
Tulevaisuuden työtilat

Flow suunnittelun lähtökohtana

Sanna Valjus

Opinnäytetyö 2011

Ammattikorkeakoulututkinto



Koulutusala Kulttuuriala	
Koulutusohjelma Muotoilun koulutusohjelma	
Työn tekijä(t) Sanna Valjus	
Työn nimi Tulevaisuuden työtilat - Flow suunnittelun lähtökohtana	
Päiväys 18.4.2011	Sivumäärä/Liitteet 66/5
Ohjaaja(t) Heikki Nevalainen, Hannu Oksanen	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t)	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön aihe syntyi mielenkiinnostani tulevaisuuden työtiloja kohtaan ja kuinka flow- kokemusta voitaisiin mahdollistaa tila- ja sisustussuunnittelun keinoin. Työn tavoitteena oli selvittää toimistosuunnittelun nykytilaa ja tulevaisuusnäkymiä. Kirjallisen aineiston pohjalta haettiin näkökulmia tulevaisuuden muuttuvasta työn luonteesta ja sen kehityksen vaikutuksesta toimistosuunnitteluun. Työssä paneuduttiin erityisesti monipaikkaiseen toimintamalliin ja sen vaikutuksiin fyysisiin työtiloihin. Työssä selvitettiin myös millainen merkitys flow- kokemuksella on työssä ja mitkä tilan elementit vaikuttavat flow- kokemukseen. Työssä pohdittiin sisustuksellisia ratkaisuja, joilla voidaan tukea flow'n kokemista työympäristössä.</p> <p>Työssä luotiin tulevaisuuslähtöisesti konsepti työpisteestä. Julkisiin aulatiloihin soveltuva konsepti palvelee hajautetusti työskenteleviä työntekijöitä. Suunnitteluprosessissa on otettu huomioon tutkitun aineiston pohjalta määritellyt flow- kokemukseen positiivisesti vaikuttavat tekijät sekä kohderyhmän oletetut tarpeet. Suunnitteluprosessin tuloksena syntyi istuinkaluste, joka tarjoaa tilapäisen työpisteen esimerkiksi lentokenttäympäristössä.</p>	
Avainsanat Flow- tila, hajautettu organisaatio, toimistot, suunnittelu	

Field of Study Culture			
Degree Programme Degree Programme in Design			
Author(s) Sanna Valjus			
Title of Thesis Future Workspaces - Flow as the Basis for Design			
Date	18.4.2011	Pages/Appendices	66/5
Supervisor(s) Heikki Nevalainen, Hannu Oksanen			
Project/Partners			
<p>Abstract</p> <p>The idea for the thesis originated from my personal interest towards future workspaces and the ways in which flow experience could be made possible through space and interior planning. The goal of the final project was to examine the design of modern office space and its future prospects. By analysing literature I sought perspectives on how the nature of work is changing and how this change affects the development of office design. The study focused on a multi-seat approach and its impact on the development of physical workspaces. I also investigated the significance of flow experience at work and the factors which influence a flow state. I also addressed decorative solutions that support the feeling of flow in a working environment.</p> <p>Based on the material gathered a future driven concept of workstation was created. The concept that is suitable for public lobby areas serves decentralized working employees. The design process used in the thesis takes into account the needs of the target audience as well as the positive effects that cause flow experience.</p> <p>As a result, a seat which provides a temporary workplace for example in airport environments was created.</p>			
Keywords Flow, decentralized organization, offices, design			

TULEVAISUUDEN TYÖTILAT

Flow suunnittelun lähtökohtana

SISÄLTÖ

1 Johdanto.....	7	6.1.2 Fyysiset tilat.....	22
2 Työn tarkoitus ja tavoitteet.....	8	6.2 Monitilaympäristö.....	24
3 Toimiva ja funktionaalinen toimisto.....	10	7 Katsaus toimitilojen historiaan.....	27
3.1 Työn tehokkuuden ja toimivuuden lisääminen....	10	7.1 Valkokaulustyöläisen synty.....	27
3.2 Fyysiset tilat osana yrityksen ulkoista kuvaa.....	11	7.2 Kohti uusia toimistotyyppejä.....	28
4 Työelämä muutoksen kourissa.....	12	8 Flow ja työympäristö.....	30
4.1 Teknologia luo mahdollisuuksia.....	12	8.1 Flow- optimaalinen kokemus.....	30
4.2 Ajan ja paikan sidonnaisuus.....	13	8.2 Flow työympäristössä.....	32
4.3 Kohti henkistä ponnistelua.....	14	8.3 Työn imu.....	34
4.4 Työelämän mielekkyyden merkitys.....	15	9 Työtila flow- kokemuksen mahdollistajana.....	35
5 Toimistosuunnittelun nykytila.....	16	9.1 Flow suunnittelun lähtökohtana.....	35
5.1 Työtilat kohtaamispaikkoina.....	16	9.2 Flow-kokemusta mahdollistavat tilan elementit....	37
5.2 Workplace- ajattelu.....	18	9.2.1 Ääniympäristö.....	37
5.3 Tilat kilpailuvalttina.....	19	9.2.2 Sisäilma.....	38
6 Toimitilojen muutostrendejä; Kohti monipaikkaista		9.2.3 Kalusteet.....	39
toimintamallia ja monitilaympäristöä.....	21	9.2.4 Värit ja tunnelman rakentaminen.....	42
6.1 Monipaikkainen toimintatapa.....	21	9.2.5 Tilalliset ratkaisut.....	45
6.1.1 Virtuaaliset ja sosiaaliset tilat.....	22		

10 Muotoiluprosessi: Työpiste julkisiin aulatiloihin	48
10.1 Huomioitavat tekijät ja tavoitteet.....	48
10.2 Suunnittelun eteneminen.....	49
10.3 Lopputuotos.....	54
10.4 Esimerkki1: Lentokentällä.....	58
11 Pohdinta.....	60
AINEISTOLUETTELO.....	61
LÄHTEET.....	63

LIITTEET

Liite 1 Muotoiluprosessin alkuvaiheen luonnoksia

Liite 2 Mallinnuskuvia isommista työtiloista

Liite 3 Työpisteen luonnoksia

Liite 4 Mallinnuskuvia työpisteestä

Liite 5 Luonnoksia istuinkalusteesta

1 JOHDANTO

Kiinnostukseni tulevaisuuden muuttuviin työympäristöihin syventyi syksyn 2010 aikana. Tällöin minulla oli Teollinen muotoilu- opintojakso, jonka projektityönä oli tutkia hampua materiaalina ja visioida sen käyttömahdollisuuksia kalustesuunnittelussa ja sisustusarkkitehtuurissa. Pohdimme, kuinka hampua voitaisiin hyödyntää innovatiivisemmin julkitiloissa, kuten työympäristöissä. Tällöin kerättyä aineistoa tulevaisuuden työtiloista alkoi kertyä, ja huomasin aiheen kiinnostavan minua paljon. Sisustus- ja tilasuunnittelun tulevana ammattilaisena lähdin pohtimaan kerätyn materiaalin pohjalta, onko yritysten yksi tulevaisuuden kilpailutekijä kenties työntekijöiden viihtyvyyden takaaminen houkuttelevilla ja omaperäisillä toimistotiloilla. Tässä yhteydessä mieleeni tuli minulle jo pintapuolisesti tuttu käsite, flow- kokemus. Ajatuksissani pyöri, voisiko flow- kokemus toimia toimistotilojen suunnittelun lähtökohtana. Päätin yhdistää nämä kaksi osa-aluetta toisiinsa, joista opinnäytetyön aihe alkoi muotoutua.

Viestintä- ja tietoliikennetekniikan kehittyminen vaikuttaa kaikkiin työelämän puoliin, myös työtilojen suunnitteluun ja käyttöön. Opinnäytteen tarkoituksena on tarkastella toimistotyön ja toimistotilojen kehitystä ja havainnoida tulevaisuuden työelämän muutoksien vaikutusta toimistotiloihin. Opinnäytteessä tarkastellaan selkeimmin esille tulevaa muutostrendiä eli hajautuvaa toimintamallia ja sitä myöten muuttuvia fyysisiä työtiloja. Työskentely on siirtymässä yhä enemmän pois varsinaiselta toimistolta ja työntekijä käyttää yhä useampia eri työtiloja.

Flow eli optimaalinen kokemus koetaan useimmiten juuri töissä. Flow`lla on selkeä yhteys työn tuottavuuteen, tuloksellisuuteen ja työntekijän hyvinvointiin. Monet fyysiset työympäristöt ovat kuitenkin haasteellisia kokea flow. Työnantajien olisikin hyvä kiinnostua flow- ilmiöstä osana yrityskulttuuria ja kuinka sen syntymistä voitaisiin mahdollistaa fyysisessä toimistotilassa. Tässä työssä käsitellään flow`ta tila- ja kalustesuunnittelun näkökulmasta eli kun flow toimii suunnitteluprosessin lähtökohtana. Tällöin fyysisen työtilan suunnittelussa otetaan huomioon flow`ta tukevat tilan rakennusaineet, kuten äänimaailma, sisäilma,

värit ja valot, kalusteet ja tilalliset ratkaisut. Pohdin sisustuksellisia ratkaisuja, joilla voitaisiin tukea flow`n kokemista.

Työtä tehdään siellä, missä se on järkevintä, jolloin ajan ja paikan sidonnaisuus häviää. Laskeutumispaikkoja työn tekemiselle tarvitaan myös tulevaisuudessa. Tutkitun aineiston pohjalta luodaan työtilakonsepti, joka tukee työntekijän flow- kokemusta, mutta vastaa myös tulevaisuuden työelämän tarpeisiin. Tällöin nostetaan kerättyistä tiedoista ja aineistosta tärkeimmät muutostekijät esiin ja luodaan tilakonsepti palvelemaan tulevaisuuden osajia. Flow- kokemusta tukevalla työtilakonseptilla haetaan vastausta työntekijöiden lisääntyvään liikkuvuuteen ja tarpeeseen löytää tila keskittymistä vaativaan työskentelyyn. Konseptissa on tavoitteena sen sovellettavuus ns. kolmansien työpaikkojen organisaatioihin toimialasta riippumatta.

Kerättyä aineistoa on koottu mahdollisimman kattavasti niin sähköisistä kuin kirjallisista tietolähteistä. Tietoa on ammennettu myös artikkeleista, videoista ja blogikirjoituksista. Tärkeimmistä lähteistä voidaan nostaa esille flow- teorian luoja Mihaly Csikszentmihalyi (Flow-elämän virta: tutkimuksia onnesta, siitä kun kaikki sujuu) ja hajautetusta organisaatiosta kirjoittaneet Vartiainen, M., Kokko, N. & Hakonen, M. (Halitse hajautettu organisaatio: Paikan, ajan, moninaisuuden ja viestinnän johtaminen) sekä Haapamäki, J., Hakonen, M., Simanainen, K., Vartiainen, M., Nieminen, M.P. & Virtaharju, J. (Kohti monipaikkaista virastoa – Opas hajautuneisuuden vaatimiin muutoksiin).

2 TYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Työelämän hektisyydestä puhutaan jatkuvasti eri medioissa. Kireät aikataulut, muutostarpeet, kasvava paine, epävarmuus, stressi ja työuupumus ovat pesiytyneet työelämään. Vaatimukset kasvavat jatkuvasti ja tulokset ratkaisevat. Taloudelliset seikat vaikuttavat myös toimitiloihin. Onko tehokkuusajattelu jyrännyt jo työtilojen suunnittelussa työntekijöiden perustarpeet, kuten keskittymisen ja vuorovaikutuksen tarpeen? Onko työhön uppoutuminen ja antautuminen ”virran” vietäväksi yhä haasteellisempaa nykyisten tilojen puitteissa? Mielestäni nykyiset toimitilat ovat haasteellisia flow- kokemista ajatellen. Tilat voivat olla hyvinkin ahtaita, mutta silti työntekijöiltä odotetaan luovuutta ja viihtymistä. Ilmoille voisinkin heittää mielenkiintoisen kysymyksen: Voisiko flow’ta mahdollistavalla työtilalla parantaa työntekijän tehokkuutta ja mielekkyyttä? Työn tekemisen mielekkyys voi hyvinkin nousta tulevaisuuden työelämän avainsanaksi. Nouseeko työssä viihtyminen erityisen tärkeään osaan, jopa yritysten kilpailueduksi?

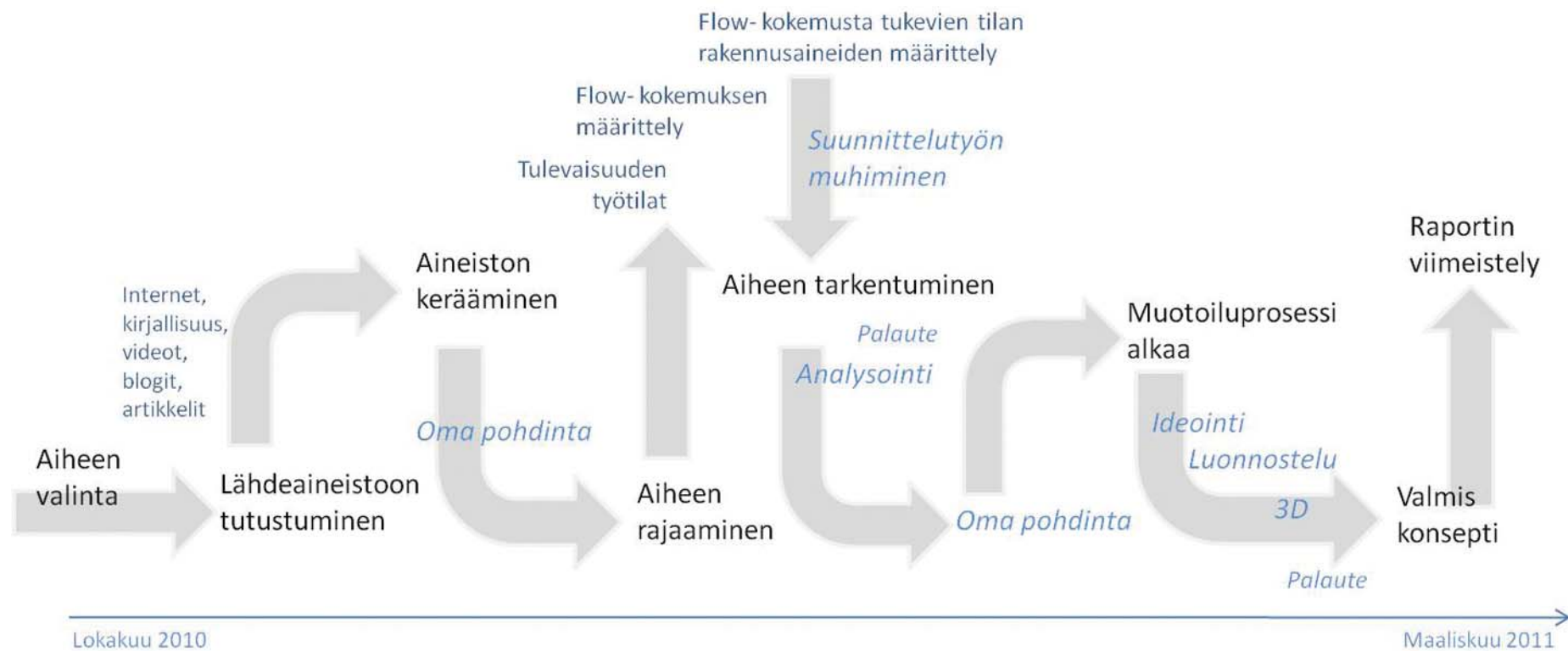
Keskeisin työn tavoite on selvittää kirjallisen aineiston pohjalta, miten flow- kokemusta voidaan tukea ja mahdollistaa tila- ja kalustesuunnittelun keinoin. Selvitän myös flow- kokemuksen merkitystä ja tärkeyttä työelämässä. Tässä työssä flow’ta tarkastellaan siis tila- ja kalustesuunnittelun lähtökohtana. Tavoitteenani on selvittää mitkä tilan elementit vaikuttavat työntekijän keskittymiseen ja sitä myöten syntyvään flow-kokemukseen. Millaisia häiriötekijöitä toimitotiloissa ilmenee, jotka vaikuttavat työntekijän keskittymiskykyyn ja oletettavasti myös flow-kokemuksen saavuttamiseen?

Tarkastelen myös millaisia haasteita ja tarpeita tulevaisuuden työelämästä nousee esille, kun suunnitellaan toimitotiloja. Työssä tarkastellaan erityisesti monipaikkaista toimintamallia ja sen vaikutuksia fyysisiin työtiloihin. Säilyvätkö toimitotilat entisellään? Suunnitellaanko toimitotiloja yhä enemmän toimintalähtöisesti? Entä millaisia työtiloja käytetään, kun työntekijä siirtyy ulkopuolelle varsinaisesta toimesta?

Tavoitteena on luoda tutkitun aineiston pohjalta julkitiloihin soveltu-

va työpiste, joka mahdollistaa työntekijän flow- kokemusta. Konseptin suunnittelussa huomioin tutkitun aineiston pohjalta määritellyt flow’hun positiivisesti vaikuttavat tekijät. Luotava konsepti tarjoaa yhdenlaisen ratkaisun siihen, kun liikkuva työntekijä tarvitsee rauhallisen työtilan ns. kolmansista työpaikoista. Pyrkimyksenä on, että työ tuo esiin flow- kokemukseen vaikuttavia tekijöitä, joita kannattaa ottaa huomioon työtilojen suunnittelussa.

Koska tavoitteena on tehdä kattava kirjallisuuteen perustuva katsaus tulevaisuuden työtiloihin, käytin runsaasti aikaa aineiston keräämiseen niin internetistä kuin kirjallisuudesta (kuvio 1, s.9). Aiheen rajaaminen vaati aineistoon syventymistä sekä kattavaa pohdiskelua. Työn näkökulma tarkentui myös saadessani palautetta opettajilta sekä opiskelukavereilta. Jo aineiston keräämisen aikana ajatus suunniteltavasta työtilakonseptista muhi mielessäni läpi opinnäytetyöprosessin. Aktiivinen muotoiluprosessi käynnistyi vuoden 2011 alussa. Lopputulokseen päädyin moninaisten luonnostelujen, mallinnuskuvien, jo olemassa olevien ratkaisujen tarkastelun sekä ulkopuolisen palautteen saannin kautta.



KUVIO 1. Opinnäytetyöprosessin kulku

3 TOIMIVA JA FUNKTIONAALINEN TOIMISTO

3.1 Työn tehokkuuden ja toimivuuden lisääminen

Rakennuksia rakennetaan ja sisustetaan jotakin käyttötarkoitusta varten. Koulut rakennetaan lapsia ja nuoria varten, lentoasema matkustajille, toimistorakennukset tehdään toimistotyötä varten. Toimistotyö on muuttunut ja muuttumassa koko ajan vauhdikkaasti. Tulevaisuuden toimistoympäristöjen sisustusarkkitehtuuri tarjoaakin suunnittelijoille haastavia ja mielenkiintoisia suunnittelutehtäviä. Toimistosuunnittelussa yhdistyvät organisaatioiden kehittämisvisiot, monimutkaiset johtamis- ja toimintatavat, taloudelliset reunaehdot ja tulostavoitteet, henkilöstön hyvinvointi ja motivointi, unohtamatta myöskään yritys-kuvaa ja imagoa sekä kestävän kehityksen arvoja. (Lappalainen 1999, 51–52.)

Toimistosuunnittelun tavoitteena on mahdollisimman optimaalinen työympäristö niin työnantajan kuin työntekijänkin kannalta. Optimaalisesti suunnitellussa toimistossa työprosessit sujuvat mutkattomasti ja vaivattomasti. Toimistosuunnittelu luo mahdollisuuden suunnitella uusia, parempia työskentelytapoja ja lisätä tehokkuutta, joka on yrityksen ydintoiminnoille merkityksellinen etu. (Toimitilatieto.) Työtilojen yleisuunnitteluun on lakien ja standardien luomia vaatimuksia työtilalle ja työpisteen varustukselle. Työturvallisuuslaki määrittelee tarvittavia tilavaatimuksia ja Rakennustietosäätiön RT- kortit antavat toimistotilojen yleissuunnittelu- ja mitoitusohjeita. (Ketola 2007, 9.)

Toimistosuunnittelu on myös ergonomiaa. Hyvällä suunnittelulla voidaan parantaa hyvinvointia siellä, missä ihmiset viettävät suuren osan ajastaan. Ergonomia tarkoittaa työympäristön kehittämistä ihmisen toimintojen mukaiseksi. Ergonomianäkökohdat eivät koske ainoastaan kalustevalintoja vaan lisäksi myös muunneltavuuden, säädeltävyyden, valaistuksen, ääniympäristön ja huoneilman huomioimista. Ergonomia työturvallisuuslaissa asettaa säännöksiä nykyaikaisille kalusteille, työpisteille, työasennoille ja työliikkeille. Haastetta suunnittelijoille tuo

suunnitella tuote, joka mukailee vartaloa ja sen erilaisia asentoja ilman, että unohdetaan etsiä kuitenkaan uusia muotoja ja materiaaleja. Muutosta tapahtuu myös siinä, että työntekijöiden ei tarvitse enää sopeutua siihen, mitä on saatavilla, vaan työntekijöiden tarpeet vaikuttavat uusien tuotteiden luomiseen. (Asensio 2006, 8; Toimitilatieto.)

Työntekijöiden viihtyvyyteen ja työn tuottavuuteen vaikutetaan olennaisesti myös sisäilman ja valaistuksen avulla. Parhaimpaan tulokseen päästään, jos toimistotyöntekijät saavat yksilöllisellä säätömahdollisuudella varustetun työtilan. Eräässä tutkimuksessa työn tuottavuus parani vähintään 4 %, kun työntekijällä oli mahdollisuus säätää lämpötila itselleen sopivaksi. Oikealla sisäilman laadulla ja valaistusjärjestelyllä vaikutetaan työhyvinvointiin. Ihmisillä on erilaisia valontarpeita jo eri töiden vuoksi. Hyvin suunnitellussa työtilassa myös valaistusta voidaan säätää yksilöllisten tarpeiden mukaan. (Ketola 2007, 20–29.)

Toimistosuunnittelussa on haastavaa saavuttaa ympäristö, joka edistää niin keskittymistä kuin myös sujuvaa kommunikointia. Samalla ympäristön täytyy olla rauhallinen missä työnopeus ja tehokkuus saavutetaan. (Asensio 2006, 49.) Toimistosuunnittelulla haetaan tehokkuutta tiedonkulkuun. Yhteiset tilat toimivat kohtaauspaikkoina, joissa ideat ja ajatukset liikkuvat vapaasti. Informaation kulku tehostuu, kun työntekijät pääsevät vapaasti tapaamaan toisiaan. Toimivat yhteiset tilat on satsaus tiedonkulkuun, mutta myös työntekijöiden hyvinvointiin. Viihtyisä toimisto auttaa työssä jaksamisessa. (Toimitilatieto.)

3.2 Fyysiset tilat osana yrityksen ulkoista kuvaa

Ennen toimiston sisustaminen oli monille yrityksille pakonomainen ruuti ja ikävä velvollisuus. Nyt toimitilat aletaan nähdä entistä tärkeämpänä osana yrityksen ulkoista kuvaa. Toimitilat ovat osatekijänä, kun puhutaan yrityksen asiakaspalvelun parantamisesta, työntekijöiden sitouttamisesta ja yrityksen liiketoiminnan kehittämisestä. Toimistotilat voidaan nähdä pakollisena kulueränä tai resurssina. Kulueränä toimitilat vievät yrityksen kiinteistä menoista noin 5-10 %. Henkilöstökulut vievät sen sijaan suurimman osan menoista, 70-80 %. Ne ovatkin moninkertaiset verrattuna kiinteistökuluihin. Siitä syystä tiloja tulisikin tarkastella resurssina, sillä tiloilla voidaan joko tukea tai haitata henkilöstön suorituskykyä. (Hietanen 2009, 7.) Kasvio (2007, 36) toteaa, että ”kun organisaatiot pyrkivät toimimaan mahdollisimman taloudellisesti, ei toimitilajärjestelyissä välttämättä pyritä parhaaseen mahdolliseen laatuun kustannuksista välittämättä, vaan henkilöstön odotetaan tyytyvän vähän vaatimattomampiin olosuhteisiin”. Myös muut työelämän laatu- ja hyvinvointinäkökulmat jäävät herkästi toissijaiseen asemaan.

Workspace Oy: n asiantuntijat Ippa Hertzberg ja Kenny Hytönen arvioivat Kauppalehden artikkelissa, että suomalaisten yritysten toimisto- ja asiakastilat ovat huonoissa kantimissa. Heidän mielestään suurimassa osassa toimitiloista ei synny mielikuvaa yrityksen toiminnasta, brändistä tai yrityksen arvoista. Yrityksen verkkosivut on usein viilattu viimeisen päälle, mutta fyysiset tilat ovat täysin eri maailmasta. Tilat ovat heidän mukaansa tärkeä viestinnän ja imagon rakentamisen väline paitsi asiakkaille myös yrityksen omalle väelle. Hytösen mukaan toimitilat ovat työkalu, jonka avulla voidaan merkittävästi tukea liiketoimintaa ja kilpailukykyä. (Öhrnberg 2010.) Samansuuntaisia ajatuksia kolmiulotteisesta brändämisestä kirjoittaa myös Sami J. Anteroinen (2009, 66–68) Prointerior- lehdessä. Päätoimittaja toteaa jo pääkirjoituksessa, että liiketoiminnan harjoittamiseen tarvittava fyysinen tila maksaa aivan liian paljon rahaa, jotta sille voisi myöntää vapautuksen brändin rakentamisesta. Tila lähettää aina signaalin, jolloin jokaisen toimisto- ja tuotantotilan yksityiskohta on syytä miettiä brändin kautta. Näin toimivat Anteroisen esiin nostama toimitilabrändäyksen malliesimerkkiyritykset Paulig ja Tapiola- ryhmät. Brändäyksessä on viimein

siirrytty ulkoa myös sisälle, sillä sisustuksen kautta voidaan viestittää yrityksen arvomaailmaa tehokkaasti. Ekologisuus on toimistobrändäyksessä nousussa, kun taas henkilön aseman tärkeyttä korostava kalustus ja sisustus ovat laskussa. Nykyisin sisustuksella halutaan ilmentää tasa-arvoisuutta. Toimistobrändäys on kuitenkin valintoja täynnä. On päätettävä, halutaanko tunnustaa esimerkiksi nuorekkaita arvoja rohkeana edelläkävijänä vai painottaa turvallista ja tuttua yrityskuvaa.

4 TYÖELÄMÄ MUUTOKSEN KOURISSA

Työelämässä tapahtuvia muutoksia tarkastelen työntekijän näkökulmasta. Haen eri lähteistä vastauksia mm. seuraaviin kysymyksiin: Mitä tärkeimpiä muutostekijöitä nousee esille tulevaisuuden työelämästä ja miten nämä vaikuttavat työntekijän tapaan tehdä työtä, työssä viihtymiseen jne. Poimintojen tarkoituksena on avata joitakin lähteistä nousseita näkökulmia työelämän muutoksesta ja antaa taustatietoa tulevaisuuden työtilojen kehittymisestä.

4.1 Teknologia luo mahdollisuuksia

Viime vuosikymmenillä työelämän muuttuminen Suomessa ja muissa teollisuusmaissa on ollut selkeää tietoteknisen kehityksen johdosta. Tieto- ja viestintätekniikka on levinnyt työpaikoille ja sen avulla on ollut mahdollista nostaa oleellisesti työn tuottavuutta (Kasvio 2007, 30). Vuonna 2008 tietotekniikka hyödynsi palkansaajista jo 84 %, kun taas 1980-luvulla luku oli 17 % tietokoneitten tultua ensimmäisenä toimitotyöhön (Lehto & Sutela 2008, 169). Tekniikan myötä työn tekeminen on vapautunut ajallisista ja paikallisista rajoistaan ja yhä useampi tekee myös tietotyötä (Kasvio 2007, 30). Taloustieteilijä Fritz Machlup (1962) määrittelee tietotyön miksi tahansa työksi, johon kuuluu tiedon tuottamista, käsittelyä tai välittämistä (Pyöriä 2007, 44). Tietotekniikalla on varmasti suuria vaikutuksia töiden kehittymiseen tulevaisuudessakin. Sen ohella tieteen ja tekniikan kehitys tarjoaa myös keinoja parantaa työn tuottavuutta, jolloin yrityksillä on mahdollisuus parantaa kilpailukykyään. Yritysten kehittäessä toimintatapojaan, ottaessaan käyttöönsä uutta teknologiaa ja rakentaessaan uusia toimitiloja myös työolot parantuvat monilla toimialoilla. Nykyajan työelämässä kuitenkin riittää ongelmia, joista mainittakoon muun muassa työn siirtyminen länsimaista halvempiin kustannustason maihin sekä lisääntyvä kilpailu ja suorituspaineeet. (Kasvio 2007, 30–31.) Työntekijöiden näkökulmasta

työelämän hektisyyden lisääntyminen näkyy muun muassa työn henkisenä rasittavuutena, joka on selvästi yhteydessä työn kiireellisyyteen. Työtahdin kiristymiseen johtaa mm. työtehtävien lisääntyminen, työtehtävien alueen laajeneminen ja vaikeutuminen sekä henkilöstön riittämättömyys. Kiire ja kireät aikataulut vaikuttavat myös työssä viihtymiseen. (Lehto & Sutela 2008, 64–67.)

Tulevaisuuden työn tekoon vaikuttaa varmasti ubiikkiteknologia, joka on käsitteenä mielenkiintoinen ja myös tulevaisuuden toimistoympäristöihin vaikuttava asia. Ubiteknologian kehittyminen tuo tulevaisuudessa kaikille ulottuvaa, jokapaikan tietotekniikkaa. Tämä on jo nykyhetken todellisuutta. Ubiteknologian kehitystä luonnehtii mm. seuraavanlaiset sanat, kuten sulautunut älykkyys, langattomuus, mobiilius, etäläsnäolo, tietointensiivisyys, interaktiivisuus ja tavoitettavuus. Älykäs teknologia sulautuu kaikkialle arkiseen ympäristöön, kuten yhteiskunnan infrastruktuuriin, koteihin, arkipäivän tuotteisiin, laitteisiin, pintoihin, arkkitehtuuriin jne. Se kätkeytyy laitteisiin älykkäinä ja havainnoivina laitteina, kuten erilaisilla sensoreilla sekä antureilla ja kerää tietoa jatkuvasti. Nämä pienet ubiikkilaitteet voivat olla sisäänrakennettuja esineisiin, joista ei voi päätellä, että ne sisältävät tietotekniikkaa. Laitteet voivat toimia itsenäisesti ja kommunikoida keskenään ilman käyttäjän tietoista puuttumista toimintaan. Ubiikkiympäristö on jo tätä päivää, mutta vielä tarvitaan mm. teknologioiden kypsymistä, uusia palvelusovelluksia jne matkalla kohti valmiimpaa ubiikkiyhteiskuntaa. (Nurmi, Vähätalo, Saarimaa & Heinonen 2010, 4–8; Karhula 2008, 11–14.)

Ubiteknologian myötä ihmiset ovat tavoitettavissa milloin tahansa. Työelämässä voidaan pitää jo lähes outona sitä, ettei tavoitettavissa olla kuin tiettyinä kellon aikoina. Jo urasyistä tai ajan hermoilla oleminen tärkeyden takia työntekijät haluavat olla saavutettavissa ja osoittaa näin myös sitoutumistaan yritykseen. Se, miten ubiteknologia vaikuttaa työelämässä, on jo näkyvissä video- ja nettikokousten, puhelinkonferenssien, sähköpostin ja matkapuhelimien kautta. (Tarkoma 2008.) Älypuhelimia kehitetään jatkuvasti ja tablet- markkinoilla jyrää uusim-

mat sovellukset kuten iPad. Nämä kosketusnäytölliset taulutietokoneet ovat helppoja kantaa jatkuvasti mukana. Ubiikin myötä tieto lisääntyy ja ajan rajallisuuden myötä päätöksiä tehdään nopeasti ja asioihin perehdytään pinnallisesti. Ubiikkiteknologiaan vaikuttaa merkittävästi globalisaatio, joka edistää monitahoisesti kansainvälistä verkottumista. Tutkimusten mukaan vuoteen 2020 mennessä on saumattomasti toimivat langattomat verkot ja päivän sanoina ovat kolmiulotteisuus ja virtuaalisuus. Tehokkaat koneet ymmärtävät eri kieliä ja ymmärtävät tiedon merkityksen. Ne kommikoivat yhä sujuvammin verkossa keskenään. Tulevaisuus näyttäisi olevan erilaisten rajoja rikkovien ubiikkisovellusten- ja käyttöliittymien, mutta vastavoimana voi olla myös uuteen teknologiaan kyllästyminen. (Nurmi ym. 2010, 5–8.)

