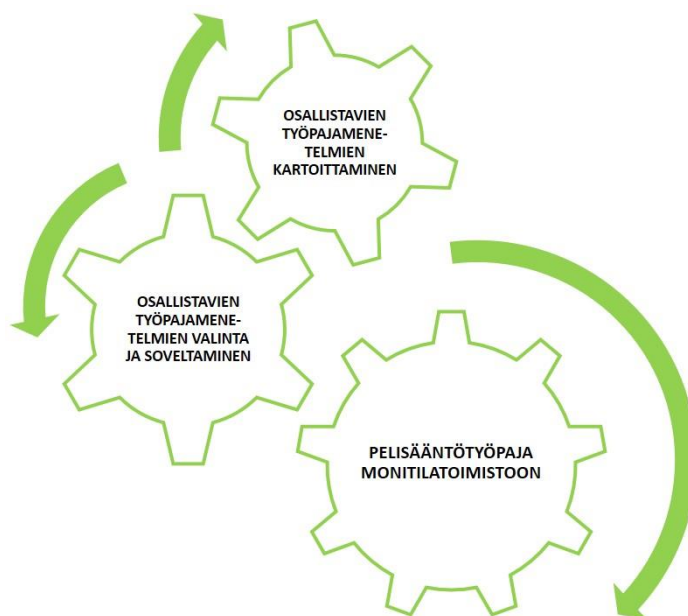


KUVA 3 Martela lifecycle elinkaarimalli ja esimerkkejä vaiheiden sisällöistä, kuva mukailtu Martelan markkinointimateriaalista.

2.3 Kehittämistehtävä

Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää monitilatoimistoon muuttavan yrityksen henkilökuntaa osallistavan työpajan työväline sekä työpajan toimintamalli pelisääntö-työpajan järjestämiseen. Pelisääntö – työpajan avulla on tarkoitus pystyä laatimaan yrityksen sisäiset pelisäännöt uusien tai uusittujen monitilatoimiston tilojen käyttöä varten. Työpaja on osa Martelan asiakkailleen tarjoamista työympäristön suunnittelu- ja toteutuspalveluista.

Käytännössä ensin hain tietoa erilaisista työpajoissa käytettävistä osallistavista menetelmistä. Koko projektin ajan luonnostelin työvälinemateriaaleja ja siihen liittyviä tukimateriaaleja, joista keskustelimme sekä kehitimme niitä yhdessä Martelan yhteyshenkilöiden kanssa. Koska työvälinettä ja työpajaa kehitettiin koko projektin ajan, hain jatkuvasti projektin edetessä lisää tietoa työpajamenetelmistä, työpajojen järjestämisestä, fasilitoinnista ja Martelan omista toimintatavoista, eli projekti oli jatkuvaa iterointia. Tarkoitus ei ollut saada tämän opinnäytetyön aikana valmista tuotetta, koska tuote jota kehitin on joka tapauksessa luonteeltaan sellainen, että se vaatii jatkuvaa kehittämistä ja muokkaamista muun muassa asiakkaan tarpeiden mukaan.



KUVA 4 Pelisääntötyöpajan kehittämisen kulku

2.4 Keskeiset käsitteet

TYÖPAJA workshop	<ul style="list-style-type: none"> • Lyhyt intensiivikurssi, seminaari tai tapaaminen, jossa painopiste on vuorovaikutuksella ja tiedonvaihdolla
KÄYTTÄJÄLÄHTÖISYYS User-driven	<ul style="list-style-type: none"> • Tuote tai palvelu on tehty vuorovaikutuksessa käyttäjien kanssa koko projektin yli, alusta asti.
YHTEISSUUNNITTELU Co Design	<ul style="list-style-type: none"> • Menetelmä, jossa tuotetta tai palvelua kehitetään yhdessä käyttäjien kanssa.
TYÖHYVINVOINTI wellbeing	<ul style="list-style-type: none"> • Terveyden ja työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla on työnantajien, työntekijöiden ja yhteiskunnan yhteistyötä työssäkäyvien terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi.
MONITILATOIMISTO activity based office	<ul style="list-style-type: none"> • Joustava ja muunneltava tilakonsepti, joka tarjoaa toiminta-alustan monimuotoistuvalla työllä. • Monitilatoimisto mahdollistaa sopivan työtilan valinnan kulloiseenkin työtehtävään tilassa olevilla erilaisilla toiminnallisilla alueilla.
SUUNNITTELUPELIT Design games	<ul style="list-style-type: none"> • Suunnittelupelien tarkoitus ei ole kilpailu pelin voittajasta, vaan pyrkimyksenä on usein keskustella suunnittelukohteeseen liittyvistä ongelmista tai mahdollisuuksista.

KUVA 5 Keskeiset käsitteet tiivistettynä tämän työn kannalta.

2.4.1 Työpaja

“Työpaja on työskentelytapa, jossa ryhmä ihmisiä kokoontuu työskentelemään yhdessä tietyn aihepiirin tai asian kanssa.” (www.finto.fi)

Työpajoilla pyritään syventämään ymmärrystä käyttäjästä ja se on hyvä tapa osallistaa ihmisiä mukaan suunnittelun eri vaiheisiin. Työpajoihin löytyy paljon erilaisia menetelmiä muun muassa inspiointi-, ideointi- ja suunnitteluvaiheisiin. (<http://www.toimivakaupunki.fi>)

Jotta työpajasta saadaan todellista hyötyä, eikä se jää irralliseksi, sen järjestäminen vaatii huolellisen suunnittelun ja selkeän tavoitteen määrittelyn, on osattava kertoa osallistujille, miten työpajan tuloksia hyödynnetään kehittämistyössä. Ennen työpajaa kannattaakin määritellä, mitä tuloksia työpajalta halutaan ja valita käytettävät menetelmät sen

mukaan. Työpajan suunnittelu kannattaa aina tehdä tavoite, ei menetelmä, edellä. Työpajan järjestäminen vaatii myös henkilöstön ja asiakkaiden osallistaminen resursseja, joten myös siksi huolellinen suunnittelu on tärkeää. Yksittäinen työpaja kannattaa suunnitella toimimaan yksinkertaisesti ja niin ettei tehtävät ole liian monimutkaisia. Työpajan ilmapiiri on tärkeää saada avoimeksi niin, että kaikki osallistujat tuntevat olonsa tervetulleiksi. Työpajan aikataulutusta täytyy tehdä tarkasti, mutta niin, että tarvittaessa siitä pystytään joustamaan (kuva 6). Työpajat ovat osallistujille intensiivisiä ja raskaita, joten taukoja on hyvä varata riittävästi tehtävien väliin. Työpajojen kesto vaihtelee ryhmän koon ja projektin mukaan, liian pitkäkestoisessa työpajassa osallistujat eivät välttämättä jaksaa keskittyä enään kunnolla, joten on parempi pitää useampia lyhyitä työpajoja eri päivinä kuin esim. koko päivän kestävä yhta työpajaa. (www.palveluntuotteistaminen.fi)



KUVA 6 Työpajan rytmistys ja vaiheet, visualisointi
www.palveluntuotteistaminen.fi-sivuston pohjalta.

Miksi työpajoja järjestetään, mitä hyötyä niillä saadaan?

Oma näkemykseni on se, että toiminta lisää henkilökunnan ja johtajien keskinäistä vuorovaikutusta, vähentää hierarkiaa, ihmiset kohtaavat toisensa tasa-arvoisina työasemasta välittämättä ja jokainen osallistuja pääsee sanomaan oman mielipiteensä (kuva 7). Työpajan alussa onkin tärkeää painottaa, että jokaisella on mahdollisuus kertoa oma mielipiteensä ja työpajan ollessa käynnissä fasilitoijan on hyvä huolehtia, että tämä myös toteutuu. Työpajatyöskentely on myös hyvä tapa sitouttaa ja perehdyttää henkilökuntaa muutokseen. Työpajoilla on mahdollista myös vahvistaa yrityksen sisäistä me-henkeä, jolla taas on vaikutusta yleiseen viihtyvyyteen, työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.

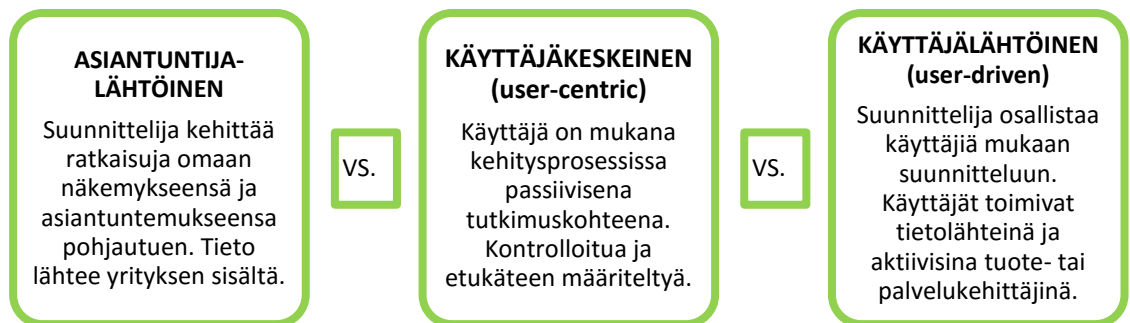


KUVA 7 Oma visualisoitu tulkinta siitä, miten ja mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointiin henkilökuntaa osallistavassa työpajassa.

2.4.2 Käyttäjälähtöisyys

Käyttäjälähtöisellä tarkoitetaan, että käyttäjä on mukana tuotteen tai palvelun kehitystyössä tai tutkimuskohteena. (Nyström, Leminen, 2011, 15)

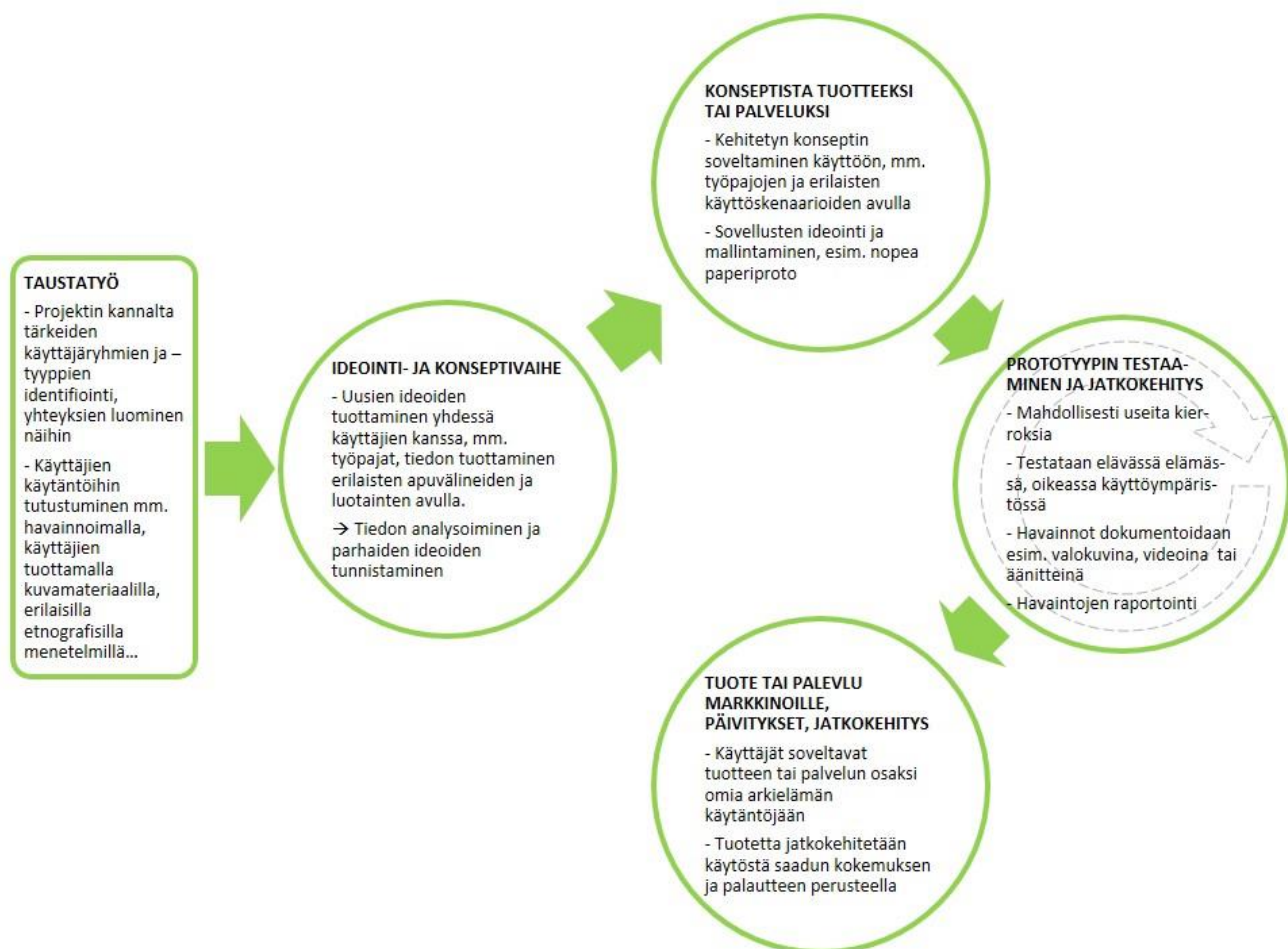
Projektin eri vaiheissa voidaan kokeilemalla kehittää tuotetta tai palvelua eri tyyppisillä prototyypeillä, jolloin saadaan helposti ja nopeasti kerättyä laadullista ja määrällistä palautetta tuote- tai palvelukehityksen tueksi. Kaikkia tuotteita tai palveluita ei voi kuitenkaan kokeilla kovin aikaisessa vaiheessa käyttäjillä mm. kilpailun, patentoinnin ja lakitekniisten asioiden takia. Tällöin tuotetta voidaan testata esimerkiksi yrityksen sisäisesti. (Nyström, Leminen, 2011, 22-23)



KUVA 8 Asiantuntijälähtöisen, käyttäjakeskeisen ja käyttäjälähtöisen suunnittelun erot. Visualisoitu palvelumuotoilu ja asiakkaiden osallistaminen palvelukehitykseen / www.docplayer.fi-sivuston ja Nyström, Leminen, 2011, 18 & 38-39 pohjalta.

2.4.3 Yhteissuunnittelu / Co Design

Yhteissuunnittelussa ihmiset pyritään ottamaan mukaan suunnitteluprojektiin tasavertaisina ja aktiivisina osallistujina ammattisuunnittelijoiden ja muiden projektin osapuolien kanssa. Osallistujaa ei aseteta mihinkään tiettyyn rooliin, vaan jokaisen osaamista ja elämäkokemusta pyritään hyödyntämään mahdollisimman monipuolisesti ja kokonaisvaltaisesti ilman ennakkoon asetettuja tarkkoja päämääriä. (Nyström, Leminen, 2011, 18, 64-65)



KUVA 9 Yhteissuunnittelu. Visualisoitu Nyström, Leminen, 2011, 18 & 66-68 pohjalta.

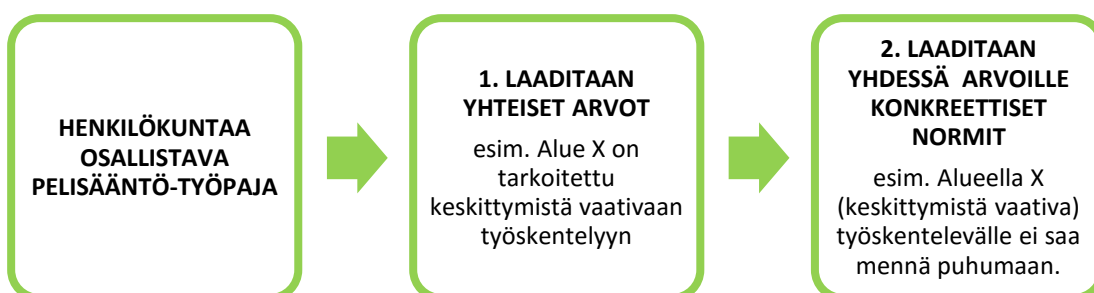
2.4.4 Työhyvinvointi osallistamisen näkökulmasta

”Työhyvinvointi on kokonaisuus, jossa yhdistyvät työ, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointi on laaja käsite, jossa työn, terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin erilaisten piirteiden ja elementtien samanaikainen tarkastelu on keskeistä.”
(<https://fi.wikipedia.org/wiki/Työhyvinvointi>)

Tässä opinnäytetyössä työhyvinvointia käsitellään osallistamisen näkökulmasta, siitä kuinka osallistamalla henkilökuntaa työpajoihin ja sitä kautta yhdessä tehdyillä työpaikan pelisäännöillä voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin ja lisätä yhteisöllisyyden tunnetta.

Yhteisöllisyyttä käsitteenä on nostettu paljon esille viime vuosina työelämään liittyen. Koetaan, että yhteisöllisyys tukee muun muassa terveyttä ja hyvinvointia. Erilaisuuden hyväksyminen on yhteisöllisyyden perusta. Yhteisöllisyys lähtee arvoista, jotka ovat yleisesti hyväksytyjä periaatteita, joiden mukaan toimitaan ja joista rakentuu työyhteisön näkymätön selkäranka. Yhteisten arvojen tulee konkretisoitua päivittäisessä työssä, tämä tapahtuu purkamalla kirjoitetut arvot normien muotoon (kuva 10). (Paasivaara & Nikkilä, 2010, 5- &14)

Juuri tästä on kyse myös työpaikan tai työyhteisön pelisääntöjen luomisessa. Laaditaan ensin yhteiset arvot ja mietitään niille yhdessä konkreettiset normit, sillä konkreettiset normit ja toimintatavat ovat helpompi hahmottaa kuin abstraktit arvot.



