



Työpaikka on noussut organisaation resurssiksi. Se ei enää ole välttämätön menoerä vaan työpaikkaan liittyvät valinnat ovat organisaation ydinliiketoimintaa tukevia strategisia valintoja. Näkökulmia näihin

Tuottava työympäristö

Suvi Nenonen

Workplace-ajattelu – mitä se voisi olla suomeksi?

Workplace-buumi on hurmannut työympäristön toimijoista niin arkkitehdit, sisustussuunnittelijat, kalusteiden tuottajat kuin useat liikkeenjohdon tahotkin, tutkijoista puhumattakaan. Jollakin tasolla kaikki tuntuvat tietävän, mistä puhutaan käsitteen workplace yhteydessä, mutta avoin kysymys lienee vielä se, mitä se todella tarkoittaa suomeksi.

Workplace-käsitettä vastaa lähinnä työpaikka. Suomen kielessä työpaikka on paljon muutakin kuin fyysinen työympäristö. Luemme lehdistä työpaikkailmoituksia ja työpaikan henki rakentuu muustakin kuin rakennetusta ympäristöstä. Työtila (workspace) kuvaa ehkä paremminkin konkreettista työpistettä. Joka tapauksessa kysymys on yrityksen tai organisaation toimitiloista, jotka sijaitsevat jossakin, jotka tukevat yrityksen ydinliiketoiminnan suorittamista ja jotka ovat osa yrityksen liiketaloutta. Toimitila on toisaalta toiminnallinen, esteettinen ja tekninen rakennettu ympäristö, toisaalta se on jouhevaa työtä, viihtyisyyttä ja organisaation imagoa tukeva kokonaisuus.

Työtila/workplace-ilmion moninaisuuden jäsentämiseen tarvitaan eri asiantuntijuuksien ja näkökulmien yhdistämistä. Lisäksi on tärkeää liittää ilmiö kulttuuriseen kontekstiin. Workplace-ajattelun juuret ovat sekä Yhdysvalloissa että Euroopassa, etenkin Englannissa. Suomalaiseen ja pohjoismaalaiseen kulttuuriin on jo

kauan kuulunut laadukas työympäristö. Skandinaavinen suunnittelu on arvostettua. Puhdas työympäristö, lainsäädännön ohjaus mm. luonnonvalon suhteen sekä arvostettu ergonomia ovat korkeatasoisen työympäristön piirteitä. Lisäksi meillä Pohjoismaissa on tunnetusti paljon tilaa. Tästä syystä pohjoismaalaiseen kulttuuriseen käyttäytymiseen kuuluu keskieuropallaisuutta enemmän oman ja toisen tilan kunnioittaminen. Olemme tottuneet fyysiseen ja psyykkiseen väljyyteen ja on kohteliasta sekä myös toivottavaa kunnioittaa sitä. Suurimmassakaan pohjoismaalaisissa kaupungeissa puute esimerkiksi toimitiloista ei ole niin suuri, etteikö toimitiloja löytyisi kaikille halukkaille. Tästä syystä pohjoismaalainen workplace-ajattelu ei ensisijaisesti ole virinnyt ehdottomasta tarpeesta luoda lisää toimitilaa ahtauteen. Lähtökohta ei ole yksinomaan aineelliseen pääomaan liittyvä vaan sen ydin on myös siinä, mitä ratkaisuja workplace-ajattelu tuo myös aineettoman pääoman lisäämiseksi.

Työtila määrällisesti mitattavana ilmiönä

Työtilojen muuttuminen organisaation menoerästä resurssiksi tarvitsee tuekseen listan perusteluita. Erittäin usein tätä väitettävää koetellaan toteamalla, että johtoa kiinnostaa vain se, mitä viivan alle jää. Tästä ei liene epäilystä, mutta työympäristöön liittyen kysymys onkin siitä, että riittävän moniulotteinen käsitys työympäristöstä tukee sitä, mitä viivan alle jäävään

valintoihin on monia.

Ne muodostavat tämän artikkelin ytimen. Artikkelissa kuvataan työtila-ajattelua sekä tarkastellaan työtilaa eri tavoin mitattavana kohteena. Näkökulmaa ei uloteta hankevaiheeseen eikä kanta oteta myöskään elinkaarimalleihin.

lukuun tarvitaan. Moniulotteisen käsityksen muodostamiseen tarvitaan mitattavia komponentteja. Toistaiseksi määrällisesti mitattavia ilmiöitä on useita.