Tieteelliset ja tekniset kehitysaskeleet näkyvät tulevaisuudessa monilla eri aloilla. Esimerkiksi bioteknologian avulla voidaan kehittää entistä parempia kasvi- ja eläinlajikkeita, palvelu- ja hoitoaloilla voidaan nähdä robotteja ja keinoälyn hyödyntämistä ja entistä intensiivisempiä teknologisia menetelmiä käytetään, kun luodaan uusia, korvaavia materiaaleja. Tämänkaltaisen kehitys merkitsee sitä, että kasvava osa ihmisistä tekee vastaisuudessa työtään entistä pidemmälle teknologisoituissa työympäristöissä. Monet työntekijöistä kantavat vastuuta suurista ja kompleksisista järjestelmistä, jolloin ”heidän oma osaaminen ja tietämyksensä tulee nivoutumaan entistä kiinteämmin yhteen heidän käyttämiinsä sovelluksiin sisäenrakennetun älykkyyden kanssa”. Kaikkien työsuorituksia voidaan seurata tarkasti ja tällöin tullaankin hyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin, kuten väsymykseen ja työuupumiseen, jotka uhkaavat työntekijän tuottavuutta. (Kasvio 2007, 37–40.)

4.2 Ajan ja paikan sidonnaisuus

Jatkuvan teknologian kehityksen myötä työntekijöiden etäläsnäolo mahdollistuu ja yleistyy. Myös toimistotyössä säännöllinen etätyö on mahdollista tietoliikenneyhteyksien nopeutuessa. Mobiilityön ja liikkuvuuden määrästä 2000- luvulla kertoo Tilastokeskuksen tekemän

Työolotutkimusten tulokset, jossa on käytetty myös eurooppalaista työolotutkimusta 2005- tuloksia vertailun vuoksi. Työajoissa on alettu joustamaan ja töitä voidaan tehdä myös kotona. Vuonna 2008 34 % palkansaajista teki päätyöhönsä liittyviä töitä kotonaan joskus tai osittain. Etätyö määritellään tutkimuksessa työksi, joka on sovittu työnantajan kanssa kotona ainakin osittain tehtäväksi ja jossa hyödynnetään tietotekniikkaa. Näin määriteltynä etätyö on kasvanut kahdesta 14 prosenttiin vuosien 1990 ja 2008 välillä. 2000- luvulla etätyö on ollut selvästi nousujohteinen. Eurooppalaisessa Työssäolotutkimuksen 2005 mukaan johtavina maina kotona tehtävän etätyön suhteen ovat Alankomaat (35 %), Ruotsi (29 %), Tanska (26 %) ja Suomi (25 %). (Lehto & Sutela 2008, 139–141.)

Suurin osa liikkuu työssään varsinaisen päätyöpaikkansa ulkopuolella ainakin joskus. Vain kolmasosan työ ei sisällä liikkumista lainkaan. Tyyppillisimmillään liikkuminen tapahtuu päätyöpaikan sijaintipaikkakunnalla, kuten asiakkaan tiloissa. Muuten liikkumista tapahtuu eri puolilla Suomea sekä Euroopassa. Eurooppalaisessa työolotutkimuksessa 2005 selviää, että Suomessa 58 % palkansaajista tekee ainakin pienen osan työstään muualla kuin kotona tai työpaikan tiloissa. Ruotsissa vastaava luku on 55 % ja Alankomaissa 51 %. (Lehto & Sutela 2008, 142–143.)

Euroopassa arvioitiin olevan vuonna 2003 13 miljoonaa e-työntekijää. E- työllä tarkoitetaan sähköisten viestintä- ja yhteistyövälineiden tukemaa työtä, jonka alalajeina on kotona tehtävä etätyö, mobiilityö ja itsensä työllistävän kotoa käsin tehtävä työ. E- työn muodot ovatkin vakiintumassa perinteisten työmuotojen rinnalle. Haastetta e- työn lisääntymiselle tuovat vanhoilliset asenteet ja työkuluttuuri työpaikoilla, kontrolliin perustuvat johtamistavat ja teknologian rajoitukset. E- työn toteutuminen edellyttää toimivia verkkoyhteyksiä kaikille. E- työn lisääntyminen vähentää liikkumisen tarvetta ja on myös ympäristöystävällistä. Yritysten näkökulmasta se tuo matkakustannussäästöjen lisäksi tilasäästöjä. Työntekijän näkökulmasta se tuo työhön parhaimmillaan itsenäisyyttä, vaihtelevuutta ja myös mahdollisuuden luovuuteen. Myös mahdollisuus sovittaa työ ja perhe-elämä yhteen lisäävät e- työn kiinnostavuutta. Toisaalta raja työn ja vapaa-ajan välillä hämärtyy. Tasapainoisesti toteutetut e- työn kaltaiset joustavat työjärjestelyt voivat parantaa työn hallintaa ja hyvinvointia. Tutkimusten mukaan e- työn eri

yhdistelmien ja määrän arvellaan lisääntyvän voimakkaasti maailmassa lähivuosina. (Vartiainen, Kokko & Hakonen 2004, 24–28, 187–190.)

Liikkuvaa työskentelyä ja sen uusia työkaluja, kuten web- ja videokoukousia ja virtuaalisia työtiimejä ovat halukkaimpina vastaanottamassa tietotyöläiset. Mediatoimisto Dagmanin ja Microsoftin tuhannelle ihmiselle (18-64-vuotiaille työelämässä oleville ja opiskelijoille) tehdyn selvityksen mukaan suurin osa työntekijöistä on halukkaita oppimaan uusia työskentelytapoja. Kokonaan etätööhön ei halua siirtyä kuitenkaan edes tietotyöläiset. Yli kolme neljästä kannatti työskentelyä sekä etänä että toimistolla. Vain 3 % luopuisi fyysisestä toimistosta kokonaan. Eniten kannatusta tuli etätöön ja toimistotyön yhdistämisestä nuorilta (18-24 vuotiailta) opiskelijoilta ja johtavasta asemasta olevilta vastaajilta. (Lehto 2010.)

Liikkuvuuden lisääntyessä yritykset tulevat toimimaan yhä enemmän monipaikkaisesti niin Suomessa kuin muuallakin. Hajautettua työskentelyä on ollut aina, mutta tämän päivän uutta on se, että hajautetun työskentelyn määrätietoisen käytön mahdollistaa viestintä- ja tietotekniikan nopea kehitys. E- työn määrän lisääntyminen on myös vahva merkki hajautettujen organisaatioiden lisääntymisestä. Tällainen toimintatapa on myös vastaus globalisaation haasteeseen. Langaton teknologia mahdollistaa työn teon missä tahansa. Hajautettuun toimintamalliin ja sen vaikutukseen fyysisiin työtiloihin perehdytään paremmin luvussa 6. (Vartiainen ym. 2004, 13–18, 187–188.)

4.3 Kohti henkistä ponnistelua

Sitran (2008) julkaiseman yritystoiminnan tulevaisuutta koskevassa raportissa todetaan, että työ muuttuu henkiseksi tietotyöksi. Organisaatioiden täytyy globaalissa maailmassa kyetä uudistamaan tuotteitaan, palveluitaan ja toimintaansa. Omaa vahvuutta täydennetään kumppanien osaamisella. Toiminta muuttuu projektimaiseksi yhteistyöksi, joka tuo mukanaan määräaikaisuuden. Tällöin työntekijän panosta tar-

vitaan vain aika ajoin. Työsuhteiden muoto projektimaisena ja tilapäisenä kasvaa. (Hautamäki 2008, 9.)

Lähes kaikki työt ”informatisoituvat”. Esimerkiksi tehtaissa fyysinen työ vähenee ja prosessien hallinta ja ongelmien ratkaisu lisääntyy. Tällöin työntekijältä vaaditaan henkisiä kykyjä, luovuutta, ongelmanratkaisua, kykyä hankkia tietoa ja kommunikoida. Elinikäinen oppiminen on menestymisen ehto jatkuvan muutoksen keskellä. Työn teko on yhä enemmän ajattelua ja tietokykyjen käyttöä. Työntekijät taas odottavat mielenkiintoisia tehtäviä eivätkä halua yrityksen ”pomottelua”. Työntekijän näkökulmasta on tärkeää, että työpaikassa on mahdollisuus itsensä kehittämiseen ja haasteellisuuteen. Tulevaisuuden työntekijä edellyttää myös yrityksen arvojen vastaavan työntekijän arvoja. (Hautamäki 2008, 8–13.)

Mitä tulevaisuuden henkinen tietotyö sitten tarkoittaa? Tietotyön yleisesti hyväksyttävää määritelmää ei ole, mutta Machlupin määritelmä mainittiin jo aikaisemmin. Määritelmiä on useita, mutta yksi niistä kuuluu seuraavasti: Tietotyö on vuorovaikutuksessa tehtävää luovaa ongelmanratkaisua – siis puhumista ja kuuntelemista. Kyse on tällöin myös hiljaisen tiedon jakamisesta. (Okkola 2010.) Tietotyössä on kyse siis siitä, että merkittävä osa työstä on siirtynyt käsistämme korviemme väliin. Käytännön ammattiosaajia tarvitaan siitä huolimatta. Arvio tietotyön yleisyydestä on vaikeaa määritelmän puuttuessa, mutta jälkitoimitumisen myötä se on kuitenkin lisääntynyt merkittävästi. Tietotyön yleistymisen on ollut tärkeä trendi 1980- ja 1990- lukujen ajan. (Pyöriä 2007, 44–47.)

”Paras tapa saada yksi hyvä idea on saada joukko ideoita” -Linus Paulig

Tietotyöläiset työskentelevät useimmiten tiimeissä, joissa eri alojen asiantuntemus risteää. Asiantuntijoilta odotetaan itsenäistä ongelmanratkaisukykyä, mutta myös sosiaalisia vuorovaikutustaitoja. Todellista synergiaetua tuottavassa tiimityössä edellytetään keskinäistä luottamusta ja yhteenkuuluvuutta. Yhteenkuuluvuuden lisäksi työympäristön viihtyisyys on ratkaisevassa asemassa, kun tehtäviltä edellyte-

tään vaativaa ongelmanratkaisua. (Pyöriä 2007, 46–49.) Tulevaisuuden asiantuntijat voivat toimia ”parvina” eli asiantuntijaverkostona. Näissä alati muuttuvissa, eri alojen osajista koostuneissa parvissa voi tapahtua tuotteiden innovointia, tuotekehitystä ja palveluja. Tällöin on kyse ihmisten luovasta ja henkisestä panoksesta, kommunikaatiosta ja ajattelusta. Parvissa on kyse projektimaisuudesta ja tilapäisyydestä. Verkostoista etsitäänkin eri tuotantoihin sopivia osajakombinaatioita. (Hautamäki 2008, 8–12.)

Työskentely ryhmittäin projektikeskeisesti on nykypäivää ja tulevaisuutta. Tiimityömuoto onkin yleistynyt 2000-luvulla. Tiimityötä ainakin jossain määrin sovellettuna tehdään nykyisin lähes kaikilla (83 %) työpaikoilla niin isoissa kuin pienissäkin. Tiimityön sisällöllinen kehitys ei sen sijaan näytä valoisalta. Esimerkiksi työn tuloksellisuuden parantumiseen ryhmätyöskentelyssä uskoo vain 33 % palkansaajista. Tiimityön toimintaedellytykset ovat kaventuneet. Esimerkiksi tiimien mahdollisuus asettaa tavoitteet itse ja päättää sisäisestä työnjaostaan itse ovat heikentyneet. Myönteisenä piirteenä nähtiin tiimityön edistävä vaikutus työssäoppimiseen. Tiimityön toimivuuden väheneminen näkyy selkeästi tuloksissa. Parhaimmillaan tiimityö edesauttaa tiedonkulkua, ideointia, oppimista, työviihtyvyyttä ja on keino tasata työpaineita, mutta tulosten valossa on syytä pohdiskella onko heikentyneellä toimivuudella yhteyttä työn yksilöllistymisen trendiin. (Lehto & Sutela 2008, 93–98.)

4.4 Työelämän mielekkyyden merkitys

Räikkönen (2007, 227) pohtii kysymystä, miltä näyttää tulevaisuuden työntekijä. Hän voisi olla kenties keskiluokkainen toimihenkilö tai tietötyöläinen, joka haluaisi joskus edes nähdä konkreettisen työnsä tuloksia päätetyön sijasta istuttamalla salaa kasveja urbaaniin ympäristöönsä (ks. www.guerrillagardening.org). Oman identiteetin rakentaminen työn ympärille voi olla vaikeaa, aikuisuuden vaatimuksia ja epävarmaa tulevaisuutta vältellään. Elämyksiä haetaan muualta kuin työelämästä.

Harmaata arkea hän pakenee virtuaalimaailmoihin leikkien keskelle.

Räikkönen (2007) kirjoittaa artikkelissaan, että vastaavanlaisia esimerkkejä on löydettävissä joka puolella. Työntekijät ovat huolissaan omasta asemastaan työpaikoilla ja kokevat olevansa pelinappuloita muutoksiin pyönteissä. Räikkönen pohtii työelämään liittyvää koherenssi- käsitettä, johon liittyy kolme keskeistä osa-aluetta eli ymmärrettävyys, hallittavuus ja mielekkyys. Koherenssille on olennaista varmuuden tunne siitä, että sisäinen ja ulkoinen ympäristö on ennustettavissa. Ymmärrettävyydellä tarkoitetaan kykyä löytää loogisia asiayhteyksiä ympäristön tapahtumista, hallittavuudella uskoa siihen, että asioita ja tapahtumia voi säädellä ja että itse tai joku muu voi niihin vaikuttaa. Mielekkyydellä tarkoitetaan taipumusta tulkita ympäristön tapahtumat mielekkäinä ja kiinnostusta herättävinä. Haasteita ei koeta siis uhkina. Räikkösen mukaan näiden asioiden heikkeneminen on riskinä, kun nykypäivän työelämän vauhti kiihtyy. Millaisia hyvinvointivaikutuksia seuraakaan, kun nopeasti muuttuvassa työelämässä kilpailu kiristyy, organisaatio muuttuu, työsuhteet ovat katkolla, työntekijän tulos- ja osaamisvaatimukset kasvavat tai itsensä toteuttamiseen liittyvät unelmat törmäävät arkitodellisuuteen?

Työn mielekkyydestä kysyttiin myös Tilastokeskuksen Työssäolotutkimuksessa kysymyksellä ”Näettekö oman työnne tuloksellisena tai hyödyllisenä”. Vuonna 2008 vastasi 33 % palkansaajista ”aina”. Jos ”aina” ja ”useimmiten”- vastaukset lasketaan yhteen on tulos 88 %. Työn tuloksellisen ja hyödyllisenä kokemisessa on kuitenkin nähtävissä laskua 2000-luvulla. Ehkä turhaantumisen tunne on lisääntymässä tulevaisuudessa. (Lehto & Sutela 2008, 202–204.)

5 TOIMISTOSUUNNITTELUN NYKYTILA

Työn ollessa murrosvaiheessa, on meille tilasuunnittelijoille erityisen mielenkiintoista ja haastavaa tutkia mitä muutoksia mainitut teknologian kehitys ja sitä myöten eri työtilojen välisen liikkuvuuden lisääntyminen tuovat toimistoihin ja muihin työtiloihin. Tiimi- ja yksilötyöskentelyä harjoitetaan limittäin, joka vaatii tiloilta taas monipuolisuutta. Entä millaisella toimistotyyppillä vastataan yrityksen haasteeseen, jossa tehdään henkistä tietotyötä ja työntekijät voivat vaihtua jatkuvasti projektimaisen työsuhteen myötä? Haastetta suunnittelijoille siis löytyy, kun luodaan moderneja toimistotiloja tulevaisuuden osajille ja heidän tarpeilleen.

5.1 Työtilat kohtaamispaikkoina

Kuten jo luvussa 4 todettiin, virtuaalisuus lisääntyy vahvasti ja työtä voidaan tehdä jo missä vain ja milloin haluaa. Ehkäpä teknologian myötä toimistotilat pienenevät ja niiden tärkeimpänä tehtävänä on juuri toimia kohtaamispaikkana. van Meer toteaa (2000, 166), että vaikka teknologia kehittyy huimaa vauhtia, ei toimistosuunnittelussa pidä seurata vain trendejä ja muutoksia, vaan ottaa huomioon ihmisten perustarpeet. Perustarpeita, joita tarvitsemme on mm. kasvokkain tapahtuva vuorovaikutus ja yksityisyyden tarve. Teknologia muuttuu, mutta ihmisluonne ei. Tulevaisuudessa toimistoon tullaankin ennen kaikkea työyhteisön takia. Muiden tapaamiseen tarvitaan yhteisiä tiloja, toimiston käyttötarkoitus siis muuttuu ihmisiä yhdistäväksi kohtaamispaikaksi. Kasvokkain kohtaamisesta on etua erityisesti innovatiivisuuteen. Työpiste voi yhä useammalla olla myös virtuaaliympäristössä, joten fyysisessä toimistotilassa tapahtuvan keskustelun tarkeys voi nousta tulevaisuudessa yhä korkeammalle. (Marjanen 2008, 18–19.) Liikkuvuuden myötä työntekijän läsnäolo toimistolla vähenee ja haasteena onkin kuinka työntekijä tuntee kuuluvansa työyhteisöön. Pääkonttori-

en merkitys niin yhteisöllisyyden tukemisessa kuin imagonrakentajina tulee kasvamaan entisestään (Hietanen 2009, 26).

Tilojen tehokas käyttö korostuu tulevaisuudessa ja työntekijän liikkuvuus lisääntyy entistä enemmän työpaikan sisällä ja sen ulkopuolella. Tiiviimpien toimistotyöympäristöjen myötä työpisteiden yksityisyys vähenee eikä tulevaisuudessa välttämättä jokainen työntekijä edes tarvitse omaa työpöytää. Työntekijä, joka viettää suurimman osan työajastaan (80 % tai enemmän) toimistonsa ulkopuolella, ei tarvitse kiinteää työpistettä. Kaiken tämän mahdollistaa kannettavien tietokoneiden, langattomien puhelinten ja nopeiden langattomien verkkoyhteyksien tekninen kehitys. Liikkuvat työntekijät tulee huomioida työympäristöissä entistä huolellisemmin suunnittelemalla entistä joustavampia työympäristöjä. Liikkuvat ihmiset kytkyvät tietokoneensa tyhjille pöydille ja siirtyvät taas asiakastapaamisiin tai työskentelemään kotiin. He voivat muodostaa myös kesken päivän ryhmän, jolle kootaan nopeasti vapaista pöydistä työpöytäkokonaisuuden. Tilojen alikäyttöä ei sallita, sillä perimmäisenä syynä on kustannustehokkuus. Tiiviimpien työympäristöjen seurauksena on mm. työpöytien pienentyminen. Esimerkiksi kulmatyöpöydät ovat katoamassa ja tilalle tulee joustavampia kalusteratkaisuja tarjoavat suorakulmaiset pöydät. Pienentyvien tietokoneitten myötä myös pöytäpinnat ovat pienentyneet. Neuvottelutilat, aulat ja kahvihuoneet säilyttävät asemansa työpaikoilla tulevaisuudessakin ja ovat tärkeitä tiloja viihtyvyyden ja kohtaamisten kannalta. Henkilökohtaisten työpisteiden vähentymisen myötä muusta ympäristöstä on tehtävä entistä mukavampia ja inspiroivampia. (Åsheden.)

Liikkuvuuden myötä työntekijät pystyvät tekemään työnsä siellä missä se on mielekkäintä. Useimmat ihmiset ovat tyytyväisempiä, jos he saavat vaikuttaa itse työaikaansa ja työtehtäviinsä. Tyytyväisyyttä lisää myös tilojen moninaisuus ja vaihtelevuus, jolloin erilaisille työtehtäville tarvitaan monipuolisia tiloja. Vapaus valita erilaisista työympäristöistä tekee ihmisestä tuottavamman unohtamatta myös vaikutusmahdollisuutta työtehtäviin ja työaikaan. Tuottavimmillaan olemme kun tilassa

ei ole ylimääräisiä jännitteitä. Entäpä jos työpaikoille tulisi yhä enemmän kodinomaisempia piirteitä? Voisimme ottaa toimistossa pienet iltapäiväunet tai heittäytyä leikkimielisemmiksi pelaten biljardia? (Marjanen 2008, 18–19.)

Tulevaisuuden kuvien visioinnilla voi leikitellä kuka tahansa. Miten pitkälle esimerkiksi ubiikkiteknologian myötä kasvava älykkyys voisi mennä työympäristöissä? Säädammekö vain yhdellä helpolla toiminnolla itsellemme sopivan valaistuksen ja kalusteet voisivat tarkkailla työntekijän elintoimintoja, käden liikkeitä eri sensoreilla ja havainnoida henkilön stressitasoa tai väsymystä. Ne kertoisivat, milloin työntekijän olisi syytä pitää tauko ja virkistäytyä. Tai havaitseeko sensoriteknologia merkkejä työntekijän keskittymisen syvyydestä, mahdollisesta flow-tilasta? Tulevaisuuden työyhteisön kohtaamiset voisivat tapahtua vaikka virtuaalisissa 3D-maailmoissa Second Lifen tapaan. Työntekijät tapaa- vat virtuaalimaailmassa kokouksien tai ryhmätyöskentelyn puitteissa. Jokaisella on itselleen luotu hahmo ja tapaamisiin pystyy osallistumaan ympäri maailmaa hajautuneet työntekijät. Olisiko tämä yksi tapa luoda sosiaalisia suhteita, jakaa tietoa ja lisätä yhteenkuuluvuuden tunnetta laajasti levittyneissä kansainvälisissä yrityksissä?

Sosiaalisia kohtaamisia ja verkostoitumista voi toki harjoittaa toisenlais- tenkin keinojen avulla. Miltä esimerkiksi kuulostaa ajatus, että toimiti- loja vaihdetaan kuukauden välein? Näin toimii toimistonomadi Janne Saarikko konsulttiyrityksessään Ekana Innovation. Hän työskentelee eri yritysten työtiloissa kuukauden kerrallaan saaden näin itselleen mak- sutta työpisteen, josta käsin hoitaa yrityksensä tehtäviä. Mukanaan hän tuo vain tietokoneen, paperia ja espressokoneen. Isäntäyritykset saavat sen sijaan kuukaudeksi työyhteisöönsä henkilön, joka puhuu niin työntekijöiden kuin johdonkin kanssa kaikenlaisista asioista. Saa- rikko voi tehdä parannusehdotuksia organisaatiossa havaitsemistaan asioista liittyen yrityksen toimintaan, kuten esimerkiksi tuotteiden tai palvelujen kehittämiseen. Hän miettii, kuinka asioita voitaisiin tehdä paremmin. Häntä sitovat ainoastaan luottamukselliset asiat, joista ei hiiskuta sanallakaan. (Ekana Innovation.)

Vaikka toimistojen käyttötarkoitus muuttuisikin, toimistotilojen täytyy vastata kunkin yrityksen tarpeita. Sisustusarkkitehtitoimisto Gullsten-

Inkinen Oy:n Jari Inkinen toteaa Spaces (2010)- lehden artikkelissa, että käyttäjälähtöinen suunnittelu on avainsana työympäristön suunnitte- lussa. Työympäristön suunnittelun täytyy perustua analyttiseen ja ob- jektiiviseen arvioon keinoista, joilla päästään tavoitteisiin. Keskeisintä on, että tila palvelee käyttäjänsä toimintaa. 1980- luvulla työpisteitä tarkasteltiin persoonakohtaisesti ja jokaiselle räätälöitiin sopiva työ- piste. Työntekijän vaihtuessa myös kalusteet laitettiin uusiksi. Ekologi- sesta näkökulmasta katsottuna se ei ole järkevää. Nykyisin pohditaan minkälaista ympäristöä kukin työtehtävä kaipaa. Työntekijät sijoitetaan työtehtävän mukaiseen ympäristöön. Ihmiset vaihtuvat, mutta työym- päristö säilyy. (Peltoranta 2010, 56–58.)

Myös Skanskan toimeksiannosta teetetty Tulevaisuuden Työympäristö – barometrista 2010 käy ilmi jo yllä mainittuja tämän hetken toimis- toympäristön muutostrendejä. Barometriassa ilmenee, että lähitule- vaisuudessa uskotaan tilantarpeen vähenevän työntekijöiden kasvus- ta huolimatta ja samalla työpisteiden käytön tehostuvan. Jaettujen ja nimettömien (hot desking, free desking) työpisteiden suosio kasvaa tulevaisuudessa. Myös hiljaisten huoneiden tarve kasvaa, kun taas henkilökohtaisista työpisteistä luovutaan. Muunneltavuutta ja tehok- kuutta haetaan avotiloilla tai yhdistelmätoimistoista. Sen sijaan huo- netoimistojen suosio hiipuu, tulevaisuudessa se voi olla harvinaisempi näky. Virtuaaliset työvälineet ja etäneuvottelut yleistyvät voimakkaasti. Työtilat ovat lähinnä kokoontumista, neuvotteluja ja ryhmätyöskente- lyä varten. Etätyöskentelymahdollisuudet etenkin kotona ja mobiilisti kasvavat vähentäen näin myös matkustamista. Barometriasta käy ilmi mm. se, että työympäristöjen tilasuunnittelussa tulisi tulevaisuudessa ottaa aiempaa enemmän huomioon työntekijöiden työtehoa, tuloksel- lisuutta ja luovuutta tukevat tilaratkaisut. Tiloja tarvitaan monipuolises- ti ottaen huomioon niin ryhmä- kuin yksintyöskentelykin. Myös etä- ja mobiili-työn yleistyminen täytyy huomioida suunnittelussa. Ekologiset ratkaisut ovat tärkeitä, kuten mm. energiatehokkuus, tilojen muunto- joustavuus ja älykäs energiaa säästävä talotekniikka. Ympäristöystäväl- lisestä toimistotilasta ei olla kuitenkaan valmiita maksamaan enemmän kuin nykyisinkään. Ekologisten arvojen ja vaatimusten uskotaan silti nousevan voimakkaasti. (Skanska.)

5.2 Workplace- ajattelu

Työtilat aletaan ymmärtää osana yhä laajempaa kokonaisuutta, kun tavoitteena on toimiva ja tuottava työympäristöratkaisu. Yhdysvalloista lähtenyt ilmiö nimeltä Workplace management eli työympäristökehittäminen on työkalu toimistotilojen suunnitteluun, kehittämiseen ja johtamiseen riippumatta toimialasta. Toimitilamuutoksen ei tarvitse aina merkitä uuden rakentamista vaan voidaan hyödyntää jo olemassa olevia tiloja. Työympäristöllä ei tarkoiteta vain työtiloja. Työympäristö on kokonaisuus organisaation toiminnasta, tiloista, teknologiasta ja palveluista. Tällöin työympäristö muodostuu niin virtuaalisista, fyysisistä ja sosiaalisista tekijöistä. (Hietanen 2009, 9–12.)

Strategialähtöinen työympäristökehittäminen (workplace) on moniulotteinen, eri tieteenalojen asiantuntijuutta hyödyntävä lähestymistapa. Tavoitteena on löytää organisaation strategiaa ja toimintaa ideaalisti tukeva tilakonsepti analysoimalla ja kehittämällä monipuolisesti työympäristön eri osa-tekijöitä. Tilakonseptin on vastattava myös tulevaisuuden haasteisiin. Kehittämisprosessissa tehdään yhteistyötä johdon kanssa tunnistaaakseen organisaatioon vaikuttavat toimintaympäristön muutostekijät ja kehitysnäkymät. Prosessissa selvitetään miten toiminnalle asetettujen tavoitteiden saavuttamista edesautetaan tilaratkaisuilla. (Hietanen 2009, 9–12.)

Tilan käytön vaatimukset ja toiminnot vaihtelevat ja onkin tärkeää selvittää millainen tilakokonaisuus on organisaatiolle tuottavin. Työprofiilointi on tällöin keskeinen asia työympäristökehittämisessä. Henkilöillä on esimerkiksi erilaisia työvaiheita, joita työympäristön tulisi tukea monipuolisesti. Voidaan tarkastella myös niin sisäistä kuin ulkoistakin liikkuvuutta ja vuorovaikutuksen ja keskittymistä vaativan työn määrää. Profiiloinnin ohella myös esimerkiksi työympäristön kitkatekijöiden tunnistaminen ja tilojen muunneltavuus ovat prosessin näkökulmia, kun luodaan optimaalista tilakonseptia. Työprofiililähtöisessä tilasuunnittelussa ei ole kyse hierarkisista ja statukseen pohjautuvasta tilankäytöstä. Tärkeintä on tukea niin yksilöä kuin organisaation suorituskykyä. Näin ollen koko henkilöstön osallistuminen ja avoin vuorovaikutteisuus on tärkeää, jotta saadaan henkilöstö sitoutumaan uusiin toimintatapoihin

ja työympäristöön. Prosessissa tilasuunnittelijoiden kanssa työskentelee monia eri alan osajia, kuten strategeja, liikkeenjohdon konsultteja, organisaationkehittäjiä sekä muutosjohtamisen ja ”brandingin” ammattilaisia, joten työympäristön kehittäminen tapahtuu monesta eri näkökulmasta. (Hietanen 2009, 12–21.)

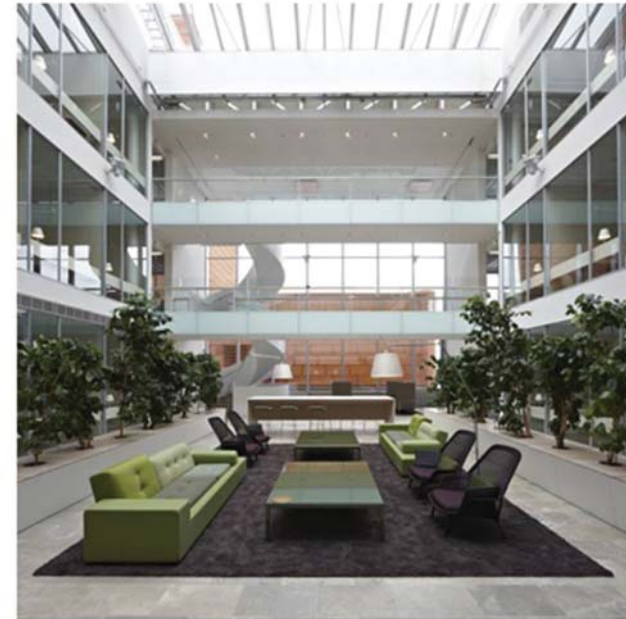
Työympäristökehittämisen asiantuntija Päivi Hietasen (2009, 23–24) mukaan tilojen muunneltavuus nousee yhä tärkeämmäksi tekijäksi organisaatioiden toiminnan muuttuessa jatkuvasti. Muunneltavuuden kolmeksi keskeiseksi tekijäksi muodostuu rakennustekninen muuntojoustavuus, työympäristön monimuotoisuus ja organisaation muutosvalmius. Jotta joustavia työympäristöjä voidaan luoda, täytyy huomioida niin rakennusteknisiin että organisaatioon liittyvät seikat. Organisaation muutosvalmiutta voidaan ylläpitää jatkuvilla pienillä tilamuutoksilla (esimerkiksi istumajärjestyksen päivittäminen tarpeen mukaan). Jos henkilöstö työskentelee vuosia samoissa työhuoneissa, voi vastarintaa esiintyä pieniinkin toiminnan muutoksiin. Tämän takia on tärkeää siirtyä suunnittelussa syvemmälle käyttäjätasolle. Henkilöstön muutosvalmius on tärkeää, jotta voidaan liikutella ihmisiä tarpeen mukaan toiminnan muuttuessa. Uuden organisaation muutoksen tulisi aina näkyä fyysisessä työympäristössä, jotta haluttua muutosta tuettaisiin myös tiloilla. Rakennusteknisestä näkökulmasta muunneltavuutta tulisi tutkia esimerkiksi selvittämällä millaisia tilaratkaisuja rakennus mahdollistaa, mikä on maksimityöpistetehokkuus eri vaihtoehdoissa ja miten tilat joustavat muutostilanteissa. Muutoksessa kalusteiden tulee muuntua ja olla liikuteltavissa. Myös teknisten järjestelmien ja ratkaisujen tulee joustaa. Käyttöjoustavuuden (käyttäjien näkökulma) tukemiseksi tulisi lisätä työympäristön monimuotoisuutta erikokoisilla ja -luoteisilla tiloilla, jotka soveltuvat eri käyttötarkoituksiin. Hietanen nostaa esille monitilaympäristö- käsitteen, joka perustuu juuri eri laisten työprofiilien ja työn teon vaiheiden ja -moodien tukemiseen. Monitilaympäristö on noussut perinteisten toimistotyyppien huone-, avo- ja kombitoimistojen rinnalle. Perinteiset toimistotyytit, kuten huonetoimistot eivät jousta muutostilanteissa. Jos esimerkiksi organisaation henkilöstö kasvaa, ollaan ongelmatilanteessa, mikäli kaikki työ-

huoneet ovat varattuja. Monitilaympäristössä voidaan äärimmillään mennä jopa siihen, ettei henkilökohtaisia työpisteitä ole ollenkaan.