KUVA 10 Yhteisten arvojen luonti, visualisointi Paasivaara & Nikkilä, 2010, s.14 pohjalta

Muutokset ja työhyvinvointi

Työterveyslaitos esittää työhön liittyvien muutosten vaikutukset yksilöihin seuraavalla tavalla: muutos koettelee työntekijöiden työssä jaksamista ja haastaa edistämään työhyvinvointia muun muassa työn kehittämisen kautta. Muutosten vaikutuksia työn mielekkyyteen, voidaan tarkastella esimerkiksi kohdehyvinvoinnin idealla. Sen mukaan työhyvinvointi kytkeytyy ensisijaisesti toiminnan yhteiseen kohteeseen ja tarkoitukseen. Työtä tehdään yhteisesti tietyn tuloksen aikaan saamiseksi, ja työn yhteinen kohde luo motiivin koko toiminnalle. (www.ttl.fi)

Omaan työelämän kautta tulleeseen näkemykseen pohjautuen, olen huomannut, että yritysten muuttaessa uusiin toimitiloihin se aiheuttaa lähes joka kerta isoja tunteita, niin puolesta kuin vastaan. Perehdyttämällä henkilökuntaa tulevaan työympäristön muutokseen jo suunnitteluvaiheessa, saadaan lisättyä toiminnan läpinäkyvyyttä ja sitä kautta kenties vähennettyä muutoksesta aiheutuvia kielteisiä ajatuksia. Henkilökuntaa erilaisiin työpajoihin osallistamalla, esimerkiksi uusien tilojen ja toimintatapojen suunnitteluun, on myös hyvä tapa sitouttaa ja perehdyttää henkilökuntaa tulevaan muutokseen. Uskon, että osallistamalla saadaan myös lisättyä yhteisöllisyyttä, joka osaltaan vahvistaa yrityksen sisäistä me-henkeä, jolla taas on vaikutusta yleiseen viihtyvyyteen, työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.

2.4.5 Monitilatoimisto

Monitilatoimisto on syntynyt TOTI-hankkeen aikana. TOTI-tutkimushankkeessa on kehitetty työkaluja tulevaisuuden toimistotilojen kehittämiseen. TOTI-hanke toteutettiin vuosina 2009-2012. Sen toteuttivat Työterveyslaitos, Aalto-yliopiston teknillinen korkeakoulu, Turun yliopisto ja Satakunnan ammattikorkeakoulu. Hankkeen rahoittivat Tekes, toteuttavat tutkimuslaitokset sekä 15 yritystä. (www.ttl.fi)

Monitilatoimisto on tietotyön murroksen synnyttämä muunneltava tilakonsepti. Monitilatoimisto koostuu erilaisista toiminnallisista alueista, joiden tarve on yleensä määriteltyä ennen suunnittelutyön aloittamista. Monitilatoimistosta löytyy alueita niin yksilö- kuin ryhmätöiden tekemiseen. Monitilatoimistossa voi olla esimerkiksi omat alueensa keskittymistä vaativiin tehtäviin ja oma alue, joka on tarkoitettu kohtaamispaikoiksi erilaisille neuvotteluille ja tapaamisille. Monitilatoimisto on työympäristö, jossa on erilaisia ratkaisuja erilaisille käyttäjäprofiileille. (Nenonen ym., 2015, 4)

Martelan Inspiring Spaces konseptit

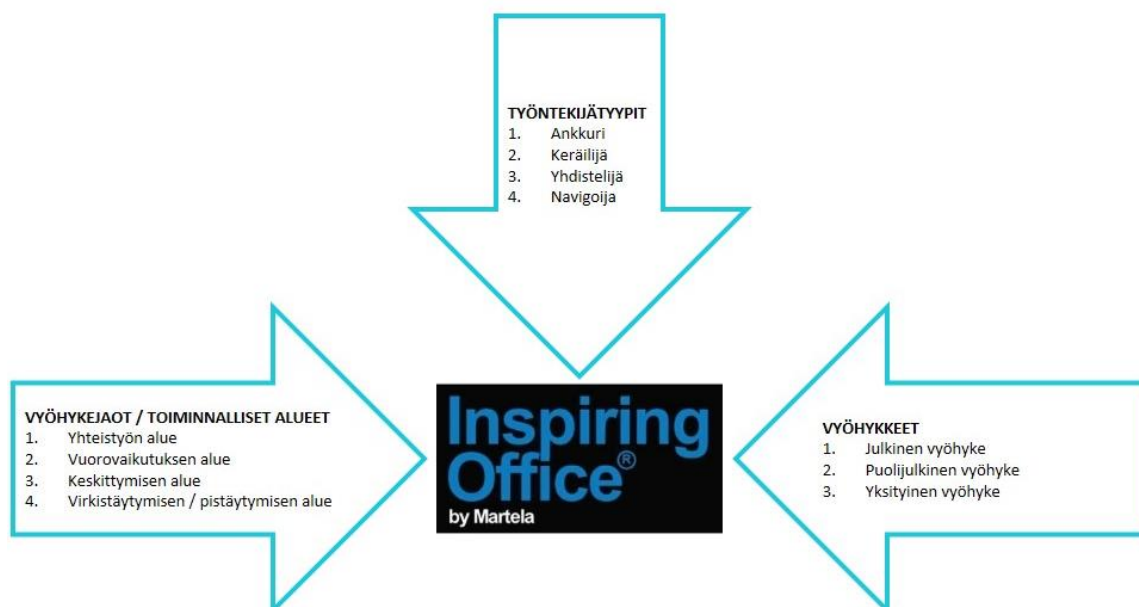
Martelan Inspiring Spaces konsepteihin kuuluu seuraavat osa-alueet:

1. Toimistot – Inspiring office
2. Oppimisympäristöt – Inspiring school
3. Hoivaympäristöt – Inspiring welware
4. Julkitilat – Inspiring public space

Opinnäytetyöni rajautuu toimistot eli Inspiring office – osa-alueeseen, joten esittelen sen tarkemmin. Inspiring office-konsepti pohjautuu työterveyslaitoksen TOTI-hankkeeseen, jossa on kehitetty työkaluja tulevaisuuden toimistotilojen kehittämiseen. (www.ttl.fi)

Toimistot – Inspiring office

Monitilatoimisto koostuu eri toimintojen ja vuorovaikutuksen alueista (kuva 11). Monitilatoimistossa työntekijä voi valita sen hetkiseen työtehtäväänsä sopivan työskentelyalueen. Monitilatoimisto voidaan jakaa neljään eri alueeseen, Martelan Inspiring offices-konseptin aluejako perustuu TOTI-hankkeen aluejakoon.



KUVA 11 Eri toiminnat ja vuorovaikutuksen alueet joista monitilatoimisto koostuu. (www.martela.fi)

Martela Inspiring Office – konseptin vyöhykejaot (kuva 12):

Collaboration - yhteistyön alue

Erlaiset työtilat (esimerkiksi neuvottelut, ryhmätyöskentely ja koulutus), joko avo- tai suljetussa tilassa, joista löytyy sopiva ympäristö luovalle yhdessä tekemiselle.

Communication - vuorovaikutuksen alue

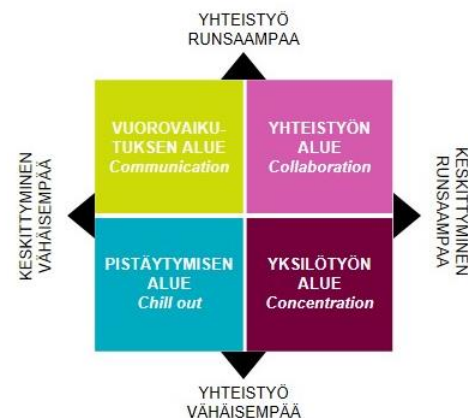
Erlaisia akustisesti rajattuja tiloja ja huoneita epävirallisiin kohtaamisiin sekä järjestettyihin kokouksiin.

Concentration - keskittymisen alue

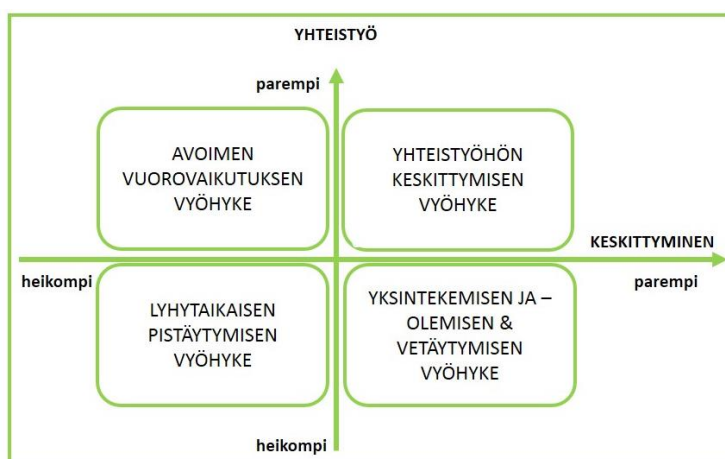
Usein suljettuja tiloja, joissa keskittynyt työskentely yhdessä tai yksin on mahdollista.

Chilling out- virkistäytymisen / pistäytymisen alue

Erlaisia tiloja ja huoneita, minne työntekijät voivat mennä rauhoittumaan tai mietiskelemään.



KUVA 12 Martela Inspiring Office – konseptin monitilatoimiston vyöhykkeet (Martela)



KUVA 13 Monitilatoimiston vyöhykkeet, joille eri tilatyypit sijoittuvat (Alkuperäinen Erlich & Bickhard 2008, mukailtu MonitilatoimistoOn suunnitteluohje 2012, 6)

Martela Inspiring Office – konseptin työntekijätyyppiäot:

Tilan jakoa ja käyttöä voidaan määritellä myös jakamalla tietotyöläiset neljään eri ryhmään esimerkiksi erilaisten työtehtävien ja ihmisen oman persoonan mukaan. Ajatus neljästä henkilötyyppistä on peräisin työterveyslaitoksen TOTI-hankkeesta. Neljä eri työntekijätyyppiä on jaettu seuraavalla tavalla: (www.ttl.fi)

Ankkurit

- Ovat istumatyöntekijöitä, jotka ovat toimistolla päivittäin ja hoitavat useimmat tehtävänsä oman työpöytänsä äärellä.
- Työtilan suunnittelussa työpisteen ergonomiset ratkaisut ovat tärkeitä.
- Koska työssä korostuvat usein keskittymistä vaativat tehtävät, ympäristön on oltava rauhallinen.
- Ankkureille tulisi suunnitella toimintaympäristö, jossa negatiivisia keskeytyksiä on mahdollisimman vähän

Ankkurit ovat siis pääasiassa yksilötyön alueen käyttäjiä, käytössä usein oma nimetty työpiste. Voi olla esimerkiksi luottamuksellisuutta vaativaa työtä, jossa omat työvälineet on hyvä löytyä samalta paikalta.

Keräilijät

- Keräilijän vastuulla ovat organisaation ulkopuoliset suhteet.
- Ovat ainakin puolet työviikostaan erilaisissa tapaamisissa asiakkaiden luona, oman organisaation muissa toimipisteissä tai niin sanoituissa kolmansissa paikoissa, kuten kahviloissa.
- Kommunikoivat ja liikkuvat jatkuvasti, joten mobiililaitteet ja langaton teknologia on heille tärkeää.
- Työtilan pitää sopia tehokkaaseen vuorovaikutukseen että keskittymiseen.

Keräilijät käyttävät monipuolisesti erilaisia yksilö- ja yhteistyön tilavyöhykkeitä, sekä virtuaalitilaa. Liikkuvat paljon yrityksen ulkopuolella, joten yleensä ei ole tarvetta omalle nimetylle työpisteelle.

Yhdistelijät

- Viettävät puolet työajastaan organisaationsa eri tiloissa, kuten neuvotteluhuoneissa, kahviloissa ja kollegoidensa työpisteiden äärellä.
- Työtilan pitää edistää vuorovaikutusta ja yhteistyötä, ja sen suunnittelussa tulee kiinnittää huomiota virtuaaliyhteyksien lisäksi fyysiseen tilaan.
- Työtilan on sallittava yhteinen ideointi ja suunnittelu sekä myös merkkien jääminen tästä työstä tilaan – vaikkapa projektin vaihetta kuvaavat seinätaulut.

Yhdistelijät käyttävät myös monipuolisesti erilaisia yksilö- ja yhteistyön tilavyöhykkeitä, sekä virtuaalitilaa. Liikkuvat pääasiassa yrityksen omissa tiloissa ja työ painottuu yhteistyöhön, esimerkiksi erilaiset projektityöt. Yleensä ei tarvetta omalle nimetylle työpisteelle.

Navigoijat

- Ovat usein organisaation avainhenkilöitä ja vastaavat laajoista kokonaisuuksista.
- Työpaikallaan navigoijat ovat "vierailijoita".
- Toimiston on oltava joustava ja työpiste on saatava pystyyn nopeasti ja vaivatta.
- Tilaratkaisuillakin voidaan vaikuttaa siihen, ettei navigoija tunne itseään "ei-toivotuksi" vieraaksi

Navigoijat voivat olla esimerkiksi yrityksen omaa henkilökuntaa, jotka silloin tällöin työskentelevät myös yrityksen muissa toimipisteissä esim. eri kaupungeissa. Heille riittää yleensä melko pieni työpiste, näillä pistäytymistyöpisteillä on hyvä kiinnittää erityistä huomiota teknisten

laitteiden helppokäyttöisyyteen, esimerkiksi tarpeeksi pistorasioita lähellä yms.

Martela Inspiring Office – konseptin vyöhykejaot julkiseen, puolijulkiseen ja yksityiseen vyöhykkeeseen:

Tiloittain tarkasteltuna käyttötavat ja käyttöoikeudet vaihtelevat suuresti julkisten, puolijulkisten ja yksityisten vyöhykkeiden välillä. Kutakin vyöhykettä määrittää se, ketkä siellä voivat työskennellä.

Julkinen vyöhyke on kaikille avoin vyöhyke, jonka tilat ja palvelut ovat kaikkien käytössä sovittujen toimintatapojen mukaan. Julkinen vyöhyke on usein luonteeltaan asiakaspalvelutila joko ulkoisille tai sisäisille asiakkaille.

Puolijulkinen vyöhyke muodostuu usein erilaisista kokous- ja neuvottelukeskuksista, kahvioista yms. Puolijulkista tilaa käyttävät kutsutut vieraat sekä organisaation omat käyttäjät, ja se on omalta osaltaan vielä edustustilaa.

Yksityisellä vyöhykkeellä liikkuu vain henkilöstö ja sen tilat ovat työntekijöiden yhteiskäytössä. Vieraat eivät pääse tälle alueelle. Vyöhykkeellä voi olla alueita, joissa saa häiritä muita mutta myös alueita, joissa ei saa häiritä muita.

2.4.6 Suunnittelupelit ja pelillistäminen

Pelillistämisen tarkoitus työelämässä on saada asialliset, tärkeät ja vakavat asiat houkuttelevimmiksi ja helpommiksi käsittää. Tarkoitus on erilaisilla kannusteilla motivoida tehtävän suorittamiseen. Peleillä on tarkoitus tukea erilaisten ihmisten yhteistyötä, oppimista, asioiden konkretisointia ja ongelmien ratkaisua. Pelien avulla ihmisiä saadaan osallistumaan mm. erilaisiin ongelmanratkaisuiden ideointiin. Tällä tavoin työntekijä saa äänensä kuuluville ja saa huomiota ja pääsee vaikuttamaan yrityksen sisällä tapahtuviin asioihin. Vaikuttamisen mahdollisuudella taas saadaan työntekijä entistä sitoutuneemmaksi ja motivoituneemmaksi työhönsä, koska hän kokee, että pääsee itse vaikuttamaan asioihin. Työpaikalla pelien

tarkoituksena ei ole kilpailla voittajasta, vaan tavoitteena on mm. ratkaista ongelmia ja kehittää ideoita. Peleissä voi olla kannusteena joitain palkintoja, mutta sen tarkoitus ei työelämässä ole vain palkintojen keruuta, vaan pelissä täytyy olla selkeät suunnitelmat, mitä ollaan tavoittelemassa. Pelillistämisen ongelmana on vielä tällä hetkellä se, että niistä tehdään helposti vain hauskoja juttuja työpaikoille ja todellisuudessa niillä ei saavutetaan toivottua lopputulosta. Pelien avulla olisi hyvät mahdollisuudet sitouttaa ja kannustaa työntekijöitä, mutta ennen pelin käyttöä, pelin suunnitteluvaiheessa, olisi hyvä miettiä kunnolla kenelle ja mihin tarkoitukseen peliä ollaan tekemässä, mikä on kyseiseen työhön sopiva tapa pelillistää niin, ettei siitä tule liian viihteellistä ja hauskaa työn luonteeseen nähden. (Ängeslevä, 2014, 52-57)

Ryhmissä suoritettavilla peleillä on myös vaikutusta työhyvinvointiin, sillä yhdessä tekemällä ja aivoja aktivoimalla ajattelman ja ideoimaan, ne ovat erittäin hyviä tukemaan yrityksen yhteishenkeä. Peleissä on loppujen lopuksi kyse sosiaalisesta toiminnasta ja yhdessä tekemisestä. (Ängeslevä, 2014, 192-193)

3 TAUSTATYÖ

3.1 Työpajamenetelmiä

Esittelen tässä osiossa erilaisia työpajoissa käytettäviä inspiointi-, ideointi- ja selkeyttämävaiheen menetelmiä. Koska menetelmiä on olemassa paljon erilaisia, niin kerron tarkemmin vain osasta menetelmistä. Kerron näiden menetelmien kohdalla myös esimerkin miten menetelmää voidaan soveltaa Martelan pelisääntötyöpajaan. Menetelmiä syntyy myös tarpeen mukaan ja olemassa olevia menetelmiä voidaan soveltaa eri tarpeisiin sopiviksi. Esiteltäviksi menetelmiksi valitsin ne, jotka koin sellaisiksi, että niitä voidaan käyttää pelisääntö-työpajassa hyödyksi joko sellaisenaan tai soveltamalla.