Työtilojen kustannuksiin vaikuttavat ensisijaisesti työtilojen sijainti ja koko. Sijaintia harkitaan kiinteistöarvon lisäksi myös paikan saavutettavuuden kannalta. Miten yrityksen sisäiset ja ulkoiset asiakkaat pääsevät paikalle? Kuinka oleellista se on liiketoiminnan kannalta? Miten sijainti vaikuttaa yrityksen julkisuuskuvaan, imagoon?

Perinteisesti työtilojen neliömetrit on määritelty euroina. Työpisteiden määrää on myös luokiteltu. Yksilöä kohti määri-

tellään erilaisia neliömetrimääriä liittyen siihen, millaisia työpisteratkaisuja on käytetty. Avotoimistoratkaisulla säästetään lattianeliömetreissä. Yksittäisiin työhuoneisiin perustuva ratkaisu, ns. koppikonttori, vie enemmän neliömetrejä. Ns. yhdistelmätoimisto sisältää sekä avotoimistotilaa että rauhoitettuja, suljettavia huoneita yksityiseen työskentelyyn tai neuvotteluihin. Eri ratkaisujen kirjo todentaa sitä, ettei taloudellisesti neliömetrihinnaltaan edullisin ole pitimällä tähtäimellä välttämättä tuottavin ratkaisu.

Työtilaratkaisu ei sinällään riitä kannattavan toiminnan takeeksi, vaan erityistä huomiota on kiinnitettävä myöskin työtilojen käyttöasteeseen. Tutkimuksissa on todettu, että yksilöt arvioivat työskentelevänsä yhdessä työpisteessä, yleensä henkilökohtaisessa työpisteessään, enemmän kuin mitä todellisuudessa tapahtuu. Työprosesseja tarkkailemalla on saatu selville, että yhteisesti tehdyn työn määrä on kohtalaisen suuri monella eri sektorilla. Perinteinen yksin tekemisen malli ei ole enää kaikkein tuottavinta toimintaa.

Työtilaa on tarkasteltu, tutkittu ja kehitetty paljon fyysisenä kokonaisuutena. Juuri päättynyt Tuottava toimisto 2005 -projekti on synnyttänyt kattavan tietopakettin työtilan kokonaisuudesta. Rakennettua työympäristöä voidaan tarkastella monella erilaisella mittausmenetelmällä. Valon määrä työympäristössä on tärkeä. Ääniympäristönä työtila muodostaa haasteellisen kokonaisuuden, etenkin toimistoratkaisuihin ns. avotoimisto on osoittautunut nimenomaan akustiikan kannalta vaativaksi ympäristöksi. Sisäilman laatu ja sen vaikutus työn tekemiseen on saanut osakseen paljon huomiota. Suomalainen ilmasto asettaa näille kaikille osa-alueille haasteita niin rakennustekniikkaan kuin kunnossapitoonkin liittyen.

Valo-, ääni- ja sisäilmaympäristön sekä työn tuottavuuden välisiä suhteita on ansiokkaasti tutkittu ja kehitetty. Tämä vaikuttaa toki myös työntekijän viihtyvyyteen työympäristössään. Fyysistä terveyttä tukeva ja edistävä työympäristö on ergonomian kannalta tärkeää. Vastaavasti henkisen vireystilan ja aistiympäristön välistä yhtey-

tä voidaan mitata. Tyytyväisyyttä näihin ja muihin työympäristön tekijöihin on mitattu ns. post occupancy evaluation (käytön jälkeinen arviointi) -menetelmän avulla. Käyttäjät ilmaisevat tyytyväisyyden työympäristönsä eri alueisiin ja arvioivat niiden tärkeyden kokonaisuuden kannalta. Näiden käyttäjätyytyväisyystulosten pohjalta voidaan työtiloja ja niihin liittyviä palveluita kehittää. Työtilojen fyysinen ja psyykinen ulottuvuus ovat erittäin hyvin hallinnassa. Työterveyteen kuuluva kokonaisvaltainen terveyden määritelmä sisältää kolmantena sosiaalisen hyvinvoinnin. Miten tätä voidaan mitata? Muodollisten ja epämuodollisten kokousten määränä? Sosiaalisen vuorovaikutuksen lisääntymisenä toimitiloissa?