5.3 Tilat kilpailuvalttina

Työtilojen viihtyvyys nousee esille yhtenä yrityksen kilpailuvalttina, kun houkutellaan uusia osaajia kiristyneessä kilpailussa. Toimitilat viestivät brändistä asiakkaille ja muille sidosryhmille. Tällöin henkilöstön viihtyvyys nousee tärkeäksi, sillä työntekijöiden viihtyminen työpaikallaan näkyy myös ulospäin. Esimerkiksi Tapiola-ryhmä on satsannut Tapiolassa sijaitsevassa uudessa pääkonttorissaan työntekijöittensä viihtyvyyteen varaamalla talon parhaimman paikan, ylimmän kerroksen henkilökunnan ruokasalille. Hulppea kaupunki- ja merimaisema luo ruokailusalille houkuttelevat puitteet. (Anteroinen 2009, 16–19.) Hyvä esimerkki työntekijöiden viihtyvyyteen satsanneesta yrityksestä on myös Paulig (kuva 1-2). Vuosaaressa sijaitseva Pauligin kahvipaahtimo luo niin tuotanto- kuin toimitiloihin viihtyisät puitteet henkilöstölle koko brändin voimin. Kokonaisilme koostuu paahtaisen ruskeasta corten-teräksestä, jonka ansiosta kahvin voi tuntea jo pelkällä näköaistilla. Brändi näkyy läpi tilojen mm. muotojen sekä vihreän ja kahvipavun vivahteisen värimaailman avulla. Yhteisiin oleskelutiloihin on panostettu, jotta työntekijät niin tuotanto- kuin toimistopuolelta voivat kohdata luontevasti. Pauligin tilat ovat vuoden 2007 julistetun sisustusarkkitehtuurikilpailun voittajan lopputuotos. Tämänkaltaisia sisustusarkkitehtuurikilpailuita järjestetään harvoin. (Ruski 2009, 25–31.)

Ympäristötietoisuus on yksi nouseva trendi yrityksissä ja työympäristöissä. Puhutaan paljon mm. paperittomasta toimistosta, energiansäästämisestä ja työmatkojen vähentämisestä. Toimiston ekologisen jalanjäljen pienentämiseksi on laadittu esimerkiksi WWF:n ympäristöpalvelu. WWF on myöntänyt 160:lle (helmikuuhun 2011 mennessä) organisaatiolle Green Office-merkin käyttöoikeuden. Ympäristöpalvelu on tarkoitettu toimistoille niin yksityisyrityksiin kuin julkishallintoon. Käyttöoikeuden merkkiin saa kun yritys täyttää Green Office-kriteerit.



KUVA 1: Oy Gustav Paulig Ab:n toimistotilat



KUVA 2: Tuotantotilat

Palvelun tarkoituksena on motivoida työntekijöitä arjen ekotekoihin, parantamaan ympäristötietoisuutta ja tuomaan kustannussäästöjä. Merkki voi olla imagontekijä, ainakin se antaa yrityksestä hyvän kuvan. (WWF.) Vihreitä arvoja ennustetaan myös tulevaisuuden kilpailuvaltiksi, kun houkutellaan yritykseen parhaimpia osaajia. Toimisto on myös arvoympäristö. Voidaankin miettiä ohjaavatko arvot työntekijää tulevaisuudessa. Pitääkö työntekijä esimerkiksi tärkeänä kuinka toimisto tukee sitä, että organisaation ja sen työntekijöiden ekologinen jalanjälki on sopusuhtainen. (Marjanen 2008, 18–19.)

Vaikka työtilojen viihtyvyttä pidetään arvossa, useimmat työskentelee varsin tavallisissa ja edullisissa perustoimistoissa. Toimitilojen suunnitteluun ja sisustamiseen erikoistuneen Modeon teettämä Toimisto 2009-kyselytutkimus selvitti toimitilasisustamisen nykytilaa. Kyselyyn vastasi 289 yritystä. Tuloksissa ilmeni, että 99 %:n mielestä hyvin suunniteltu ja toteutettu toimitila vaikuttaa työntekijän viihtyvyyteen, 92 %:n mielestä se vaikuttaa myös työssä jaksamiseen ja 69 %:n mielestä se tuo kilpailuetua rekrytointitilanteessa. Vastaajista 74 % uskoi toimitilojen vaikuttavan positiivisesti yrityksen tuottavuuteen. Harvempi (43 %) vastaajista on käyttänyt ammattilaisen apua toimiston ilmeen suunnittelussa. (Spaces 2009, 84.)

Tuloksista ilmenee selvästi, millainen merkitys työtiloilla on niin viihtymisen, mutta myös uusien työntekijöiden rekrytoinnin kannalta. Yritysten tulisi huolehtia työympäristöjensä positiivisesta vaikutuksesta työntekijöiden viihtyvyyteen. Muutoksia pitäisi ennakoida, kun esimerkiksi toimintatavat ja tilatarpeet muuttuvat. Suunnittelussa otettaisiin tällöin lähtökohdaksi se millaisia työtiloja työyhteisö oikeasti tarvitsee. Viihtyvyys lähtee mielestäni siitä, että tila tukee tehtävää työtä mahdollisimman hyvin. Miellyttävyyttä työtilaan voidaan tuoda lisäksi visuaalisin keinoin, kuten esimerkiksi toimistotilalla, jonka värimaailma lähenee väri-ilottelua, henkii luonnollisuutta viherkasveilla, tuoksuu hyvälle, luo inspiraatiota taiteen voimin jne. Viihtyvyydellä voidaan luoda siis houkuttelevuutta kilpailtaessa työvoimasta, mutta myös työntekijöiden pysyvyyttä ja sitoutumista yritykseen.

Eräs varsin inspiroiva työpaikka esiteltiin T.i.l.a- ohjelmassa 14.10.2010. Lakitoimisto Fondian työtilat ovat varsin yllättävät lakitoimistoksi. Eten-

kin neuvottelutiloissa on persoonallisuutta ja kodinomaisuutta tuotu niin kalusteilla kuin runsailla värimaailmoilla. Eräässä neuvottelutilassa istutaan esimerkiksi rennosti tyynyillä, toisessa on taas panostettu leikkimielisyyteen. Huoneiden teemoja on korostettu, sillä se vaikuttaa ihmisen olemiseen heti. Luovuutta, ideointia ja keskusteluja tukevia tiimitiloja haluttiin tuoda työntekijöiden käytettäväksi. Yritys on rohkeasti tarttunut muutokseen, jonka tarkoituksena on ollut tuottaa viihtyisiä tiloja niin henkilöstölle kuin asiakkaille. Uskottavuudesta yritys ei kuitenkaan kärsi, päinvastoin asiakkaat ovat olleet ihastuksissaan yllättäviin sisustusratkaisuihin.

Tilojen viihtyvyyteen panostaa myös Margit Sjöroosin luoma Stress free Area[®]- tilakonsepti. Konseptin filosofian mukaan ympäristösuunnittelussa on otettava huomioon kaikki ihmisen aistit, eli näkö-, kuulo-, haju-, maku- ja tuntoaisti, unohtamatta myöskään tasapainoaistia. Stressittömissä tiloissa perehdytään negatiivisiin aistiärsyksiin. Sjöroos toteaa, että stressiä on kahdenlaista, negatiivista ja positiivista. Positiivinen stressi inspiroi ja edistää flow-ilmiön saavuttamista. Konseptin ideana ei ole minimoida kaikkea stressiä, vaan suodattaa nimenomaan negatiiviset tekijät pois. Konsepti painottaa, että esimerkiksi toimistotiloissa viihdyttäisiin uudella tavalla ja lisättäisiin hyvinvointia ja tuottavuutta. Erilaiset stressitekijät haittaavat keskittymistä ja muistia, kiristävät ilmapiiriä ja heikentää terveyttä. Niinpä tilaan kannattaa välttää laittamasta liikaa ärsykeitä tai vireystilaa liikaa aktivoivia asioita. Neurofysiologian lisäksi konseptissa painotetaan ekologisia ja kulttuurillisia tekijöitä. Konseptin luoja uskookin monialaisen ja moniaistisuuden pohjautuvan hyvinvointiajattelun kasvavan, sillä sisäisiä että ulkoisia stressitekijöitä tulee yhä enemmän fyysisestä, digitaalisesta ja mentaalista maailmasta. (Anteroinen 2008, 36–38; Iisalo 2006, 18–22.)

6 TOIMITILOJEN MUUTOSTRENDEJÄ; KOHTI MONIPAikkaISTA TOIMINTAMALLIA JA MONITILAYMPÄRISTÖÄ

Kuten jo työelämän muutoksesta todettiin, langattoman teknologian kehitys mahdollistaa tulevaisuudessa entistä enemmän liikkuvuutta ja mobiileja työskentelymahdollisuuksia. Paikan ja ajan sidonnaisuuden hälvetessä töitä voidaan tehdä yhä useammin teknologian turvin kauempana varsinaisesta työpaikasta. Tällöin työskennellään jopa maantieteellisesti eri paikoissa sähköisiä välineitä apuna käyttäen. Monipaikkainen työ vaatii myös toimistosuunnittelulta uudenlaista ajattelua. Esimerkiksi tilan tehokasta käyttöä on syytä miettiä tarkkaan, kun työntekijät tekevät työtä yhä enemmän muualla kuin kiinteässä toimipisteessä.

6.1 Monipaikkainen toimintatapa

Kun puhutaan joukosta ihmisiä, jotka työskentelevät toisistaan erillään yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi, puhutaan monipaikkaisesta eli hajautetusta organisaatiosta. Usein puhutaan myös virtuaalisesta organisaatiosta, sillä kommunikointi ja yhteistyö tapahtuu pääosin tietojen ja viestintäteknologian avulla. Työmuodolla on pitkät perinteet, mutta vasta viime vuosista lähtien se on otettu laajamittaisesti käyttöön työn organisoinnin tapana. Tarve on syntynyt monien syiden takia; kustannusten takia toimintoja siirretään pääkaupunkiseudun ulkopuolelle ja alueellistamispolitiikan myötä halutaan pitää maa kokonaisuudessaan elinvoimaisena. Yritykset haluavat olla lähellä asiakkaitaan ja muita sidosryhmiään. Yritykset myös liittoutuvat ja muodostavat verkostoja yhteistyötä varten. Tarpeena voi olla löytää parhaimpia osaajia koko Suomen alueelta. Tarjoamalla joustavia työmuotoja, osaajien ei aina tarvitse muuttaa fyysisen päätoimipaikan läheisyyteen. Monipaikkaisuus ei rajoitu pelkästään Suomeen vaan ylettyy myös muihin maihin yritysten perustaessa tytäryrityksiä tai siirtymällä halvan työvoiman maihin. (Vartiainen, Kokko & Hakonen 2004, 19–14; Haapamäki ym.

2010, 6–7.)

Se missä määrin hajautettua työskentelyä organisaatiossa on, määräytyy seuraavien tekijöiden mukaan: Kuinka paljon työ edellyttää kasvokkain tapaamisia, eri aikaan tapahtuvia työsuoritteita ja missä määrin tieto- ja viestintäteknologian käyttöä. Hajautettua työskentelyä tehdään useissa paikoissa yksin työskennellen ja eri paikoista käsin yhteistyötä tehden. Perinteinen organisaatiomalli on paikallisesti toimiva organisaatio, jossa työskennellään yhdessä toimipisteessä ja kasvokkain tapaamisia on säännöllisesti. Toisessa ääripäässä on malli, joka on täysin hajautettu organisaatio. Tällöin organisaatiolla ei ole varsinaista päätoimipaikkaa vaan työpisteitä on pitkien välimatkojen päässä ja organisaatiossa on tehty etätöratkaisuja. Kasvokkain tapaamisia on harvoin ja vuorovaikutus tapahtuu teknologiavälitteisesti. Täysin hajautettua mallia yleisempi on näiden ääripäiden hybridimalli, jossa on päätoimipiste, jossa suuri osa henkilöstöstä työskentelee. Osa työntekijöistä on sijoitettu sidosryhmien lähelle alueyksiköihin. Työntekijöillä on etätöskentelymahdollisuuksia ja osa matkustelee tehtävien takia viikoittain. Organisaatiomallit eroavatkin toisistaan neljän ulottuvuuden kautta, jotka on paikka, aika, moninaisuus ja vuorovaikutus. (Haapamäki ym. 2010, 27–28; Vartiainen ym. 2004, 19–22.)

Muutos monipaikkaiseen työhön lähtee työn analyysistä. Työn analyysin avulla selvitetään yrityksen perustehtävä (olemassa olon tarkoitus) ja millaista työtä ja työnkuvia organisaatiossa esiintyy. On myös kyettävä nähdä millainen työtehtävien tarve tulevaisuudessa on. Analyysin avulla tunnistetaan, millaisissa tiloissa työtä kannattaa tehdä. Analyysin avulla selvitetään arvio hajautuneisuuden asteesta ja optimaalisista työn tarpeista. Yrityksen täytyy tunnistaa, mitä tiloilta edellytetään eri laisten työtehtävien toteuttamiseksi. Työn analyysi sisältää monipaikkaista työtä tukevaa kolme toisiinsa liittyvää tilaa: virtuaalisen, sosiaalisen ja fyysisen tilan (kuvio 2, s.22). Toimintatapojen muutos edellyttää näiden tilojen muutosta monipaikkaisen toiminnan mahdollistamiseksi. (Haapamäki ym. 2010, 12–15.)

6.1.1 Virtuaaliset ja sosiaaliset tilat

Virtuaalisilla tiloilla tarkoitetaan tietotekniikkaa ja sovelluksia, joiden avulla työtä ja yhteistyötä tehdään. Monipaikkaisessa työssä olennaisista virtuaalisille tiloille on välineiden sopivuus kulloiseenkin tehtävään. Teknologiavälitteisessä vuorovaikutuksessa voidaan hyödyntää videoneuvotteluita, verkkokokouksia, jakaa tietoa sähköpostin avulla, pika- viestittää ja käyttää virtuaalisia ryhmätyötiloja. Myös intranet tai blogit voivat olla hyödyllisiä yhteisöllisyyden ja hiljaisen tiedon välittymisen kannalta. Jotta teknologiavälitteinen työnteko ja yhteistyö olisivat sujuvaa, on varmistettava, että jokaisella työntekijällä on mahdollisuus valittujen välineiden käyttöön, kuten riittävät laitteistot, verkkoyhteydet ja osaaminen. (Haapamäki ym. 2010, 32–35.)

Sosiaalisilla tiloilla tarkoitetaan ihmisten välisiä sosiaalisia rakenteita ja vuorovaikutussuhteita. Monipaikkaisessa työssä on tärkeää hyvin toimiva viestintä ja selkeät pelisäännöt konfliktien välttämiseksi. Jotta työntekoa on sujuvaa, jokaisen työntekijän täytyy olla tietoisia työn tavoitteista, prosesseista ja niiden etenemisestä riippumatta toimipisteen sijainnista tai koosta. Haasteena onkin kuinka tieto saadaan jakeutua kaikille. Hajallaan olevat yksilöt ja työryhmien kasvokkain tapahtuva vuorovaikutuksen määrä on vähäisempi, jolloin esimerkiksi kynnys jakaa osaamistaan kasvaa. Tällöin erityisesti toimivat teknologiset ratkaisut ovat tärkeitä. Johdolta ja esimiehiltä vaaditaankin taitoja ja ominaisuuksia mm. sisäisten suhteiden hoitamiseen ja toimintaympäristön hallintaan. (Haapamäki ym. 2010, 29–32.)



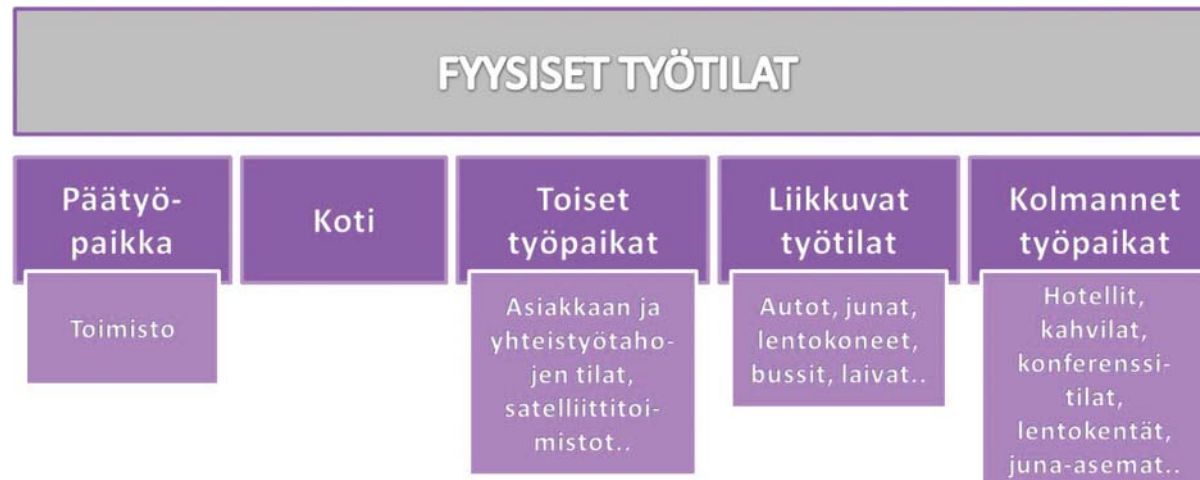
KUVIO 2. Työn tilat

6.1.2 Fyysiset tilat

Kun yritys muuttaa toimintatapaansa hajautettuun organisaatioon, myös fyysiset tilat muuttuvat. Vaihtoehtoisten fyysisten tilojen määrä kasvaa ja työntekijä voi vaihtaa niitä useammin. Päätoimipisteen ulkopuolella työskennellään eri paikoissa ja lisäksi niiden välillä matkustellaan. Työtilojen avulla tuetaan työn tekoa ja sen tehokkuutta, johon organisaation on kiinnitettävä huomiota, jotta työn tavoitteet toteutuisivat. Kaikkiin fyysisiin tiloihin organisaatio ei voi vaikuttaa, niihin on vain sopeuduttava soveltamalla yksinkertaisesti työtehtäviä ympäristön tarjoamiin mahdollisuuksiin ja rajoituksiin. Jotta fyysiset tilat tukisivat työn tekoa, on tunnettava organisaatiossa tehtävä työ ja sen vaihtoehtoiset työn teon paikat. Työn analyysissa selvitetään, millaisia tiloja työtehtäville kannattaa valita ja missä paikoissa työtä voi tehdä. Esimerkiksi työn sisältö ja työn luottamukselliset tehtävät edellyttää, että ne tehdään vain päätoimipaikassa. Työ voi olla vaativaa asiantuntijatyötä, joka vaatii yksityisyyttä tai tiivistä ryhmätyöskentelyä, jossa pääasiana on vuorovaikutus. Työntekijöillä tulisi olla mahdollisuus valita yksityisten ja yhteistyötä vahvistavien työtilojen välillä. Liikkuvuuden lisääntyä, työtilojen joustavuus täytyy tukea myös liikkuvia ja tilapäisesti paikalla olevia työntekijöitä. (Haapamäki ym. 2010, 24–25.)

Johtajat, työryhmät ja työntekijät tarvitsevat aina fyysisiä työpisteitään ja kahvihuoneitaan jossakin. Hajautetussa organisaatiossa päätoimipaikan lisäksi on useita muita fyysisiä tiloja työskentelyyn (kuvio 3). Näitä tiloja voi olla koti ja liikkuvat tilat, kuten autot, junat ja lentokone. Työtila voi olla myös asiakkaan ja muiden sidosryhmien tiloissa, etätyökeskuksissa tai satelliittitoimistoissa, joille on luonteenomaista niiden läheinen sijainti työntekijän asuinpaikkaa. Ns. kolmannet työpaikat ovat julkisia tiloja, kuten kahvilat, ravintolat, kirjastot ja hotellit, jotka voivat olla paljon liikkuvalla keskeisiä työskentelypaikkoja. Jotkut työskentelevät myös toimistohotelleissa. Työtä tehdään eri työpisteissä joko yksin, kasvokkain muiden kanssa paikallisesti tai hajautettuna yhteistyönä teknologiavälitteisesti. Eri paikoissa työskentely on haaste jo varustamisen kannalta. Langaton mobiiliteknologia mahdollistaa ja helpottaa hajautettua työskentelyä radikaalisesti. Jotta yhteistyö olisi mahdollista hajautetusti, jokaisesta työpisteestä tulisi olla mahdolli-

suus päästä työnantajan tärkeisiin tietokantoihin, sisäisiin tiedostoihin, ohjelmistoihin ja verkossa olevaan materiaaliin. Työntekijä voi virtuaalisten ja fyysisten työtilojen puitteissa valita työlleen parhaiten sopivan paikan. Monipaikkaisuus edellyttää johdolta ajattelutavan muutosta fyysisten tilojen näkökulmasta. Päätoimipisteen lisäksi tulee ottaa huomioon myös sen ulkopuolella olevat fyysiset työympäristöt- ja tilat. Fyysiset ratkaisut ovat siis monipuoliset ja lähtökohdat tilasuunnittelulle lähtee tilojen tarpeellisuudesta ja yksilön ja ryhmien työnkuvista ja työprosesseista. (Haapamäki ym. 2010, 25–26, 38–39; Vartiainen ym. 2004, 104–106.)

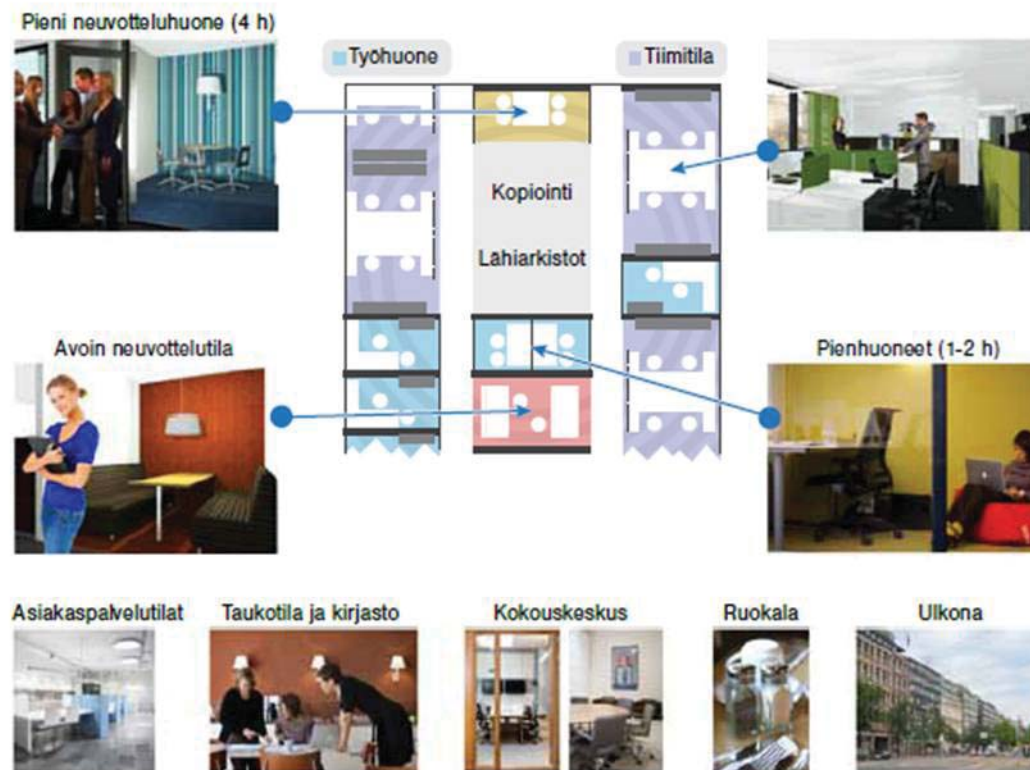


KUVIO 3. Fyysiset työtilat

6.2 Monitilaympäristö

Työntekijöitten liikkua eri tilojen välillä henkilökohtaiset työpaikat ovat yhä enemmän tyhjillään. Tämä on luonut tarpeen kehittää työtiloja joustavimmiksi ja yhä avoimiksi jaetuiksi työtiloiksi, joissa tilat suunnitellaan työtehtäviä varten. (Vartiainen 2007, 35.) Useimmiten suurin osa fyysisistä tiloista löytyy yrityksen päätoimipaikasta. Kuten jo fyysisistä tiloista todettiin, hyvä työympäristö tukee työntekijää mahdollistamalla valinnan työtilan suhteen. Se on mahdollista monitilaympäristössä, missä tarpeisiin vastataan monikäyttöisyydellä. Monitilaympäristössä on rauhallisia tiloja yksityisöskentelyyn sekä ryhmätyöskentelyyn varattuja huoneita (kuva 3). Neuvotteluihin tarvitaan

yksityisyyttä vaativia kokoushuoneita. Kohtaamispaikkoja tarjotaan myös rennommilla virkistys- ja kahvittelutiloilla. Työtila haetaan siis henkilökohtaisten työhuoneiden puuttuessa vapaina olevista tiloista. Muunneltavuus on monitilaympäristön tärkeimpiä ominaisuuksia muutoksien kannalta. Työtä tehdään yhä enemmän projekteissa, joissa kokoonpano vaihtelee. Tällöin ryhmätiloilta vaaditaan joustavuutta. Päivän aikana työntekijä voi tehdä vaihtelevasti erilaisia tehtäviä, jolloin sujuva siirtyminen eri tilojen välillä on mahdollistettava. Liikkuvuus niin työpaikan sisällä kuin sen ulkopuolella tulee lisääntymään. (Haapamäki ym. 2010, 37.) Sisäinen liikkuvuus mahdollistetaan mobiiliteknologian



KUVA 3. Esimerkki monitilaympäristöstä

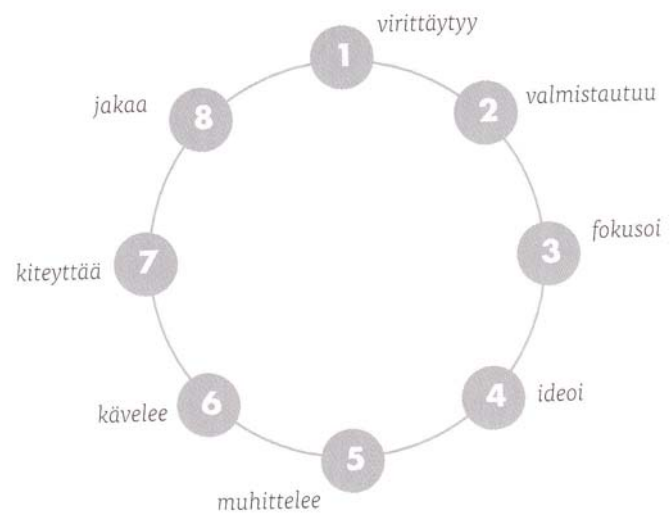
avulla. Monitilaympäristön kaltaista tilapalettia voidaan soveltaa kaikenlaisissa organisaatioissa. (Hietanen 2009, 24.) Monitilaympäristössä huomioidaan myös liikkuvat ja etätyöntekijät, jotka satunnaisesti käyttävät päätoimipaikkaa työtilanaan. He eivät välttämättä tarvitse omaa työpistettä vaan etsivät tyhjän työpöydän tuolineen tukipisteekseen. Materiaalien ja välineiden säilytystä varten tarjotaan liikuteltavia laatikkoja. (Haapamäki ym. 2010, 37.)

Myös tulevaisuudessa lisääntyvä henkinen tietotyö edellyttää tiloilta monipuolisuutta. Tietotyöstä blogiin kirjoittanut Okkola (2010) toteaa, että työympäristön tulee tukea molempia tietotyön elementtejä, vuorovaikutusta ja yksilötyötä. Työympäristön tulee tarjota mahdollisuus satunnaisiin kohtaamisiin, organisoituun ryhmätyöhön ja keskittymistä vaativaan yksilötyöhön. Työympäristöllä täytyy ajatella toimiston lisäksi myös muut paikat, joissa työskennellään, unohtamatta välineitä, jotka mahdollistavat virtuaalisen läsnäolon ja vuorovaikutuksen. Samaiseen blogiin kirjoittanut Kilpi (2010) muistuttaa, että tietotyö on ihmisten vuorovaikutusta, mutta se on myös keskittymistä. Keskittyminen onkin yksi suurimpia haasteita ajateltuna yksittäisen työntekijän näkökulmasta. Tämän seikan huomioimista edellytetään myös työtilasuunnittelussa.

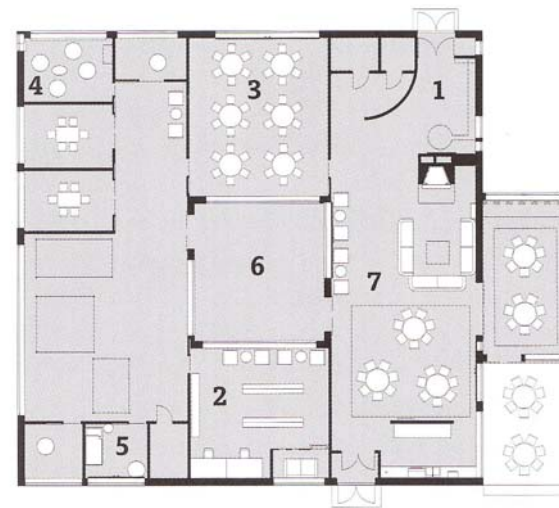
Monitilaympäristö on hyvin mielenkiintoinen tilakonsepti, joka mielestäni nousee vahvaksi ajattelumalliksi, kun luodaan uudenlaisia, moderneja toimistotiloja. Työntekijän kannalta ajateltuna tämänkaltaisen työympäristö luo mahdollisuudet tulokselliseen työntekoon ja tukee erilaisia tarpeita. Ympäristö tuo vaihtelevuutta ja mielenkiintoa työpäivään jumittumatta yhteen työhuoneeseen tai häiritsevään avotoimistotilaan. Valinnan mahdollisuus tuntuisi luovan edellytykset myös parempaan työhyvinvointiin. Monitilaympäristöä tutkinut Päivi Hietanen toteaa Kaiku- viestin (Okko 2009, 45) haastattelussa, että ”työntekijän liikkuminen päivän mittaan vilkastuttaa aivojen toimintaa. Lisäksi ihmisten vuorovaikutus ja kohtaamiset, avoimuus ja läpinäkyvyys sekä sattumanvaraiset kohtaamiset ovat lisääntyneet”. Uskoisin, etteivät tulevaisuuden työntekijät ole riippuvaisia henkilökohtaisesta työpisteestä ja sen luomasta turvallisuuden tunteesta työpaikkansa pysyvyydestä tai asemastaan yrityksessä. Jo monipaikkainen työskentely mullistaa ajatusmaailmaa työtilasta, sillä tulevaisuudessa tärkeitä päätöksiä voi-

daan tehdä vaikka junassa tai hotellissa. Tulevaisuuden osajat kasvavat luontevasti tietokoneiden ympäröivinä, jolloin sosiaalinen media on vapauttanut ajan ja paikan sidonnaisuudesta.

Monitilaympäristöä käsittelee myös Maaretta Tukiainen, joka on luonut luovan tilan Mood It™- konseptin. Konseptin fokuksena on luovan ryhmätyön prosessin vaatimien tilojen suunnittelu. Konseptissa käsitellään luovan prosessin työvaiheita (kuva 4, s.26) ja millaisissa tiloissa kutakin prosessin vaihetta tehdään (kuva 5, s.26). Konsepti ottaa kantaa millaisessa ympäristössä luovuus useimmiten syttyy. Kyse on siis luovuutta tukevasta tilakonseptista, jonka keskeisenä tavoitteena on ollut tuottaa skaalautuva ja muunneltavissa oleva ideaalimalli. Konsepti muodostuu mood- episodeista eli kullekin tilalle varatuista toiminnoista ja viriteytistä tunnelmista. Monitila- ajatus tässäkin konseptissa tulee selkeästi esille; valitaan työvaiheeseen parhaiten sopiva tila. Yksintyöskentely- ja ryhmätyöskentelytilojen lisäksi konseptissa on huomioitu esimerkiksi ulkotilojen merkitys osana sisätilojen suunnittelua. Atriumpiha toimii suunnittelijan mukaan näkökulman vaihtajana, jolla on luovuutta lisäävä vaikutus. Tukiaisen mukaan olemme siirtyneet tunnelmatalouden aikaan talousjohtamisen sijasta. ”Tunnelma on avain tilan psykologisiin vaikutuksiin ja siten myös luovuuden vapauttamiseen”, hän kirjoittaa. (Tukiainen 2010, 116–150.) Kyseinen tilakonsepti antaa mielenkiintoista tietoa luovuutta edistävästä tiloista, moniaistisuudesta ja hyvinvoinnista. Konsepti antaa inspiraatiota suunnittelijalle ja se onkin hyvä työkalu työympäristöjen suunnitteluun.



KUVA 4. Luovan prosessin työvaiheet



KUVA 5. Mood It™-konseptin pohjapiirustus

7 KATSAUS TOIMITILOJEN HISTORIAAN

7.1 Valkokaulustyöläisen synty

Toimistotyön juuret ylettyvät Kaksoisvirranmaahan ja faaraoiden Egyptiin, missä toimistotyö syntyi. Kirjoittaminen, laskeminen ja lukeminen olivat harvinaisia erikoistaitoja, joita hallitsivat vain harvat ylimystön edustajat. Toimistotyötä tehtiinkin vallankäytön välittömässä läheisyydessä palatsin tiloissa. Korkea arvostus informaatiotyötä kohtaan säilyi tuhansia vuosia. Toimistotyö oli mustekynällä paperille suoritettavaa tiedon käsittelyä ja toimeksiannot saatiin yleensä henkilökohtaisina kontakteina. Työtä tehtiin julkisissa hallintorakennuksissa, raatihuoneissa ja luostareiden kirjastoissa tai kammioissa. Hallinnollisten ja laskennollisten tehtävien määrä kasvoi teollisen vallankumouksen ja siihen liittyvän kaupan kansainvälistymisen myötä. Teollisuuden ja kaupan kylkeen alkoi syntyä konttoreita, kun käsiteltävää tietoa syntyi yhä enemmän. (Lappalainen 1999, 54.)