Esiteltyjen menetelmien joukosta pelisääntö-projektin kannalta parhaaksi osoittautuivat seuraavat menetelmät: Living Lab, elementtitaulu, kuvakortit, jana, inspiroivat kysymykset ja hiljainen ryhmittely.

Kerron enemmän kyseisen menetelmän valintaperusteista Martelan pelisääntö - työpajaan kohdassa 3.2 Menetelmien valinta.



KUVA 14 Erilaisia työpajamentelmiä, väritetyistä menetelmistä tarkempi selostus alla, (www.innokyla.fi, www.avaimia.fi, Vapaa pudotus Oy, www.globaalikasvatus.fi, Kantojärvi 2012, www.ksl.fi)

3.1.1 Erilaisia menetelmiä inspiointi-, ideointi- ja selkeyttämisvaiheisiin

Jana ja koordinaatisto-menetelmä

Menetelmän käyttötarkoitus voi olla esimerkiksi työpajan aloittaminen, tilannekarttoitus, valinta 1-4 vaihtoehdosta tai työpajan lopettaminen. Toimii niin, että nimetään huoneen seinät janan ääripäiksi, osallistujat kävelevät sopivaan kohtaan seisomaan. Oman paikan löydyttyä keskustellaan lähellä olevien henkilöiden kanssa, miksi valitsi kyseisen kohdan. Janalla voidaan esimerkiksi selvittää, kuinka paljon kukakin osallistuja tietää työpajassa käsiteltävästä aiheesta. Menetelmää voi käyttää myös vaihtoehtojen valinnassa esimerkiksi huoneen neljä nurkkaa voi kuvastaa neljää eri vaihtoehtoa. Jokainen osallistuja siirtyy omasta mielestään sopivaan kohtaan. Menetelmän erityisen positiivinen puoli on, että tilassa liikkuminen energisoi ryhmää. (Kantojärvi, 2012, 58)

KYSYMYKSI: KUINKA PALJON TIEDÄT MONITILATOIMISTOISTA?

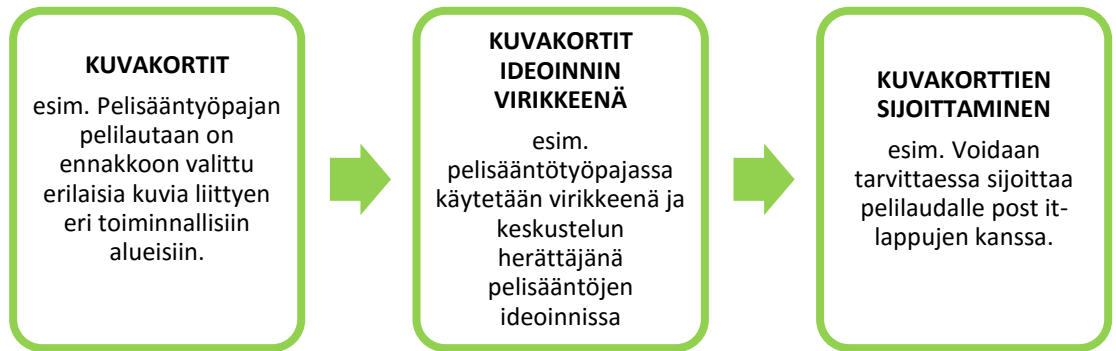


KUVA 15 Esimerkki jana ja koordinaatisto - menetelmän soveltamisesta Martelan pelisääntötyöpajassa.

Kuvakortit-menetelmä

Menetelmän käyttötarkoitus voi olla esimerkiksi työpajan aloitus, tulevaisuuden visiointi, ongelman selkeyttäminen, tunteiden esille tuominen, ideointi, ratkaisujen jalostaminen, toiminnan suunnan määrittäminen, yhteenvetäminen työpajan lopetuksessa. Kuvakortteja voidaan käyttää myös virikkeenä ideoinnille. Osallistujia voidaan

esimerkiksi pyytää valitsemaan yksi kuva, joka vastaa annettuun kysymykseen. Kuvan valinnan voi tehdä joko sattumanvaraisesti tai valitsemalla, riippuen siitä mitä lopputuloksia menetelmällä halutaan saavuttaa. Kysymyksenä voi olla esimerkiksi: Mitä välineitä tilassa käytetään? Ketä henkilöitä tiloissa tavataan? (Kantojärvi, 2012, 59)



KUVA 16 Esimerkki kuvakortit - menetelmän soveltamisesta Martelan pelisääntöopajassa.

Hiljainen ryhmittely-menetelmä

Kirjataan esimerkiksi ideoitavia asioita post it-lapuille yksin tai pienryhmässä. Tämän jälkeen luodaan lappujen sisällöistä yhteinen ymmärrys, esimerkiksi keskustelemalla ne läpi. Ideoiden kirjaamisen jälkeen laput ryhmitellään tehtävänannon mukaisesti niin, että työskentely tapahtuu hiljaisuudessa. Tehtävän anto voi olla esimerkiksi järjestää laput tärkeysjärjestykseen. Työskentely loppuu sitten, kun kukaan ei enää siirrä lappuja. Tähän ei voi määritellä tarkkaa aikaa. Tämän jälkeen käydään tulokset läpi ja keskustellaan. Hiljaisuus on tärkeä osa menetelmää, sillä äänetön työskentely on nopeampaa. Kukaan ei voi dominoida kommentillaan. Kaikilla on tasapuolinen mahdollisuus vaikuttaa.

Menetelmän käyttötarkoitus on ymmärryksen luominen ideoista ja valinta.
(Kantojärvi, 2012, 84)



KUVA 17 Esimerkki hiljainen ryhmittely - menetelmän soveltamisesta Martelan pelisääntötyöpajassa.

Juurianalyysi 5 x miksi-kysymyksellä

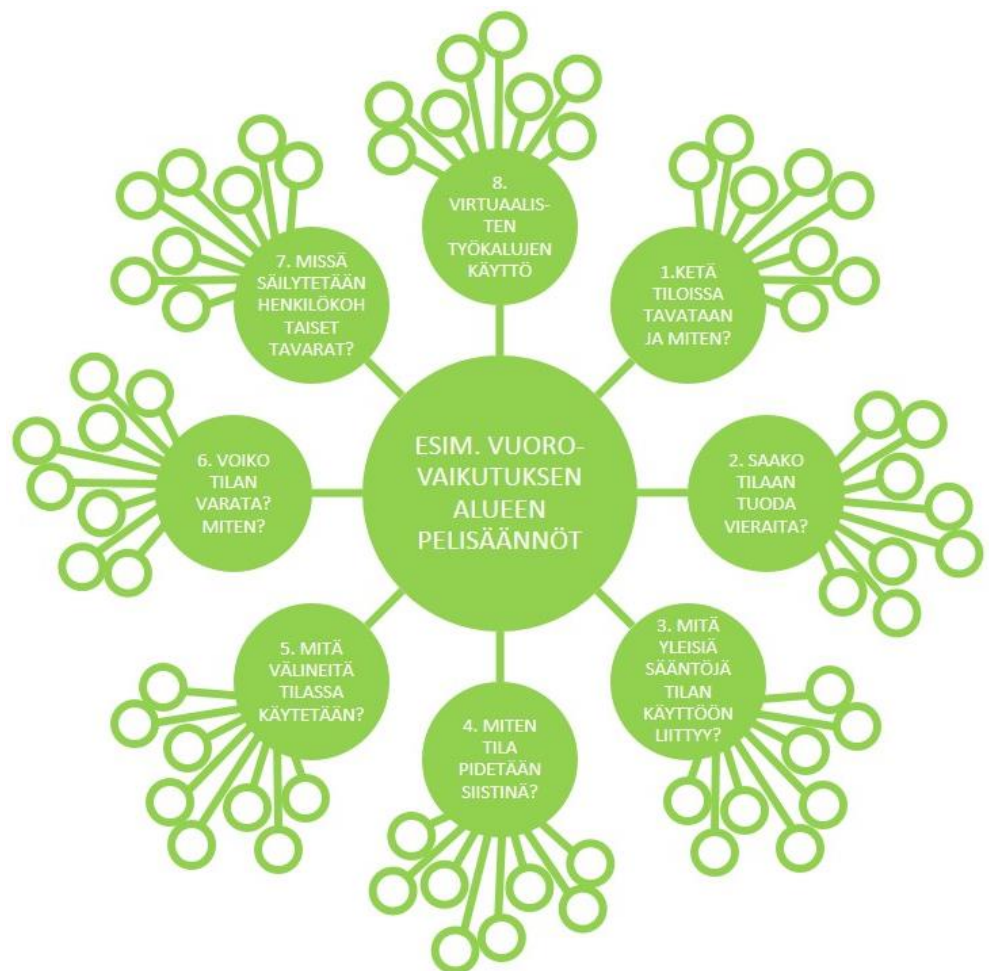
Menetelmän käyttötarkoitus on selkeyttäminen ja asiakasymmärryksen hankkiminen eli saadaan selville asiakkaan tiedostamattomia ja tietoisia tarpeita, toiveita ja unelmia. Menetelmässä nostetaan esille oireet, kysytään monta kertaa miksi ja rakennetaan seinälle kartta, joka tuo esiin juurisyyt.
(Kantojärvi, 2012, 75)



KUVA 18 Esimerkki juurianalyysi 5 x miksi-kysymyksellä - menetelmän soveltamisesta Martelan pelisääntötyöpajassa.

8x8 / Lotus blossom-menetelmä

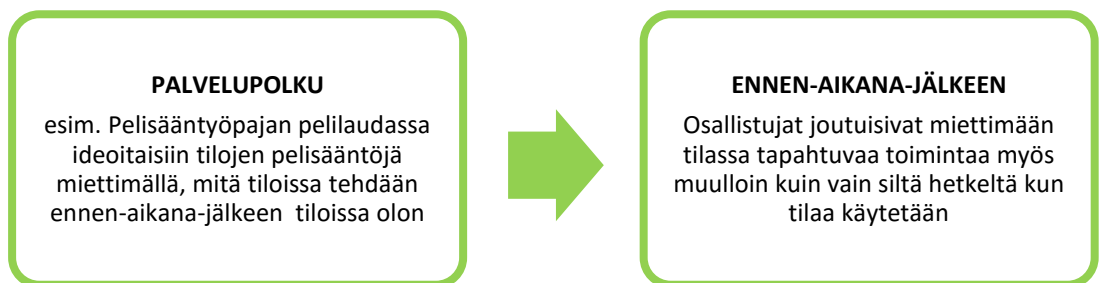
Menetelmä on ajatuskartan tapainen ideointimenetelmä, mutta se on kurinalaisempi. Ajatuksena on tuottaa mahdollisimman paljon ideoita uusista näkökulmista. Ensin ideoinnin kohteesta kehitetään kahdeksan ideaa, joista keksitään puolestaan kahdeksan ideaa. Ongelman voi kirjoittaa esim. A4-paperille ja asettaa sen ympärille kahdeksan paperia, joille kirjoitetaan jokin ongelmasta mieleen tuleva näkökulma. Menetelmässä tuotetaan kustakin näkökulmasta kahdeksan ideaa. Menetelmä auttaa avaamaan aihetta laajemmalle ja se on hyvä aloittavana ideointimenetelmänä. (www.edu.helsinki & Vapaa pudotus Oy)



KUVA 19 Esimerkki 8x8 / lotus blossom - menetelmän soveltamisesta Martelan pelisääntötyöpajassa.

Palvelupolku-menetelmä

Palvelupolku-menetelmää käytetään kun halutaan nähdä palvelu käyttäjän silmin tai kun tarvitaan uusia tapoja jäsentää palveluja. Palvelupolku ja palvelutuokioiden voidaan kartoittaa olemassa olevasta palvelusta, jotta palvelun rakenne saadaan ymmärrettäväksi ja siihen muotoon, että sitä voidaan tarkastella kriittisesti. Palvelupolku ja palvelutuokioiden toimivat myös erinomaisesti konseptoidessa täysin uutta palvelua, sillä näiden avulla saadaan hahmotettua ja konkretisoitua palvelun tuotantotapa, rakenne ja päävaiheet. (www.innokyla.fi)

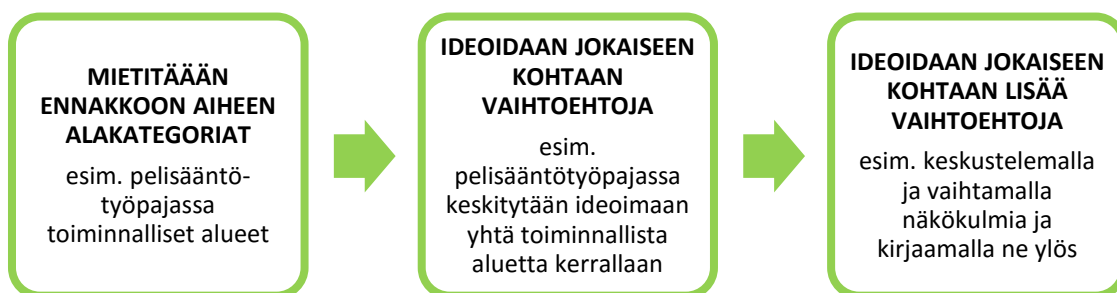


KUVA 20 Esimerkki palvelupolku - menetelmän soveltamisesta Martelan pelisääntöyöpajassa.

Elementtitaulu-menetelmä

Tuotetaan ideoita aiheen eri osa-alueisiin kirjoittaen ideat taulukkoon. Taulukkoon voidaan koota post-it-lapuille kirjoitetut ideat. Menetelmän käyttötarkoitus on ideointi, ideoiden kokoaminen, priorisointi. Menetelmä sopii erinomaisesti asioihin, joihin liittyy monta alakategoriaa, esimerkiksi juhlien suunnittelu. Kun elementtitaulu on valmis, siitä voidaan valita parhaat ideat esim. ympyröimällä tai tarraäänestyksellä. Tämän

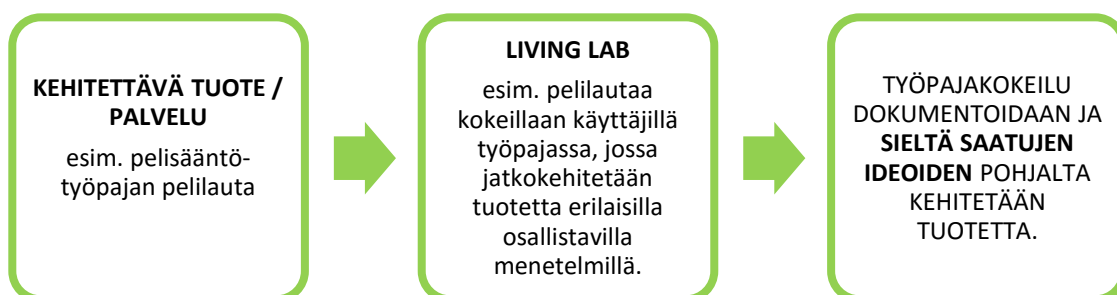
jälkeen eri elementtien ideoita voidaan yhdistellä ja jalostaa pidemmälle.
(Kantojärvi, 2012, 142)



KUVA 21 Esimerkki elementtitaulu - menetelmän soveltamisesta Martelan pelisääntötyöpajassa.

Living Lab-menetelmä

Ajatuksena on osallistaa loppukäyttäjä tuotteen tai palvelun kehitysprosessin jokaisessa askeleessa, jopa tuote- tai palveluidean tuottamisvaiheessa. Living Lab toteutetaan siellä, missä asiakas käyttää tai kuluttaa tutkittavaa tuotetta tai palvelua, esimerkiksi työpaikalla, kotona, linja-autossa, verkossa jne. Yhtenä tavoitteena on kerätä palautetta käyttäjiltä tuotteiden parantamiseen ja innovaatioiden tuottamiseen. (www.innokyla.fi).



KUVA 22 Esimerkki living lab - menetelmän käytöstä tässä opinnäytetyössä

Inspiroivat kysymykset-menetelmä

Inspiroivat kysymykset-menetelmää käytetään kun halutaan saada osallistujilta ideoita uusista näkökulmista ja irrottautua tavanomaisesta ajattelutavasta. Menetelmässä valitaan kysymys ja tuotetaan sen pohjalta

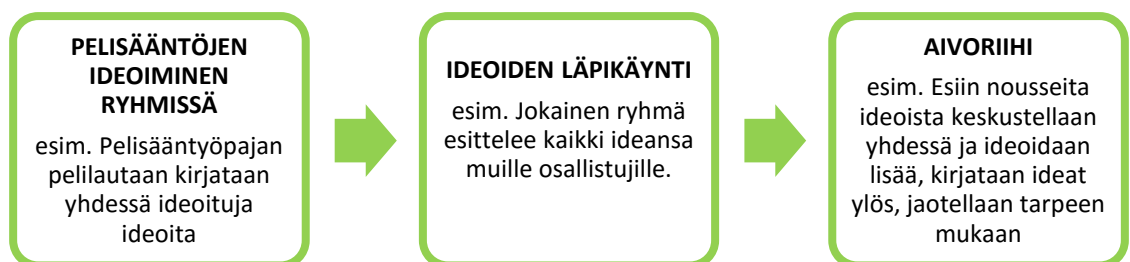
ideoita joita voidaan sitten muokata alkuperäiseen aiheeseen sopivaksi. Näkökulman vaihto voi olla pienikin, sen ei ole pakko olla täysin toisenlaisesta näkulmasta, mutta liian tavanomainen kysymys ei välttämättä saa ajatuksia irti tavanomaisesta ajattelutavasta. (Kantojärvi, 2012, 152)



KUVA 23 Esimerkki inspiroivat kysymykset - menetelmän soveltamisesta Martelan pelisääntötyöpajassa.