Työtila laadullisesti mitattavana ympäristönä

Kun työtilaa lähestytään sosiaalista hyvinvointia lisäävänä ympäristönä, on ensin viivähdettävä sanassa työ. Työn

muuttuminen tietoteknisen muutoksen myötä on yksi päävaikuttaja workplace-ajattelun laajenemiseen. Työ ei tapahdu enää yhdessä paikassa: töihin meneminen tarkoittaa jotain muuta kuin teollisen valankumouksen yhteydessä, kun pelloilta siirryttiin tehtaisiin. Työn paradigman kuvataan muuttuneen. Tietotekninen kehitys on toisaalta tuottanut käyttöömme välineistön, joka mahdollistaa liikkuvuuden ajan ja paikan suhteen, toisaalta se on lisännyt vuorovaikutuskanavilla ja tiedontuottamiskanavilla täysin uudenlaisen tehokkuuden uuden tiedon luomiseen. Puhutaan paljon tietointensiivisestä työstä, jossa tietovarannot ovat laitteiden muistissa ja näin vapautunut muistikapiteetti yksilön voimavaroissa voidaan suunnata uuden tiedon luomiseen, innovaatioihin ja oppimiseen. Tätä on kuvattu mitä suurimmassa määrin sosiaalisesti toiminnaksi, yksilösuorituksen merkitys tietointensiivisessä työssä ja työympäristössä muuttuu.

Miten työtilaratkaisuilla voidaan tukea tätä muutosta? Työympäristöstä voidaan nostaa merkittäviksi ne elementit, jotka tukevat tasapainoa työprosessien eri osien välillä. Tietointensiivinen työ tarvitsee sekä muodollisen että epämuodollisen sosiaalisen kokoontumisen mahdollistavia työtiloja. Tämän lisäksi on tärkeää, että työympäristö mahdollistaa rauhallisen, keskittymistä vaatimisen työn tekemisen. Menestyvissä yrityksissä on havaittu, että työntekijä on tuottavimmillaan, kun hän voi käyttää työprosessien-



© Turun ammattikorkeakoulu



© Turun ammattikorkeakoulu

sa eri vaiheissa eri tiloja, henkilökohtainen työpiste ei ole välttämättä kaikkein tehokkain ratkaisu.

Mikäli työntekijä vaeltaa eri työpisteissä, on kiinnitettävä erityistä huomiota yksilöiden inhimillisille tarpeille turvallisuuteen ja sosiaaliseen kuulumiseen. Oma henkilökohtainen työpiste symbolisoi yhä edelleen sitä, että yksilöä arvostetaan, ”paikka on pysyvä” ja organisaatioon kuulutaan myös psyykkisessä mielessä. Tätä tietynlaista tabua kuvastaa äärimmillään esimerkiksi

erään valtion omistaman organisaation toimintatapa irtisanottujen henkilöiden työpisteiden sijoittamisesta viimeisiksi pakollisiksi työviikoiksi ulko-oven läheisyyteen. Jotta yksilö voi tuntea turvallisuutta ja kuulumista eihenkilökohtaisten työtilojen keskellä, on tätä tuettava muilla nähtävissä olevilla artefakteilla, esim. kuvat ja organisaatio-kaaviot seinillä – jokaisella on sielläkin oma paikkansa nähtävillä.

Työprosessien mukaan jäsennetty toimitila tuntuu yleensä erilaiselta kuin ns. perinteinen työtila. Positiivinen tunne on vielä voimakkaampi, mikäli työtiloissa tapahtuvat toiminnot ovat viesti organisaation hyvästä hengestä. Tilan ja toiminnan vaikutus on vastaavuuorosta. Ensivaikutelma ja -tunnelma ovat käyttäjän aistinvaraisen arvioinnin mittareita ja ne osoittautuvat hyvinkin luotettaviksi. Ensivaikutelmaa voidaan tarkastella mm. ympäristöpsykologiassa esitetyn elvyttävän ympäristön arvioinnin soveltamisella: Onko ympäristö johdonmukainen? Tunnenko kuuluvani tänne? Haluanko tulla tänne uudelleen? Lumoaako paikka minut? Irtaudunko arjesta pystyen keskittymään siihen, mitä olen täällä tekemässä?