Teollisen vallankumouksen myötä varsinaisia konttorikäyttöön suunniteltuja rakennuksia ryhdyttiin rakentamaan 1800- luvun puolivälin jälkeen kaupunkien keskustaan. Renessanssin palatsiarkkitehtuuri näkyi aluksi rakennusten tyyllissä viestien näin arvovaltaa ja statusta. Suomessa varhainen esimerkki nimenomaan toimistokäyttöön suunnitellusta rakennuksesta on valtioneuvoston linna, jonka arkkitehtinä on toiminut Carl Ludvig Engel. Vuonna 1822 käyttöön otettu rakennus toimii yhä edelleen alkuperäistä käyttötarkoitusta vastaavassa käytössä. (Lappalainen 1999, 54.)

Toimistotalo rakennustyyppinä syntyi rakennusteknisten innovaatioiden myötä. Hissit, keskusilmastointi ja teräsrakenteet muuttivat toimistorakentamista nopeasti. Kerroslukumäärät lisääntyivät, ikkunat suurenivat, rakennusten runkosyvyydet kasvoivat, sisätilojen avoimuus ja joustavuus lisääntyi. Yhdysvallat olivat edelläkävijöitä; Manhattanille nousi 30- kerroksisia rakennuksia jo 1800- luvun lopulla. Tuolloin tiloja rakennettiin jo vuokrattavaksi ulkopuolisille käyttäjille. Kommunikoin-

nissa siirryttiin ensimmäisen sukupolven sähköiseen viestintään, kun tiedonvälitys tehostui muun muassa morsetuksen, lennättimien ja puhelimien keksimisen myötä. (Lappalainen 1999, 54.)

Toimistotyöntekijöiden määrä kasvoi 1900- luvun alussa jatkuvasti. Esimerkiksi Ruotsissa pankki- ja vakuutusvirkailijoiden määrä kymmenkertistui 1900- luvun puoliväliin mennessä. Suuntaus voimistui ja yleistyi, jonka myötä työtehtäviä rationalisointiin ja valvontaa lisättiin. Rutiinityötehtäviä syntyi yhä enemmän uusien keksintöjen, kuten kirjoituskoneen, puhelimen ja laskukoneen myötä. Tehtävien hoitamiseen tarvittavan henkilökunnan pätevyysvaatimuksia ja palkkatasoa voitiin laskea. Naimattomien naisten kysyntä työvoimana lisääntyi. Konttorityö liittyi aluksi läheisesti yhteiskunnalliseen ja taloudelliseen valtaan, mutta yllä mainitun suuntauksen myötä konttorityön arvostus alkoi laskea. (Lappalainen 1999, 56.)

Työnjohdollisiin tehtäviin alettiin muodostaa väliportaita. Työ mekanistui ja proletarisoitui. Toimistotyön johtamisoppien taustalta löytyi mekanistinen ihmiskuva työntekijästä osana tuotantokoneistoa. Ihminen nähtiin luonnostaan laiskana ja vastuuttomana työntekijänä. Sitä piti ohjata ja valvoa, eikä oma-aloitteellisuutta ja kekseliäisyyttä edes odotettu. Lisääntynyt työn ohjaus ja tehostamisen tarpeet synnyttivät hierarkisia organisaatorakenteita. Tämä leimaakin koko vuosisadan toimistorakentamista ja sen tilallisia ratkaisuja aina sisustus- ja kalustus suunnitteluun. Toimistorakennus rakennustyyppinä ja hierarkisen vallankäytön ilmentymänä vakiintui. (Lappalainen 1999, 56.)

7.2 Kohti uusia toimistotyyppejä

Vasta 1950- luvulla toimistorakennusten arkkitehtonista ilmeestä alettiin kiinnostua. Tähän vaikutti ainakin maailmansotia edeltäneen vanhan maailman ja sen tyylien siirtyminen historiaan. Yhdysvalloissa pilvenpiirtäjistä muodostui tyypillinen toimistorakennus. Sen kerrostaso oli yleensä muodoltaan neliömäinen, jonka keskelle sijoittui hissi- ja porrashuoneista ja teknisistä kanavista muodostuva ydin. Toimistorakennusten arkkitehtuuri on painottunut julkisivujen ja sisääntuloaulojen sommittelutehtäviksi. 1930- luvulta alkuun saama international style ja sen pelkistetty ja moderni muodonanto sekä avoimen pohjaratkaisun sallima joustavuus levisi ympäri maailmaa. Se kuvasi ylikansallisten yritysten mahtia ja riippumattomuutta kansallista ja/tai maantieteellisistä tekijöistä. Nesteen torni Espoon Keilaniemessä oli Suomen ensimmäinen pilvenpiirtäjää muistuttava rakennus, joka kohosi korkeuteensa vuonna 1976. 22- kerroksisessa tornitalossa on teräsrunko, joka yleistyi toimistorakentamisessa vasta kymmenen vuotta myöhemmin. (Lappalainen 1999, 58; Rautiainen.)

Saksalainen konsulttitoimisto Quickborner Team für Planung und Organisation kehitti 1960- luvulla käsitteen Bürolandschaft eli maisemakonttorin. Maisemakonttorin syntymisen takana oli ainakin puhtaasti taloudelliset intressit vähentää toimistotyöntekijöiden tarvitsemaa pinta-alaa (m²/ työntekijä), lisätä työn tehokkuutta ja edistää tiedonkulkua ja ryhmätyöskentelyä. Statukseen liittyvistä työhuoneista eroon pääseminen nähtiin edistysaskeleena kohti toimistojen demokratisoitumista. Tiedonkulun haluttiin virrata vapaana ilman että seinät ja ovet estävät sitä. Työntekijöiden, huolimatta heidän asemastaan, täytyi kyetä työskennellä samassa tilassa. Avoin toimilaratkaisu toi haasteita mm. akustiikka-, valaistus- ja kalustesuunnittelulle. Tilaa jakavat seinäkkeet, kokolattiamatot, suuret viherkasvit,

yhtenäinen yritysimage kalustuksessa ja työpisteen käsite heijastivat sisustussuunnittelun merkittävää roolia avointen toimitilaratkaisujen suunnittelussa. Esimerkiksi Ruotsissa toteutettiin ensimmäinen maisemakonttori Volvon pääkonttorissa Torslandassa vuonna 1967. Maisemakonttoriratkaisun mukaista edistyksellistä suuntaa edusti Suomessa 1970- luvulla esimerkiksi Paragon- yhtiöiden toimitalo Helsingissä ja Valion pääkonttori Pitäjänmäellä. (Lappalainen 1999, 58; van Meer 2000, 33–36.)

Toisentyypeistä toimistorakentamista edustaa työryhmiin perustuvaa organisaatioajattelua parhaimmillaan ilmentävä Hollannin Apeldoornissa sijaitseva Centraal Beheerin toimistorakennus. Vuonna 1974 Herman Hertzbergerin suunnitteleman rakennuksen koko rakennuskompleksi on ratkaistu noin 8-10 hengen toimistosoluina. Sisätilaratkaisulla halutaan luoda ”kylämäinen” työyhteisö, joka korostaa yhteenkuuluvuutta ja tukee yksilön ja työyhteisön identiteettiä. Solut ovat lähiyhteydessä toisiinsa atriumin, kävelysiltojen ja yleisten tilojen kautta. Työntekijän yksilölliset kalusteratkaisut ovat sallittuja, sillä työntekijän halutaan osallistuvan tilojen viimeistelyyn. (van Meer 2000, 39; Lappalainen 1999, 58.)

Maisemakonttori ei saavuttanut laajaa suosiota. 1970- luvun aikana maisemakonttorin suosio kuihtui Manner-Euroopasta alkaen. Epäsuosion takana olivat mm. akustiset tekijät, sisäilman lämpötilavaihtelut ja sosiaaliset ongelmat, kuten yksityisyyden puute ja rauhattomuus. Toimistosuunnittelussa alettiin suosia henkilökohtaisia huoneita, jotka symboloivat arvostusta, työpaikan pysyvyyttä ja henkilön asemaa työyhteisössä. Koppikonttorit tulivat maisemakonttorien tilalle. (Lappalainen 1999, 58–59; van Meer 2000, 37.)



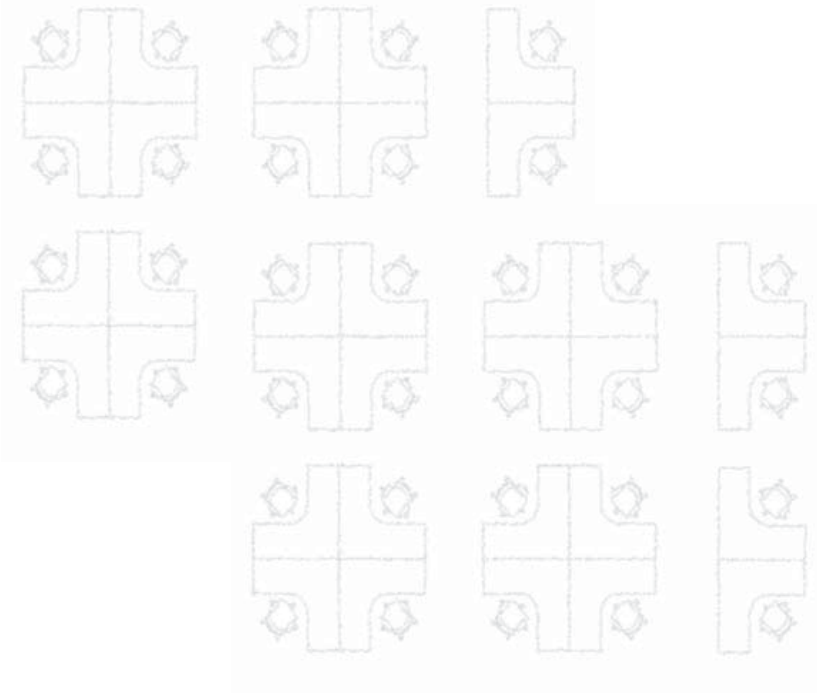
Kaksoiskäytävä- koppikonttorista on tullut tasaisen varma tilallinen perusratkaisu, jota yritysmaailman pääkonttorit ja toimitalot noudattavat. Rakennustyyppiä on rakennettu Suomessa runsaasti yli kolmen kymmenen vuoden ajan. Oma työhuone on koettu merkitykselliseksi edistyksestä avotilakokeilusta huolimatta. Kaksoiskäytävä- koppikonttorityyppi on erityisen suosittu julkisen sektorin toimitilatuotannossa. Tilaratkaisu ilmentää konkreettisesti työpaikan olemassa oloa ja työhuoneiden keskinäinen sijainti edustaa ymmärrettävää järjestystä, mutta myös turvallista pysyvyyttä. (Lappalainen 1999, 59.)

Julkisen sektorin tavoittelemaa demokraattista ja yleispätevää toimitila ajattelua kuvaa rakennushallituksen vuonna 1974 julkaisema ohjeisto toimitihuoneiden mitoituksista ja kalustuksesta. Toimistorakentaminen standardisoitui säännöksiä ja määräyksiä puristeissa. Rakennustyyppi yleistyi, mutta tylsistyi. Toimistojen yleisilmettä muokkasi huonekaluteollisuuden sarjatuotannon ja standardimitoituksen määrittelemä yleispätevyys. Toimitihuoneen samankaltainen ilme koostui toimesta tai työstä riippumatta pöydästä ja sivutasosta, selän taakse tulevast kaappi- ja hyllytilasta ja mahdollisesti asiakkaalle tarkoitettu nojatuolista. Isommissa huoneissa oli pienehkö neuvottelupöytä tuoleineen. Työntekijöiden henkilökohtaista esineistöä oli perhevalokuvat tai kukkapurkit. Henkilöstömäärien ollessa suuria, perusratkaisu tuotti ja tuottaa yhä enemmän käytäväkilometrejä. 1990- luvulla sisäinen kommunikaatio alkoi nousta toiminnalliseksi ongelmaksi sähköpostista huolimatta juuri pitkien välimatkojen vuoksi. (Lappalainen 1999, 59–62.)

Koppikonttorin ja maisemakonttorin yhdistelmä kehiteltiin 1980- luvulla. Ruotsissa tätä yhdistelmää kutsuttiin kombikonttoriksi. Kombikonttorissa tilankäytöllä, kalustuksella ja huoneiden sijoittelulla on vähintäänkin vihjaileva vaikutus liittyen statukseen ja asemaan työyhteisössä. Avotilasta ja huoneista syntyneessä ratkaisussa avotila näyttää jäävän ei kenenkään- alueeksi ja epämääräiseksi säilytystilaksi kopiokoneille ja arkistokaapeille. (Lappalainen 1999, 61.) Ruotsalainen kombikonttoriratkaisu on vastaus siihen, että koppikonttorit ovat este vuorovaikutukselle. Kombikonttorissa jokainen saa oman «koppinsa», mutta ne ovat ryhmittyneet avoimen tilan ympärille. Avoin tila toimii olohuoneen tyyliä tilana, joka on tarkoitettu epävirallisille kohta-

misille sekä yhteisille laitteille ja arkistoinnille. On selvää, että yhdistelmäkonttorin layout vie enemmän tilaa kuin esimerkiksi avotilaratkaisu. (van Meer 2000, 99.)

Vaikka 1980- luvulla tietokoneet saapuivat työntekijöiden pöydille, se ei vaikuttanut toimistojen suunnitteluun radikaalisesti. 1990- luvulla sen sijaan informaatioteknologia toi toimistoihin ns. virtuaalisuuden. Työntekijät alkoivat vapautua paikan ja ajan sidonnaisuudesta kännyköiden ja kannettavien tietokoneitten (hardware) sekä internetin ja sähköpostin (software) myötä. Viime vuosikymmen toi toimistosuunnitteluun paljon uusia termejä, jotka ilmentävät toimistosuunnittelun käynnissä olevaa murrosta. Sellaisia olivat esimerkiksi ”hot- desking” ja ”free- adress” eli osoitteettomat toimitilat, joissa kenelläkään ei ole omaa vakituista työpaikkaa. Termit kuten toimistohotellit, satelliittitoimistot, ”personal harbor”- ja ”redcarp”- toimistot, virtuaali- ja verkostotoimistot kuvaavat hyvin sen hetken toimistosuunnittelun tuulista siirryttäessä 2000- luvulle. (Lappalainen 1999, 62–65; van Meer 2000, 43–47.)



8 FLOW JA TYÖYMPÄRISTÖ

Flow- käsite on osoittautunut hyödylliseksi psykologeille ja sosiologeille, mutta se ei ole vain tieteellinen käsite. Sitä voi soveltaa monenlaisiin käytännön tilanteisiin. Flow`ta käytetään, kun halutaan järjestää toimintaa vanhainkoteihin, suunnitella museoiden näyttelyitä tai kehittää koulumalleja. Miksei flow voisi näyttää suunnan myös toimistoympäristöjen kehittämiseen? (Csikszentmihalyi 2005, 20.) Mihaly Csikszentmihalyi on psykologian professori, joka tunnetaan mm. luovuuden, subjektiivisen hyvinvoinnin ja onnellisuuden tutkimuksistaan. Parhaiten hänet tiedetään kuitenkin hänen luomastaan flow- käsitteestä, johon pureudumme tässä luvussa.

8.1 Flow- optimaalinen kokemus

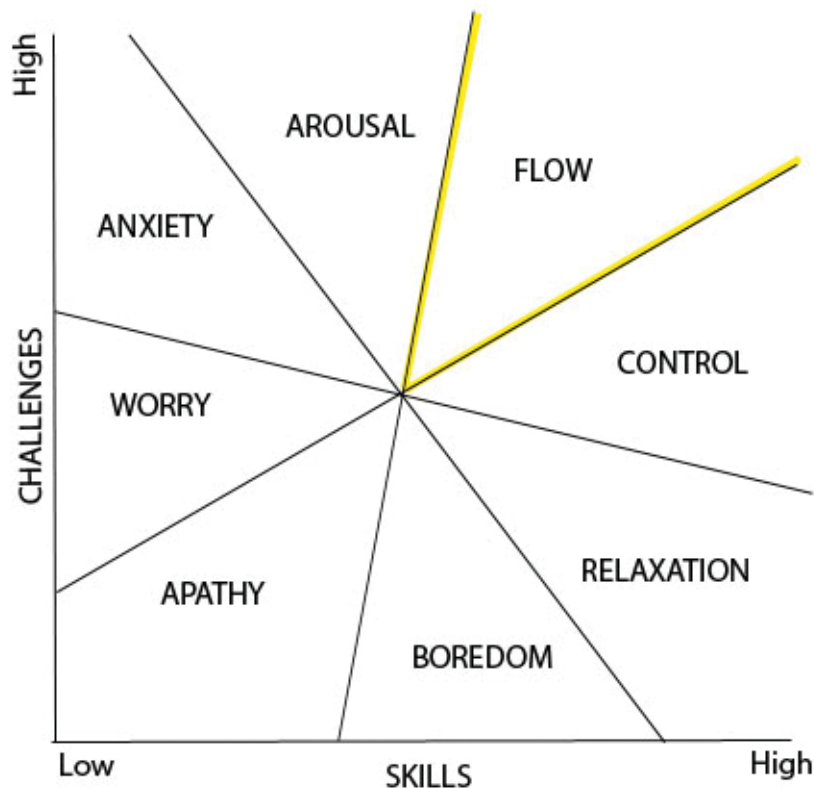
Csikszentmihalyi puhuu optimaalisesta kokemuksesta. Siitä hetkestä, kun tunnemme kokeneen, että toimintamme on omassa vallassamme ja olemme oman kohtalomme herrana sen sijaan että meitä heittelisivät jonkinlaiset nimettömät voimat. Parhaat hetket tapahtuvat yleensä silloin, kun ihminen yrittää omasta tahdostaan suorittaa jotakin vaikeaa ja arvokasta. Optimaalinen kokemus on siis jotakin, jonka saamme tapahtumaan. Urheilija, joka rikkoo oman juoksuennätyksensä tai lapsi, joka onnistuu kokoamaan ensimmäisen palapelinsä. Jokainen voi kohdata omat haasteensa, mahdollisuutensa ylittää omat rajansa. Optimaaliset kokemukset kasvattavat hallinnan tunnetta; tunnemme olevamme osallisena oman elämämme määrittämisessä. Koska optimaalinen kokemus riippuu ihmisen kyvystä kontrolloida tietoisuuden tilaansa, jokaisen täytyy löytää se omin voimin, oman luovuutensa avulla. Optimaalisista kokemuksista syntyy flow- tila, jossa ihminen on syventynyt toimintaansa niin syvästi, että ajantaju katoaa. Flow on tunne, kun kaikki sujuu niin kuin pitääkin. Tehtävä motivoi tekijäänsä ja tuottaa suurta iloa. Flow on tila, joka on vastakkainen kuin psyykinen

entropia eli tietoisuuden epäjärjestys. Se sisältää negatiivisia tunteita ja kykenemättömyyttä pyrkiä tavoitteisiin. (Csikszentmihalyi 2005, 17–21, 64–68.)

Flow- kokemus voi syntyä mistä tekemisestä tahansa mikäli siinä on edellytykset flow- toiminnoille. Flow- toiminnoilla tarkoitetaan toimintoja, joiden tarkoituksena on tuottaa iloa. Ranskalaisen psykologi- antropologi Roger Caillloisin mukaan tällaisia mielihyvää tuottavia toimintoja ovat agon (kilpailu), alea (sattuma), ilinx eli vertigo (aistien hämmäntäminen) ja mimiikka (erilaisten todellisuuksien luominen). Mitä tahansa näistä flow- toiminta sisälsikään, flow- kokemus tuottaa kokijalleen löytämisen elämyksen. (Csikszentmihalyi 2005, 114–116.)

On syytä tarkastella mikä tekee kokemuksesta sellaisen, että se saa flow`n tapahtumaan. Yleensä kokemuksessa on seuraavat osatekijät: 1. Meillä on edessämme tehtävä, joka on mahdollista suorittaa loppuun, yksilön kyvyt ja tehtävän vaativuus ovat siis tasapainossa. 2. Meidän täytyy voida keskittyä siihen mitä teemme. 3. Tehtävällä on selkeä tavoite ja siitä saa välitöntä palautetta. 4. Ihminen on niin syvästi keskittynyt tehtävään, että tietoisuudesta poistuu arkielämän huolet. 5. Ihminen kokee, että hänen toimintansa on täysin hänen kontrollissaan. 6. Itsetietoisuus katoaa, mutta flow- kokemuksen päättymisen jälkeen tietoisuus itsestä palaa entistä voimakkaammin. 7. Ajantaju katoaa, yleensä aika tuntuu kuluvan paljon nopeammin. Kun nämä kaikki elementit yhdistyvät, se tuottaa suurta iloa. Tehtävä itsessään on palkitseva. (Csikszentmihalyi 2005, 82.)

Kun tarkastelemme näitä osatekijöitä tarkemmin, voidaan todeta, että esimerkiksi kaikissa toiminnoissa mitä ikinä teemme, ilo tulee tietysti määrättyssä kohdassa. Silloin kun yksilön havaitsemat toimintamahdollisuudet (haasteet) vastaavat hänen kykyjään (kuvio 4, s.31). Iloa ei koe, jos esimerkiksi vastapelurit ovat eritasoisia tenniksen pelaamisessa. Optimaalisen kokemuksen tunnusomaisempia piirteitä on se, että yksilö uppoutuu tehtäväänsä niin, että toiminnasta tulee spontaanista



KUVIO 4: Csikszentmihalyin mukaan flow syntyy, kun taidot ja haasteet ovat tasapainossa

tai lähes automaattista. Juuri tästä syystä käytämme sanaa flow, virta. Flow- kokemus ei ole kuitenkaan helppo suoritus. Se on kurinalaista ajatustoimintaa tai rasittavaa fyysistä ponnistelua. Täydellisen paneutumisen mahdollistaa syvä keskittyminen. Se kun millään muulla ei ole merkitystä eikä arkipäiväisille ongelmille ole ajatuksissa tilaa. Tunne siitä, että ohjat ovat tiukasti omassa hallinnassa ja on vahva luottamus itseensä, tuottaa iloa. (Csikszentmihalyi 2005, 83–96.)

Täydellistä paneutumista mahdollistaa tehtävän selkeät tavoitteet ja

välitön palautteen antaminen. Tennispelaaja tietää, että hänen täytyy palauttaa pallo vastapuolelle. Jokaisen lyönnin jälkeen hän tietää, onko lyönti onnistunut vai ei. Aina tavoitteet eivät näin selkeät ole, vaan silloin henkilön täytyy kehittää itselleen selkeä käsitys siitä mitä aikoo tehdä. Välillä tavoitteet ja sitä koskevat säännöt sovitaan toimintahetkellä. Palautteen saamisessa melkein millainen tahansa palaute tuottaa iloa, edellyttäen että se on loogisessa suhteessa tavoitteeseen. Palautteen muoto vaihtelee suuresti riippuen toiminnoista. (Csikszentmihalyi 2005, 89–94.)

Asian kontrolloimisen tunne kuuluu flow- kokemuksen piirteisiin. Flow:ssa ei tunnetta huolta kontrollin menettämisestä. Tämä voi olla tärkeä osa vaikka toimintoon sisältyisikin suuri riski (esimerkiksi kilpa-autoilussa). Iloa koetaan siitä, että minimoidaan itse vaara kehittämisen riittävät taidot. Kontrolloiminen vaatii myös omaan itseensä keskittymistä, joka on myös yksi flow- kokemuksen piirre. (Csikszentmihalyi 2005, 94–105.)

Flow- kokemuksen määrittely laitto minun miettimään omia kokemuksiani, jossa flow tai ainakin sen kaltainen tila on päässyt syntymään. Miettiessäni harrastuksiani, ratsastus nousi vahvimmiten tällaiseksi toiminnoksi, joka täyttää flow'n kaltaisia piirteitä. Ratsastuksessa työskennellessäni elävän olennon kanssa, jonka hallitsemiseen täytyy keskittyä täydellisesti niin ajatuksiltaan kuin fyysisestikin. Kyseessä on ennen kaikkea tekniikkalaji, jolloin hevonen antaa välittömästi palautteen joko tottelemalla yhteistyössä ratsastajaa tai ei. Tilanne on oltava kontrollissa, ohjat on pidettävä kirjaimellisesti käsissä. Kun puhutaan voimakkaasta eläimestä, myös riski onnettomuuksille on läsnä. Omat taidot on tunnettava ennen kuin voi istua minkä tahansa ratsun selkään. Ratsastustaitoa voin myös kehittää loppuelämäni. Lähes jokaisen kerran kun olen hevosen selässä, teen jotain taitojeni ääriarajoilla. Oma tasoa ja haasteita voi nostaa aina ratsastamalla erilaisia hevosia ja vaihtamalla ratsastuslajeja muistaen kuitenkin flow'n mukaisesti, että yksilön kyky ja tilanteen vaativuus on oltava tasapainossa. Kun saan hevosen reagoimaan halutulla tavalla pienelläkin avulla, esimerkiksi siirtämällä istunnon painopistettä, seuraa onnistumisen tunne. Tunne siitä, että hevonen on täysin hallinnassani ja olen oppinut jotain uutta. Siitä seuraa iloa ja parempaa palkintoa onnistumisesta ei olekaan.

Flow`n mukaisesti myös ajan taju häviää. Hevosen selässä tunti on lyhyt aika, se menee hetkessä ohi. Ihmettelyn aina kuinka ratsastaminen saakin unohtamaan mielestäni kaiken muun, myös ne negatiivisimmat asiat. Flow on siis jokaisen ihmisen tavoitettavissa. Minulle flow`n lähde on ratsastus.

8.2 Flow työympäristössä

Opinnäytetyön tavoitteen kannalta on olennaista ymmärtää, mitä flow käsittää työssä. Ihmiset viettävät suurimman osan elämästään töissä. Siksi olisikin tärkeää, että oppisimme muuttamaan työn flow`ta tuottavaksi toiminnoksi.

Csikszentmihalyi puhuu autoteelisistä työntekijöistä eli työntekijöistä, jotka kokevat paljon flow- tiloja ja joilla on kyky saada aikaan flow- kokemuksia karuimmissakin työoloissa. Yhtenä esimerkkinä hän kertoo Joe Kramer- nimisestä miehestä, joka työskenteli hitsarina eräässä junanvaunuja kokoavassa tehtaassa. Hän oli yksi kahdestasadasta työntekijästä, jonka työympäristönä oli valtava, pimeä lentokonehallia muistuttava rakennus. Olosuhteet olivat vaativat; kovaa ääntä ja kuumuutta, talvella taas kylmyys. Joe oli työskennellyt yli kolmekymmentä vuotta tehtaassa kieltäytyen ylennyksistä, joita hänelle tarjottiin. Hän halusi olla tavallinen hitsari. Työyhteisössä hän oli pidetty mies, mies joka hallitsi kaikki työvaiheet ja korjasi minkä tahansa rikki menneen koneen. Hän tunsii iloa, kun häntä pyydettiin korjaamaan jotain. Koneen vian keksiminen tuotti hänelle iloa. Joe on harvinainen esimerkki ihmisestä, jolla on ”autoteelinen persoonallisuus”. Hänelle mekaaninen, rutiininomainen työ muuttui flow`ta tuottavaksi toiminnaksi. (Csikszentmihalyi 2005, 210–217.)

Toinen esimerkki kertoo vanhasta naisesta nimeltä Serafina Vinon, joka eli Italian Alpeilla viljellen maata. Hänen päivänsä kuluivat samojen töiden parissa päivästä toiseen; hän lypsää lehmät, vie ne laitumelle, hoitaa puutarhaa ja karstaa villaa. Hän ei ole tehnyt selkeää eroa

työn ja vapaa-ajan välille. Serafina kertoo, että saa suurta tyydytystä siitä, mitä hän on tehnyt työkseen koko elämänsä ajan. Tyytyväisyydessä ei ole kyse siitä, etteikö hän tietäisi kaupunkielämän tarjoamista vaihtoehtoista. Tyytyväisyyttä voinee selittää osin myös perinteisellä elämäntavalla, jossa ihmiset kokivat niin raskaat työt kuin vaativat käsi-työt iloa tuottavina eikä painostavana asiana. Nuoremmat sukupolvet ovat yleensä tyytymättömämpiä osaansa, innokkaampia muutoksiin ja suhtautuvat rutiinin asettamiin rajoituksiin kärsimättömämmin. (Csikszentmihalyi 2005, 211–214.)

Yhteistä näille esimerkeille on, että ihmiset ovat tunnistaneet työssään haasteelliset toimintamahdollisuudet (vaikkakin työ on raskasta, toistuvaa ja hohdotonta), kehittäneet taitojaan, keskittyneet käsillä olevaan tehtävään ja uppoutuneet siihen täysin niin, että itse on sen jälkeen tullut esiin entistä vahvempana. Työn muuttuessa tällä tavoin, se alkaa tuottaa iloa ja se tuntuu myös vapaasti valitulta. (Csikszentmihalyi 2005, 220.)

Työ, joka on monipuolista, tarjoaa sopivia ja joustavia haasteita, sisältää selkeän päämäärän ja välittömän palautteen, muistuttaa enemmänkin peliä. Ja mitä enemmän työ muistuttaa peliä, sitä enemmän se tuottaa iloa riippumatta ihmisen omasta kehitystasosta. Teoriassa mikä tahansa työ olisi mahdollista muuttaa iloa tuottavaksi flow- mallia noudattaen. Nykyisin se minkä verran työ tuottaa ilo, ei ole tärkeysjärjestyksessä kovinkaan korkealla. Yrityksen johdon täytyy huolehtia ennen kaikkea tuottavuudesta. Se voi olla ristiriidassa lyhyellä tähtäimellä flow`ta tuottavien olosuhteiden kanssa. Se on valitettavaa, sillä jos työntekijät saisivat todella iloa työstään, heidän tuottavuutensa nousisi samalla kun he itse hyötyisivät siitä. (Csikszentmihalyi 2005, 220–224.)

Ei kuitenkaan voida odottaa, että suotuisimmatkaan ulkoiset olosuhteet takaavat varmasti flow`n kokemisen. Optimaalinen kokemus riippuu siitä, millaiset toimintamahdollisuudet yksilö kokee itsellään olevan ja millaiseksi hän arvioi omat kykynsä. Henkilö voi kokea tyytymättömyyttä potentiaalisessakin työssä. Esimerkkinä Csikszentmihalyi käyttää kirurgin ammattia, joka on kuin luotu flow- toiminnalle. Kirurgia tarjoaa välittömän ja jatkuvan palautteen, heillä on tarkkaan määritelty tavoite, mahdollisuus hioa omia taitoja, haasteellisuutta löytyy niin itse

leikkauksista kuin myös koko tapahtuman koordisoinnissa. Harva työ tuottaa niin paljon vastuuta ja suurta arvostusta harjoittajalleen. Kirurgien täytyy kokea työstään iloa, mikäli he pitävät haasteita ja taitoja tärkeinä tekijöinä. Kuitenkaan kaikki kirurgit eivät ole tyytyväisiä. Syy voi olla siinä, että työ muuttuu rutiininomaiseksi tai tavoitteet asetetaan liian korkealle. Flow`n kokemista ajatellen työn rakenne on tärkeä, mutta se ei riitä itsessään ratkaisemaan tunteeko siinä toimiva ihminen iloa vai ei. Siksi onkin tärkeää suunnitella työtehtävät uudelleen muistuttamaan flow`n toimintoja ja kehittää itselleen autoteelinen persoonallisuus tunnistamalla toiminnan mahdollisuuksia, kehittämällä omia taitojaan ja asettamalla sopivia tavoitteita. Yhdessä niiden pitäisi edistää optimaalista kokemusta. (Csikszentmihalyi 2005, 224–228.)

Csikszentmihalyi teki tutkimusta tavallisista amerikkalaisista ihmisistä selvittääkseen, mitä työ heille on. He törmäsivät mielenkiintoiseen paradoksaaliseen tilanteeseen, ristiriitaan miten ihmiset suhtautuvat työhönsä. Haastattelun perusteella ihmiset ovat kokeneet elämänsä myönteisempiä kokemuksia työssään. Tästä voisikin päätellä, että heillä on korkea motivaatio työtänsä kohtaan. Sen sijaan he kertoivat, että heillä on hyvä olo, mutta mieluummin he eivät tekisi työtä. Motivaation taso koettiin alhaiseksi. Kun asia käännetään toisin, selvisi että ansaitullaan vapaa- ajallaan he tuntevat itsensä usein alakuloiseksi, mutta toivovat silti enemmän vapaa-aikaa. (Csikszentmihalyi 2005, 228.)