Aivoriihi-menetelmä

Aivoriihi on luovan ongelmanratkaisun menetelmä, jonka tavoitteena on kehittää suuri määrä luovia ideoita turvallisessa ympäristössä siten, että kaikki ryhmän jäsenet osallistuvat. Aivoriihen periaatteena on, että määrä tuottaa laatua. Mitä enemmän ideoita on, sitä todennäköisempää on, että joukossa on myös hyviä toteuttamiskelpoisia ideoita. Vahvuutena menetelmässä on ideoiden runsaus ja se, että toisten ideoinnin pohjalta voi syntyä uusia ideoita ja opitaan uusia tapoja lähestyä tarkasteltavaa asiaa. (www.innokyla.fi)



KUVA 24 Esimerkki aivoriihi - menetelmän soveltamisesta Martelan pelisääntötyöpajassa.

3.2 Menetelmien valinta

Ennen menetelmän valintaa tulisi määritellä työpajan tavoitteet ja keskustella toivotuista tuloksista. Tavoitteet voidaan määritellä esimerkiksi seuraavilla kysymyksillä:

- Mitä ollaan suunnittelemassa?
- Kenelle ollaan suunnittelemassa? kohderyhmän määrittely.
- Projektin resurssit?
- Mitä materiaalia on tarkoitus tuottaa?

Yksi menetelmä voi sopia inspiraatiovaiheeseen ja toinen ideointivaiheeseen, sama menetelmä voi sopia myös molempiin vaiheisiin, riippuen minkälaisia tuloksia tavoitellaan. Työpajassa käytettävät menetelmät tulisi valita tavoite, ei menetelmä edellä. (Porokuokka J. 2016. Fasilitointi asiantuntijan työvälineenä. Luento Laurea ammattikorkeakoulu 12.5.2016)

Seuraavaksi kerron enemmän eri menetelmien menetelmien valintaperusteista Martelan pelisääntö – työpajaa varten.

Living Lab, tässä opinnäytetyössä työpajan pelilaudan kehitykseen osallistettiin Martelan omia sisustussuunnittelijoita järjestämällä heille työpaja jossa kokeiltiin pelilautaa ja jatkokehitettiin sitä siellä esille nousseiden asioiden pohjalta. Työpaja toteutettiin oikeassa ympäristössä, mutta projekti oli kuvitteellinen.

Elementtitaulu, pelilaudan alueiden kategoriointi pohjautuu elementtitauluun, koska alueiden jakaminen toiminnallisten alueiden mukaan helpottaa osallistujaa hahmottamaan minkä alueen pelisääntöjä ollaan ideoimassa.

Kuvakortit ja inspiroivat kysymykset, tuki- ja virikemateriaalina toimivat ideointikortit pohjautuvat näihin menetelmiin. Ovat helpottamassa keskustelun aloittamista ja auttaa osallistujia ideoimaan oikeantyyppisiä asioita.

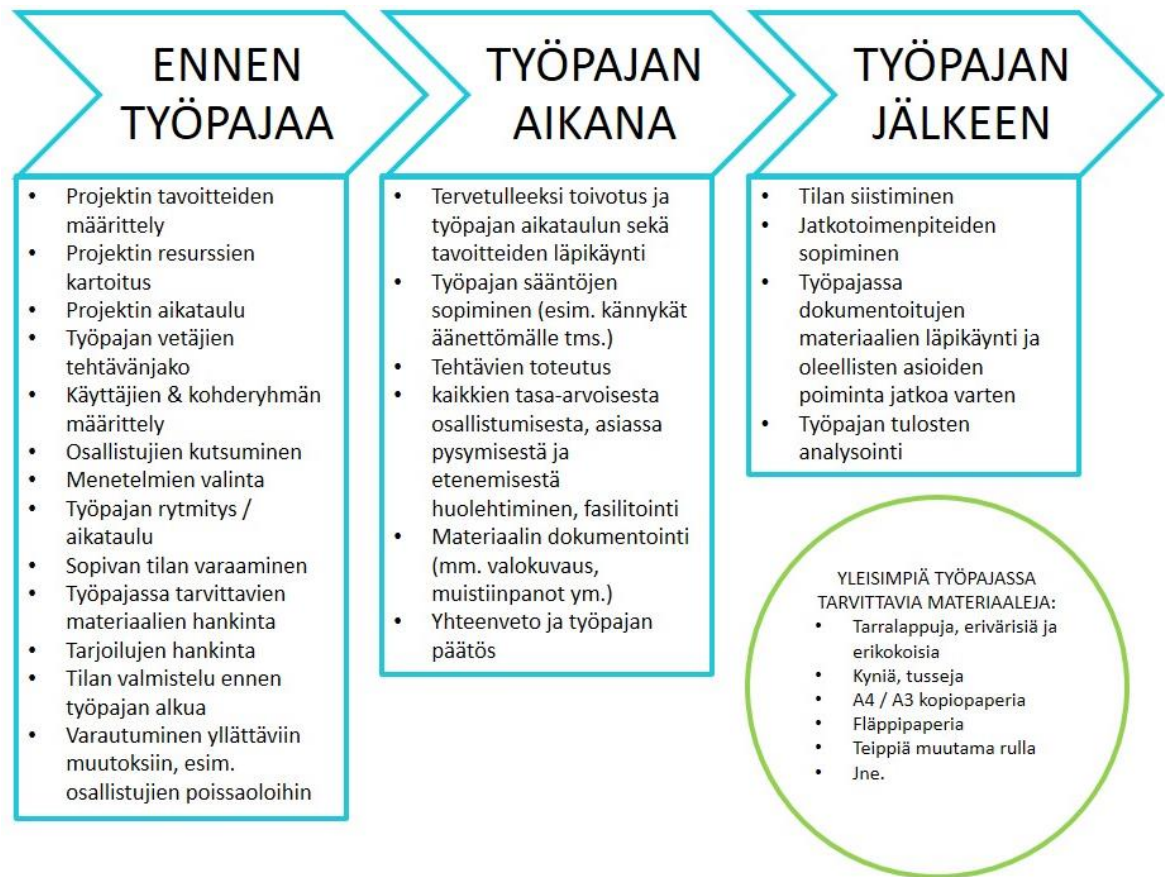
Jana, tämän avulla työpajan vetäjälle hahmottuu millaisia ihmisiä työpajassa on, esimerkiksi kuinka paljon he jo tietävät mikä on monitilatoimisto. Ryhmien jako voidaan tehdä niin, että jokaisessa ryhmässä on niitä jotka tietävät enemmän sekä niitä joille asia on täysin tuntematon. Näin saadaan enemmän näkökulmia ideointiin.

Hiljainen ryhmittely, voidaan käyttää apuna jos halutaan työpajan lopuksi esimerkiksi järjestellä pelisääntöjä tärkeysjärjestykseen niin, että kaikki pystyvät osallistumaan tasavertaisesti.

3.3 Työpajan suunnittelu, järjestäminen ja valmistelut

Työpajassa tärkeää on, että se on valmisteltu hyvin. Tämä tarkoittaa muun muassa, että työpajan tavoitteet on määritelty tarpeeksi hyvin, jotta tiedetään, mitä lähdetään ideoimaan tai minkälaista ongelmaa lähdetään ratkaisemaan. Jos työpajan tarkoistusta ei ole määritelty kunnolla, voi käydä niin, ettei osallistujilta saada tarvittavaa dataa ja heidän tietotaitonsa jää hyödyntämättä. Työpajan kulku on suunniteltava tarkkaan ja on tärkeää, että siinä on selkeä alku ja loppu. Työpajaa järjestettäessä on huomioitava ketä halutaan osallistaa, miksi ja miten. Kohderyhmän määrittely ja osallistujien hankintatavat on hyvä määritellä ja suunnitella tarkkaan. Osallistujille on tärkeää, että heille tuodaan heti työpajan aluksi selväksi, mikä on kyseisen työpajan tarkoitus. Konkreettisia asioita, joita työpajaa järjestettäessä pitää huomioida, ovat muun muassa osallistujien hankinta, mahdollisten ennakkotehtävien toimittaminen ajoissa osallistujille, tilojen varaukset, tarjoiluiden hankinta, laitteiden toiminta ja tarvikkeiden hankinta. Valittaessa tilaa, jossa työpaja on tarkoitus pitää, on hyvä miettiä, että tila todella toimii työpajan järjestämisessä, eli valitut menetelmät on mahdollista toteuttaa siellä. Usein on hyvä, että tila on muunneltavissa pienillä kalusteiden siirroilla. Työpajaa järjestettäessä on

myös hyvä varautua yllättäviin tilanteisiin, esimerkiksi jos osallistujia ei tulekaan niin paljoa, kuin oli tarkoitus. (Kantojärvi, 2012, 41-53)



KUVA 25 työpajan järjestämisessä huomioitavaa, visualisointi www.palveluntuotteistaminen.fi-sivuston pohjalta.

Tässä opinnäytetyössä tehtävän pelisääntötyöpajan valmistelussa huomioon otettavia asioita:

- Selvitetään missä vaiheessa tilankäyttösuunnitelmaa pelisääntötyöpaja halutaan järjestää. Tässä opinnäytetyössä oletuksena on, että työpaja järjestetään siinä vaiheessa kun tilankäyttösuunnitelmat ja siihen liittyvät päätökset on tehty. Pelisääntötyöpajan ajankohta on kuitenkin muokattavissa tarpeen mukaan.
- Selvitetään ketä halutaan työpajassa osallistaa; esimerkiksi käyttäjäryhmien edustajat, tiimipäälliköt tai koko henkilökunta.
- Päätetään työpajan paikka ja aika, hoidetaan tarjoilut ja materiaalit sekä varmistetaan, että tilasta löytyy tarvittavat laitteet

- Kutsutaan osallistujat.
- Muokataan työpajamateriaalit yritykselle sopiviksi. Tarkoittaa esimerkiksi pelilaudan toiminnallisten alueiden nimiä, jos eri kuin Martelan käyttämät tai poistetaan tarpeettomat toiminnalliset alueet pelilaudasta, jos niitä ei kyseisessä yrityksessä ole tai muuta vastaavaa. Muokataan myös aikataulu, työpajan toimintamalli ja tehtävänannot yritykselle sopiviksi.
- Työpajan jälkeen tarvittaessa valmistellaan sitä seuraava niin sanottu pop up-työpaja ja päätetään koska ja missä järjestetään. Pop up-työpaja tarkoitettu laajemmalle osallistujamäärälle, tarkoituksena on se, että mielipiteensä pääsee kertomaan koko henkilökunta. Pop up-työpajan materiaalit valmistellaan ensimmäisessä työpajassa tuotettujen ideoiden ja materiaalin pohjalta.

Oleellista on, että jokaiselle yritykselle järjestettävä työpaja suunnitellaan juuri kyseisen yrityksen tarpeita vastaaviksi. Käytössä on tietty toimintamalli, mutta koska jokaisella yrityksellä on omat tapansa toimia, ei voida tehdä täysin valmista mallia, joka sellaisenaan kävisi kaikille.

3.4 Osallistujien sitouttaminen ja motivointi

Työpajoihin osallistujilla on usein jokin henkilökohtainen motiivi, jonka takia he ovat kiinnostuneita osallistumaan johonkin tiettyyn työpajaan. Yleensä työpajan järjestäjä jo osallistujia kutsuessaan lupaa osallistujille palkkioksi esimerkiksi lahjakortin tai vastaavaa, jolla on tarkoitus houkuttaa ja motivoida ihmisiä osallistumaan työpajoihin. Koska työpajaan osallistuminen vaatii osallistujalta työpajasta riippuen merkittäväkin ajallista panostusta, osallistujan oma kiinnostus on tärkeää. Osallistuja on luultavasti sitoutuneempi, jos hän saa työpajassa mukana olosta konkreettista hyötyä esimerkiksi omaan työhön tai harrastuksiin liittyen. Työpajan aloituksella ja tiedottamisella, jossa kerrotaan selkeästi työpajan tarkoitus ja tavoitteet, on myös tärkeä rooli osallistujien sitouttamiseen ja motivointiin. Jos osallistujalle jää epämääräiseksi miksi työpaja järjestetään ja mitä sillä tavoitellaan, voi työpaja jäädä sisällöltään hyvin pinnalliseksi ja

osallistujalle tunne turhasta leikkimisestä vailla päämäärää. (Nyström ym. 2011, 69-70 & Kantojärvi 2012, 41-43)

Tässä opinnäytetyössä käsiteltävään pelisääntötyöpajaan sitouttaminen ja motivointi vaatii ensinnäkin sen, että Martelan asiakas, jolle ollaan suunniteltu uudet monitilatoimistotilat, on halukas osallistamaan työntekijöitä uusien tilojensa pelisääntöjen ideoimiseen. Työpajan tarpeellisuutta perustellessa on hyvä, että työpajan tavoitteet on määritelty Martelan puolelta asiakkaalle. Tämän jälkeen on hyvä määritellä, yhdessä asiakkaan, kanssa tavoitteet mitä juuri he haluavat työpajalla saavuttaa. Näin kaikille on selvää miksi työpaja pidetään ja mitkä ovat sen tavoitteet. Alkuun pitää myös määritellä ketä halutaan osallistaa, esimerkiksi vain tiimipäälliköitä vai koko henkilökuntaa ja sen mukaan suunnitella miten osallistujia motivoidaan ja sitoutetaan työpajaan. Jokaisella yrityksellä voi olla myös omanlaisensa palkitsemistavat työpajoihin osallistuville. Uusiin tiloihin muuttavan yrityksen henkilökunnalle motiivina toimii ainakin se, että he pääsevät itse osallistumalla vaikuttamaan tulevien työtilojensa pelisääntöihin sekä kertomaan omat toiveensa tulevien tilojen osalta. Työpajoihin osallistuessa saadaan henkilökuntaa myös samalla perehdytettyä uusien tilojen käyttöön ja heille konkretisoituu millaiset uusista tiloista on tulossa.

4 CASE: MARTELA PELISÄÄNTÖTYÖPAJA MONITILATOIMISTOON

Tässä osiossa esittelen luonnoksia ja protomalleja kehittelmästäni työpajan toimintamallista ja työvälineestä sekä sen kokeilusta Martelassa pidetyssä yhteissuunnittelutyöpajassa.

Tässä projektissa syntyneelle työvälineelle on määritelty tietyt lähtökohdat, eli se on tarkoitettu käytettäväksi monitilatoimistotilojen pelisääntöjen laatimiseen niiden toteutusvaiheessa. Pelilauta ja työpaja ovat kuitenkin muokattavissa kulloiseenkin projektiin sopivaksi, jos se ei sellaisenaan siihen sovellu.

Ennen opinnäytetyön case-osuutta keskustelin Martelan yhteyshenkilöiden kanssa heidän tarpeestaan ja tavoitteistaan ja kirjasin ne ylös. Tämän jälkeen aloitin tiedonkeruun suunnittelutyötä varten. Tiedonkeruuta tein kirjallisuuden ja verkkosivujen kautta. Koen myös Martelassa pitämämme palaverit ja yhteissuunnittelutapaamiset tiedonkeruiksi, sillä niissä sain tärkeää tietoa Martelan tämän hetkisistä käytännöistä asiakkaan osallistamisessa ja muista toimintatavoista. Nämä tiedot olivat tärkeitä siinä mielessä, että myös pelisääntötyöpaja tulisi noudattamaan tietyiltä osin samaa kaavaa ja olisi muun muassa visuaaliselta ilmeeltään Martelalle sopiva.

Tavoitteita rajattiin tapaamisten myötä niin, että tämä työpaja on suunniteltu käytettäväksi yritykselle joka muuttaa monitilatoimistoon, josta löytyy kaikki neljä toiminnallista aluetta. Koska kaikki yritykset ovat kuitenkin erilaisia, työpaja ja sen välineet täytyy olla muokattavissa projektikohtaisesti. Rajaamisen ja tiedonhaun jälkeen valikoin mielestäni tähän projektiin sopivia työpajamenetelmiä ja suunnittelin niihin pohjautuen työpajamateriaalin. Tässä työssä esittelen työpajaa ja siihen suunniteltuja materiaaleja esimerkinomaisesti.

Luonnostelin työpajaa varten pelilaudan, jota kokeilimme sekä jatkokehitimme Martelan sisustussuunnittelijoille pitämässämme yhteissuunnittelutyöpajassa yhdessä yhteyshenkilöideni kanssa. Tämän

yhteissuunnittelutyöpajan jälkeen tein siellä esiin nousseiden ideoiden ja toiveiden mukaisia muutoksia pelilautaan, siihen liittyviin tukimateriaaleihin ja työpajan runkoon. Näistä koostin toimintamallin pelisääntö-työpajan pohjaksi.



KUVA 26 Opinnäytetyön produktiivisen osion eteneminen

4.1 Työvälineen ja työpajan tavoitteet

Pidimme aluksi keväällä 2016 muutamia yhteissuunnittelutapaamisia Martelatalossa Helsingissä Arja-Liisa Kaasisen (Workplace Planning Manager) ja Eerikki Mikkolan (Offering Manager, Service Design Management) kanssa, jotka toimivat yhteyshenkilöinäni koko projektin ajan. Näissä tapaamisissa kävimme läpi tavoitteita ja Martelan käytössä olevia tapoja, sekä välineitä asiakkaan osallistamiseen suunnitteluprojektien eri vaiheissa. Pohdimme myös mihin vaiheeseen (Martela lifecycle malli) ja mihin tiloihin (Inspiring spaces vyöhykkeet) käytettäväksi rajaamme tämän pelisääntö-työpajan, sillä vaihtoehtoja luonnollisesti oli monta. Päädyimme siihen, että tämä opinnäytetyö rajautuu toteutusvaiheeseen, eli tilan käytön

suunnitelmat, toiminnalliset alueet ja kalustehankinnat ovat lyöty lukkoon. Päädyimme myös rajaamaan tämän työn koskemaan vain työympäristöjä (Inspiring office) oman työtaustani huomioon ottaen. Jatkokehittämällä työvälinettä voi soveltaa käytettäväksi myös muissa vaiheissa ja tiloissa.

Työpajan ja työvälineen tavoitteena on olla osa Martelan lifecycle palvelua ja tarjota asiakkaalle mahdollisuus järjestää henkilökunnalleen osallistava työpaja uusiin monitilatoimistotiloihin muutettaessa.

Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää toimintamalli pelisääntötyöpajalle sekä protomalli työvälineestä ja sen käyttötavasta työpajassa, kokeilla työvälinettä, sekä osallistaa Martelan sisustussuunnittelijoita sen kehittämiseen. Työpajan tarkoituksena on osallistaa käyttäjiä tulevien monitilatoimistotilojen yhteisten pelisääntöjen laatimiseen ja tällä tavoin muun muassa vähentää muutosvastarintaa, parantaa yrityksen sisäistä mennekeä. Työpaja antaa kaikille tasapuolisen mahdollisuuden vaikuttaa tulevien tilojen pelisääntöihin sekä vähentää tunnetta, että säännöt tulevat ylhäältä alaspäin valmiiksi käskettyinä.

Tein työvälineestä protomallin, että työpajakokeilussa olisi käytössä konkreettista materiaalia. Protomallia kokeilemalla Martelan sisustussuunnittelijat pystyivät antamaan enemmän kehitysideoita, kuin jos olisi ideoitu vain keskustelemalla.

Tässä opinnäytetyössä pelisääntötyöpajan kohdeyritys rajattiin niin, että kyseessä on yritys, joka muuttaa vanhoista toimistotiloista (avotoimisto, koppikonttori tai vastaava) uusiin monitilatoimistotiloihin, jossa heiltä löytyy kaikki neljä toiminnallista aluetta; yhteistyön alue, vuorovaikutuksen alue, virkistytymisen ja pistäytymisen alue sekä keskittymisen alue.

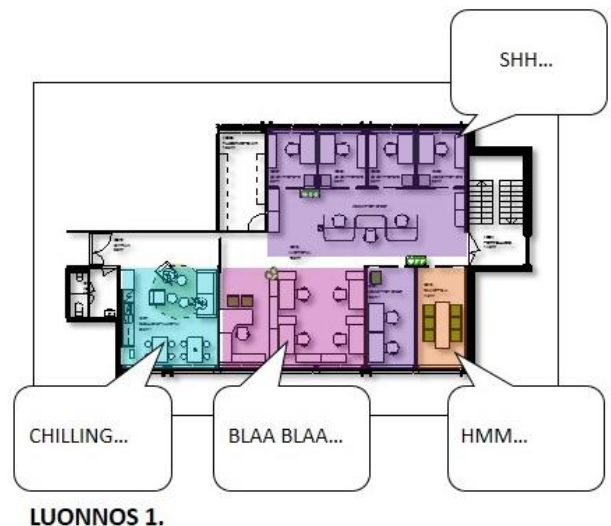
4.2 Ensimmäiset luonnokset

Suunniteltavaksi työvälineeksi valikoitui pelilautatyypinen ratkaisu, koska se tuntui luonnolliselta alustalta, sillä siihen voitaisiin määritellä valmiiksi tiettyjä asioita, kuten esimerkiksi monitilatoimiston eri toiminnalliset alueet.

Luonnostelemani pelilaudat pohjautuvat Martelan Inspiring offices – monitilatoimistokonseptin neljään erilaiseen tilavyöhykkeeseen ja tilatyyppiin. Pelilaudan lähtöajatuksena oli, että koska monitilatoimistossa tilat on jaoteltu erilaisiin toiminnallisiin alueisiin, niin jokaiselle näistä alueista laaditaan omat pelisäännöt. Ideana tässä on, että monitoimitilasta löytyy ainakin osa neljästä vyöhykkeestä, kaikki alueet ovat kuitenkin irrallaan toisistaan, joten kaikkia neljää toiminnallista aluetta ei ole pakko olla käytössä pelisääntöjä ideoitaessa. Tein muutamia luonnoksia siitä, millainen pelilaudan visuaalisesta ilmeestä sekä sen toiminnallisuudesta voisi tulla. Samalla kun mietin pelilaudan toimintaa, ideoin siihen liittyviä tukimateriaaleja, kuten kuvakortteja.

Luonnos 1.

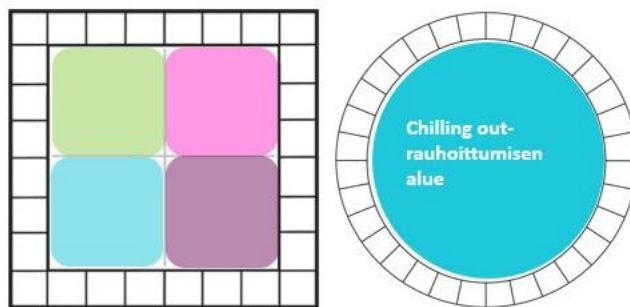
Pelilautana toimii yrityksen tilojen pohjakuva, johon on merkitty värikoodeilla erilaiset toiminnalliset alueet. Ajatuksena, että samalla tulevat työtilat hahmottuisivat pohjakuvan avulla ja pelisääntöjä ideoitaisiin alue kerrallaan esimerkiksi post it-



lappujen avulla. Tässä voitaisiin käyttää pelilautana suunnitteluvaiheessa tuotettua pohjakuvaa. Tällaisessa pelilaudassa haastellisuutta saattaisi kuitenkin tuoda se, että kaikki eivät pystyisi hahmottamaan pohjakuvaa samalla tavalla ja se vaatisi paljon avaamista ja tilojen selittämistä. Haasteena näen myös sen, että osallistujat saattaisivat pohjakuvaa katsellessa kiinnittää huomion vääränlaisiin asioihin, jotka eivät liity pelisääntöjen luomiseen, esimerkiksi oman työpisteen sijaintiin tai muuhun vastaavaan. ja näin ollen alkaisivat miettimään epäolennaisia asioita pelisääntötyöpajan kannalta.

Luonnos 2.

Pohjautuu neljän eri toiminnallisen alueen jakamiseen nelikenttämalliin. Tällaisena pelilauta olisi kaikkein yhtenäisin Martelan

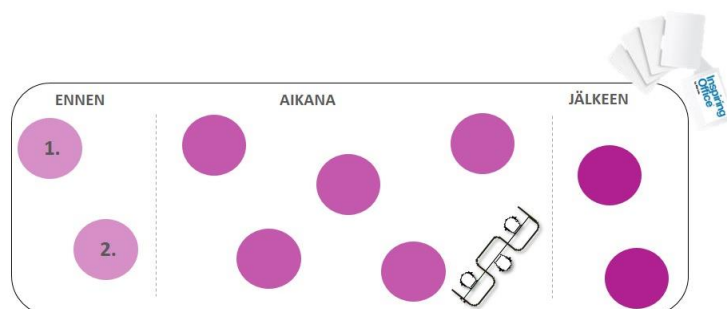


LUONNOS 2.

muiden työpajojen materiaalien kanssa, eli osallistujalle ehkä helpoin hahmottaa, kun se on jo jossain määrin tuttu aikaisemmilta työpajoilta, joissa on kartoitettu muun muassa käyttäjien tarpeita. Pelilaudan keskiosassa on tarkoitus lukea tai kuvallisesti esittää eri toiminnalliset alueet, joiden pelisääntöjä voisi kirjata pelilaudan reunalla oleviin tyhjiin osiin, esimerkiksi post-it-lapuilla joita voidaan sitten vielä siirrellä, lisätä ja poistaa tarpeen mukaan. Hahmottelin myös pyöreän pelilaudan, jossa olisi yksi alue kerrallaan käsiteltävänä.

Luonnos 3.

Tämän pelilaudan ajatus lähti ajatuksesta, että pelisääntöjä ideoitaessa toiminnalliset alueet käytäisiin läpi



LUONNOS 3.

palvelupolkutyyppisesti miettimällä, mitä kyseisen alueen tiloissa tehdään ennen sinne menoa, siellä olemisen aikana ja sen jälkeen. Esimerkiksi keskittymistä vaativat tilat; ennen kohdassa voisi olla seuraavanlaisia kysymyksiä: Miten tila varataan? aikana kohdassa: Saako tilassa puhua? Kuinka kommunikointi hoidetaan? jälkeen kohdassa: Tilan siistiminen käytön jälkeen?

Haasteena pelilaudalle näen sen, että osallistujien täytyy tietää kunnolla, mitä varten erilaisia toiminnallisia alueita on, eli osallistujille pitää työpajan alussa selventää toiminnallisten alueiden käyttötarkoitukset esimerkiksi pitämällä työpajan aluksi pienimuotoinen esittely siitä mikä on

monitilatoimisto tai antaa osallistujille ennakkotehtävä, jossa he tutustuvat monitilatoimistoon ja sen toiminnallisiin alueisiin. Osalle osallistujista monitilatoimisto saattaa käsitteenä olla hyvinkin tuttu, varsinkin jos he ovat osallistuneet tilojen suunnitteluun jo käyttäjien tarpeiden kartoitusvaiheesta lähtien, mutta osalle se voi olla täysin tuntematon käsite.

4.3 Työpajan toimintamallin ideointi ja pelilaudan sekä tukimateriaalien protomalli 1

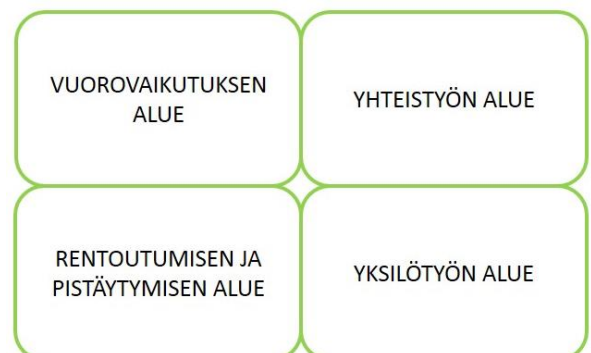
Lähdin jatkotyöstämään luonnosta numero 2., sillä se tuntui kaikkein luontevimmalta huomioon ottaen Martelan muissa osallistavissa työpajoissa käytettävät materiaalit. Protomallissa vyöhykkeet on nimetty Martelan Inspiring officen neljän eri tilatyyppin mukaan, mutta asiakkaalle tehtäessä alueet voisi tarvittaessa nimetä yrityksen käyttämien nimitysten mukaiseksi. Vyöhykkeiden toiminnallisten alueiden värikoodaukset on tehty Martelan jo käytössä olevien värien mukaisesti. Tein protomallit myös tarvittavista tukimateriaaleista, eli ideointikorteista. Pelilaudan ja työpajan toimintamallin prototyyppiä konkretisoi ja visualisoi suunnitteilla olevan idean ja sitä on helpompi testata jatkokehitystä varten sekä tarkastella käyttäjien kokemuksia tulevasta työpajasta.

Pelilaudan ensimmäisen protomallin idea pohjautuu seuraaviin menetelmiin:

Elementtitaulu-menetelmä

Pelilauta on jaettu neljään eri kategoriaan, monitilatoimiston neljän eri toiminnallisen alueen mukaan. Pelilaudalle on tarkoitus koota jokaisen toiminnallisen alueen pelisäännöt esimerkiksi post-it-lapuilla.

Pelilauta on jaettu osiin sen takia, että ideoidut pelisäännöt on helpompi jaotella kuuluvaksi tiettyyn alueeseen. Tarvittaessa niitä voidaan yhdistää muiden alueiden pelisääntöjen kanssa.



Kuvakortit-menetelmä

Pelilaudan lisäksi työvälineenä on käytössä kuvalliset ideointikortit, joiden avulla voidaan ideoida eri toiminnallisten alueiden

pelisääntöjä. Kuvakorttien on tarkoitus toimia keskustelun herättäjänä, inspiroinnin lähteenä ja virikkeenä ideointia. Korteissa on erilaisia kuvia liittyen toiminnallisiin alueisiin.



Inspiroivat kysymykset-menetelmä

Kuvakorttien lisäksi keskustelun herättäjänä, inspiroinnin lähteenä ja virikkeenä ideointia varten on

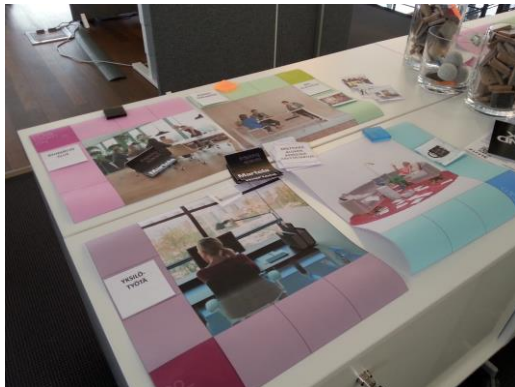
myös kysymyskortteja. Niitä voi käyttää apuna työpajan varsinaisen tehtävänannon lisäksi. Korteissa on esitetty erilaisia kysymyksiä toiminnallisiin alueisiin liittyen. Osallistujien on tarkoitus ideoida pelisääntöjä juuri tiettyihin toiminnallisiin alueisiin ja kysymykset on tehty hieman johdattelevasti jotta osataan miettiä oikeanlaisia asioita.



Osallistavan pelilaudan idea:

Osallistajat jaetaan 2-4 ryhmään, jokaiselle ryhmälle jaetaan pelilauta ja tarvittavat tukimateriaalit, eli ideointikortit, jotka toimivat ideoinnin tukena. Korteissa on erilaisia toiminnallisiin alueisiin liittyviä kuvia, kysymyksiä ja avustavia sanoja. Lisäksi osallistujille jaetaan kyniä ja värillisiä post it-lappuja. Osallistujille annetaan ensimmäinen tehtävänanto, jossa ideoidaan pelisääntöjä yksi toiminnallinen alue kerrallaan. Tehtävien määrä riippuu ryhmien ja osallistujien määrästä. Tehtävien jälkeen ryhmät valmistautuvat esittelemään ideansa. Tämän jälkeen työt käydään ryhmittäin läpi, yksi toiminnallinen alue kerrallaan, seinälle tai esimerkiksi magneettitalulle kiinnitetyn pelilaudan avulla. Työpajassa esille tulleiden asioiden ja ideoiden

pohjalta koostetaan joko työpaikan pelisäännöt tai valmistellaan materiaali seuraavaan työpajaan.



KUVAT 27 & 28 Pelisääntö – pelilaudan luonnostelua

Työpajan toimintamallin hahmottelu:

1. Alkusanat, kerrotaan mitä ollaan tekemässä ja miksi, työpajan tavoitteet, osallistujien rooli työpajassa
2. Lyhyt inspiraatio- tai tutustumistehtävä, menetelmänä esim. jana
3. Varsinaiset tehtävät pelilautaa ja siihen liittyviä tukimateriaaleja käyttäen.
4. Tulosten läpikäyminen ja yhteenveto
5. Työpajan lopetus

4.4 Martelan sisustussuunnittelijoita osallistava sisäinen työpaja

Työpajan ohjelma

klo 13.00 – 13.15 Tervetuloa

- Petran ja Martelan yhteistyön esittely


klo 13.15 – 14.15 Osallistavan pelilaudan kokeilu

- Ryhmätyö 1/2
- Ryhmätyö 2/2
- Ryhmätyön yhteenveto

klo 14.15 - 15.00 Pelisääntötyöpajan rikastaminen

- Pelisääntö termille inspiroivampi nimi
- Tukimateriaalit: Kysymykset, sanat ja kuvat ja pelilauta
- Työpajan kulku ja ryhmätyön tehtävänanto

klo 15.00 Yhteenveto ja seuraavat askeleet



Inspiring spaces

Martela

KUVA 29 Martelan sisustussuunnittelijoita osallistavan työpajan ohjelma ja aikataulu.

Järjestimme sisäisen työpajan Martelan omille sisustussuunnittelijoille pelisääntöpelin ja työpajan toiminallisuuden arvioimiseksi ja kehittämiseksi.