Tutkimuksessa selvisi myös että he kokivat useammin flow- tilan ollessaan töissä ja harvemmin vapaa-ajallaan. Usein flow`ta kokevat ihmiset kuvailivat itseään sanoilla luova, motivoitunut, voimakas ja aktiivinen. Johtajat ja esimiehet olivat odotetusti flow- tilassa useammin (64 %) kuin esimerkiksi toimistotyöntekijät (51 %). Vapaa- ajan toiminnoissa vastaajista vain 18 % koki flow`ta. Tapahtui flow työssä tai vapaa-ajalla, kokemus oli aina myönteisempi kuin silloin kun he eivät olleet flow`ssa. Tuloksista voi päätellä, että kun haasteet ja taidot olivat korkeammalla tasolla, he tunsivat itsensä enemmän onnellisemmaksi. Työhön sisältyy flow- toimintojen tapaan valmiita tavoitteita, palautetta, sääntöjä ja haasteita. Nämä kaikki edistää sitä, että ihminen keskittyy ja paneutuu työhönsä. Vapaa- aika on sen sijaan jäsentymätöntä, se vaatii enemmän ponnistelua muotoutuakseen sellaiseksi mikä tuottaa iloa. Harrastukset, jotka vaativat taitoa ja sisältävät tavoitteita, auttavat tekemään

vapaa- ajasta sellaista jota se tulisin olla; tilaisuus uudistumiseen. (Csikszentmihalyi 2005, 229–235.)

Ehkä vastaus ristiriitaisuuteen on siinä, että ihmiset perustavat motivaationsa kulttuurin syvälle juurtuneeseen stereotypiaan siitä millaista työn oletetaan olevan. Työtä pidetään pakkona tai taakkana, vapauden rajoitteena, jota pitää välttää. Koetaan, että työssä kuluttama aika menee hukkaan. Ongelma lienee siinä, miten työntekijä suhtautuu työhönsä ja millaisena hän näkee työnsä ja tavoitteidensa keskinäisen suhteen. Vaikka työssä koetaan myönteisiä kokemuksia, niitä vähätellään. (Csikszentmihalyi 2005, 232–233.)

Flow- kokemuksessa ei ole mielestäni mitään ”saavuttamatonta”, vaan jokainen löytää varmasti omia kokemuksia, joka ainakin muistuttaa flow- tilaa. Kuten jo aikaisemmin kerroin, koen itse olleeni parhaimmassa flow`ssa harrastukseni kautta, mutta koen myös saavuttaneeni täydellistä keskittymistä ja ajatusten rentoa juoksua esimerkiksi kirjoittaessani jotakin mielenkiintoista. Flow- tilaan ei pääse mielestäni kuitenkaan pakotettuna tai kiireessä, mutta ei voi myöskään odotella milloin flow- tila iskee päälle. Vaikka työ voi joskus tuntua liiankin vaikealta, siihen on kuitenkin ryhdyttävä. Joskus olenkin huomannut, että työskentely sujuukin ja tulosta alkaa tulla kuin itsestään. Flow`ta ei voi kuitenkaan ennalta suunnitella. Pohdin myös mielessäni, voiko flow`ta olla eritasoisia. Voiko flow`ta kokea esimerkiksi rutiininomaisemmissa työtehtävissä, joita tehdään päivittäin? Joskus työt vain sujuvat rullaten eteenpäin ja kaikki palaset naksahtavat paikoilleen. Tällöin ei kuitenkaan ole kyse taitojensa ääriajoille viemisestä. Flow`lle on hyvin vaikea vetää rajoja, jokainenhan kokee sen subjektiivisesti. Teorian luoja puhuu optimaalisesta kokemuksesta, mutta ehkä flow voisi olla myös paras, optimaalisin tapa tehdä jotakin työtä. Työ tehdään tällöin keskittyneesti ja mitä tärkeintä, työ saatetaan loppuun asti. Työ on tuottanut myös stressin sijasta iloa ja mielihyvää tekijälleen.

Myös työnantajat yrityksineen tulisi kiinnostua flow- ilmiöstä, koska sillä on selkeä yhteys työn tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen unohtamatta työntekijän hyvinvointia. Näin ollen pitäisi pyrkiä luomaan edellytykset flow`n kokemiselle. Flow- kokemuksen rakentaminen työssä alkaa ymmärtääkseni hyvinkin monista työn sisältöön liittyvistä tekijöistä,

kuten haasteiden asettamisesta, työn organisoinnista, motivoinnista, työhyvinvointiin panostamisesta jne. Uskoisin, että monet tämän päivän työelämälle ominaiset piirteet, kuten jatkuva tavoitettavissa oleminen, keskeytykset sekä monien asioiden samanaikainen käsittely, aiheuttavat haasteen flow- kokemuksen saavuttamiselle työssä. Fyysinen työtila on mielestäni tärkeä jatke näille rakennusaineille, jotka vaikuttavat flow-kokemukseen. Flow- kokemusta ei toki saada aikaan pelkän fyysisen tilan avulla, mutta hyvin suunniteltu työtila voi tukea sitä. Tilassa voi monet pienet asiat häiritä keskittymistä. Voiko esimerkiksi paneutua ajattelua vaativaan työhönsä, jos työtuoli muistuttaa jatkuvasti epämurkavasta asennosta tai työtoveri puhuu jatkuvasti puheluitaan viereisessä pöydässä?

8.3 Työn imu

Työn imu on tuoreempi käsite koskien työhyvinvointia. Työn imu ei ole flow`n kaltainen hetkellinen huippuhetki vaan pitempi aikainen ja pysyvämpi myönteinen tunne- ja motivaatiotila. Tilaa luonnehtii tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Työn imussa on kyse energisyydestä, sinnikkyydestä ja ylpeydestä työtään kohtaan. Flow`n kanssa työn imulla on yhteistä syvä keskittyminen, jolloin työhön uppoutuu ja siitä irrottautuminen voi tuntua vaikealta. Työn imua kokeva työntekijä lähtee aamuisin töihin mielellään, haluaa oppia uutta ja kehittyä sekä on valmis kohtaamaan vastoin käymisetkin sinnikkäästi. Työn imua kokeva näyttää voivan hyvin myös muussa elämässä ja muissa rooleissa. Työn voimavaroista mm. työn haasteellisuus ja monipuolisuus sekä työn vaikutusmahdollisuudet ja työyhteisön antama tuki vaikuttaa työn imun vahvistamiseen. (Hakanen 2009, 33–34; Tjäder.) Hakanen (2009, 44–45) kiteyttää, että ”on ilmeistä, että hyvä, motivoiva työ ja työpaikka ovat sellaisia, jotka hyvän johtamisen ja töiden organisoinnin seurauksena samalla tyydyttävät työntekijöiden perustarpeita ja siten virittävät työntekijöissä myös organisaatiolle arvokasta sisäistä motivaatiota ja hyvinvointia – työn imua”.

Hyvä ja älykäs työympäristö tukee työtä ja mahdollistaa työ imun saavuttamisen. Työn imusta seuraa esimerkiksi, että työntekijä on sitoutuneempi organisaatioonsa ja työn tuloksellisuus kasvaa. Työn imu voi vahvistaa yhteisöllisyyttä, mutta yhtä hyvin yhteisöllisyys voi lisätä henkilöstön työn imua. Työn imu vaatii häiriöttömän ympäristön ja suotuisat työolosuhteet. Työn vaatimukset, kuten esimerkiksi fyysisen työympäristön ongelmat tai työvälineiden puutteet ovat kielteisessä yhteydessä työn imuun. Jotta työntekijä haluaa ja pystyy antamaan parhaansa työlle, se vaatii ulkoisesti ja sisäisesti motivoivan työn ja työympäristön. (Hakanen 2009, 35–44.)

Työn imuun sisältyy myös mielekkään työn käsite. Aro (2006, 11) tiivistää työn mielekkyyden näin: ”Kaikkein tärkein hyvinvointia työssä tuottava tekijä on työn mielekkyys, tolkkua. Tolkku ihminen kokee eniten silloin, kun hän kokee työnteon vaivannäön arvoiseksi eli motivoituu tehtäviinsä ja kokee voivansa saavuttaa työn tavoitteet”. Mielestäni tämä määrittely on hyvin yhteydessä myös flow- kokemukseen. Kuten jo Työelämä muutoksen kourissa- luvussa todettiin, työn mielekkyyden heikkeneminen on todellinen riski nyt ja tulevaisuuden työelämässä.

9 TYÖTILA FLOW- KOKEMUKSEN MAHDOLLISTAJANA

9.1 Flow suunnittelun lähtökohtana

Flow- teorian käsittelyn jälkeen siirryn pohtimaan, mitä fyysisiltä työtiloilta vaaditaan, jotta flow- kokemus on mahdollista syntyä. Ympäristö vaikuttaa ihmisen toimintaan ja työn tuottavuuteen kuin myös tunnetilaan. Millaisessa työympäristössä ihminen voisi kokea flow'n? Mitkä tekijät tilassa vaikuttavat ihmiseen psykologisesti? Voiko tällaista tilaa ylipäänsä määrittää? Nykyajan hektisessä työelämässä koetaan monenlaisia fyysisen sisäympäristön häiriötekijöitä, jotka voivat vaarantaa flow'n kokemista. Tavoitteenani on pohtia flow- kokemukseen oletettavasti vaikuttavia tekijöitä, kun tavoitteena on suunnitella keskittymiseen ja ongelmanratkaisuun luotu työtila.

Kuten Csikszentmihalyi toteaa, flow'lla on selkeä yhteys työn tuottavuuteen. Työympäristössä on syytä panostaa tiloihin, jossa syvä keskittyminen tehtävänä olevaan työhön on mahdollista ilman häiriötekijöitä. Työn tuottavuuteen voivat vaikuttaa tutkimusten mukaan toimitilojen tilalliset- ja toiminnalliset piirteet (taulukko 1). Tilallisilla

piirteillä tarkoitetaan viihtyvyyttä ja toimiston suunnitelmaa sekä pohjapiirrosta. Toiminnalliset piirteet ovat vuorovaikutus ja häiriötekijät. Toimitilat voivat esimerkiksi tilallisilla piirteillä tukea vuorovaikutusta tai se voi myös ehkäistä sitä. Se miten työntekijät sijoittuvat työtilaan, vaikuttaa työn sujumiseen. Vuorovaikutus vähenee, jos sijoitutaan esimerkiksi eri kerrokseen. (Haapamäki ym. 2010, 35.) Näillä tuottavuuteen vaikuttavilla tilallisilla ja toiminnallisilla piirteillä on oletetusti vaikutusta myös flow'n kokemukseen.

Flow'n saavuttamisen kannalta on mielenkiintoista pureutua työympäristön fyysisiin haittoihin Työolotutkimuksen tulosten valossa. Eniten vuonna 2008 haittatekijöistä on esiintynyt melu (42 %) ja kuumuus (38 %). Myös puutteellinen ilmanvaihto ja vaikeat työasennot löytyvät läheltä tulosten kärkeä. Veto on sen sijaan vähentynyt merkittävästi sitten vuodesta 1977. Tuloksia analysoidessa huomataan, että haittatekijöiden esiintymisen yleisyys ei ole kaikissa tapauksissa suorassa

TAULUKKO 1. Tilalliset- ja toiminnalliset piirteet

Luokka	Piirteet
Viihtyisyys	Ilmanvaihto, lämmitys, luonnonvalo, keinovalo, sisustustyyli, siisteys, yleinen viihtyisyys, fyysinen turvallisuus
Toimiston suunnitelma ja pohjapiirros	Epäviralliset kohtaamispaikat, viralliset kokoustilat, hiljaisen työskentelyn tilat, yksityisyys, henkilökohtaiset säilytystilat, yhteiset säilytystilat, työpiste
Vuorovaikutus	Työhön liittyvä vuorovaikutus, työhön liittymätön vuorovaikutus, luova fyysinen ympäristö, yleinen ilmapiiri, asema suhteessa kollegoihin, asema suhteessa välineisiin, yleinen toimiston ilme, virkistäytymismahdollisuudet
Häiriötekijät	Keskeytykset, ahtaus, melu

yhteydessä niistä aiheutuvaan haittaan. Esimerkiksi 13 % vastaajista koee kuumuudesta haittaa työssä erityisen paljon tai melko paljon vaikka kuumuus onkin työpaikoilla yleisimmin esiintyvä haittatekijä. Melu koetaan sen sijaan erittäin tai melko paljon rasitusta aiheuttavana haittatekijänä työpaikoilla (18 %) ja työasennot tulevat toisena (16 %). Monet luetellut haittatekijät ovat yleisiä teollisuudessa, maataloustyössä ja rakennustyössä. Sen sijaan työpaikan rauhattomuus koskee erityisesti opetustyön, terveydenhoitotyön ja sosiaalityön ammattiryhmiä. Katsoessa taulukkoa on positiivista kuitenkin huomata kehityksessä se, että haittatekijöiden kasvua on jatkunut 1990-luvulle asti. Fyysisiä haittatekijöitä havaitaan tosin yleisemmin työpaikoilla 2000-luvulla kuin 30 vuotta sitten. Tämä selittyy osaltaan varmaankin siksi, että työntekijöiden tietoisuus erilaisista haittatekijöistä on kasvanut. (Lehto & Sutela 2008, 121–123.) Pohdittaessa toimistotyötä tuloksista voisi päätellä, että melu on etenkin avotoimistoissa suurin haittatekijä. Myös rauhattomuus, huono ergonomia ja puutteellinen ilmanvaihto lienevät toimistotilojen pahimpia haittatekijöitä.

Tutkimusprofessori Kiti Müller toteaa Kontrahti (2009)-lehden artikkelissa, että ihminen on aistiensa avulla jatkuvassa vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa. Ympäristö vaikuttaa ratkaisevasti olotilaamme ja toimintaamme. Väri-, kaluste- ja äänimaailma aiheuttavat ihmisille vaihtelevia tunnetiloja, jotka puolestaan vaikuttavat keskittymiseen, motivaatioon ja oppimiseen. Täysin ärsykeetön ympäristö ei ole hyväksi, mutta ärsykkeiden sekamelska kuormittaa aivoja. Kaikki aistit tarvitsevat kutittelua hyvinvoinnin edistämiseksi. Hajuton, mauton tai väritön ei häiritse ketään, mutta ei myöskään inspiroi. (Tiirikka 2009, 18–21.) Flow'ta ajatellen työympäristön pitäisi innostaa inspiraatioon ja kuten Csikszentmihalyi (2005, 305) toteaa: flow nimenomaan ajaa luovuuteen ja suuriin saavutuksiin. Kaikkien mieltymyksiä esimerkiksi värien tai kalusteiden suhteen ei voida toteuttaa, mutta henkilökunnalle kannattaa antaa mahdollisuus kertoa toiveistaan. Müller kannattaa ajatusta, että tilasuunnittelulla ja väri- ja pintamateriaalien käytöllä luodaan tiloja, joissa voi virittäytyä erilaisiin työskentelytapoihin. Aivojen viireystilaan voidaan vaikuttaa vuorovaikutukseen ja liikkumiseen kannustavalla tilasuunnittelulla. Tällöin kannattaa panostaa taukotiloihin ja luontaisiin kohtaamispaikkoihin. Olisiko työympäristöissä juuri ruokailu- ja taukotilat niitä, joihin kannattaisi panostaa moniaistista tila-

suunnittelua? Niin seura kuin hyvät tuoksut ja maut stimuloivat aivoja ja niin kuin kaikki tietävät, taukotiloissahan syntyvät mehevimmät keskustelut ja ideat. Tavat työskennellä ovat yksilöllisiä, joten erilaisia variaatioita salliva tila on ajattelu- ja aivotyön tukemisen näkökulmasta todennäköisesti paras. Ympäristön muokattavuus on siis sallittava. (Tiirikka 2009, 18–21.)

Mielestäni tilassa voidaan seuraavilla keinoilla (kuvio 5) tukea flow-kokemusta; äänimaailmalla, sisäilmalla, kalustuksella, värimaailmalla, valaistuksella ja tilallisilla ratkaisuilla. Tutkimusten mukaan näillä on vaikutusta työntekijän keskittymiseen ja tuottavuuteen, olettaen myös flow-kokemiseen. Millaiset värit, valot ja äänet tukevat flow-kokemusta psykologisesti? Häiriötekijöiden kokeminen on toki subjektiivista; jotain häiritsevät äänet tai epä mukava työasento, toiselle taas keskittymisongelmia aiheuttaa visuaaliset ärsykkeet. Näiden kaikkien tekijöiden yhteisvaikutus ja tasapaino on kuitenkin mielestäni tärkeitä flow-kokemuksen tukemiseksi.



KUVIO 5. Tilasuunnittelun keinot flow-kokemuksen tukemiseen

9.2 Flow- kokemusta mahdollistavat tilan elementit

9.2.1 Ääniympäristö

Tutkimukset ovat osoittaneet, että jos ihminen tekee keskittyneesti työtään, ja yhtäkkiä joku naurahtaa, puhelin soi tai työkaveri kilistelee kahvikuppia, keskittyminen herpaantuu. Saadakseen jälleen työrytmistä kiinni punainen lanka on löydettävä uudelleen. (Tiirikka 2009, 19.) Flow'n tärkeimpiä piirteitä on syvä keskittyminen. Kuten Flow ja työympäristö- luvussa todettiin, joillakin ihmisillä on taito keskittyä hyvinkin karuissa työolosuhteissa. Yleensä keskittyminen vaatii kuitenkin häiriöttömän ympäristön. Tiede- lehden artikkelin mukaan Työterveyslaitoksen toimistolaboratorion teettämässä tutkimuksessa keskittyminen onnistui koehenkilöillä parhaiten nimenomaan hiljaisuudessa, huonoiten taas silloin, kun taustalta kuului puhetta ja laulettua musiikkia. Miellyttävin taustaaäni oli tutkimuksen mukaan puron solina. Toimiston tilasuunnittelussa on otettava akustiikka erityisen hyvin huomioon, etenkin jos tila sisältää paljon avointa ympäristöä. Melu heikentää työhön keskittymistä ja viihtyvyyttä ja voi heikentää merkittävästi työn tuottavuutta. Eniten toimistoympäristöissä häiritsee puheäänet. Erityisen häiritsevää se on silloin mitä paremmin puheesta saa selvää (erotettavuus). Suomalaisten toimistojen ongelmana on usein liian alhainen taustaaänen taso, joka ei vaimenna puheääntä. Myös jatkuvat puhelimien, pikaviestien, sähköpostien merkkiäänet ja ajoittaiset äänet käytävistä, kokoushuoneista tai ilmastointijärjestelmistä rikkovat keskittymistä. Ulkoisia ärsyksiä otetaan vastaan tiettyynajaan asti yksilöstä riippuen. Näiden seurauksena voi olla ajatusten harhailua ja olennaisen tiedon menettäminen ajatusten keskeytyessä. Melu saa työntekijät väsymään ja ärtymään, jolloin työtehtävistä ei suoriudu niin hyvin kuin voisi. Tutkimukset osoittavat, että parempi ääniympäristö johtaa suorituskykyyn paranemiseen. Vaikutus on suurempi mitä vaikeammasta tai älyllisemmästä tehtävästä on kyse. (Ketola 2007, 32–37; Ecophon; Hamilo 2010.)

Ääniongelmia ratkaistaan hyvällä tilasuunnittelulla huomioiden työtehtävien vaatimukset ja henkilöstön työtavat.

Absorptiomateriaalia on oltava katto- ja seinäpinnoilla riittävästi. Akustiikkatuotteet ovat nykyisin kehittyneet huomasti ja myös visuaalisiin ominaisuuksiin on panostettu. Hyvän akustiikan voi toteuttaa hyvältä näyttävällä tavalla. Esimerkiksi Echophonin akustiikkalevyihin voidaan integroida valaisin sisälle tai levyn läpi riippumaan. Levyt ja valaisimet voidaan asentaa kolmiulotteisesti eri tasoille, joka tarjoaa suunnittelijoille lisää mahdollisuuksia tilan luovaan käyttöön. Seinäakustiikkalevyjä on katon lisäksi hyvä käyttää myös tilan peräseinällä jälkikaikua vaimentamassa. Akustiikkalevyjä saa monilla eri sävyvaihtoehdoilla ja myös digipainetuilla kuvilla, jolloin ne itsessään ovat näyttäviä sisustuselementtejä. (Ecophon.)

Meluherkkiä ihmisiä on tutkimusten mukaan väestöstä noin 20-30 %. Levon ja virkistytymisen kannalta on tärkeää nauttia luonnon äänistä ja hiljaisesta äänimaisemasta. Nekin ihmiset jotka eivät koe melun häiritseväksi, reagoivat meluun vaikka eivät sitä itse tiedostaisikaan. Tutkimuksissa on todettu tällaisillakin henkilöillä mm. stressihormonien nousua. Melua määritellään ääneksi, joka on haitallista, häiritsevää tai tarpeetonta. Suunniteltaessa rakennuksia lähtökohtana tulisi olla tarkoituksenmukaisuus. Äänet joiden on tarkoitus kuulua, kuuluvat ja toiste päin. Täydellinen äänettömyys on kallista ja turhaa, sillä kuuloaistimus ja sen kokeminen on monimutkainen ilmiö. Sitä paitsi ihmiset tarvitsevat niitä taustaaäniä, joiden kokevat kuuluvan ympäristöön. Hyväksyttäväksi koettu taustaaäni luo keskittymiselle rauhallisen äänimaiseman, mikä tasaa äänipiikkien tuottamaa häiriökokemusta. Suomalaiset sallivat kodeissaan 24 dB:n taustaaänen. Itse tuotetulla äänimaisemalla voidaan luoda akustiikasta tehty mielentila esimerkiksi miellyttävän taustamusiikin avulla. Usein taustamusiikki koetaan häiritseväksi mikäli sitä ei ole valinnut itse. (Peltoranta 2010.)

Ääniolosuhteet täytyy ottaa erityisen hyvin huomioon, kun suunnitellaan tilaa.

tellaan tilaa, jossa keskitytään suurimmaksi osaksi päivää tai käydään luottamuksellisia keskusteluja. Tällöin työtilan suunnittelussa täytyy pyrkiä pieneen puheensiirtoindeksiin eli STI- arvoon, joka voi olla 0...1. Mitä pienempi arvo on, sitä huonommin puheesta saa selvää. Luokahuoneissa tai auditorioissa tarvitaan suurta puheensiirtoindeksiä. STI- arvon tulee olla alle 0,20 mikäli tilassa puhutaan luottamuksellisia asioita. (Ketola 2007, 32–35.) Flow- tilaan voi päästä taustahälinästä huolimatta, mutta saavuttaisiko ”hyvän fiiliksen” ja työn rytmin helpommin rauhallisessa tilassa luoden oman äänimaailman? Rauhallisessa työtilassa työntekijä voisi luoda äänellä oman toivotun tunnelman vaikka lempimusiikkinsa avulla ja vaimentaa näin esimerkiksi taustalta kuuluvat puheäännet. Halutulla äänimaailmalla voisi virittäytyä flow’ta tukevaan atmosfääriin.

Sisustusarkkitehtitoimisto Gullsten- Inkinen Oy:n Jari Inkinen muistuttaa Spaces (2010)- lehden artikkelissa, että akustiikan ei pidä antaa viedä suunnittelua ilman, että sitä tarkastellaan osana suurempaa kokonaisuutta. Tällöin hyvällä akustiikalla tilassa ei ole merkitystä, jos tila ei pelkän akustiikan tavoittelun vuoksi enää palvele käyttäjänsä tarpeita ja on näin toiminnallisuutta ja innovatiivisuutta vastaan. Inkisen mielestä 99 %:a työyhteisössä olevasta pahoinvoinnista johtuu huonosta johtamisesta. Huono akustiikkakin on johtamisongelma. Pomoa ei uskalleta mennä haukkumaan ja haastamaan, kun työtilassa kaikuu, puheääni häiritsee tai tilassa vetää, on kylmä ja aurinko häikäisee. Jotta saadaan hyvin toimiva tila, on työntekijät otettava mukaan suunnitteluun ja valmistella heitä tulevaan muutokseen. Sillä on ratkaisevan tärkeä merkitys viihtyvyyteen, melunhallintaan ja melun kokemiseen. Toimistoissa koetaan usein ahtautta. Kun ihmisiä ahdetaan liian lähekkäin toisiaan, koetaan melukin häiritsevämpänä kuin väljemmissä tiloissa. Kokoaikaisesti toimistossa työskenteleville voitaisiin järjestää nykyistä enemmän tilaa, sillä työntekijät ovat paljon kentällä, ei toimistoissa. Se on tärkeä asia huomioonotettavaksi tämän päivän suunnittelussa. Inkinen kertoo myös esimerkin sisustuksen vaikutuksesta toimiston melutasoon. Mitä korkeammat kaapit tai seinäkkeet työntekijöitten välissä on, sitä suurempi on melu. Ihmiset eivät näe tällöin toisiaan, joten äänen määrä kasvaa. Näköyhteys toimii sosiaalisen kontrollin välineenä. (Peltoranta 2010.)

9.2.2 Sisäilma

Sisäilmalla on suuri vaikutus työntekijän viihtyvyyteen ja työtehoon. Yleisesti haittoina koetaan mm. tunkkaista ja kuivaa ilmaa, vetoisuutta, epämiellyttävää hajua jne. Toimistoympäristöissä myös pölyisyys ja likaisuus koetaan haitaksi. Useat sisäympäristötekijät aiheuttavat ihmisissä oireilua, kuten nuhaa, yskää, päänsärkyä, väsymystä, silmien ärsytystä jne. Väsymyksen ja päänsäryn syynä voi olla liian korkea lämpötila ja korkea hiilidioksidipitoisuus. Sopiva lämpötila onkin yksilöllinen asia. Jotkut kokevat 22 °C on sopiva, toisten mielestä taas liian viileä. Sopivana huonelämpötilana pidetään 20–22°C, sillä tutkimusten mukaan sisäilmaan liittyvät oireet kasvavat lämpötilan ollessa yli 22°C. Liiallinen nousu vaikuttaa myös tuottavuuteen, kuten eräässä numero-palveluyrityksessä tehdyssä tutkimuksessa todettiin. Lämpötilan noustessa 25 °C:een työn tuottavuus laski noin 2 %. Yleisimmät valituksen aiheet kohdistuvat vetoon. Harva pystyy antamaan täyden työpanoksensa sormet kylmästä kohmettuneena. Vedon tunne saattaa johtua liian alhaisesta lämpötilasta tai ilman vaihdon aiheuttamasta ilman liikkeestä. Työpistettä suunniteltaessa kannattaakin miettiä, etteivät suuret kylmät pinnat, kuten ikkunat sijoitu suoraan yhteyteen esim. niskan alueeseen. (Sisäilmayhdistys; Ketola 2007, 26–27.)

Sisäilman laatuun ja sen ylläpitoon tulee kiinnittää huomiota jo rakennusvaiheessa. Suotavaa on käyttää M1-luokituksen rakennus- ja pintamateriaaleja, jotka ovat vähäpäästöisiä. Tarpeenmukaisella ilmanvaihdolla saadaan useimmat sisäilman heikentävät tekijät hallintaan. Ilmanvaihtokanavien ja -koneistuksen puhtaudesta on huolehdittava niin hygienian- että toimintasyistä. Toimistotiloissa on tärkeää, että ilmanvaihtokoneiden käyntiaika ja käyttötehot vastaavat tilojen käyttöä ja -kokoa. Säädot tulee tehdä niin, etteivät ne haittaa tilassa tapahtuvaa toimintaa. Hyvä sisäilma on tuotantoväline siinä, missä esimerkiksi hyvä toimistoergonomiakin. Jos sisäilman laatu on hyvä, voi työntekijä keskittyä tekemäänsä tehtävään ilman, että vireystila laskee. (Sisäilmayhdistys; Ketola 2007, 28–29.)

Sisäilma koetaan hyvin subjektiivisesti. Flow’ta ajateltuna, paras tilanne työntekijän kannalta olisi yksilöllisellä säätömahdollisuudella va-

rustettu työtila. Näin jokainen työntekijä voi säätää itselleen sopivan lämpötilan, jolloin työhön keskittyminen ja työteho ei kärsi. Tilakoh- taisesta lämpötilan säätelystä voisi olla hyötyä. Tutkimustulokset ovat vihjanneet, että lämpötila voisi olla hieman korkeampi luovassa työs- sä, eli tällöin lämpötilaa voitaisiin nostaa ryhmätyöskentelyä tukevissa huoneissa. Viileämpi lämpötila voisi toimia taas parhaiten oppimisen kannalta eli esimerkiksi hiljaisissa tiloissa (Mäkitalo 2007, 8).

9.2.3 Kalusteet

Toimistotyö on hyvin pitkälti tietokoneen kanssa tapahtuvaa, jatkuvaa työskentelyä, jolloin ergonomian tärkeys nousee tärkeään asemaan. Hyvällä työympäristösuunnittelulla luodaan terveelliselle työskentelyl- le puitteet. Ergonominen työpiste luo edellytykset sujuvalle työsken- telylle ja mahdollistaa tuetut työasennot ja niiden vaihtelut. Kalustei- den säätömahdollisuudet, materiaalivalinnat ja muotoilu määrittelevät kalusteiden hyvyyden. Nämä vaikuttavat työasentoihin, mutta tehok- kaimmin toimistotyössä ehkäistään liikuntaelinten vaivoja omalla toiminnalla eli käyttämällä säätömahdollisuuksia. Kalusteita säädetään kuitenkin työpaikoilla nihkeästi ja monet vaihtelua tuovat asennot jää kokeilematta. Omia työtapoja voi olla vaikea muuttaa, mutta esimerkik- si perusteellisen opastuksen myötä ja kalusteisiin tutustumisen jälkeen työntekijä huomaa monipuolisten työasentojen lisäävän hyvinvointia. Esimerkiksi työpöytä, jonka korkeutta voi säädellä laajasti, mahdollis- taa monipuolisia asentoja työskennellä. Vaihtelu virkistää, kun työtä voi tehdä seisten, seisomistukea käyttäen tai tavallisesti istumalla. Huonot työpisteet heikentävät työsuoritusta ja pahimmillaan aiheuttavat saira- uslomien tarvetta. (Ketola 2007, 44–55, 121–122.)

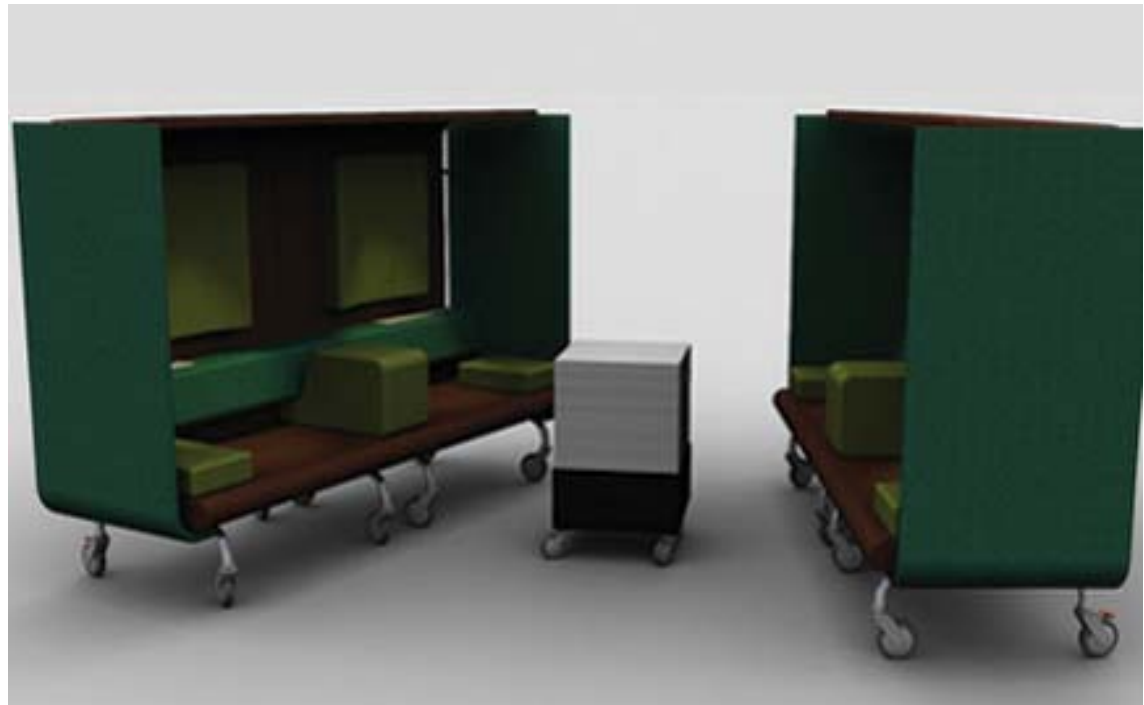
Flow- kokemuksen myötä työhön uppoudutaan ja aika tuntuu kuluvan kuin siivillä. Flow`n myötä tulosta syntyy, mutta työhön uppoutuminen voi kehon kannalta olla haitallinen mikäli ei panosteta ergonomisesti säädeltäviin kalusteisiin. Kehon ääni saattaa keskittymisen myötä huk- kua eikä asentoa muisteta vaihtaa, vaikka selkä tai niska sitä vaatisikin.

Keho on vaihtelunhaluinen, jota tulisi tukea kalusteilla, jotka reagoivat kehon liikeyhteyksiin. Esimerkiksi tuolissa voi olla keinumekanismi, joka asennon ja painopisteen vaihtuessa antaa periksi ja keinohtaa istujan mukana. Näin flow-tila ei katkea, mutta keho saa tarvitsemansa asen- nonvaihdoksen. (Berisa 2006, 10.)

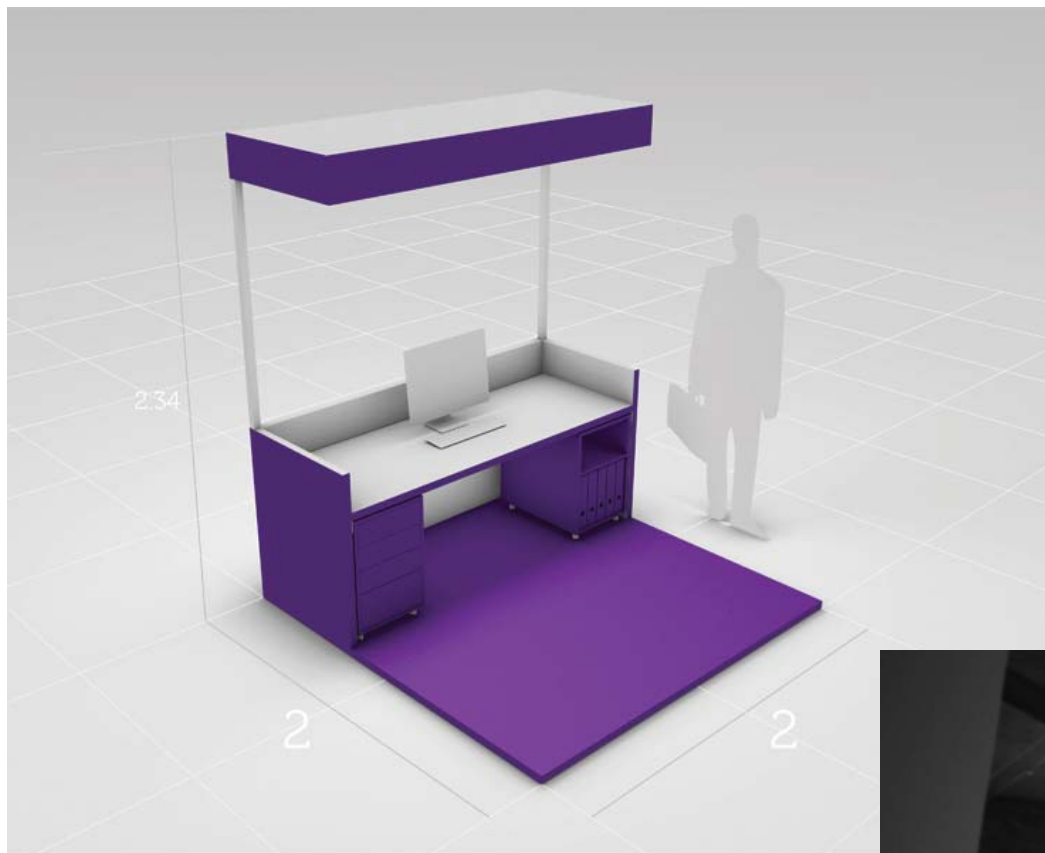
Flow`n kannalta kalusteilta tarvitaan siis muuntamis- ja joustamisky- kyä. Perinteisten työympäristökalusteiden lisäksi kalustevalmistajilta löytyy myös näppäriä ratkaisuja siihen, kun perinteistä työhuonetta tai vakituista työpistettä ei ole. Esimerkiksi Piiroiselta löytyy kaluste- konsepti U-work (kuva 6-7, s.40), jonka tavoitteena on parantaa vuo- rovaikutteisuutta ja tukea työn tehokkuutta. Pääasiallisesti U- work on tarkoitettu avoimempiin ja julkisiin aulatiloihin. Kalustekonsepti hyödyntää niin suljetun kuin avoimenkin tilan etuja ja tarjoaa työsken- telytilaa modulaarisuudellaan joko yhdelle, kahdelle tai pienelle ryh- mälle. Mikäli yrityksen kokoustilat ovat täynnä, on tässä on yksi ratkai- su nopeasti koottavaan palaverin pitoon. (Piiroinen Oy.) Olisiko tämän tyyppisessä kalusteratkaisussa vastaus avotilassa havaittuihin keskitty- misongelmiin? Antaisiko tällainen ratkaisu tarpeeksi suojaisan ja inspi- roivan työpisteen myös flow- kokemusta ajatellen? Inspiroiva työtila oli myös Martelan Inspiring Spaces Design Award 2011- kilpailun teema- na. Martelan mukaan inspiroiva tila lisää luovuutta ja innostaa eteen- päin; ympäristön pitää tukea ja kannustaa ajattelemaan, toimimaan ja kohtaamaan. Voittajakonseptiksi valittiin 2x2 (kuva 8-9, s.41), jota luonnehdittiin älykkääksi ratkaisuksi, jonka minimalistinen muotokieli luo vahvan vaikutuksen tilassa. Ratkaisua pidettiin rohkeana ja värien käyttöä vaikuttavana. (Martela.)



KUVA 6. U-work



KUVA 7. Modulaarinen U- work toimii vaikka tilapäisenä kokoustilana



KUVA 8. 2x2, Design Pekka Salokannel

KUVA 9. 2x2 voitti Martelan Inspiring Spaces- kilpailun

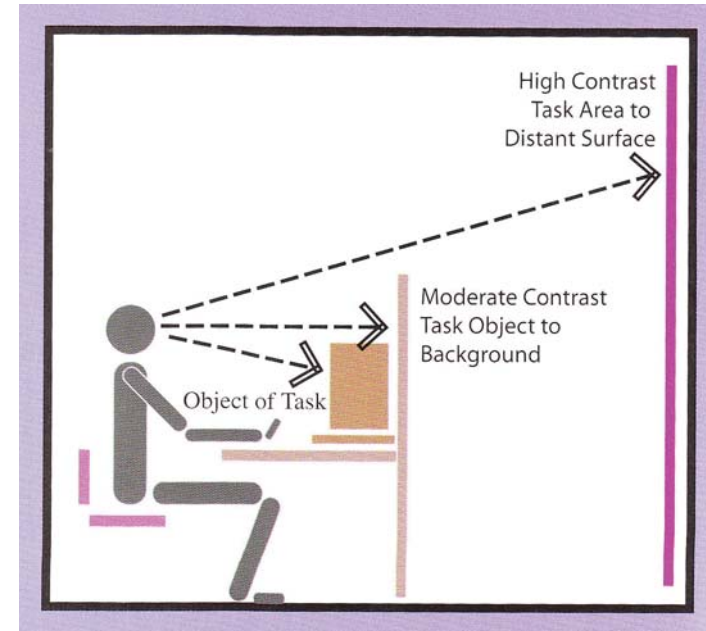


9.2.4 Värit ja tunnelman rakentaminen

Värit ovat tärkeä osatekijä yrityksen imagon luomisessa. Kun asiakas astuu yrityksen aulaan tai vastaanottotilaan, muodostuu silloin ensimmäinen käsitys yrityksestä. Tilan elementeistä värit huomioidaan yleensä ensimmäisenä. Värien tuoma viesti voi olla avoin tai hienovarainen, mutta se lähes aina vahvistaa jonkun tunteen siitä mitä yritys edustaa. Parhaimmillaan tila kertoo yrityksen imagosta niin muodoillaan kuin väreillään ja tekee vaikutuksen asiakkaaseen. Väriyhdistelmillä voidaan esimerkiksi tukea asianmukaisesti yrityksen edustamaa toimintaa, ajatomuutta tai tunnistettavuutta kilpailijoista. (Kopacz 2004, 254.)

Värejä tarvitaan muuhunkin kuin imagon luomiseen. Toimistoympäristöjen täytyy tukea niin yhteisön vuorovaikutteisuuutta kuin yksilön keskittymistäkin. Se on myös värien tehtävä. Kun työtilaa parannetaan, värin vaikutus psykologisesta näkökulmasta tiedostetaan. Tavoitteena on värin käyttäminen ympäristösuunnittelun työkaluna niin että fyysistä ja henkistä toimintaa kehitetään niin hyvin kuin voimme. Valinnoilla voidaan parantaa suorituskkyä, mutta myös yksilöllistä hyvinvointia toimistoympäristössä. (Kopacz 2004, 253–254.)

Värien valinnassa tulisi huomioida tilan käyttötarkoitus. Tilat, jotka on tarkoitettu esimerkiksi aivoriihityöskentelyyn, ovat yleensä värikkämpiä kuin keskittymiselle tarkoitettut tilat. Ruokailutiloissa käytetään värikkämpiä, stimuloivia värejä, jotka kannustavat avoimeen keskusteluun. Mitä enemmän visuaalisesti stimuloivia ärsykeitä tilassa on, sitä todennäköisemmin työntekijät ovat vuorovaikutteisempia. Liian voimakkaat värien kontrastit vaikuttavat työntekijään stressaavasti. Mutta näin vaikuttaa myös liian vähäiset kontrastit. Kun värit on liian monimutkainen, se on yhtä häiritsevää kuin esimerkiksi ääni. Silmät uupuvat sopeutuessaan jatkuviin värien vaihteluihin. Mikäli taas väri vaihtelu ei ole riittävästi, aiheuttaa sekin haitallista reaktiota silmille. Työntekijän tuottavuuden kannalta kumpikaan vaihtoehto ei ole hyväksi. Siihen mihin katse kohdistuu, värien vaihtelu tulee olla rauhallista. Lisäksi katseelle on tarjottava myös visuaalinen lepopaikka, jotta silmä voi levätä (kuva 10). Visuaalinen ergonomia on yhtä tärkeää kuin kehon ergonomiasta huolehtiminen kalusteiden avulla. (Kopacz 2004, 255–259.)



KUVA 10. Kun työntekijä siirtää katseensa ylös tehtävänä olevasta kohteesta, kauimmainen pinta tarjoaa katseelle lepopaikan

Valkoinen näyttäisi olevan käytetyin väri toimistojen seinissä. Neutraalit värisävyt ovat helpoin valinta ja ne myös heijastavat valoa parhaiten. Huonona puolena valkoisessa ympäristössä on sen yksitoikkoisuus, liian näkyminen, voimakkaat varjot ja mahdollisuus häikäisevälle valolle. Luonnossa täysin valkoiset ympäristöt ovat harvassa. (Kopacz 2004, 257.) Millainen värimaailma olisi sitten paras edistämään flow-kokemusta? Ainakin kirjallisuudessa on paljon väittämiä värien vaikutuksesta niin psyykkisesti kuin fyysisestikin. Väittämissä todetaan esimerkiksi värien vaikuttavan oppimiseen edistävästi tai hidastavasti. Niillä sano taankin olevan suora fyysikaalinen vaikutus elintoimintoihin ja käyttäytymiseen. Tällöin unohdetaan kuitenkin mielikuviin ulottuva voima. Värien vaikutusten tutkiminen on tieteellisesti vaikeaa, joten tutkimuksia on harvassa lukuun ottamatta värimielitymyksiin kohdistuvaa tutkimusta. Väriellä voi olla myös suoran fyysisen vaikutuksen sijaan vä-

lillinen parantava vaikutus esimerkiksi sairaalaympäristössä. Sairaalas-
sa neutraali sisustus ja visuaalisten virikkeiden puute voi saada aikaan
vieraantumisen tunnetta. Sitä voidaan vähentää hyvällä sisätilojen vä-
risuunnittelulla ja edistää näin toipumista ja psyykkistä hyvinvointia.
(Arnkil 2007, 244–246.)

Väritutkija Byron Mikellidesin tutkimusten mukaan esimerkiksi käsityk-
siin, joissa todetaan ajan kuluvin nopeammin punaisissa tai kirjavissa
tiloissa kuin sinisissä, yksivärisissä tai harmaissa tiloissa, kokeiden tu-
loket ei ole tukeneet niitä. Värin vaikutus rauhoittumiseen tai kiihot-
tavuuteen on todettu vaikuttavan enemmän värin kylläisyysaste kuin
sen sävy. Vaimeat värit koettiin rauhoittavina ja voimakkaat kiihottavi-
na. (Arnkil 2007, 247–248.) Väreillä on kiistätön vaikutus emootioihin.
Mielenkiintoinen kysymys kuuluukin voiko niillä suoraan tuottaa esi-
merkiksi iloa, surua, rauhoittumista, aggressiivisuutta jne. Tutkimusten
mukaan värin sävyllä on odotettua pienempi vaikutus emotionaalisiin
reaktioihin, mutta värin kirkkaudella ja kylläisyydellä sitäkin enemmän.
Tummat värit koettiin dominoiviksi ja aktivoiviksi koettiin miltei kaikki
kylläiset värit sävystä riippumatta. Värin miellyttävyyteen vaikutti värin
vaaleus ja kylläisyys, ei niinkään sävy. Täytyy kuitenkin muistaa, että
väreillä on myös vahvoja symbolimerkityksiä. Tunnereaktiot eivät ole
sama asia kuin mielikuvareaktiot. (Arnkil 2007, 249–251.)

Värin sävyllä ei näyttäisi olevan siis merkitystä psykologisiin ja psyyk-
kisiin vaikutuksiin kuten esimerkiksi rauhoittumiseen. Värien merki-
tyksistä ja vaikutuksista löytyy kuitenkin paljon kirjallisuutta. Näiden
tulkintojen perusteella näyttää siltä, että keltainen ja sininen vaikuttai-
sivat eniten niihin ominaisuuksiin, joita flow- tilassa tarvitaan. Värimaa-
ilman tulisi pitää tällöin vireyttä yllä. Keltainen ja sininen vaikuttavat
keskittymiskykyyn vahvistavasti ja antavat voimaa ja virtaa suorittaa
haasteellisia, ajattelua vaativia tehtäviä.

Sininen on elinvoiman symboli, saammehan nauttia kauniista sinitai-
vaasta ja syvänsinisistä järvimaisemista. Värinä se vaikuttaa pikimmiten
mieleen kuin ruumiiseen. Se kykeneekin rauhoittamaan mieltä, jolloin
se auttaa keskittymään ja ajattelemaan. Sillä on rauhoittava vaikutus ja
se voi tuoda tuntemuksia suunnitelmallisuudesta ja itsevarmuudesta.
Se selkeyttää ajatuksia. Sininen on myös väri, jota harvemmat ihmiset

innoavat. Sen eri sävyistä pidetään sukupuolesta riippumatta. Se voisi
olla siis hyvä kompromissin väri esimerkiksi toimistotiloihin. (Kopacz
2004, 79–80; Fricke 2010, 88–89.) Keltaista pidetään taas älyn ja viisau-
den värinä. Keltaisen sävyistä löytyy paljon positiivisia ominaisuuksia.
Se samastetaan onnellisuuteen ja iloon. Tilassa se synnyttää lämpimän
ilmapiirin, sen valovoimaa on vaikea vastustaa. Keltainen on valmis toi-
mintaan, se on energisen ihmisen väri. Keltaista pidetään myös mie-
likuvituksen värinä ja edustaa ihmisille myös henkistä hyvinvointia ja
inspiraatiota. (Kopacz 2004, 78; Fricke 2010, 76–77.)

Mikäli näihin tulkintoihin on uskomista, flow`hun sopivaa väripalettia
voisi lähteä etsimään sinisen ja/tai keltaisen eri sävyistä. Väritys tulisi
suunnitella kuitenkin niin, ettei se ole vain vireystilaa aktivoiva tai vi-
reystilaa laskeva. Esimerkiksi liiallisen keltaisen käyttö voi tuntua jopa
hyökkäävältä tai sininen kylmältä ja poistyöntävältä. Värin kylläisyysas-
te vaikuttaa siis haluttuun lopputulokseen. Toimivimman lopputulok-
sen saa todennäköisesti lisäämällä neutraaleja värejä, eikä kontrastin
merkitystä kannata unohtaa. Mieltäni kuitenkin askarruttaa, onko vä-
rillä loppujen lopuksi väliä vai olisiko syytä keskittyä vain värin voimak-
kuuteen, kirkkauteen ja visuaalisesti harmoniseen lopputulokseen?
Kaikkia värivalinnoilla ei voida kuitenkaan miellyttää. Ehkä värimaa-
ilman löytämisen lähtökohtana voisi pitää vaaleita värisävyjä, joilla on
todettu olevan rauhoittavampi vaikutus ihmiseen. Tavoitteena työtila-
suunnittelussa on mielestäni saavuttaa värimaailma ja tunnelma, joka
edistää keskittymistä, ajattelua, luovuutta ja energisyyttä. Tila ei saa
värien takia aiheuttaa voimakkaita ärsykeitä, joka herpaannuttaa kat-
seen itse tehtävästä. Näin ajattelisin tilan olevan myös flow`n kannalta
optimaalisin.

Tunnelman rakentamiseen vaikuttaa oleellisesti värin lisäksi valaistus.
Valoa tarvitaan itse työn tekemiseen, mutta tarvitaan myös valoa, joka
ei väsytä tai häikäise. Valon merkitys hyvinvointiin ja työtehoon on mer-
kittävä, sillä jopa 80 % aistihavainnoistamme saadaan silmien kautta.
Toimistossa häiritsevinä tekijöinä voi olla liian paljon valoa tai vähäinen
valo, häikäisy, väristynyt värintoisto, valaisimen heijastuminen ja pei-
laantuminen näytöstä ja kiiltävien papereiden lukemista hankaloittava
kiiltokuvastaminen. Nämä kaikki vaikuttavat havainnointiin ja kääntävät
huomion pois aiheesta ja rasittavat silmiä. Häikäisyä saatetaan välttää

esimerkiksi vaihtamalla tiedostamatta työasentoa vinommaksi jolloin vaikeutetaan liikuntaelinten työtä. Epäsuoralla valaistuksella saadaan kiiltämis- ja peilaamisongelmat hallintaan toimistoympäristöissä. Valosuunnittelussa on otettavakin kolme tekijää huomioon: emotionaaliset, visuaaliset ja biologiset. Esimerkiksi biologisesta näkökulmasta kannattaa valaista vaaleita pystypintoja. Reuna-alueiden valaistuksella on tutkimusten mukaan vaikutus ihmisten hyvinvointiin ja vireystilaan. (Ketola 2007, 20–24; Varsila 2008.)

Olisiko flow`n kannalta optimaalisin päivänvalo, joka tukee luontaista rytmiä jo fyysisestikin ja vaikuttaa mielentiloihin? Ainakin flow`n kannalta pitää pyrkiä valaistukseen, joka tuo energiaa, lisää keskittymistä ja työskentelyn tehokkuutta. Philips on tehnyt tutkimuksia toimistovalaistuksesta ja luonut konsepteja, jotka tukevat hyvinvointia. He kehittävät mm. led- valaisimia, hyödyntävät ambient designia ja puhuvat dynaamisesta valaistuksesta. Erillisissä toimistohuoneista puuttuu useimmiten luonnollinen päivänvalo, joka säätelee ihmisen fyysistä rytmiä, mielialaa ja luo tunteen hyvästä olost. Tutkimusten mukaan dynaaminen valaistus voi luoda samanlaisia positiivisia vaikutuksia kuin luonnollinen valo. Dynaamisella valaistuksella siirretään luonnon valon dynamiikka sisätiloihin, jolloin valaistus muuttuu automaattisesti päivän aikana, kuten päivänvalokin (kuva 11). Tällöin valon voimakkuus ja värinlämpötila muuttuu luonnonvalon rytmiin sopivaksi. Valaistus korostaa hyvinvoinnin tunnetta ja antaa energiaa. Ohjauspaneeli sallii valaistuksen kontrolloimisen työntekijän mieltymysten, tarpeen ja tehtävän mukaan. Sopiva valaistus voidaan valita niin tietokoneella työskentelyyn, lukemiseen kuin kokouksiinkin. Muunneltavuudella on inspiroiva vaikutus työntekijään ja sen avulla luodaan ilmapiiri, joka parantaa suorituskykyä, keskittymistä ja motivaatiota. (Philips.)

Philipsin kotisivuilla kerrotaan, että dynaamista valaistusta on toteutettu toimistoympäristöjen lisäksi myös kouluissa, hotelleissa, sairaaloissa ja myymälöissä. Hampurista löytyy In der Alten Forst- peruskoulu, jonka valaisujärjestelmä perustuu päivänvalon jäljittelyyn. Tavoitteena on parantaa oppilaitten oppimisolosuhteita ylläpitämällä esimerkiksi lasten vireyttä ja oppimishalua. Opettaja voi ohjata ja säätää kulloiseenkin opetustilanteeseen sopivan valaistuksen. Päivänvalon dynamiikkaa jäljittelevällä valaistuksella oli suuri vaikutus oppimiseen. Vuoden kestä-

neen tutkimuksen tuloksista ilmeni, että keskittymisaika, keskittyminen ja oppilaiden käyttäytyminen paranivat kaikki merkittävästi. Esimerkiksi lukunopeus suureni 35 % ja virheitä esiintyi lähes 45 % vähemmän. Dynaamiseen valaistukseen voidaan yhdistää myös värilliset valaistusefektit, joita on hyödynnetty esimerkiksi sairaalaympäristöissä. Se luo miellyttävämmän ja pehmeämmän ympäristön muutoin steriiliin ympäristöön. Havaintojen mukaan mm. potilaiden ahdistuneisuus on vähentynyt. (Philips.)



KUVA 11. Dynaaminen valaistus siirtää luonnon valon dynamiikan sisälle

9.2.5 Tilalliset ratkaisut

Flow`n kokemisen kannalta ajateltuna avotoimistoympäristöt lienevät haasteellisimpia. Ne soveltuvat parhaiten työhön, jossa on paljon vuorovaikutusta ja avointa tiedonkulkua työntekijöiden kesken. Tiimityöhön avotoimisto on hyvä ratkaisu. Avotoimistossa rauhallisen tilan merkitys korostuu, mikäli työ vaatii keskittymistä. Kiireinen työ lisää tarvetta yksityisyyteen ja ainakin ajoittaiseen rauhaan. (Ketola 2007, 17.) Henkilökohtainen huone antaa työntekijälleen yksityisyyttä ja mahdollisuuden keskittyä työhönsä. Vaarana huonetoimistoissa on kuitenkin eristyneisyys ja yksinäisyys. Seinät voivat rajoittaa vuorovaikutteisuutta. Erilliset työhuoneet ovat myös kalliimpi ratkaisu ja vievät enemmän tilaa kuin avotoimistot. (Marmot & Eley 2000, 108–109.) Henkilökohtaisessa toimistohuoneessa voi toki paneutua työhönsä rauhassa, mutta onko se yhteisöllisyyden ja kokemusten jakamisen kannalta hyvä ratkaisu? Flow`n kokemisessa ei minun mielestäni ole kuitenkaan kyse sulkeutumisesta muusta työyhteisöstä vaan myös yhteistyöstä muiden kanssa. Avotoimistoympäristössä ajattelisin olevan kuitenkin liikaa tekijöitä, joihin huomio voi kiinnittyä liiaksi. Tilanjakajilla tätä ongelmaa voi toki rajoittaa, mutta se voi aiheuttaa myös enemmän melua, kuten aikaisemmin mainittiin.

Monitilaympäristökonseptissa sen sijaan näyttäisi yhdistyvän niin yhteistyö kuin keskittymisenkin tarve. Tilat on suunniteltu työtapaa tukeväksi, jolloin se vaikuttaisi olevan parhaita työympäristöjä kokea flow. Ainakin se antaa työntekijälle mahdollisuuden valita kulloiseenkin tehtävään ja omaan toimintatyyliin soveltuvimman tilan. Se lisää työntekijän hallinnan tunnetta sekä luo edellytyksiä tyydyttävälle työelämälle ja työssä menestymiseen. Flow`n kokeminen on tietenkin yksilöstä kiinni. Keskittyessään jotkut pystyvät sulkemaan mielestään taustamelun, toiset ovat taas herkempiä ja vaativat hiljaisuutta ja rauhaa. Mielestäni monitilaympäristö on tällöin hyvä yhdistelmä yhteisöllisyyttä ja työrauhaa kaipaaville. Tämän tyyppinen työympäristökonsepti kertoo myös koko työyhteisölle yksityisyyden ja rauhan tarpeen mikäli joku työntekijöistä vetäytyy siihen tarkoitettuun tilaan. Keskeyttämistä olisi silloin ainakin harkittava. Tällöin mielestäni monitilaympäristökonsepti asettaa myös uusia ”sääntöjä” käyttäytymiseen. Tutkitun aineiston pe-

rusteella monipaikkainen työympäristökonsepti antaa mielestäni taas työntekijöille lisää mahdollisuuksia tilojen puolesta kokea flow. Mikäli keskittyminen ja flow`n saavuttaminen on vaikeaa toimistossa, voi sen kokea helpoimmin esimerkiksi kotiympäristössä tai toimistohotellissa. Monipaikkaisuuden myötä parhaiten flow`ta tukevaa työtilaa voi etsiä monesta eri niin fyysisestä kuin virtuaalisestakin paikasta.

Työntekijöille voidaan toimistoympäristössä tarjota erilaisia ratkaisuja, joilla suodaan mahdollisuus henkilökohtaisiin asioihin ja puheluihin. Esimerkiksi Google tarjoaa Zürichin toimistollaan työntekijöilleen yksityisyyttä ja rauhaa tarjoavia kabiineja (kuva 12). Toimistokalustevalmis-



KUVA 12. Googlen toimistotiloja Zürichissä

taja Steelcase on taas esitellyt avotoimistotilaan kuuluvan keskittymistilan (kuva 13). Suljettu koppi on kooltaan noin 2m² ja se eristää ääniä. Sisältä löytyy työtaso, hyllyt sekä ilmanvaihto- ja valaisinjärjestelyt. Tila on kovin pieni, jolloin tilaa liikkumiseen ei ole. Se soveltuukin mielestäni parhaiten lyhytaikaiseen työskentelyyn ja erityisesti luottamuksellisiin puheluihin. Oma suunnittelutyötä ajatellen, olisiko tämänkaltaisen keskittymistila ihanteellinen myös flow'n kannalta?

Esimerkkejä myös toimiston ulkopuolisista työtilaratkaisista löytyy. OfficePOD on kehittänyt version, joka voidaan sijoittaa työntekijän omaan puutarhaan (kuva 14). Kooltaan 2,1 x2,1 m oleva tila sisältää työpisteen, reilut säilytystilat ja langattomat verkkoyhteydet. Muka-
vuuksilla ja moderneilla materiaaleilla verhottu työtila antaa työskentelyrauhan niille, joiden on hankala keskittyä kotona. Puutarhassa sijaitseva työtila luo henkisen eron kotona olemisen ja työn välille. Herää

kuitenkin kysymys, kuinka korkeat ovat kustannukset esimerkiksi kylmällä säällä? Työtilaa tarjotaan paljon matkaaville työntekijöille myös esimerkiksi Dubain lentokentällä (kuva 15, s.47). Sleepbox tarjoaa nimensä mukaisesti myös nukkumistilan. Vuokrattava yksikkö sisältää television, ilmanvaihtojärjestelmän ja sähköpistokkeet. Toisen tyyppistä työtilaa löytyy taas Joensuusta. NetWork Oasis tarjoaa vuokrattavia tiloja niin kokouskäyttöön, seminaareihin, workshoppeihin kuin yksintyöskentelyyn (kuva 16-17, s.47). Oasis-asiakkaalle tarjotaan toimivat puitteet toimistotyöskentelyyn ja tiloista maksetaan sen verran mitä niitä käytetään. Oasis tarjoaa työyhteisön, jossa tavataan muita, luodaan verkostoja ja yhteistyökumppanuuksia. Tilojen monipuolisuudella tarjotaan vaihtoehtoja eri työskentelymenetelmiin. Esimerkiksi rauhallisessa yksintyöskentelytilassa voidaan keskittyä omaan työhön, mutta samalla ympärilläsi on vuorovaikutteisuutta tarjoava työyhteisö.



KUVA 13. Side- tila, Steelcase



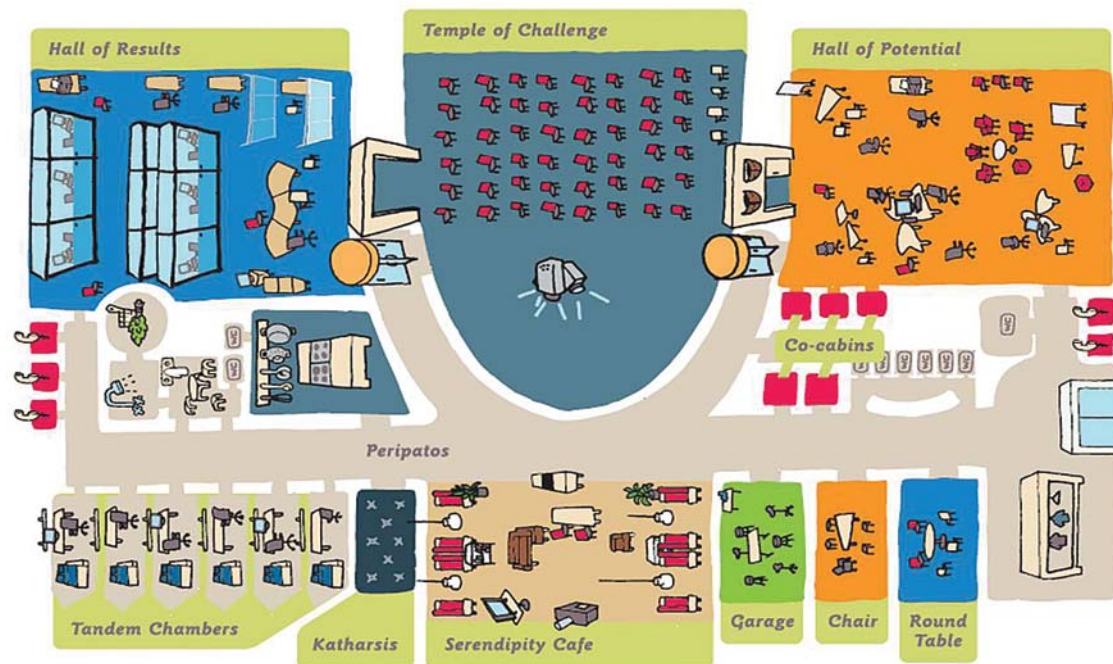
KUVA 14. Toimistotila puutarhaan, OfficePOD



KUVA 15. Sleepbox tarjoaa nukkumis- ja työskentelytilan



KUVA 16. netWork Oasis



KUVA 17. netWork Oasiksesta löytyy mm. Tandem Chamber- huoneet parityöskentelyyn tai omaa tilaa tarvitseville

10 MUOTOILUPROSESSI: TYÖPISTE JULKISIIN AULATILOIHIN

Kerätyn aineiston pohjalta lähdän pohtimaan millainen työtila auttaa työntekijää keskittymään ja saavuttamaan flow- kokemuksen. Nostan seuraavaksi kerätystä aineistosta tärkeimpiä asioita esiin ja pyrin suunnittelemaan niiden valossa työtilaa, joka mahdollistaa flow- kokemuksen, mutta on myös vastaus tulevaisuuden työympäristöjen asettamiin haasteisiin ja tarpeisiin. Konseptin luominen onkin muhnut mielessäni jo lähdeaineistoa kasatessani. Luodessani suunnittelutyölle tavoitteita, ajatus siitä onko konsepti tilakokonaisuus vai jonkinlainen kalusteratkaisu, on vielä kuitenkin avoinna.

10.1 Huomioitavat tekijät ja tavoitteet

Konseptissa on tarkoitus luoda puitteet työskentelylle, jossa on helppo paneutua tehtävänä olevaan työhön ilman häiriötekijöitä. Tällöin huomioidaan mahdollisuuksien mukaan jo luvussa 9 mainitut tilan elementit (ääni, valaistus, sisäilma, kalusteet), joilla on vaikutusta keskittymiskykyyn, tuottavuuteen ja hyvinvointiin. Erityistä huomiota suunnittelussa vaatii mielestäni äänimaaisemointi, joka on todettu tutkimuksissa yhdeksi suurimmaksi häiriötekijäksi työtiloissa. Sen lisäksi konseptissa täytyy luoda puitteet toimivuudelle. Toimivuus on tärkeää, jotta sen puutteellisuus ei häiritse työn suorittamista. Esimerkiksi tekniikka ja kalustus on suunniteltava järkeväksi kokonaisuudeksi.

Konseptissa täytyy myös huomioida työntekijän palautteen saaminen. Työntekijää ei saa eristää muusta ympäristöstä, joka voi estää vuorovaikutusta ja lisätä myös yksinäisyyden tunnetta. Tällöin mielestäni on huomioitava käytettävät materiaalit ja pohtia esimerkiksi tilan läpinäkyvyyttä ja umpinaisuutta. Työntekijän hallinnan tunnetta voidaan tukea helpoilla manuaalisilla tai automaattisilla säätötoiminnoilla esimerkiksi kalusteiden, lämpötilan, valaistuksen kuin äänienkin suhteen. Keskitty-

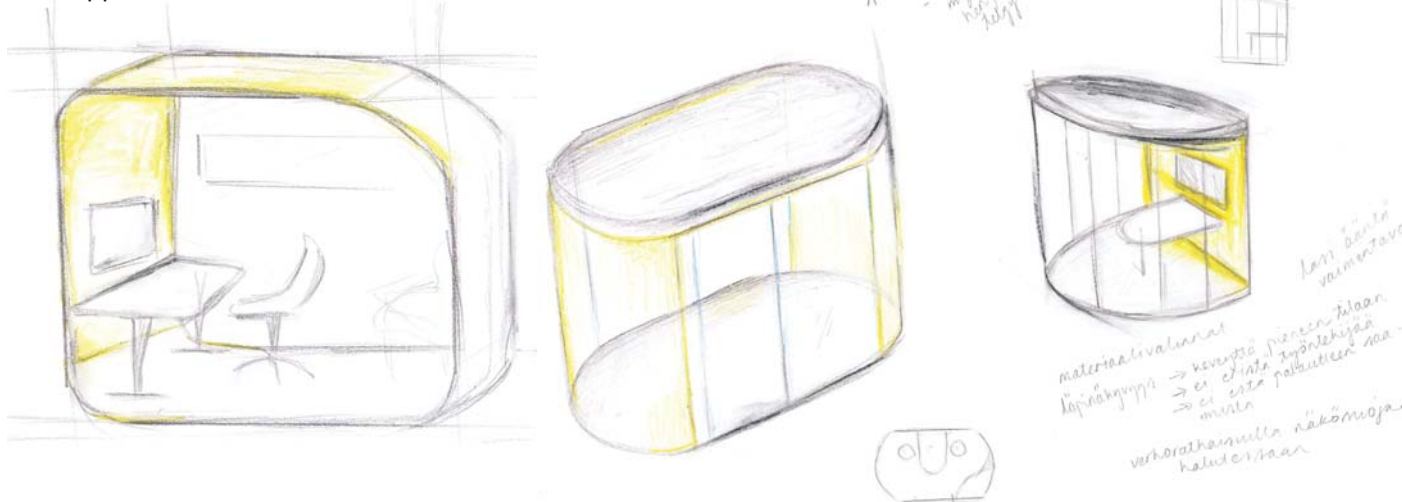
misen voi kohdistaa täysin tehtävänä olevaan asiaan, eikä esimerkiksi laitteiden hallinnan opetteluun.