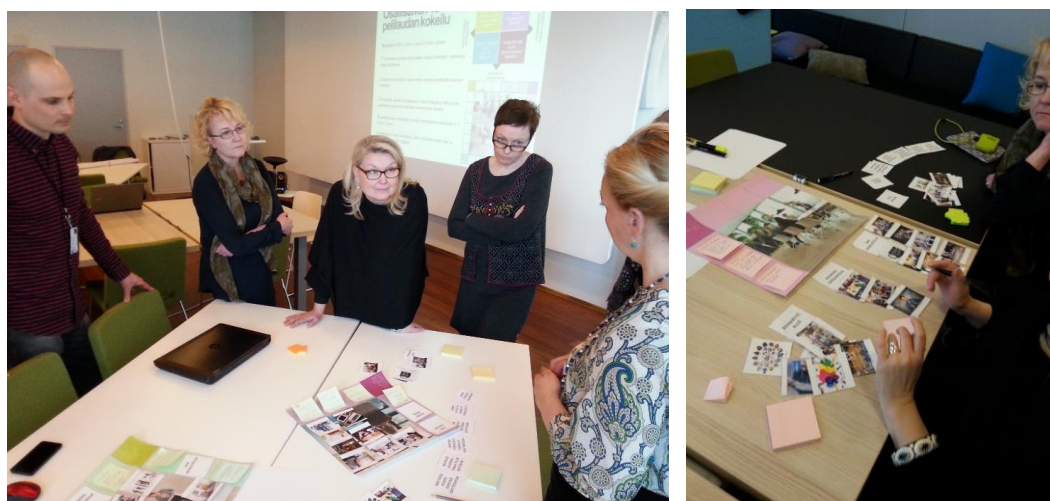
Työpaja pidettiin Martelatalossa Helsingissä perjantaina 8.4.2016 klo 13-15.30. Työpajaan osallistuivat minun lisäksi Martelasta yhteyshenkilöni Eerikki Mikkola ja Arja-Liisa Kaasinen sekä sisustussuunnittelijat Tiina Myller, Päivi Pentikäinen, Maarit Vuori ja Anne Riikonen. Työpajan tavoitteena oli kokeilla pelilaudan protomallin avulla sen toimivuutta ja kokeilun jälkeen ideoida kuinka sitä voisi kehittää, lisätehtävänä ideoimme myös vaihtoehtoisia nimiä pelisääntötyöpajalle. Koska Martelan omalle välle toiminnalliset alueet ovat jo tuttuja, niin siirryimme projektin esittelyvaiheen jälkeen suoraan kokeilemaan pelilautaa. Alkuun jaoin osallistujat kahteen ryhmään ja annoimme heille tarvittavat pelilaudat ja muut tukimateriaalit. Tämän jälkeen osallistujille annettiin ensimmäinen

tehtävänanto, osallistavan pelilaudan kokeilu, joka oli kestoltaan noin 15 minuuttia. Tämän jälkeen vaihdettiin pelilautaa, eli otettiin käsittelyyn seuraava toiminnallinen alue. Tämän kohdalla toistettiin sama tehtävänanto kuin edellisessä pelilaudassa. (kuva 30)

Osallistavan pelilaudan kokeilu

<ul style="list-style-type: none"> • Ryhmätyö 1/2 (n. 15 min) • Martelatalon Takkatien 2 kerros on juuri uudistettu. Olette nyt käyttäjäryhmien edustajina osallistumassa uusien tilojen pelisääntöjen luontiin. Jakaannutaan kahteen ryhmään: • 1 Tunnistakaa tyypillisiä toiminnallisen alueen työtehtäviä, -tilanteita ja tilojen käyttötapoja. • 2 Ideoikaa toiminnallisen alueen tiloihin yhteisiä pelisääntöjä tukemaan työntekoa. • 3 Kiteyttäkää samalla tunnistamianne tilojen työtapoja ja niitä tukevia pelisääntöjä kirjaamalla pelilaudan toiminnalliselle alueelle. • Ryhmätyössä voitte hyödyntää valmiita idea- ja kuvakortteja sekä post-it lappuja. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ryhmätyö 2/2 (n. 15min + purku 5-10 min / ryhmä) • 1 Tunnistakaa tyypillisiä toiminnallisen alueen työtehtäviä, -tilanteita ja tilojen käyttötapoja. • 2 Ideoikaa toiminnallisen alueen tiloihin yhteisiä pelisääntöjä tukemaan työntekoa. • 3 Kiteyttäkää samalla tunnistamianne tilojen työtapoja ja niitä tukevia pelisääntöjä kirjaamalla pelilaudan toiminnalliselle alueelle. • 4 Valmistautukaa esittelemään lyhyesti ryhmätöidenne pääkohdat (n. 5-10 min / ryhmä) • Ryhmätyössä ja niiden esittelystä voitte hyödyntää valmiita idea- ja kuvakortteja sekä post-it lappuja.
---	--

KUVA 30 Pelilaudan kokeilu, tehtävät 1 ja 2



KUVAT 31 & 32 Kuvia Martelan sisustussuunnittelijoita osallistavasta työpajasta 8.4.2016.

Pelilautojen kokeilemisen jälkeen kumpikin ryhmä esitteli ideoimansa pelisäännöt ja niistä keskusteltiin yhdessä. Esiin tulleet ideat ja pelisäännöt kerättiin magneettitaululle kiinnitetyille yhtenäiselle pelilaudalle. Keskellä olevaan valkoiseen ympyrään kerättiin asiat, jotka toistuivat jokaisessa kohdassa. Keskellä olevan ympyrän ideana on, että jos jokin asia toistuu kaikissa kohdissa siitä voitaisiin tehdä yleinen joka paikassa toimiva pelisääntö.



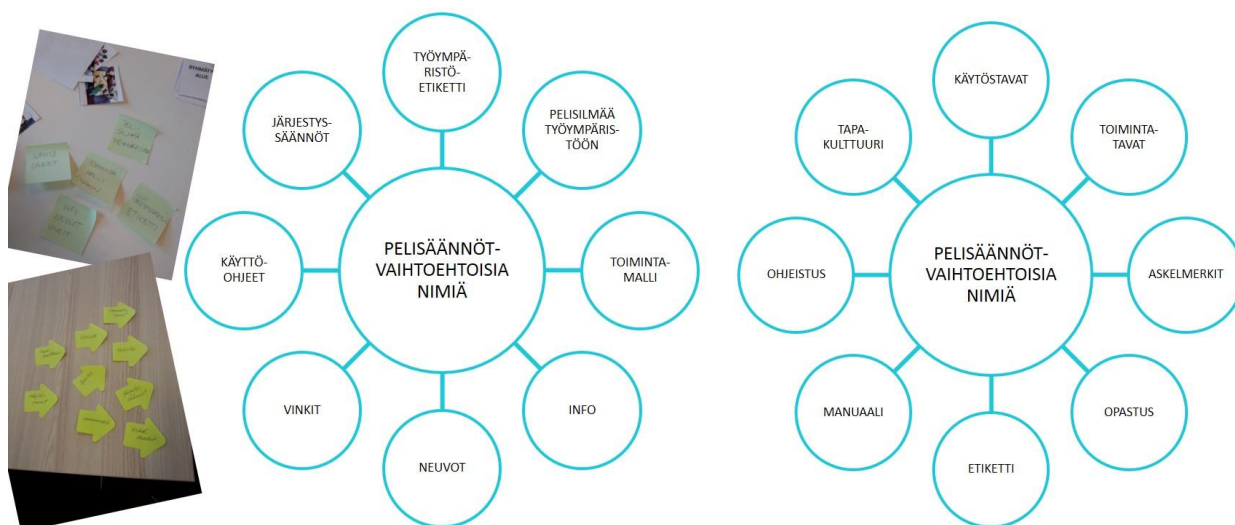
KUVAT 33, 34 & 35 Työpajan tehtävän purkua.

Tämän jälkeen oli vuorossa pelisääntötyöpajan ja pelilaudan rikastaminen (kuva 36). Osallistujat pysyivät samoissa ryhmissä ja ensimmäisenä tehtävänäan miettivät vaihtoehtoisia nimiä pelisääntö-nimelle. Tämä sen takia, että sääntö-sana saatetaan kokea negatiivisena asiana, tarkoituksena oli koittaa ideoida positiivisemmän kuuloista nimeä työpajalle. Vaihtoehtoisia nimi-ideoita tulikin jonkun verran, näistä eniten edukseen erottuivat “pelisilmää työympäristöön” ja “askelmerkit”-nimet (kuva 37). Tämä oli tehtävänä kevyempi ja nimiasiat jäivät hautumaan.

Pelisääntötyöpajan rikastaminen

- **Ryhmätyö** (n. 15 min)
- **1** Ideoikaa ”pelisääntö” termille inspiroivampaa nimeä (n. 10min). Kirjatkaa ideanne post-it lapuille (1 idea per post-it)
- **2** Tukimateriaalien ideointi:
 - - Ideoikaa lisäkysymyksiä ja -sanoja (ideakortit)
 - - Kokemukset ja kehitysideat pelilaudasta?
- **3** Työpajan kulku ja ryhmätyön tehtävänanto
 - Kokemukset ja kehitysideat työpajan kulusta ja tehtävänannosta?

KUVA 36 Pelisääntötyöpajan rikastaminen – tehtävänanto.



KUVA 37 Pelisäännöt – nimelle vaihtoehtoisten nimien ideoinnin satoa.

Tämän jälkeen kävimme yhdessä läpi pelilaudan tukimateriaaleja, ideointikortteja (kuvat, kysymykset, avustavat sanat) sekä itse pelilautaa. Ideointikorttien käyttöön kaivattiin selkeämpää ohjeistusta, mitä varten ne ovat ja miten niitä käytetään. Kuva- ja kysymyskortit koettiin todella hyväksi, mutta avustaville sanoille ei kenenkään mielestä ole tarvetta. Avustavat sanakortit koettiin ylimääräisiksi ja että materiaalia on liikaa. Kuva- ja kysymyskortteihin kaivattiin selkeyttä ja että jokaiselle toiminnalliselle alueelle voisi olla omansa. Pelilauta koettiin toimivaksi, selkeäksi ja sopivan kokoiseksi, siihen ei varsinaisesti keksitty muutettavaa.



KUVA 38 Pelilauta ja ideointikortit.

Lopuksi keskustelimme vielä työpajan rungosta sekä tehtävänannosta. Pohdimme, että työpajan alussa olisi hyvä olla joku inspirointivaihe, esimerkiksi käydään läpi, mitä tarkoittaa monitilatoimisto ja mitä sen sisällä olevat toiminnalliset alueet käytännössä tarkoittavat. Martelalla on olemassa toiminnallisista alueista valmiit esittelyvideot, eli kevyimmillään se voisi tarkoittaa että työpajan alkuun esitettäisiin ne. Keskustelimme myös, että voisi olla hyvä, että nähtävillä olisi pohjakuva tilasta, joihin pelisääntöjä ollaan tekemässä. Myös pohjakuvan läpikäyminen koettiin tarpeelliseksi, samalla se osaltaan virittäisi osallistujia tuleviin tehtäviin.

4.4.1 Työpajan purku ja mitä kokeilulla saavutettiin?

Työpajan päätyttyä mietimme vielä yhteyshenkilöiden kanssa yhdessä jatkotoimenpiteet. Sovittiin, että teen työpajasta yhteenvedon ja kirjaan ylös siellä esiin nousseet asiat. Sen jälkeen teen niiden pohjalta vielä tarkemman työpajan toimintamallin ja ohjeistuksen sekä jatkan pelilaudan ja ideointikorttien jatkokehittelyä. Ideoimme myös, että oikeassa asiakastilanteessa ensin voitaisiin pitää työpaja eri käyttäjäryhmien edustajille, esimerkiksi tiimipäälliköille, jonka jälkeen järjestettäisiin vielä fasilitoitu pop up-työpaja koko henkilökunnalle. Lähdin purkamaan työpajaa tekemällä yhteenvedon työpajan aikana ideoiduista pelisäännöistä sekä tekemällä yhteenvedon työpajassa esiin nousseista asioista pelilautaan, tukimateriaaleihin, työpajan kulkuun ja tehtävänantoon liittyen. Vaikka työpajan projekti olikin kuvitteellinen, nousi sieltä silti esiin käyttökelpoisia pelisääntöjä. Työpajassa esiin nousseita pelisääntöjä lueteltuna kuvassa 39.



KUVA 39 Yhteenvedo pelilaudan toiminnallisten alueiden pelisääntöjen ideoimiskokeilusta, post it-lapuille kirjatusta asioista sekä kuvakorteista.

PELILAUTA

- Visuaalisuus ok
- Samat värit muiden Martelan materiaalien kanssa
- Sama kaava muun Martelan perehdytysmateriaalin kanssa tärkeää
- Tekstit näky huonosti
- Sopivan kokoinen
- Alueiden (4C) nimien muokkaus, asiakaskohtainen nimi, yrityksen logo tarvittaessa, miten onnistuu?

TUKIMATERIAALIT

- Personoidut kysymykset toiminnallisten alueiden mukaan
- Kysymys- ja kuvakortit alueiden värien mukaan
- Joka alueelle omat kortit
- Vain kysymyksiä ja kuvia, ei apusanoja
- Tilan pohjakuva näkyville, pohjakuvan läpikäynti

TYÖPAJAN KULKU

- Yksinkertaiset selkeät ohjeet
- Ryhmien / osallistujien määrä, vaihtoehtoja:
 - Pienempi osallistujamäärä= 2 ryhmää & 2 tehtävää/ryhmä
 - Isompi osallistujamäärä= 4 ryhmää & 1 tehtävä/ryhmä
- Yksi tehtävä noin 15-20min + purku 10min./ryhmä
- Työpajan kokonaiskesto noin 2h.

JATKO

- Koko henkilökunnan osallistaminen ensimmäisen työpajan jälkeen
- Esim. pop up-tyylinen fasilitoitu työpaja joka tarkoitettu koko henkilökunnalle
- Järjestetään asiakkaan tiloissa
- Pop up-työpajan pohjalta luodaan ehdotus pelisäännöistä
- Lopputuotos asiakkaalle: intraan taulu, tulostettu?, visuaalisesti kiva listaus, pohjakuva mukaan...?

KUVA 40 työpajassa esiin nousseet asiat pelilautaan, tukimateriaaleihin, työpajan kulkuun sekä jatkokehittelyyn liittyen.

Mitä kokeiluilla saavutettiin?

Martelan sisustussuunnittelijoille kohdistetussa työpajassa sain testattua pelilautaa sekä tukimateriaaleja käytännössä. Vaikka tilanne olikin kuvitteellinen, niin kokeilijoina olivat henkilöt, jotka tekevät muun muassa työympäristöjen suunnittelua päivittäin, joten he ovat todella sisällä monitilatoimiston toiminnallisten tilojen sisällöstä. Tila, johon ideoimme pelisääntöjä oli kuitenkin todellinen, joten siitäkin sai konkretiaa pelilaudan kokeiluun. Sain arvokasta tietoa pelilaudan visuaalisesta ilmeestä sekä muun muassa ideointikorttien tarpeellisuudesta. Myös työpajan toimintamalliin ja tehtävänantoihin tuli käyttökelpoisia ideoita. Kokeilusta oli huomattavasti apua työpajan ja pelilaudan jatkokehittämiseen.

Pelilaudan ja työpajan kokeiluja toki pitää vielä tehdä muillekin kohderyhmille, jotta saadaan laajempi näkemys niiden toimivuudesta ja mahdollisista ongelmakohtista. Tulevaisuudessa myös asiakkaille järjestettävissä pelisääntötyöpajoissa kannattaakin kirjata ylös myös

osallistujien työpajaan ja työvälineisiin liittyvät kommentit, jotta saadaan arvokasta tietoa jatkokehitystä varten.

4.5 työpajan toimintamallin jatkokehittäminen ja pelilaudan sekä tukimateriaalien protomalli 2

Tein sisustussuunnittelijoita osallistavan työpajan pohjalta parannellun työvälineen sekä mietin vielä tarkemmin työpajan toimintamallia. Pelilaudan toisen protomallin ideaan on lisätty jatkokehittämissä vaikutuksia seuraavista menetelmistä:

Jana-menetelmä

Auttaa työpajan vetäjää hahmottamaan millaisia ihmisiä osallistajat ovat sekä helpottaa ryhmiin jakoa, niin että jokaisessa ryhmässä on mahdollisimman erilaisia osallistujia ja näin ollen myös erilaisia näkökulmia. Jaottelu voidaan tehdä esimerkiksi niin, että huoneen nurkat nimetään eri työntekijätyyppien mukaan. Jokainen miettii oman työntekijätyyppinsä annettujen ohjeiden mukaisesti ja asettuu oman työntekijätyyppinsä kohdalle. Ryhmiin jakaminen voidaan tehdä esimerkiksi niin, että jokaisesta nurkasta tulee yksi osallistuja jokaiseen ryhmään, näin saadaan jokaiseen ryhmään erilaisia näkökulmia.

Hiljainen ryhmittely-menetelmä

Voidaan tarvittaessa käyttää apuna työpajan loppuun jos halutaan esimerkiksi järjestellä postit-lapuissa lukevia pelisääntöjä tärkeysjärjestykseen niin, että kaikki pystyvät osallistumaan tasavertaisesti. Ryhmittely tehdään hiljaisuudessa ja lopetaan vasta kun kukaan ei enää järjestele lappuja.

Työpajan runko

Todellisessa asiakastilanteessa työpajan aloitus ja lopetus tulisi olemaan hieman erilainen. Päädyimme Martelan sisäisen työpajan loppuun siihen, että teen toimintamallin niin, että osallistujia on määrällisesti vähän

(työpajamalli 1) ja toisen toimintamallin niin, että osallistujia on määrällisesti enemmän (työpajamalli 2). Tein rungon myös tarvittaessa ensimmäisen työpajan jälkeen pidettävälle pop up-työpajalle, tästä kerron lisää alempana. Tarkensin myös työpajan ohjeistusta. Työpajan aloituksena pitäisi olla jotain inspiroivaa ja tulevaan työpajan tehtäviin virittävää. Kaikille osallistujille ei välttämättä ole monitilatoimisto käsitteenä selkeä, eli alkuun voisi esittää Martelan jo olemassa olevat eri toiminnallisista alueista kertovat lyhyet videot. Jos halutaan tehdä nopea kartoitus, ja samalla osallistujia energisoiva tehtävä, voidaan alkuun tehdä esimerkiksi jana-menetelmällä nopea kysely siitä, kuinka moni osallistujista tietää mikä on monitilatoimisto, esimerkit kuvissa 41 ja 44. Olisi hyvä myös käydä läpi tila johon pelisääntöjä ollaanideoimassa, pohjakuva ja miten sinne on eri toiminnot sijoitettu. Työpajan alussa kannattaa pyytää osallistujia kirjoittamaan esimerkiksi oma työtehtävänsä ylös, esimerkiksi pelilaudalle. Tämä sitä varten, että saadaan dokumentoitua osallistujat jatkoa varten sekä sen takia, että se antaa tietoa minkälaisia ja millaista työtä tekeviä henkilöitä työpajaan on osallistunut.