Konseptin yksi tavoite on luoda estetiikalla tunnelma, joka tukisi flow'n syntymistä. Tällöin suunnittelussa huomioidaan niin rakenteen muoto-kielen kuin värimaailmankin harmonisuutta ja tarkoituksenmukaisuutta. Materiaalivalinnoilla vaikutetaan oleellisesti konseptin visuaalisuuteen. Työtilan ainoa tavoite ei ole tukea keskittymistä, vaan innostaa työntekijää myös luovuuteen. Konsepti luodaan ennen kaikkea täyttämään rauhan tarvetta (näkö- ja kuulosuojaa), yksityisyyden tarvetta (esim. suojaamaan luottamuksellisia keskusteluja), mukavuuden tarvetta (tarjoamalla miellyttävän valaistuksen, kalustuksen ja äänimaailman). Näillä pyritään täyttämään se, että työntekijällä on mahdollisuus tehdä työtä keskittyneesti.

Minne konsepti on sitten tarkoitus sijoittaa? Suunnitteluprosessin alussa ajattelin tilan soveltuvan osaksi monitilaympäristöä, josta vaikuttaisi tulevaisuudessa tulevan yksi vaihtoehto muiden toimistotyyppien rinnalle. Selkeä suuntaus tulevaisuuden työelämää tarkasteltaessa on teknologian mahdollistama monipaikkainen työskentely ja sen myötä tulevat uudet työtavat sekä lisääntyvä liikkuminen niin toimiston sisällä kuin ulkopuolellakin. Monipaikkaisuuden luomat muutokset ja vaatimukset eri työtiloille, kuten fyysisiin tiloihin on otettava huomioon. Laskeutumispaikkoja työn tekemiselle tarvitaan tulevaisuudessa myös ulkopuolella varsinaista toimistotilaa. Rajasinkin suunnittelutyöni palvelemaan mobiili työn tarpeita. Suunnittelemani tilakonsepti sijoittuu ns. kolmansille työpaikoille, kuten hotelleihin, kahviloihin, konferenssitiloihin ja lentokentille. Tila sijoittuu siis julkisiin aulatiloihin palvelemaan niitä käyttäjiä, jotka liikkuvat työssään paljon ja tekevät työtä usein varsinaisen toimistotilojen ulkopuolella. Kyseisistä julkitiloista työntekijä voi ottaa käyttöön rauhallisen työtilan vaikka tunnin ajaksi tai pidemmäksikin aikaa tarpeen mukaan. Työtila voi sijoittua vaikka lentokentälle, jossa kiireinen työntekijä voi työskennellä odotellessaan jatkolentoa. Hotellissa sijaitseva työtila voi olla esimerkiksi vapaassa käytössä työmatkoilla oleville hotellin asiakkaille.

Kuten jo mainitsin, konseptini palvelee kohderyhmänä nimenomaan monipaikkaisesti työskenteleviä ja toimistotyötä tekeviä käyttäjiä. Voidaan puhua myös tietotyöstä, joka usein asetetaan fyysisen työn vastakohtaksi. Tilassani on siis mahdollista tehdä tarkkaa ajattelua vaativaa, tiedon parissa tehtävää työtä. Konsepti ei ole sidoksissa johonkin tiettyyn toimialaan tai organisaatioon. Vaikka tulevaisuudesta povataan ryhmä- ja tiimityöskentelyn maailmaa, tarvitaan myös tiloja yksityisyyttä varten ja rauhoittumiseen. Myös merkit siitä, että työ muuttuu yhä enemmän aivojen ponnisteluksi, tukee tätä tarvetta. Tietotyö vaikuttaa myös flow'n kannalta sellaiselta työltä, jossa iloa voi syntyä. Csikszentmihalyi (2005, 175–187) mukaan ilon tunnetta voi syntyä mielessämme silloin, kun informaatio haastaa ajatuskykymme. Tehtävää motivoi ajattelun ilo eikä sen onnistumista seuraavat mahdolliset aineelliset palkkiot.

Varustetasoltaan konsepti on suunniteltava niin, että käyttäjän ei tarvitse tuoda mitään muuta kuin henkilökohtainen kannettava tietokoneensa. Näin taataan helppo ja huoleton käyttö työntekijälle. Langattomat verkkoyhteydet sekä muut oleelliset apuvälineet ovat siis työnteon välttämättömiä edellytyksiä. Konseptin tavoitteena on tarjota työntekijälle suotuisat mahdollisuudet saavuttaa tehtävä loppuun asti julkityläympäristössä. Työntekijälle se tuottaa parhaimmillaan tuloksellisuutta, viihtyvyyttä sekä työhyvinvointia. Konsepti mahdollistaa siis flow-kokemuksen puitteidensa avulla. Saavuttaako käyttäjä flow'ta, riippuu viime kädessä hänestä itsestään.

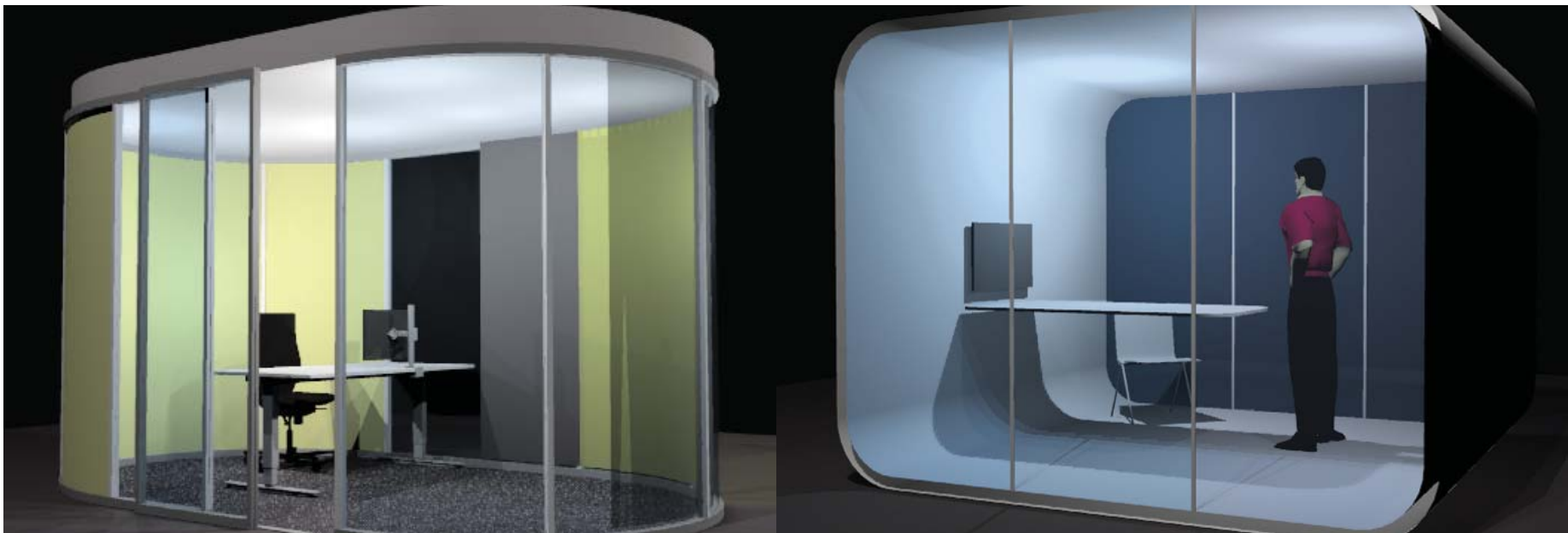


10.2 Suunnittelun eteneminen

Suunnitteluprosessin alussa pidin yllä mielikuvaa optimaalisesta flow-kokemusta tukevasta tilakokonaisuudesta, jossa työhön keskittyminen olisi tilan puitteiden puolesta tuettu mahdollisimman hyvin. Suunnitteluni kohdistuikin suljetuimpiin työtiloihin, joissa myös muunneltavuus olisi mahdollista. Tällöin ajattelin vielä työtilan olevan osana toimistotilaa sekä sovellettavissa myös julkisiin tiloihin. Lähdinkin suunnittelua viemään eteenpäin RT- kortiston antamien kokosuositusten mukaan, joten alussa luonnosteluni kohdistuikin isompiin työtiloihin (kuva 18). Työpestekalustus vaatisi tällöin yhden henkilön kooksi 6-8 m² avotilassa ja tavallinen työhuone työpestekalustuksen ja vierastuolien kanssa 10-13 m². Tällöin pohdin myös työtilan muuntojoustavuutta ja sen sopeutuvuutta ryhmätyöskentelyyn (kuva 19, s.50). Suunnitteluun hain inspiraatiota myös katselemalla kuvia erilaisista toimistotiloista, kalusteista ja niistä välittyvistä tunnelmista (kuva 20, s.51).

KUVA 18. Alkuvaiheen luonnostelua, lisää luonnoksia liitteessä 1

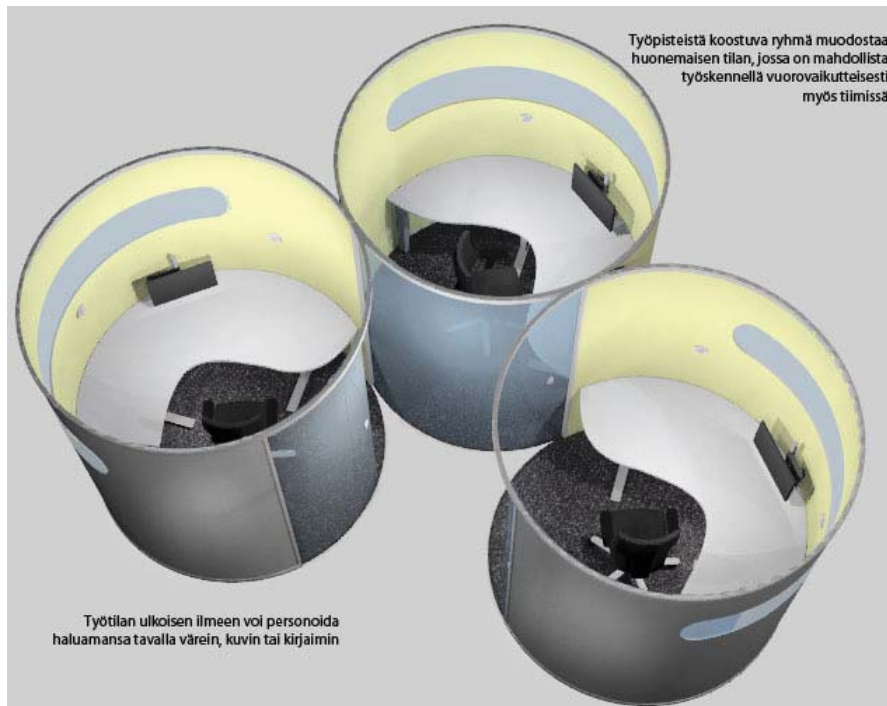




KUVA 19. Mallinnuskuvia suuremmista työtiloista, lisää kuvia liitteessä 2



Työn edetessä rajasin työpisteen sijoituskohteeksi erityisesti ns. kolmannet työpaikat eli julkiset aulatilat, joita mahdollisesti monipaikkaisesti työskentelevät työntekijät hyödyntävät yhä enemmän tulevaisuudessa. Näissä tiloissa mobiilityö on jokapäiväistä. Mielestäni rajausta oli tarpeellinen, koska aulatilojen työpisteitä on suunniteltu vähemmän. Lähdinkin suunnittelussa pienentämään työtilaa, mutta pidin kuitenkin kiinni varsin perinteisestä työpistekalustuksesta (kuva 21). Suunnittelussa mietin lähinnä tilan rajaamista eri materiaaleilla riippuen sijoituskohteesta. Lisäsin myös tilan avonaisuutta työntekijän vuorovaikutteisuuden takia. Esimerkiksi rauhallisessa hotellin tiloissa työpiste voi olla rajattu läpikuultavalla kangasmateriaalilla, jolloin voimakasta äänieristystä ei tarvita. Kangas antaa kuitenkin hieman näkösuojaa ja rajaa



KUVA 21. Työpisteen koko pienentyi sijoituskohteen tarkennuttua, lisää luonnoksia sekä kuvia liitteessä 3-4

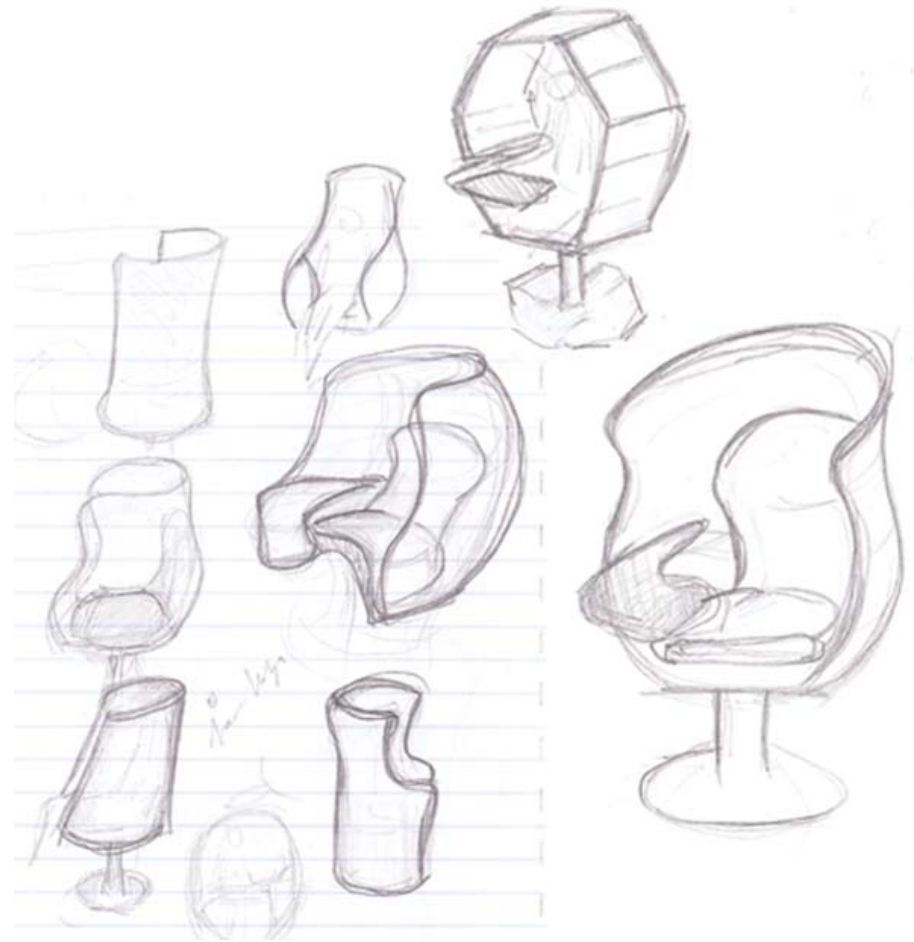
tilan käyttäjälle yksityisemmäksi. Työpiste voi olla myös näyttävämpi sisustuselementti tilassa muotonsa avulla (kuva 22). Suunnittelua vaikutti kuitenkin ajatus siitä, miten subjektiivisesti ihmiset yleensäkin kokevat tilan ja siellä olevat häiriötekijät. Suunnitteluun vaikutti paljon omat kokemukseni erilaisista työtiloista, mutta myös muiden ihmisten ajatukset. Esimerkiksi se, miten taustääännet vaikuttavat kuhunkin, on hyvin yksilöllistä. Itse pystyn keskittymään parhaiten rauhallisessa ja hiljaisessa tilassa, toiset taas pitävät esimerkiksi musiikin kuuntelusta työn ohessa. Epäily siitä, voiko flow'ta tukevaa tilaa ylipäänsä määrittellä, vahvistui entisestään.



KUVA 22. Spiraalin muotoinen työpiste sisustuselementtinä

Palautteen saaminen oli tässä vaiheessa erityisen tärkeää, joten keskustelin kahvin merkeissä kahden tutun suunnittelijan, Sari Kososen ja Mika Vihavaisen kanssa aiheesta. Halusin kuulla mitä ajatuksia aiheeni kokeneissa sisustussuunnittelijoissa herätti. Heidän kommentit pistivätkin minut miettimään aiheittani erilaisista näkökulmista. Keskustelumme keskittyi lähinnä flow- kokemuksen kyseenalaistamiseen, sen subjektiiviseen kokemiseen sekä siihen, mihin sijoituskohteeseen työpiste olisi tarpeellinen. Kosonen & Vihavainen (2.3.2011) olivat vahvasti lentokenttien kannalla, joissa volyymia ihmismäärien puolesta olisi paljon. Toinen sijoituskohde voisi löytyä myös hotelleista. Heidän mukaansa työstä voisi saada suunnittelijana enemmän irti, mikäli kohderyhmää rajaisi tiukemmin. Suunnittelutyötä veisi myös eteenpäin ihmisten ja heidän käyttäytymisen tarkkaileminen mainituissa kohteissa. Palautteen saaminen suunnitteluprosessin tähän kohtaan oli varsin hyödyllinen. Sain konseptin ideointiin uusia näkökulmia ja mikä tärkeintä, myös kannustusta. Omiin ideoihin täytyy uskoa ja lähdinkin suunnittelemaan konseptia eteenpäin uudella innolla.

Keskustelun jälkeen lähdin miettimään vieläkin yksinkertaisempaa ratkaisua, jossa työtä voitaisiin tehdä tilapäisesti. Mieleeni tuli Eero Aarnion klassikkotuote Pallotuoli, jossa istuminen on oma elämyksensä. Kaluste luo itsessään tilan, joka sulkee ympäristön äänet tehokkaasti. Muistan istuneeni Pallo- tuolissa eräässä messutapahtumassa ja kokemus on jäänyt hyvin mieleeni. Tuoli muodosti erittäin rauhallisen äänimaailman, vaikka äänekkäässä messuympäristössä oltiinkin. Tulinkin pohdinnoissani siihen lopputulokseen, että työpisteen voi toteuttaa pelkällä istuinkalusteella (kuva 23). Lähdin siis jatkamaan suunnitteluprosessia siitä ajatuksesta, että jokainen työntekijä luo oman työympäristönsä päänsä sisälle. Sama pätee jo aikaisemmat pohdiskeluni flow-kokemuksesta: flow'hun vaikuttaa ratkaisevasti itse työ ja sen sisältö, ei ympärillä oleva fyysinen tila. Oma kokemus Pallotuolista myös vahvisti ajatusta, että pelkkä kaluste voi luoda tarpeeksi rauhallisen tilan, jossa keskittyminen on mahdollista. Myös vähän tilaa vievä ratkaisu miellytti minua sekä ajatus siitä, että työtä voisi tehdä rennommassakin työpisteessä. Kaluste voitaisiin myös sijoittaa jälkiasennuksena mihin tahansa julkiseen tilaan.



KUVA 23. Luonnoksia istuinkalusteesta, lisää luonnoksia liitteessä 5

10.3 Lopputuotos

Suunnitteluprosessissa olen pyrkinyt ottamaan huomioon niin flow´ta positiivisesti tukevat tekijät, mutta myös käyttäjien oletetut tarpeet. Suunnittelussa pyrin nostamaan flow´ta tukevista keinoista tärkeimmiksi äänimaailman ja käytettävyyden huomioimisen. Eniten suunnitteluuni vaikutti ajatus siitä, että ympäristön äänimaailmaa tulisi rajoittaa, jotta työhön uppoutuminen olisi mahdollista. Melu on tutkitusti yksi työtilojen häiritsevimpiä tekijöitä, joten mielestäni se oli tärkeää huomioida. Tämä vaikutti eniten kalusteen muotokieleen, jossa päädyin pyöreään muotoon. Muotoilulla halusin tuoda tuoliin kaarevia linjoja, mutta myös siroutta. Kaluste luo muotonsa avulla rauhallisen sopen, jolloin sen seinämät vaimentavat ympäriltä kuuluvia ääniä (kuva 24, s. 55). Korkeita seinämiä puolsi myös oma kokemukseni Pallo-tuolissa istuminen. Korkea selkänoja ja sivulle kaartuva muoto tarjoaa myös näkösteen, joten yksityisempikin työskentely ilman uteliaita katseita onnistuu. Vältin suljetumpaa ratkaisua, koska työpisteen on sovelluttava myös ryhmätyöskentelyyn. Vilkkaisissa julkitiloissa kaluste luo mielestäni turvallisen tuntuksen sopen, jossa työntekijällä on mahdollisuus keskittymiseen ja omaan työhönsä paneutumiseen. Kaluste ei kuitenkaan estä ympäristön havainnointia.

Toinen suunnitteluun vaikuttanut asia oli ergonomia ja käytettävyys. Istuinkalusteen muotoilussa mietin, miten tuolissa olisi mukava istua ja miten kalusteen toiminnoilla lisättäisiin ergonomiaa (kuva 25, s.56). Pyrin ottamaan huomioon kaikenkokoiset ihmiset, jotta kaluste palvelisi käyttötarkoitustaan toimia työpisteenä mahdollisimman hyvin. Mitoituksen avulla on haettu ergonomista mukavuutta sekä säätömahdollisuuksia, joiden avulla jokainen yksilö saa miellyttävän työasennon säädettyä. Kalusteessa on työtaso, jolloin työskentely omalla kannettavalla tietokoneella on mahdollista. Työtaso on säädettävissä korkeuden puolesta ja on myös käännettävissä sivusuunnassa pois. Säädettävyyden hallitseminen on oltava yksinkertainen, jotta käyttäminen olisi vaivatonta. Pyörivä mekanismi mahdollistaa myös sosiaaliset tilanteet, jolloin voidaan kääntyä helposti tekemään työtä kasvokkain.

Muodon lisäksi visuaaliseen ilmeeseen vaikuttaa materiaalivalinnat,

joilla pyrin luomaan työpisteestä pehmeän ja luokseen kutsuvan (kuva 26, s.57). Kalusteen rungon verhoilumateriaalina on huopa, joka pehmentää jo akustoivilla ominaisuuksillaan ääniä, mutta tuo kalusteseen myös visuaalisesti pehmeyttä. Muutoin jalkaosa on mattakromattu metallirunko. Istuinosa on topattua kangasta, joka käsitellään likaa hylkiväksi. Työpisteen voi halutessaan personoida sijoituskohteen yrityksen väriin sopivaksi. Visuaalista ilmettä voi muuttaa istuinosan kuosivalinnoilla ja työtason pintamateriaalilla. Tulevaisuuden runkomateriaalina voisi toimia myös hampukkuitulevy, jolla on erinomaiset äänenvaimennusominaisuudet. Materiaalina se on myös luja ja kevyt, unohtamatta myöskään sen ekologisuutta.

Jotta työpisteen toiminta olisi helppoa, työtason pinta mahdollistaa laitteiden langattoman lataamisen (kuva 27, s.58). Käyttäjä liittää pintaan kiinni oman vastaanottimen, joka on yhdistetty puhelimeen tai kannettavaan tietokoneeseen (Powerkiss). Teknologia perustuu integroituun sähkömagneettiseen induktioon, joka siirtää energian kappaleiden avulla. Teknologia mahdollistaa helppokäyttöisen ratkaisun, jolloin vapaudutaan johtosotkuista ja isommista laatureista. Ratkaisu tukee erityisen hyvin mobiilityötä. Myös langattomat yhteydet verkoon takaavat työntekijöille helpon ja nopean työskentelyn.

KUVA 24. Työpiste julkisiin aulatiloihin: korkeat seinämät suojaavat ympäristön ääniltä ja tarjoavat näkösuojaa



KUVA 25. Kaluste tarjoaa tilapäisen työpisteen liikkuvalla työntekijälle, joka tuo työt mukanaan kannettavassa tietokoneessaan



KUVA 26. Pehmeillä materiaaleilla ja helpolla säädettävyydellä halutaan tarjota mobiilityötä tekevälle rento työpiste



Kalusteen runko-osa verhoillaan julkitilakäyttöön soveltuvalla luonnonkuidulla, kuten villalla, joka on kulutuksenkestävää ja itsessään likaa hylkivä sekä paloturvallinen materiaali

Työtason korkeutta ja kulmaa voi säädellä tarpeen mukaan



Istuinosa on topattua kangasta, joka käsitellään likaa hylkiväksi. Kangasmateriaalina voidaan hyödyntää esim. hevosenjoushikangasta, hamppukuitua, paperinaria jne.



Pyörivä jalkaosa on mattakromattu metallirunko

720



KUVA 27. Pöytäpinta mahdollistaa laitteiden langattoman lataamisen ja helpottaa näin käyttäjän työskentelyä

10.4 Esimerkki 1: Lentokenttä

Hyvä sijoituskohde työpisteelle olisi mielestäni lentokentät sekä konferenssitilat, joissa liikkuu päivittäin paljon ihmisiä. Etenkin lentokentällä kohderyhmään kuuluvia käyttäjiä on paljon. Työpiste on suunnattu ennen kaikkea työmatkalaisten käyttöön, joiden työt kulkevat mukana omassa kannettavassa. Lennot voivat joskus myöhästyä useammallakin tunnilla, joten väliaikainen työpiste on liikkuvalla ihmisille tärkeä. Odotteluajan voi hyödyntää työtehtävien hoitamiseen. Parhaimmillaan työntekijä saa työpisteen ansiosta säästettyä aikaa. Rauhallisemman sopen tarjoava istuinkaluste soveltuu esimerkiksi tärkeimpien puheluiden hoitamiseen. Pyörivän istuimen ansiosta myös keskustelut ja työskentely työtoverin kanssa on mahdollista (kuva 28, s.59). Työpiste tuo myös mukavuutta työskentelyyn kovien aulatuolien sijasta.

KUVA 28. Odotellessa lentoa voi työkaverin kanssa pitää pikapalaverin



11 POHDINTA

Flow- kokemus on hyvin yksilöllinen, jonka voi kokea milloin tahansa ja missä vain. Kokemusta ei voi myöskään suunnitella etukäteen. Mikäli ihminen nauttii työnteostaan ja kokee työnsä tarpeeksi haasteellisenä, flow'hun voi uppoutua. Se, miltä flow'ta tukeva tila näyttää, on mahdotonta määritellä. Flow ei synny, oli tilassa miten hienot valaisinjärjestelyt tai mukavat kalusteet tahansa. Mielestäni tila- ja sisustus suunnittelulla voidaan luoda vain optimaaliset puitteet keskittymistä vaativalle työskentelylle huomioimalla määrittelemäni tilasuunnittelun keinot flow- kokemuksen tukemiseksi. Päädyin työssä suunnittelemaan istuinkalustetta, joka tarjoaa tilapäisen työpisteen julkityöympäristössä. Suunnittelemani työpisteessä on otettu huomioon tekijöitä, jotka voivat tukea flow- kokemusta, mutta niiden ei oleteta missään nimessä synnyttävän itse kokemusta. Se, uppoaako kukaan flow- tilaan suunnittelemani kalusteratkaisussa, on mahdotonta todeta. Se, millainen tunnelma esimerkiksi työpistettä ympäröivässä tilassa on, vaikuttaa oleellisesti työntekijään. Mielestäni onnistuin pohtimaan, millaisia työtiloja tulevaisuudessa mahdollisesti tarvitaan ja luomaan oman työpistekonseptin näitä tarpeita täyttäen. Työn lopputulos innoittaa minua jatkamaan kalusteen kehittämistä eteenpäin.

Flow on oiva lähtökohta työympäristöjen suunnitteluun, sillä siitä hyötyy niin työntekijä kuin työnantajakin. Enää ei mielestäni riitä kysymys rakennetaanko avo- vai koppikonttori. Työtilojen käyttöastetta täytyy punnita huolellisesti, kun osa työntekijöistä tekee työtään toimiston ulkopuolella. Tällöin myös kolmansien työpaikkojen organisaatioiden kannattaa harkita, millaisia työskentelymahdollisuuksia he voivat tarjota liikkuville työntekijöille. Mielestäni esimerkiksi monet kahvilat ovat hyödyntäneet tätä mahdollisuutta ja houkutelleet uusia asiakkaita tarjoamalla ilmaiset verkkoyhteydet. Työntekijöille taas tarjoutuu lisää valinnanvapautta mitä työtiloja halutaan hyödyntää.

Suunnittelijoille tarjoutuu mielenkiintoisia suunnittelukohteita, mikäli julkisten tilojen työpisteiden tarve lisääntyy. Työn aihetta olikin mielenkiintoista käsitellä. Sen vaativammaksi osaksi muotoutui aiheen ra-

jaaminen ja työn lopputuleman fokusointi. Laaja lähdeaineisto auttoi tarkentamaan työn tavoitteet, jotka mielestäni onnistuin myös täyttämään. Työ opetti minua myös siinä, etten voi antaa omien oletuksien kahlita suunnittelua. Aihetta, oli se mikä tahansa, kannattaa tutkia laajasti ja yrittää katsoa erilaisista näkökulmista.

AINEISTOLUETTELO

KUVAT:

KUVA 1. Oy Gustav Paulig Ab:n toimistotilat [viitattu 31.1.2011].
Saatavissa:
http://www.studiobergroth.fi/fi/kohde_det.php?pid=33&num=2&t=15

KUVA 2. Tuotantotilat [viitattu 31.1.2011]. Saatavissa:
http://www.studiobergroth.fi/fi/kohde_det.php?pid=33&num=2&t=15

KUVA 3. Esimerkki monitilaympäristöstä. Lainattu: Pasi Katila, Kenny Hytönen ja Pekka Prokkola, Workspace Oy. Haapamäki, J., Hakonen, M., Simanainen, K., Vartiainen, M., Nieminen, M.P. & Virtaharju, J. 2010. *Kohti monipaikkaista virastoa –Opas hajautuneisuuden vaatimiin muutoksiin* [verkkajulkaisu]. Aalto- yliopisto. [viitattu 9.11.2010].
Saatavissa: http://www.senaatti.com/tiedostot/MoVi_opas.pdf

KUVA 4. Luovan prosessin työvaiheet. Tukiainen, M. 2010. *Luova tila, tulevaisuuden työpaikka*. Helsinki: Rakennustieto Oy.

KUVA 5. Mood It™- konseptin pohjapiirustus. Tukiainen, M. 2010. *Luova tila, tulevaisuuden työpaikka*. Helsinki: Rakennustieto Oy.

KUVA 6. U- work [viitattu 30.12.2010]. Saatavissa:
<http://www.piiroinen.com/index.php?id=225>

KUVA 7. Modulaarinen U- work toimii vaikka tilapäisenä kokoustilana [viitattu 30.12.2010]. Saatavissa:
<http://www.piiroinen.com/index.php?id=225>

KUVA 8. 2x2, Design Pekka Salokannel [viitattu 18.2.2011]. Saatavissa:
<http://www.pekkasalokannel.com/product-design/2-x-2---martela-workspace/>

KUVA 9. 2x2 voitti Martelan Inspiring Spaces- kilpailun [viitattu 18.2.2011]. Saatavissa: <http://www.pekkasalokannel.com/product-design/2-x-2---martela-workspace/>

KUVA 10. Kun työntekijä siirtää katseensa ylös tehtävänä olevasta kohteesta, kauimmainen pinta tarjoaa katseelle lepopaikan. Kopacz, J. 2003. *Colour in three-dimensional design*. New York: McGraw-Hill.

KUVA 11. Dynaaminen valaistus siirtää luonnon valon dynamiikan sisälle [viitattu 29.1.2011]. Saatavissa:
http://www.lighting.philips.fi/lightcommunity/trends/dynamic_lighting/what_is_dl.wpd

KUVA 12. Googlen toimistotiloja Zürichissä [viitattu 4.1.2011].
Saatavissa: <http://www.hoax-slayer.com/google-office-photographs.shtml>

KUVA 13. Side- tila, Steelcase [viitattu 29.1.2010]. Saatavissa:
<http://www.humanresourcesjobs.ca/newsletter/introducing-antidote-open-workspace-l-en-i-799.html>

KUVA 14. Toimistotila puutarhaan, OfficePOD [viitattu 29.1.2010].
Saatavissa: <http://www.shelterpop.com/2009/07/20/officepod-the-home-office-of-the-future/>

KUVA 15. Sleepbox tarjoaa nukkumis- ja työskentelytilan [viitattu 29.1.2010]. Saatavissa: <http://www.perrylakes.com/innovative-office-workstation-and-resting-sleep-box>

KUVA 16. netWork Oasis, Joensuu [viitattu 29.1.2011]. Saatavissa: <http://www.network-oasis.com/network+oasis/tilakuvaukset/>

KUVA 17. netWork Oasiksesta löytyy mm. Tandem Champer- huoneet parityöskentelyyn tai omaa tilaa tarvitseville [viitattu 29.1.2011]. Saatavissa: <http://www.network-oasis.com/network+oasis/tilakuvaukset/tandem+chambers/>

KUVA 18. Sanna Valjus.

KUVA 19. Sanna Valjus.

KUVA 20. Ideakuvakollaasi. Sanna Valjus. Kollaasissa olevat kuvat [viitattu 11.4.2011]. Saatavissa: <http://trendsupdates.com/public-space-private-workstations-for-busy-public-places/>

<http://www.polopuentearanda.com/vitra-alcove-workstation-by-ronan-and-erwan-boroullec>

http://www.furniturefashion.com/2010/01/07/a_glimpse_into_future_mobile_office_solutions.html

http://www.pearsonlloyd.com/html/pbene_06.html

<http://www.contemporist.com/2010/10/27/haus-by-alexander-lotersztain/>

<http://www.clivewilkinson.com/work/pallotta2.html>

<http://www.trendir.com/ultra-modern/inflatable-room-mobile-office-in-a-bag-by-ibebi.html>

<http://www.thecoolhunter.net/article/detail/1520/escada-head-office--munich>

<http://www.office-cubicles.org/2011/01/16/cubicle-house-2/>

KUVA 21-27. Sanna Valjus.

KUVIOT:

KUVIO 1. Opinnäytetyöprosessin kulku. Sanna Valjus.

KUVIO 2. Työn tilat. Sanna Valjus. Kuvio pohjautuu lähteeseen: Haapamäki, J., Hakonen, M., Simanainen, K., Vartiainen, M., Nieminen, M.P. & Virtaharju, J. 2010. *Kohti monipaikkaista virastoa –Opas hajautuneisuuden vaatimiin muutoksiin* [verkkojulkaisu]. Aalto-yliopisto. [viitattu 9.11.2010]. Saatavissa: http://www.senaatti.com/tiedostot/MoVi_opas.pdf

KUVIO 3. Fyysiset työtilat. Sanna Valjus. Kuvio pohjautuu lähteeseen: Haapamäki, J., Hakonen, M., Simanainen, K., Vartiainen, M., Nieminen, M.P. & Virtaharju, J. 2010. *Kohti monipaikkaista virastoa –Opas hajautuneisuuden vaatimiin muutoksiin* [verkkojulkaisu]. Aalto-yliopisto. [viitattu 9.11.2010]. Saatavissa: http://www.senaatti.com/tiedostot/MoVi_opas.pdf

KUVIO 4. Csikszentmihalyin mukaan flow syntyy, kun taidot ja haasteet ovat tasapainossa. Ted.com. Mihaly Csikszentmihalyi on flow [video]. [viitattu 24.1.2011]. Saatavissa: http://www.ted.com/talks/lang/eng/mihaly_csikszentmihalyi_on_flow.html

KUVIO 5. Tilasuunnittelun keinot flow- kokemuksen tukemiseen. Sanna Valjus.

TAULUKOT:

TAULUKKO 1. Tilalliset- ja toiminnalliset piirteet. Haapamäki, J., Hakonen, M., Simanainen, K., Vartiainen, M., Nieminen, M.P. & Virtaharju, J. 2010. *Kohti monipaikkaista virastoa –Opas hajautuneisuuden vaatimiin muutoksiin* [verkkajulkaisu]. Aalto-yliopisto. [viitattu 9.11.2010]. Saatavissa: http://www.senaatti.com/tiedostot/MoVi_opas.pdf

LÄHTEET

Sähköiset:

Anteroinen, S-J. 2009. Brändi edellä. *Prointerior* [verkkolehti]. 2009, nro 4 [viitattu 9.12.2010]. Saatavissa: <http://www.prointerior.fi/magazine/630/index.html>

Anteroinen, S-J. 2009. Toimistobrändäys tekee tuloaan. *Prointerior* [verkkolehti]. 2009, nro 4 [viitattu 9.12.2010]. Saatavissa: <http://www.prointerior.fi/magazine/630/index.html>

Anteroinen, S-J. 2008. Kokoustilat kuntoon. *Prointerior* [verkkolehti]. 2008, nro 4 [viitattu 8.12.2010]. Saatavissa: <http://www.prointerior.fi/magazine/602/index.html>

Berisa, M. 2006. *Ihana etätyöpäivä* [pdf-dokumentti]. [viitattu 29.12.2010]. Saatavissa: http://www.helen.fi/palvelut/helen/0604Helen_2.pdf

Ecophon. Ääni toimistotiloissa [viitattu 5.1.2011]. Saatavissa: <http://www.ecophon.com/fi/Akustiikka/Aani-toimistotiloissa/>

Ekana Innovation [viitattu 16.11.2010]. Saatavissa: <http://www.ekana.fi/>

Hakonen, J. 2009. *Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? - Kohti laadukasta työelämää* [verkkajulkaisu]. Työsuojelurahasto [viitattu 12.11.2010]. Saatavissa: http://www.tsr.fi/tsarchive/files/Selvityksia/TSR_Tata_on_tutkittu2009.pdf

Haapamäki, J., Hakonen, M., Simanainen, K., Vartiainen, M., Nieminen, M.P. & Virtaharju, J. 2010. *Kohti monipaikkaista virastoa –Opas hajautuneisuuden vaatimiin muutoksiin* [verkkajulkaisu]. Aalto-yliopisto. [viitattu 9.11.2010]. Saatavissa: http://www.senaatti.com/tiedostot/MoVi_opas.pdf

Hamilo, M. 2010. Melu vie hengen ja hermot. *Tiede* [viitattu 5.1.2011]. Saatavissa: http://www.tiede.fi/artikkeli/1202/melu_vie_hengen_ja_hermot

Hautamäki, A. 2008. *Kansallinen Ennakointiverkosto: Yritystoiminnan tulevaisuus - asiantuntijaryhmän loppuraportti* [pdf-dokumentti]. Sitra [viitattu 22.12.2010]. Saatavissa: <http://www.sitra.fi/julkaisut/muut/Yritystoiminnan%20tulevaisuus.pdf?download=Lataa+pdf>

Hietanen, P. 2009. *Paljonko tilaa organisaatio tarvitsee? Työympäristökehittäisen ympäristövaikutukset* [pdf-dokumentti]. Senaatti- kiinteistöt [viitattu 10.12.2010]. Saatavissa: <http://www.senaatti.com/document.asp?siteID=1&docID=666>

Iisalo, M. 2006. Suuri stressiseikkailu. *Kylteri* [verkkolehti]. 2006, nro 1 [viitattu 29.11.2010]. Saatavissa: http://www.kylteri.fi/arkisto/kylteri_0106.pdf

Karhula, P. 2008. *Paratiisi vai panoptikon? Näkökulmia ubiikkiyhteiskuntaan* [verkkojulkaisu]. Eduskunnan kirjasto [viitattu 15.12.2010]. Saatavissa: <http://lib.eduskunta.fi/dman/Document.phx?documentId=dz11508114736413&cmd=download>

Kilpi, E. 2010. Tietointensiivinen työ muuttaa johtaminen ja työvälineet. Kauppalehti.fi. Sponsoroidut blogit. Microsoft [blogi]. 15.6.2010 [viitattu 23.12.2010]. Saatavissa: <http://microsoft.blogit.kauppalehti.fi/blog/category/Tietoty%C3%B6>

Lehto, T. 2010. Tietotyöläiset haluavat etättyötä ja uusia työkaluja. Tietokone [viitattu 17.12.2010]. Saatavissa: http://www.tietokone.fi/uutiset/tietotyolaiset_haluavat_etatyota_ja_uusia_tyokaluja

Lehto, A-M. & Sutela, H. 2008. *Työssäolon kolmevuosikymmentä: työolotutkimusten tuloksia 1977–2008* [verkkojulkaisu]. Tilastokeskus [viitattu 10.12.2010]. Saatavissa: http://www.stat.fi/tup/julkaisut/isbn_978-952-467-930-5.html

Martela. Inspiring spaces [viitattu 18.2.2011]. Saatavissa: <http://www.inspiringspaces.fi/>

Mäkitalo, J. 2007. Hyvä sisäilma näkyy viivan alla. *HelenB* [verkkolehti]. 2007, nro 2 [viitattu 9.1.2011]. Saatavissa: <http://www.helen.fi/palvelut/helen/0702HelenB.pdf>

Nurmi, T., Vähätalo, M., Saarimaa, R. & Heinonen, S. 2010. *Ubitrendit 2020: Tulevaisuuden ubiteknologiat-Kehityskulkuja, sovelluksia, trendejä sekä heikkoja signaaleja* [verkkojulkaisu]. Tulevaisuuden tutkimuskeskus & Turun yliopisto [viitattu 14.12.2010]. Saatavissa: http://www.tse.fi/FI/yksikot/erillislaitokset/tutu/Documents/publications/eTutu_2010-4.pdf

Okko, S. 2009. Toimitilat tukevat hyvinvointia. *Kaiku- viesti* [verkkolehti]. 2009, nro 3 [viitattu 14.12.2010]. Saatavissa: <http://www.valtiokonttori.fi/public/default.aspx?nodeid=16244>

Okkola, M. 2010. Tavoitteena seitsemän päivän viikonloppu. Kauppalehti.fi. Sponsoroidut blogit. Microsoft [blogi]. 22.6.2010 [viitattu 23.12.2010]. Saatavissa: <http://microsoft.blogit.kauppalehti.fi/blog/category/Tietoty%C3%B6>

Philips [viitattu 4.1.2011]. Saatavissa: <http://www.lighting.philips.fi/index.wpd>

Piironen Oy. U- work [viitattu 31.12.2010]. Saatavissa: <http://www.piiroinen.com/index.php?id=225>

Powerkiss [viitattu 8.3.2011]. Saatavissa: <http://www.powerkiss.com/>

Rautiainen, A. 2004. Nesteentorni oli Suomen ensimmäinen "pilvenpiirtäjä". *Rakennuslehti* [digilehti] 1.4.2004 [viitattu 8.11.2010]. Saatavissa: <http://www.rakennuslehti.fi/uutiset/lehtiarkisto/5798.html>

Ruski, H. 2009. Paahteiset tuoksut syntyvät cortenin sisällä. *Prointerior* [verkkolehti]. 2009, nro 4 [viitattu 9.12.2010]. Saatavissa: <http://www.prointerior.fi/magazine/630/index.html>

Sisäilmayhdistys. Perustietoa [viitattu 24.11.2010]. Saatavissa: <http://www.sisailmayhdistys.fi/portal/perustietoa/>

Skanska. *Tulevaisuuden työympäristöbarometri 2010* [pdf-dokumentti]. [viitattu 26.11.2010]. Saatavissa: http://www.skanska.fi/global/Toimitilat/Downloads/T31_10_TulevaisuudenTy%C3%B6ymp%C3%A4rist%C3%B6Barometri%202010_tulokset.pdf

Tarkama, M. 2008. Mobiilitekniikka pilaa lomat ja vapaa-ajan. *Tekniikka ja talous* [digilehti] 20.9.2008 [viitattu 15.12.2010]. Saatavissa: <http://www.tekniikkatalous.fi/tyo/article131670.ece>

Tiirikka, M. 2009. Toimivan työtilan metsästys. *Kontrahti* [verkkolehti]. 2009, nro 3 [viitattu 28.12.2010]. Saatavissa: <http://www.senaatti.com/document.asp?siteID=1&docID=847>

T.i.l.a. Työympäristöön kannattaa panostaa [video] 14.10.2010. [viitattu 14.12.2010]. Saatavissa: <http://www.katsomo.fi/?treeld=803>

Tjäder, J. 2010. Mikä synnyttää työn imua? Työterveyslaitos [viitattu 12.11.2010]. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/mika_synnyttaa_tyon_imua/sivut/default.aspx

Toimitilatieto. Toimistotila on investointi tuottavuuteen [viitattu 3.11.2010]. Saatavissa: <http://toimitilatieto.fi>

Varsila, M. 2008. Toimistotilojen valaistuksen ergonomisia haasteita. Toimitila.fi [viitattu 4.1.2011]. Saatavissa: http://www.sahkoala.fi/ajankohtaista/artikkeleita/valaistus/fi_FI/toimitilojen_valaistus/_print/

WWF. Green Office [viitattu 18.3.2011]. Saatavissa: http://www.wwf.fi/yritykset/green_office/

Öhrnberg, P. 2010. Surkeat toimitilat pilaavat bisnesmahdollisuuksia. *Kauppalehti* [digilehti] 7.10.2010 [viitattu 9.11.2010]. Saatavissa: <http://www.kauppalehti.fi/5/i/yritykset/yritysuutiset/?oid=20101026491>

Åsheden, A-M. Liikkuvia työntekijöitä ja joustavia työtiloja. Kinnarps [viitattu 14.12.2010]. Saatavissa:

<http://www.kinnarps.com/fi/fi/NewsEvents/Kinnarps-Magazine/Nro-7/Liikkuvia-tyontekijoita-ja-joustavia-toimistoja/>

Kirjalliset:

Arnkil, H. 2007. *Värit havaintojen maailmassa*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Aro, Antti. W. 2006. *Onko työssä tolkkua?* Helsinki: Edita

Asensio, O. 2006. *Office Furniture Design*. Barcelona: LOFT Publications.

Csikszentmihalyi, M. 2005. *Flow-elämän virta: tutkimuksia onnesta, siitä kun kaikki sujuu* (Englanninkielinen alkuteos Flow 1990). Suom. Ritva Hellsten. Helsinki: Rasalas Kustannus.

Fricke, S. 2010. *Väreillä kodikasta* (Englanninkielinen alkuteos Sense of Style. Colour 2006). Suom. Eija Kämäräinen. Helsinki: Werner Söderström Oy.

Kasvio, A. 2007. Työn muutos globaalin kilpailun, tieteen uusien edistysaskelien ja syvenevien ympäristöongelmien aikakaudella. Teoksessa Kasvio, A. & Tjäder, J. *Työ murroksessa*. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy, 30–43.

Ketola, R. 2007. *Toimiva toimisto*. Tampere: Tammer- Paino Oy.

Kopacz, J. 2003. *Colour in three-dimensional design*. New York: McGraw-Hill.

Lappalainen, R. 1999. Toimiston suunnittelusta ja toimistotyöläisistä. Teoksessa Sarantola-Weiss, M. (toim.). *Yhteiset olohuoneet*. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy, 50–67.

Marjanen, S. 2008. Tulevaisuuden toimistossa tavataan muita ja viihdytään. *Serviisi*. 2008 nro 1, 18–19.

Marmot, A. & Eley, J. 2000. *Office Space Planning: designing for tomorrow's workplace*. New York: McGraw-Hill.

Peltoranta, J. 2010. Hiljaisuus on hyvinvoinnin lähde. *Spaces*. 2010 nro 1, 56–58.

Pyöriä, P. 2007. Tietotyön tutkimus -kehitystrendejä ja tulevia haasteita. Teoksessa Kasvio, A. & Tjäder, J. *Työ murroksessa*. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy, 44–52.

RT 95- 10716 Toimistotilat, yleissuunnittelu ja -mitoitus. Helsinki: Rakennustieto.

RT 95- 10717 Toimistotilat, tilasuunnittelu ja -mitoitus. Helsinki: Rakennustieto.

RT 95- 10718 Toimistotilat, työpistesuunnittelu ja -mitoitus. Helsinki: Rakennustieto.

Räikkönen, T. 2007. Kollektiivinen koherenssi ja työn tulevaisuus – suomalaisten työkulttuurien muutokset ja potentiaaliset hyvinvointivaikutukset. Teoksessa Kasvio, A. & Tjäder, J. *Työ murroksessa*. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy, 227–242.

Spaces. 2009. Työtilan viihtyisyyttä pidetään arvossa. 2009 nro 4–5, 84.

Tukiainen, M. 2010. *Luova tila, tulevaisuuden työpaikka*. Helsinki: Rakennustieto Oy.

van Meel, J. 2000. *The European Office: Office design and national context*. Rotterdam: OIO Publishers.

Vartiainen, M. 2007. Distributed and mobile workplaces. Teoksessa Vartiainen, M., Hakonen, M., Koivisto, S., Mannonen, P., Nieminen, M.P., Ruohomäki, V. & Vartola, A. *Distributed and mobile work: Places, people and technology*. Tampere: Tammer-Paino Oy, 13–85.

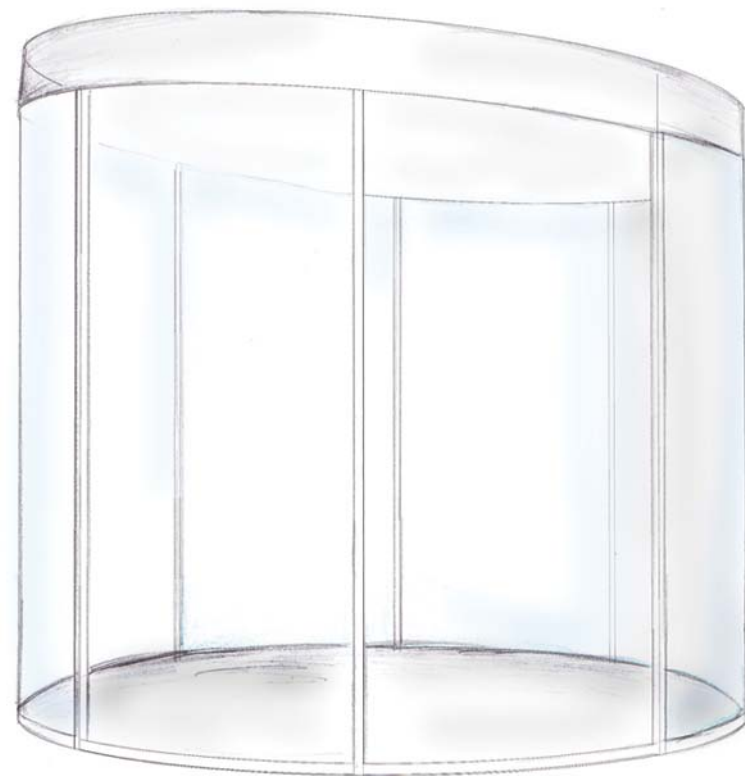
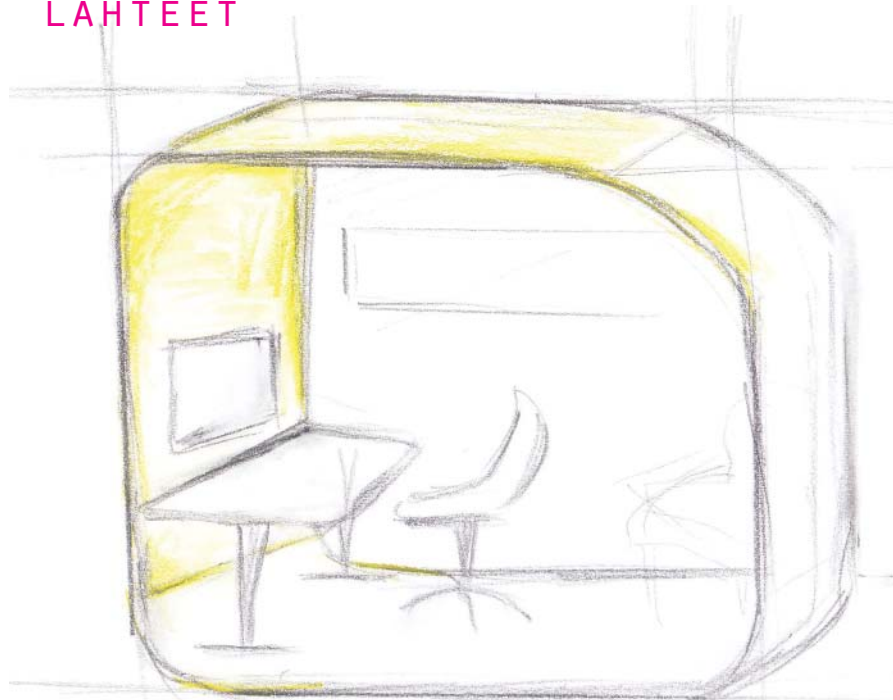
Vartiainen, M., Kokko, N. & Hakonen, M. 2004. *Hallitse hajautettu organisaatio: Paikan, ajan, moninaisuuden ja viestinnän johtaminen*. Jyväskylä: Gummeruksen Kirjapaino Oy.

Suulliset tiedonannot:

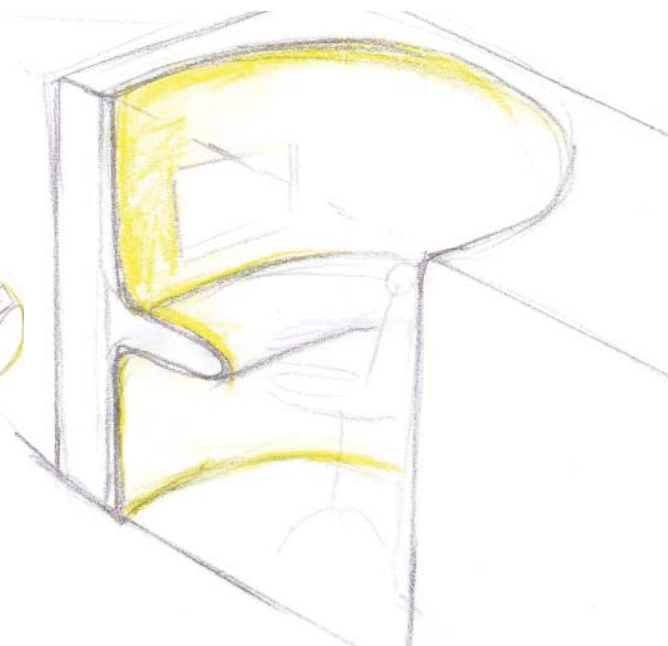
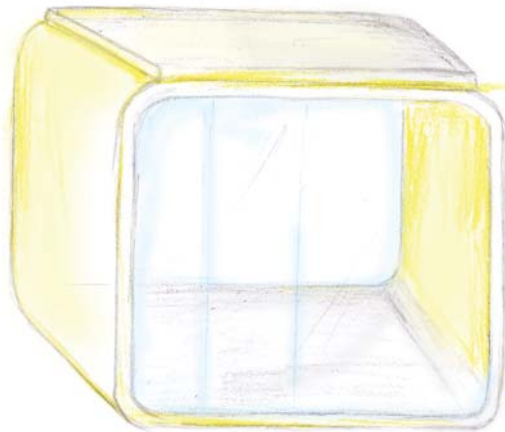
Kosonen, Sari 2011. Sisustussuunnittelija. Sisustussuunnittelutoimisto Butterfly Ky. Savonlinna. 2.3.2011. Henkilökohtainen tiedonanto.

Vihavainen, Mika 2011. Sisustusarkkitehti ja puuseppä. Savonlinna. 2.3.2011. Henkilökohtainen tiedonanto.

LÄHTEET



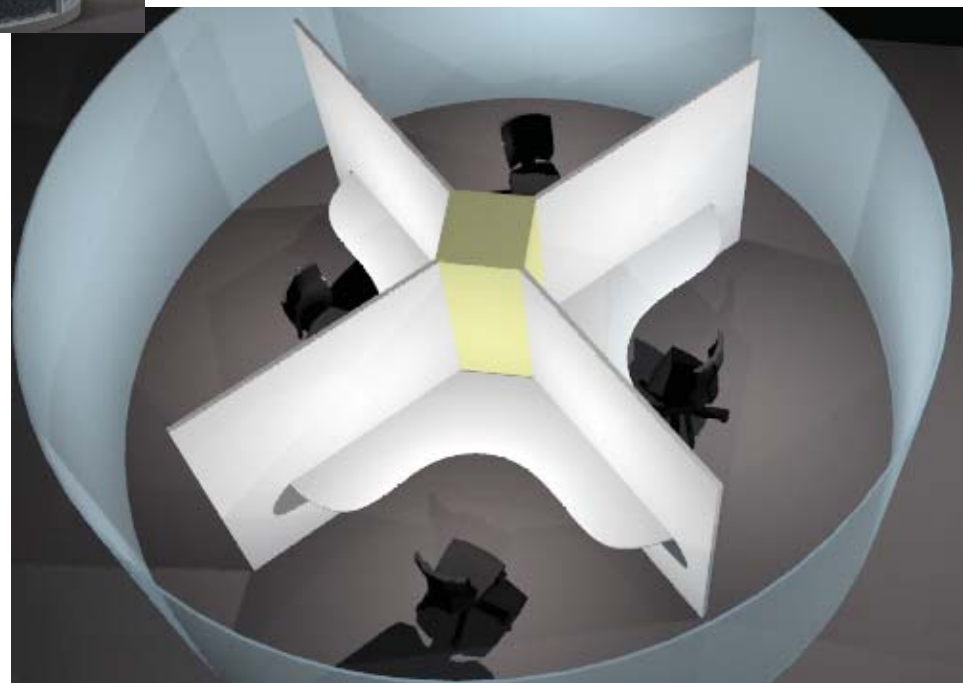
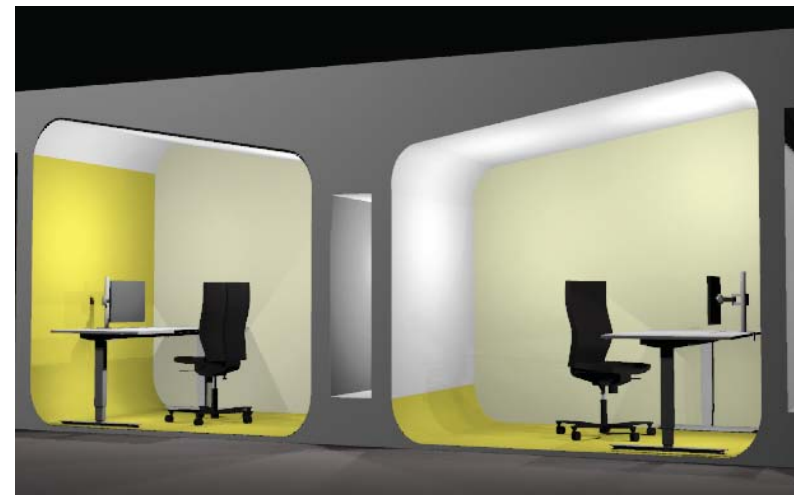
LIITE 1 Muotoiluprosessin alkuvaiheen luonnoksia



rautatiet!
toiminnat kukaan
yrittää mieltä
kukaan
myös
värimaailma
flowista tulevaisuus

terveystieteen mukainen
muodonanto toimivuus
muotojen taito

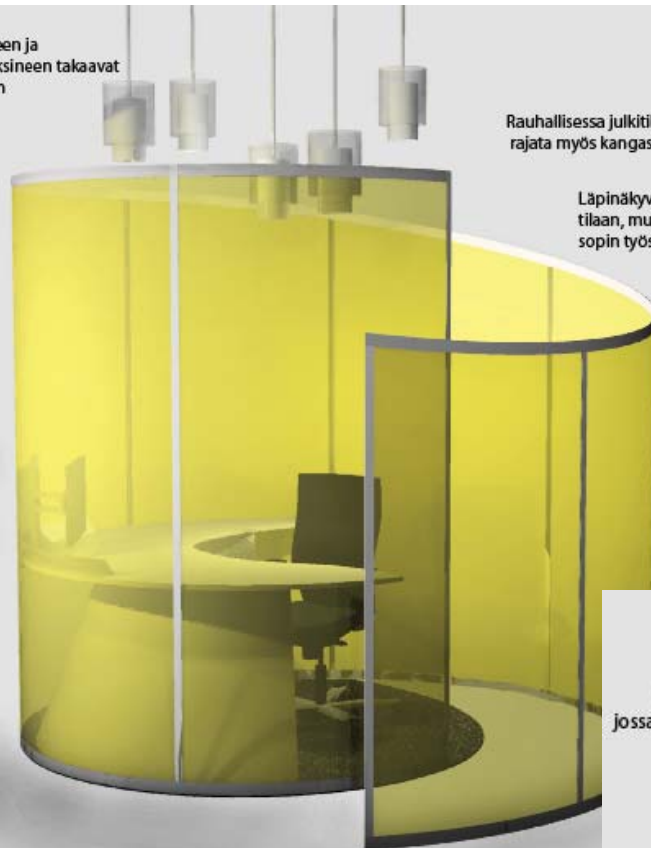
LIITE 2 Mallinnuskuvia
isommista työtiloista



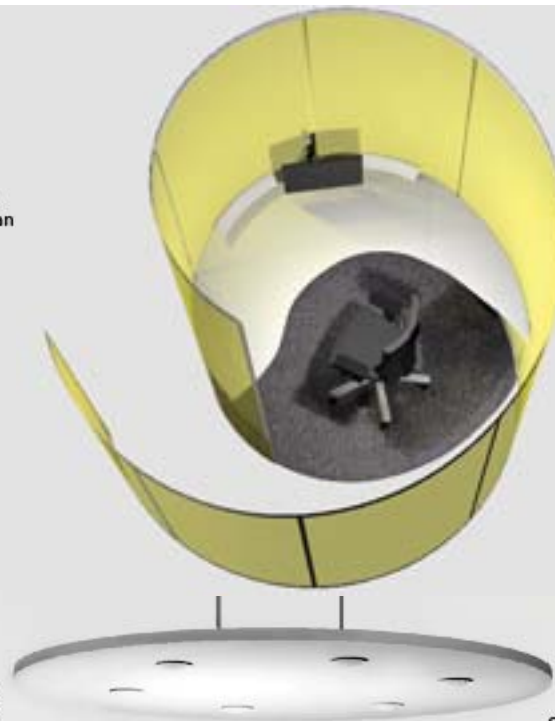
Selkeä tila kalusteineen ja langattomine yhteyksineen takaavat sujuvan työskentelyn

Rauhallisessa julkitilassa työtilan voi rajata myös kangasmateriaalilla

Läpinäkyvyys luo keveyden tunnetta tilaan, mutta antaa kuitenkin suojaisen sopin työskentelylle



Leijuva akustiikkalevy, jossa integroidut valaisimet



LIITE 4 Mallinnuskuvia työpisteestä

Seinissä ääntä vaimentavaa materiaalia, kuten taipuisat akustiikkalevyt (esim. Ecophon), luonnonmateriaalit; huopa, hampukkuitu

Seinän aukotus mahdollistaa myös ulkopuolisten liikkeiden havainnoinnin

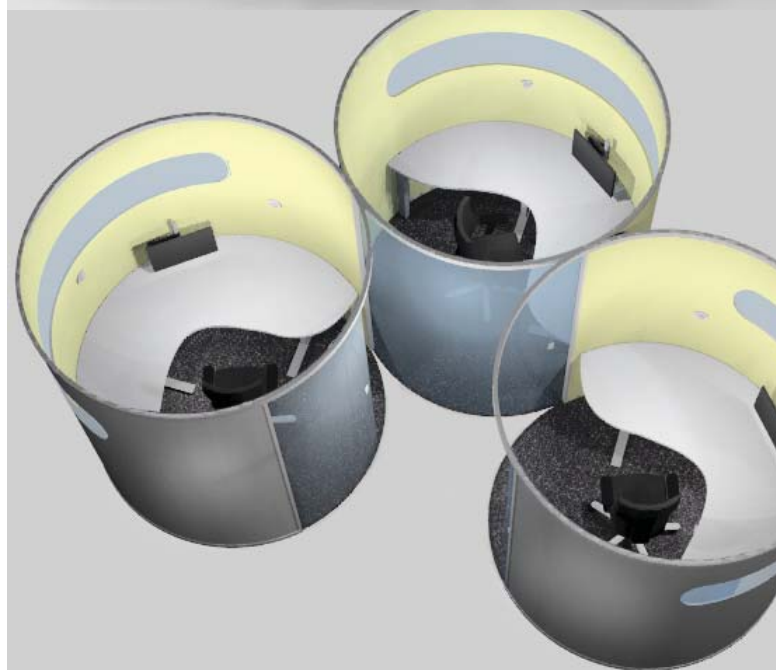
Integroitavat kaiuttimet luovat työpisteen halutun äänimaailman



Kokolattiamatto kestää kulutusta ja lisää pehmeyttä

Säädeltävät kalusteet takaavat mukavat asennon vaihtelut (esim. työtuolin synkronoitu keinumekanismi). Varusteisiin kuuluu myös näyttö.

Liukuovella voidaan sulkea tila rauhallisemmaksi
-Lasin läpinäkyvyys estää kuitenkin eristäytymisen tunteen



- ymmärrykset
- modernia ihmisiä
- roppimusta monenlaisiin hahloihin
- musiikki oli leikkailua

- kansanmusikaalisin lauluja
- "lajinäköyksiä"
- "kaakutusta"
- "vii ohon pöytälaulun"
- "käsikirjoitus"
- kokouksessa?

Eva Solon
vinilash

variojat

② $\frac{1}{2} \times 10 \times 10 = 50$