Työpajan ohjelma

Osallistujia alle 8 hlöä

1. Tervetuloa

- Aloitus virittäytymis- ja ryhmäytymistehtävällä, esim. jana
- Monitilatoimiston esittely
- Työstettävän tilan pohjakuvan ja sen eri toiminnallisten alueiden esittely

2. Pelisääntö tehtävä pelilautojen avulla, 2 ryhmää

- Ryhmätyö 1/2
- Ryhmätyö 2/2
- Ryhmätöiden esittely

3. Pelisääntötyöpajan lopetus

- Yhteenveto ja keskustelu
- Mitä seuraavaksi?



Inspiring spaces

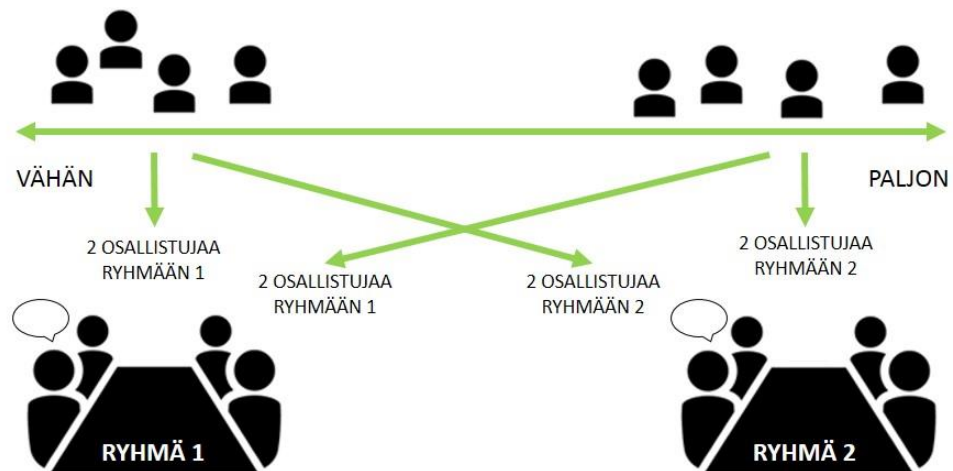
Martela

KUVA 41 Pelisääntötyöpajan runko pienellä (alle 8 henkilöä) osallistujamäärällä.

Työpajan alkuun kerrotaan työpajan tavoitteet ja miksi työpaja on järjestetty, esitellään mitä tarkoittaa monitilatoimisto ja käydään läpi yrityksen uudet tilat pohjakuvan avulla. Tässä vaiheessa osallistujat jaetaan kahteen ryhmään. Yksi ryhmäytymisen menetelmä, jota tässä voisi käyttää, on jana (kuva 42).

VIRITTÄYTYMIS- JA RYHMÄYTYMISTEHTÄVÄ, KAHTEN RYHMÄÄN JAKAUTUMINEN

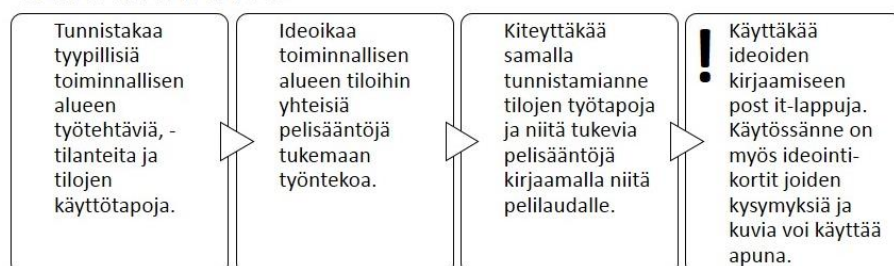
1. KYSYMYS: KUINKA PALJON TIEDÄT MONITILATOIMISTOISTA?
2. SIIRRY JANASSA KOHDALLE, JOKA VASTAA OMAA TIETÄMYSTÄSI.
3. RYHMITTÄYTYMINEN NIIN, ETTÄ JANAN MOLEMMISTA PÄISTÄ TULEE OSALLISTUJIA MOLEMPIIN RYHMIIN.



KUVA 42 Esimerkki ryhmiin jakautumisesta jana-menetelmän avulla.

Ryhmäytymisen jälkeen osallistujille annetaan tehtävänannot (kuva 43) sekä kerrotaan kuinka pelilautaa ja tukimateriaaleja, muun muassa ideointikortteja ja post-it-lappuja käytetään. Koska kyseessä on alle kahdeksan hengen työpaja, jokaisella ryhmällä on kaksi pelilautaa (kaksi toiminnallista aluetta). Ensimmäisen tehtävänannon jälkeen siirrytään seuraavaan tehtävänantoon, joka tarkoittaa, että ryhmä ottaa käyttöön toisen pelilaudan ja toteuttaa siihen edellistä vastaavan tehtävänannon.

TEHTÄVÄNANTO



KUVA 43 Esimerkki pelisääntötyöpajan tehtävänannosta

Mikäli osallistujia on isompi määrä, esimerkiksi 16 henkilöä, työpaja toteutetaan hieman erilaisella työpajamallilla kuin pienemmälle ryhmälle toteutettava työpaja.

Työpajan ohjelma

Osallistujia yli 8 hlöä

1. Tervetuloa


- Aloitus virittäytymis- ja ryhmäytymistehtävällä, esim. jana
- Monitilatoimiston esittely
- Työstettävän tilan pohjakuva ja sen eri toiminnallisten alueiden esittely

2. Pelisääntö tehtävä pelilautojen avulla, 4 ryhmää

- Ryhmätyöt
- Ryhmätöiden esittely

3. Pelisääntötyöpajan lopetus

- Yhteenveto ja keskustelu
- Mitä seuraavaksi?



Inspiring spaces

Martela

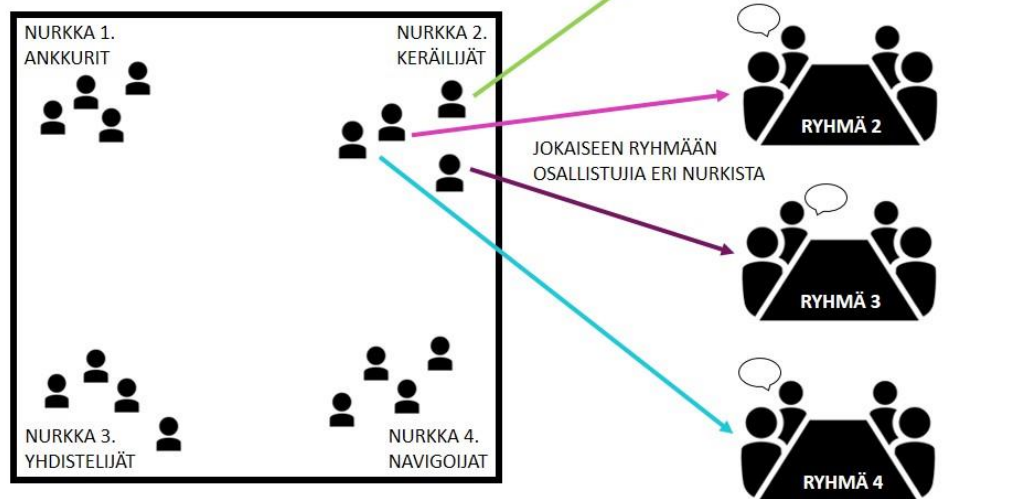
KUVA 44 Pelisääntötyöpajan runko isolla (yli 8 henkilöä) osallistujamäärällä.

Työpajan alku menee samalla kaavalla kuin pienempikin työpaja. Ensin kerrotaan tavoitteet, esitellään monitilatoimisto ja tilan pohjakuva. Ryhmäjako on hieman erilainen, kuin pienemmässä työpajassa, sillä osallistujia on enemmän. Työpajan osallistujat jaetaan neljään ryhmään. Tässä voidaan ryhmäytymiseen käyttää myös jana-menetelmää, sillä muunnoksella, että huoneen neljä nurkkaa nimetään neljän eri työntekijätyypin mukaan ja jokainen valitsee eniten itseään kuvaavan nurkan (kuva 45). Näistä nurkista osallistujat jaetaan neljään ryhmään niin, että niissä olisi mahdollisimman monipuolisesti osallistujia erilaisista työntekijätyypeistä, jolloin ideointiin saadaan monipuolisempia näkemyksiä. Tässä menetelmässä ongelmaksi voi tosin muodostua, se että ryhmässä on huomattavasti enemmän jotain tiettyä työntekijätyyppiä, esimerkiksi jos osallistujista iso osa on ankkureita. Tässä menetelmässä työpajan

järjestäjälle selviää helposti mistä näkökulmasta osallistujat pääsääntöisesti ideoivat pelisääntöjä. Ongelmana voi olla myös, että osallistujat eivät osakaan jaotella itseään mihinkään tiettyyn työntekijätyyppiin kuuluvaksi ja tehtävä vaatii paljon avaamista osallistujille jolloin tehtävään käytetty aika voi venyä turhan pitkäksi.

VIRITTÄYTYMIS- JA RYHMÄYTYMISTEHTÄVÄ, NELJÄÄN RYHMÄÄN JAKAUTUMINEN

1. TUNNISTA OMA TYÖNTEKIJÄTYYPPI JA RYHMITY HUONEESSA SEN MUKAAN. TYÖNTEKIJÄTYYPPIEN KUVAUKSET LUKEVAT VALKOKANKAALLE HEIJASTETTUINA.
2. RYHMITTÄYTYMINEN NIIN, ETTÄ HUONEEN JOKAISESTA NURKASTA (ERILAISISTA TYÖNTEKIJÄTYYPEISTÄ) TULEE OSALLISTUJIA KAIKKIIN RYHMIIN.



KUVA 45 Esimerkki ryhmiin jakautumisesta jana-menetelmän avulla.

Ryhmäytymisen jälkeen osallistujille annetaan tehtävänannot sekä kerrotaan kuinka pelilautaa ja tukimateriaaleja, muun muassa ideointikortteja ja post it-lappuja käytetään. Koska kyseessä on yli kahdeksan hengen työpaja, jokaisella ryhmällä on yksi pelilauta (yksi toiminnallinen alue).

Tehtävän jälkeen, niin pienemmässä kuin isommassakin työpajassa, ryhmät esittelevät työnsä ja niistä tehdään yhteenveto keskustelemalla sekä seinälle kiinnitettyä yhtenäistä pelilautaa apuna käyttäen. Pelilautaan voidaan ryhmitellä post it-lapuille kirjoitettuja pelisääntöideoita esimerkiksi tärkeysjärjestykseen. Työpajassa ideoitujen pelisääntöjen ryhmittely voidaan tehdä yhdessä keskustellen, tai esimerkiksi käyttämällä hiljainen ryhmittely-menetelmää. Menetelmässä jokainen osallistuja ryhmittelee

ideoita, esimerkiksi tärkeysjärjestykseen omalla näkemyksellään. Ryhmittely toteutetaan hiljaisuudessa ja lopeteaan kun kukaan ei enään siirrä lappuja. Työpajassa tulleista materiaaleista koostetaan joko yrityksen pelisäännöt tai tarvittaessa materiaalit pop up-työpajaa varten.

Työpajamateriaalit, pelilauta ja tukimateriaalit

Martelan sisäisessä asiantuntijatyöpajassa pelilauta koettiin visuaalisesti toimivaksi ja sopivan kokoiseksi käyttää. Työpajassa mietittiin, että pelilaudan olisi hyvä olla muokattavissa kunkin asiakkaan tarpeita vastaavaksi. Esimerkiksi toiminnallisilla alueilla saattaa joillain yrityksillä on omat terminsä tai on käytössä esimerkiksi vain kolme toiminnallista aluetta. Koska minun tekemät materiaalit ovat vielä protomalleja, niin ne vaatisivat vielä esimerkiksi graafikon tarkemmin tekemät työpohjat, joita olisi sitten helppo muokata. Tämän aika on vasta kun työpajasta on saatu kokeilemalla kehittämällä muodostettua todelliset tarpeet ja paras käytäntö.

Ideointikortteihin kaivattiin joitain muutoksia. Kuvakortit koettiin ideana hyviksi ja toimiviksi, joten tein niiden osalta vain pieniä muutoksia. Sanakortit, joiden oli tarkoitus olla helpottamassa ideointia, tuntuivat ylimääräisiltä eikä niiden olemassa oloa oikein ymmärretty. Päätinkin, että jätän ne kokonaan pois. Kysymyskortit koettiin myös hyviksi ja jonkin verran ideoimmekin lisää kysymyksiä työpajan päätteeksi ja myöhemmin tein niitä sitten myös itse lisää.

Ideointikorttien kohdalla todettiin, että olisi hyvä jos jokaiselle toiminnalliselle alueelle olisi omat värikoodeilla kohdennetut kortit, vaikka osa kysymyksistä ja kuvista saattaisikin olla samoja. Koettiin, että on kuitenkin selkeämpää, että joka pelilaudalle on omat kortit.

Työpajassa mietittiin myös, että oikeassa asiakastilanteessa olisi hyvä, jos tilan johon pelisääntöjä ideoidaan, pohjakuva olisi koko ajan näkyvillä ja sen toiminnalliset alueet käytäisiin läpi työpajan alussa.

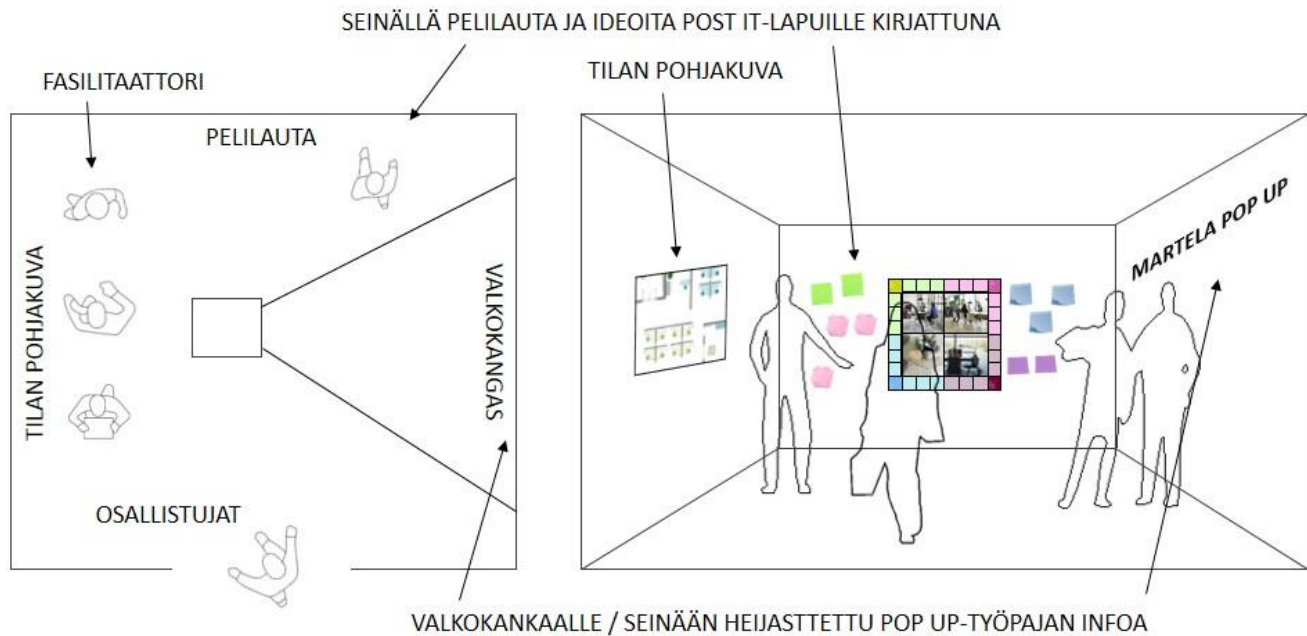


KUVA 46 Esimerkkejä personoiduista kysymyskorteista, korteissa olevat kuvat: Martela

Mitä työpajan jälkeen?

Vaihtoehtona työpajan jälkeen, on tehdä siellä esille nousseiden ideoiden pohjalta pelisäännöt tai esimerkiksi järjestää siellä tulleiden ideoiden pohjalta koko henkilökuntaa, tai lähes koko henkilökuntaa, osallistava työpaja. Jos esimerkiksi kyseessä on keskisuuri tai iso yritys, ja työpajassa on osallistettu eri käyttäjäryhmien edustajia, mutta halutaan osallistaa vielä loppua henkilökuntaa, voidaan ensimmäisen työpajan pohjalta koota materiaali niin sanottuun pop up-työpajaan. Pop up-työpaja tarkoittaisi, että se järjestettäisiin fasilitoituna, esimerkiksi yrityksen omissa tiloissa, tietynä aikana ja siellä saisi käydä osallistumassa itselle sopivana aikana. Siellä voisi olla käytössä pääasiassa sama materiaali kuin ensimmäisessä työpajassa, mutta hieman muokattuna. Ensimmäisessä työpajassa ideoidut pelisäännöt olisi kirjattuna yhtenäiselle pelilaudalle, joka kiinnitetään seinälle. Ideointikortit voisi olla käytössä myös pop up-työpajassa, mutta

niin, että ainakin osa kysymyksistä ja kuvista olisi heijastettuna valkokankaalle. Myös työpajan tarkoitus ja tavoitteet olisi hyvä olla selkeästi näkyvillä.



KUVA 47 Luonnos pop up-työpajasta.

4.6 Jatkokehitys tästä eteenpäin ja työn hyödynnettävyys

Kehittämistyön tuloksia voidaan hyödyntää seuraavilla tavoilla:

1. Martela omista työpajoissaan
2. Martela voi jatkokehittää työvälinettä ja työpajan toimintamallia
3. Materiaalia voi käyttää yleisesti apuna työpajan järjestämisessä

4.6.1 Työpajamateriaalit ja työpajan toimintamalli

Työpajan toimintamallia voidaan kehittää ja soveltaa yritysten tarpeiden mukaan ja työtapojen muuttuessa. Tässä opinnäytetyössä esitetyt, sekä Martelalle tehdyt työpajamateriaalit, toimintamallit ja ohjeistus niiden käytöstä, ovat protovaiheessa olevia tuotteita, joiden kehittämistä ja kokeilua Martela jatkaa. Työpajan toimintamalli, ohjelma ja aikataulu täytyy jokaiselle asiakkaalle työstää tapauskohtaisesti, mutta työpajassa tarvittavat välineet ovat pitkälti käytettävissä samanlaisina jokaiselle

asiakkaalle. Kun työpajamateriaalit ovat valmiimpia, niitä varten olisi hyvä tehdä vielä oma työpajakassi, jossa välineet muun muassa pelilaudat, ideointikortit, post-it-laput ja kynät olisivat valmiina mukaan otettavaksi. Näin materiaalien keräämiseen ja tulostamiseen ei kuluisi turhaa aikaa työpajaa valmisteltaessa.

4.6.2 Martelan asiakkaan saama lopputuote

Tässä opinnäytetyössä ei vielä päästy Martelan asiakkaalleen tarjoamaan lopputuotokseen asti. Kevyimmillään se voi olla esimerkiksi selkeää visuaalinen esitys, jonka voi ladata intraan, lähettää koko henkilökunnalle sähköpostiin tai tulostaa työpaikan seinälle. Se voisi olla myös seinälle laitettava magneetti- tai tussitaulu, johon pelisäännöt on kirjattu, mutta jossa ne ovat muokattavissa tarpeen mukaan. Myös erilaiset visuaalisesti houkuttelevan näköiset, ja helposti ymmärrettävät ja tarpeen mukaan siirreltävät, seinätarrat voisivat olla yksi vaihtoehto.

4.7 Martelan ensimmäinen pelisääntötyöpaja asiakkaalle

Ensimmäinen asiakkaalla järjestetty pelisääntötyöpaja oli toukokuussa 2016 ja se pidettiin Martelan asiakkaan, noin 40 hengen toimipisteen uudistettaviin tiloihin. Kyseiset tilat ovat yksi pienempi osa ison yrityksen toimipisteistä. Työpajaan osallistui 24 henkilöä, ryhmiä oli neljä ja jokaisessa ryhmässä kuusi osallistujaa. Työpajaa olivat pitämässä kaksi Martelan sisustussuunnittelija, joilla kokemusta työpajojen vetämisestä, sekä myyntineuvottelija. Työpaja järjestettiin asiakkaan tiloissa. Olin mukana valmistelemassa työpajan materiaaleja, ohjelmaa ja aikataulua työpajaa edeltävällä viikolla yhdessä Martelan työntekijöiden kanssa. Kävimme työpajan vetäjien kanssa läpi työpajan rungon sekä ohjeistimme yhdessä Martelan yhteyshenkilöni, Eerikin, kanssa kuinka työvälineitä käytetään sekä valmistelimme heille työpajamateriaalit (pelilaudat ja ideointikortit). Työpajaan käytettävä aika oli todella rajallinen, 1,5 tuntia ja työpajan runkoa pitikin muokata jonkun verran, että kaikki tarvittava saatiin mahtumaan annettuun aikarajaan. Asiakkaalle muun muassa annettiin

ennakkotehtävä jonka avulla saatiin vähennettyä työpajaan käytettävää aikaa. Itse en asiakkaalle järjestettävään työpajaan osallistunut, mutta sain työpajan pitäjiltä raportin heidän kokemuksistaan työpajasta.

Kokemukset työpajasta

Asiakkaalle järjestetty pelisääntötyöpaja oli sujunut hyvin ja aika 1,5 tuntia oli riittänyt sen pitämiseen, ennakkotehtävän ansiosta. Myös asiakas oli ollut työpajaan osallistumisesta ja sen sisällöstä innostunut. Asiakkaan orientoitumista työpajaan helpotti luultavasti se, että he ovat itse tottuneet tämän tapaiseen ryhmätyöskentelyyn omassa työssään. Tukimateriaalit, muun muassa pelilauta ja ideointikortit toimivat, roolitus ja toimintavat olivat edenneet niin kuin olimme valmisteluissa suunnittelleet. Asiakkaalle tehtiin myös työpajan tuotoksista yhteenveto, jolla he pystyvät tarvittaessa jatkamaan työtilojensa pelisääntöjen tekemistä joko itsenäisesti tai Martelaa apuna käyttäen.

Kommentteja työpajan vetäjiltä:

"Hieno juttu kun on tällöinen ammattimainen materiaali käytössä. Sen lisäksi pelisääntötyöpajan henki on yhdessä tekeminen ja jopa hauskan pitäminen. Kaikissa ryhmistä kuului paljon naurunremakkaa. Kyseisen porukan kanssa jopa fasilitointi ryhmätyötehtävän aikana ei ollut niin merkittävän suurta. Läpi koko työpajan tunnelma oli positiivinen."

"Kyseisessä työpajassa emme olleet voineet jakaa ryhmiä etukäteen, koska emme tieneet osallistujamäärää mutta jatkossa niin kannattaa ehdottomasti tehdä. Samoin ryhmien tunnistaminen kannattaa miettiä etukäteen esim. ryhmä 1,2,3,4 tai a,b,c,d värialuiden mukaan. Tämä helpottaa myös dokumentoijan työtä. Lisäksi he voivat täydentää plansseille tarkemmat ryhmäkoostumukset kuten tiimit tai osastot ja tietenkin nimensä, vaikka en tiedä onko se tarpeellista pelisääntötyöpajassa?"

"Pelisääntötyöpajassa meille kaikille kolmelle jäi fiilis, että homma toimi ihan hyvin (kiitos teidän jotka valmistelitte pajan huolellisesti sekä sisällön että materiaalien suhteen ollessani sairaslomalla!). Anne otti vahvan roolin fasilitoinnissa. En itse äkkiseltään keksi mitään mitä tekisin toisin nyt jos lähtisin pitämään pelisääntötyöpajaa."

"Mielestäni osallistujat innostuivat aina vain enemmän "pelin" edetessä."

"Uskoisin työpajan lyhyen keston 1,5 h olleen enemmän myönteinen asia. Liian pitkät ryhmätehtävät voivat ehkä latistaa tunnelmaa ja pelisääntöjen "keksiminen" muuttuu pakkopullaksi."

"Minusta materiaalit näyttävät oikein tyylikkääle – harkitulle paketille, jonka kehtaa hyvillä mielin toimittaa asiakkaalle."

"Ideakortit otettiin hyvin käyttöön ja osa vastasi jopa järjestelmällisesti korttien kysymyksiin. Materiaali on hieno ja inspiroiva. Koko on näppärä."

"Välillä pelisääntöjen keksiminen pelkästään yhtä toimintoa kohden oli hankalaa, joten jokin tarkempi ohjeistus sille miten menetellään pelisääntöjen kanssa jotka sopisivat kaikille alueille olisi paikallaan."

5 POHDINTA

Tavoitteena tässä työssä oli kartoittaa erilaisia osallistavien työpajojen menetelmiä ja kehittää niitä soveltamalla monitilatoimistoon muuttavan yrityksen henkilökuntaa osallistavan työpajan työväline ja toimintamalli pelisääntö-työpajan järjestämiseen. Pelisääntö-työpajan pohjalta voidaan laatia yrityksen sisäiset pelisäännöt tilojen käyttöön henkilökuntaa osallistamalla. Yhteistyökumppanina tässä työssä oli Martela Oyj. Tavoitteena oli myös kokeilla työvälinettä, sekä osallistaa Martelan sisustussuunnittelijoita sen kehittämiseen.

Yhteistyöyritys, Martela, tuli mukaan kun tein kyselyä sisustus- ja tilasuunnittelua tekeville yrityksille tarpeiden kartoitustyövälineestä toimistotilojen suunnittelun tueksi. Kyselyn myötä Martelalta esitettiin tarve monitilatoimistojen pelisääntöjen laatimiseen tarkoitettulle osallistavalle työpajalle, josta opinnäytetyöni aihe lopulta tuli.

Yhteistyön alussa rajasimme pelisääntötyöpajan koskemaan vain toimistotiloja. Martela tekee myös esimerkiksi oppimisympäristöjen suunnittelua ja toteuttaa niitä käytännössä, soveltamalla pelisääntötyöpajaa sitä voisi ajatella käytettäväksi myös oppimisympäristöjen pelisääntöjen laatimisessa.

Pelisääntötyöpaja on suunniteltu osaksi Martelan Lifecycle elinkaarimallia, johon kuuluu työympäristön määrittely-, suunnittelu-, toteutus- sekä ylläpitovaiheet. Tässä työssä esitelty työpaja on rajattu koskemaan monitilatoimiston toteutusvaihetta, mutta on sovellettavissa käytettäväksi tarpeen mukaan myös muissa vaiheissa.

Ensin kartoitin erilaisia osallistavia työpajamenetelmiä, josta osan valitsin tässä työssä esitettäväksi. Päädyin valitsemaan nämä menetelmät niiden käyttötarkoituksen ja tässä työssä sovellettavuuden takia. Työpajan toimintamallin ja työvälineen suunnittelutyön edistyessä karsin menetelmiä sen mukaan mitä koin tarpeellisiksi ja toimiviksi pelisääntö-työpajassa. Työpajan toimintamalli ja työvälineet on kehitetty soveltamalla menetelmät kyseiseen työvälineeseen sopiviksi. Kartoitusta tein kirjallisuuden ja

verkkosivujen kautta, koin myös yhteissuunnittelupalaverit Martelan yhteyshenkilöideni kanssa taustatiedon hankkimiseksi, sillä sain sitä kautta tietoa millaisia menetelmiä ja työvälineitä Martelalla on tällä hetkellä käytössään osallistavissa työpajoissa, joita he tekevät tarpeiden kartoitus- ja suunnitteluvaiheissa.

Suunnittelemani työpajamateriaaleja kokeiltiin järjestämällä yhteissuunnittelutyöpaja Martelan sisustussuunnittelijoille. Työpajassa kokeiltiin työvälineiden toimivuutta kuvitteellisella projektilla. Työpajan alussa sisustussuunnittelijoille annettiin kuvitteellinen skenaario siitä millaisiin tiloihin ja mistä tiloista he ovat muuttamassa ja että nyt ideoidaan uusien tilojen eri toiminnallisten alueiden pelisääntöjä. Työpajan toisena tehtävänä oli työpajan toimintamallin ja materiaalien rikastaminen, josta sain hyviä kehitysideoita jatkoon. Vaikka kyseessä oli kuvitteellinen projekti, tuloksiksi saatiin silti paljon todellisuudessakin käyttökelpoisia pelisääntöjä. Tämän työpajan jälkeen jatkokehittelin pelisääntö-työpajan toimintamallia ja työvälineitä lisää jonka jälkeen Martela kokeili pelisääntö-työpajaa vielä asiakkaalleen. Tästä työpajasta sain sitä vetäneiltä henkilöiltä kokemuksen ja palautteen työvälineiden toimivuudesta.

Pelisääntö-työpajaan tuli loppujen lopuksi erilliset toimintamallit pienemmille ja isommille ryhmille. Lisäksi kehitettiin vielä pop up-työpaja, joka on tarkoitettu lähinnä isommille yrityksille joista varsinaiseen pelisääntö-työpajaan osallistuu vain pieni osa henkilökuntaa, esimerkiksi tiimipäälliköt. Pop up-työpajan avulla on tarkoitus saada osallistettua jopa koko henkilökunta. Pop up-työpaja järjestetään tarvittaessa varsinaisen pelisääntö-työpajan jälkeen siellä esiin nousseiden pelisääntö ideoiden pohjalta, niin että pystytetään esimerkiksi yhdeksi päiväksi ja jokainen työntekijä voi käydä siellä itselleen parhaana aikana kirjaamassa ideansa ylös pelisääntöjä varten.

Tässä opinnäytetyössä ei vielä päästy Martelan asiakkaalleen tarjoamaan lopputuotokseen asti, tein siitä Martelalla alustavat ehdotukset ja he jatkavat tämän kehitystä.

Työpajassa käytettävät tukimateriaalit, kuten esimerkiksi pelilauta, ovat visuaaliselta ilmeeltään linjassa muiden Martelan materiaalien kanssa, jotta Martelan osallistaessa asiakkaitaan, heidän on helppo mieltää ne saman yrityksen tuotteiksi. Se myös osaltaan helpottaa työpajojen pitämistä, kun materiaalien visuaalinen ilme on yhtenäinen.

Yhteistyö Martelan kanssa sujui erittäin hyvin, erityisen tyytyväinen olen siihen, että sain mahdollisuuden kokeilla pelisääntö-työpajan materiaaleja käytännössä. Tämän työn kautta oma ymmärrykseni työpajojen järjestämisestä ja erilaisista osallistavista menetelmistä syveni. Myös ymmärryksen osallistamisen positiivisista vaikutuksista ja mahdollisuuksista syveni. Asiakkaan osallistaminen tietysti vaatii paljon enemmän etukäteistyötä kuin esimerkiksi asiantuntijalähtöinen suunnittelu, mutta vastaavasti hyöty jonka osallistamalla saa, säästää aikaa suunnittelutyön muissa kohdissa. Tämän opinnäytetyön kohdalla osallistamisella oli myös henkilökuntaa sitouttava, muutokseen perehdyttävä sekä työtapoja kehittävä vaikutus.

LÄHTEET

KIRJALLISUUS JA VERKKOLÄHTEET

Avaimia monimuotoisuuden johtamiseen. 19.4.2016 saatavissa:

<http://www.avaimia.fi/>

Innokylä. 16.5.2016 saatavissa: www.innokyla.fi

Kantojärvi P., 2012. Fasilitointi luo uutta, menesty ryhmän vetäjänä.

Helsinki. Talentum.

KEKO- Kestävän kehityksen kasvatuksen ontologia. 3.5.2016 saatavissa:

<https://finto.fi/keko/fi/page/p79>

Luovan ongelman ratkaisutavat. 16.4.2016 saatavissa:

http://www.edu.helsinki.fi/malu/kirjasto/lor/main.htm#menet_8x8

Martela 2016. kevät 2016 saatavissa:

<http://www.martela.fi/monitilatoimisto>, <http://www.martela.fi/martela-yrityksena>, <http://www.martela.fi/parhaat-tyoymparistot>

Nenonen S., Hyrkkänen U., Rasila H., Hongisto V., Keränen J., Koskela H., Sandberg E., 2015. Monitilatoimisto. ohjeita käyttöön ja suunnitteluun. 19.4.2016 saatavilla:

http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/toti/Documents/monitilatoimiston_suunnitteluohje_toti_03092012.pdf

Nyström A., Leminen S., 2011. Innovoi(tko) yhdessä asiakkaittesi kanssa.

Vantaa. Hansaprint Oy.

Paasivaara L., Nikkilä J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki.

Kirjapaja.

Palvelujen tuotteistamisen käsikirja. 3.5.2016 saatavissa:

http://palveluntuotteistaminen.fi/?page_id=127

Palvelumuotoilu ja asiakkaiden osallistaminen palvelukehitykseen.

21.4.2016 saatavissa: <http://docplayer.fi/1366916-Palvelumuotoilu-ja-asiakkaiden-osallistaminen-palvelukehitykseen.html>

Taipale T., Osallistavat menetelmät, tuki- ja virikeaineisto. 2005.

Humanistinen Amk 10.3.2016 saatavissa:

<http://www.ksl.fi/images/osallistavatmenetelmat.pdf>

Toimiva kaupunki. 15.4.2016 saatavissa:

<http://www.toimivakaupunki.fi/fi/uutiset/terveisia-tyopajasta>

Työhyvinvointi. 19.4.2016 saatavissa:

<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>.

Työterveyslaitos.19.4.2016 saatavissa:

http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/muutoksen_hallinta_ja_kehittaminen/muutokset_ja_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx.

Summa T., Tuominen K., 2009. Fasilitaattorin työkirja, menetelmiä sujuvaan ryhmätyöskentelyyn. Miktor. 10.3.2016 saatavissa:

http://www.globaalikasvatus.fi/tiedostot/Fasilitaattorin_tyokirja.pdf

Vapaa pudotus Oy. 16.5.2016 saatavissa: http://pudotus.fi/wp-content/uploads/2012/07/Ideointimenetelmia_tyopajat.pdf

Ängeslevä S., 2014. Level up: Työrutiinit peliksi. Helsinki. Talentum.

MUUT LÄHTEET:

Sähköpostikysely sisustus- ja tilasuunnittelua tekeville yrityksille. Kyselyn aihe: Kokevatko työympäristöjä suunnittelevat yritykset, että tarvitaan tarpeiden kartoitustyökalu suunnittelutyön tueksi. Kyselyn toteutus joulukuussa 2015-tammikuussa 2016

Tapaamiset ja yhteissuunnittelupalaverit Martelassa keväällä 2016. (28.1., 15.2., 22.2., 16.3. ja 18.5.)

Puhelinpalaverit Martelan yhteyshenkilöiden kanssa, kevät 2016

Sisustussuunnittelijoita osallistava työpaja MartelaTalossa 8.4.2016

Porokuokka J. 2016. Fasilitointi asiantuntijan työvälineenä. Luento Laurea ammattikorkeakoulu 12.5.2016

KUVAT

Kaikki kuvat/kuviot Petra Tanner, 2016, ellei muuta mainittu kuvan yhteydessä Kuvissa esiintyviltä henkilöiltä lupa kuvien julkaisemiseen.