Työtilaratkaisujen perustaksi voidaan käyttää myös tarkastelua ja analyysia sosiaalisista vuorovaikutuksista, jotka ovat toivottavia ja tarpeellisia tuottavan toiminnan kannalta. Työtila voi tukea tai ehkäistä vuorovaikutusta, merkityksellisiä seinä rakentuu eri osastojen, tiimien tai työryhmien väliin niin myönteisessä kuin kielteisessä mielessä. Lisäksi työtilojen muunneltavuus on merkittävää muutosten kannalta, tiimit vaihtuvat, projektit alkavat ja loppuvat – joustavatko työtilat?

Sosiaalisen käytettävyyden, tunnelman ja vuorovaikutuksen lisäksi on olemassa vielä neljäs laadullisesti lähestyttävä alue:



© Turun ammattikorkeakoulu

Mitä tämä työtila tuottaa?

millaisen osan virtuaalinen työympäristö muodostaa työtilan kokonaisuudessa? Virtuaalinen työtila tarkoittaa sitä kokonaisuutta, jossa työskennellään, kun käytetään mm. intranetia, internetiä, sähköpostia, web-ineuvotteluja yms. Omissa tutkimuksissani kiinteistöjohtamisen jatko-opintojen osana olen todennut, että työntekijän ja organisaatioiden kokemus virtuaalisesta työympäristöstä ovat vielä niin nuoria, että on vaikea jäsentää niitä kokonaisuudeksi. On kuitenkin havaittavissa piirteitä, jotka liittyvät virtuaaliseen työympäristöön. Ensiksi se nopeuttaa ennen kaikkea tiedon jakamista, mutta myös sen luomista. Toiseksi se asettaa uusia vaatimuksia fyysisen työympäristön aistiympäristölle. Kolmanneksi fyysisen työympäristön merkitys sosiaalista, kasvokkain tapahtuvaa vuorovaikutusta ja kohtaamista tukevana paikkana lisääntyy. Neljänneksi yksin suoritettavan työn työtila sijoittuu yhä enemmän muualle kuin yrityksen omiin työtiloihin.

Tuottavuus 2010+

Tuottavuuden perinteinen määritelmä panoksen ja tuotoksen keskinäisestä suhteesta on muuttunut tietoteknisen kehityksen myötä. **Druckerin** (1999) mukaan 2000-luvun instituutioille muodostuu tärkeimmäksi tietotyöläiset ja heidän tuottavuutensa. Tiedon käsittely sekä jatkuva oppiminen ja innovointi ovatkin aikaisempaa useammin esillä tarkasteltaessa organisaation tuottavuutta ja myös fyysisistä työympäristöä. Edellä kuvatut määrälliset ja laadulliset tekijät muodostavat kokonaisuuden, joita soveltaen organisaatiot voivat tarkastella toimitila- ja työympäristöratkaisujaan. Työtilaratkaisujen muutos voi tukea myös muutoksia organisaatiossa. Tämä vaatii oppettelua, käytettävyyden herkeämätöntä

arviointia ja parantamista sekä ihmisen ja organisaation tilallisen käyttäytymisen ymmärtämistä. Sanotaan, että tila on minän jatke. Tästä johdettuna työtila on työminän jatke. Työminämme ovat tällä hetkellä suorituspainoiden alla tasapainottelevia, stressi- ja uupumusoireiden kanssa taistelevia yksilöitä, jotka haaveilevat työelämän ja yksityiselämän tasapainosta.

Työtilojen kehittämiseen, työtila-ajattelun suomaistamiseen tarvitaan sekä päätä että sydäntä ja ennen kaikkea: monen osajan vuoropuhelua. Tätä kehitystä on tukemassa

mittava tutkimus- ja kehitystyö, johon Rakli on kutsunut osajia mukaan. Lisäksi VTT sekä tiede- ja ammattikorkeakoulut yhdistävät osaamistaan mm. tilojen käytettävyyden, tehokkuuden, tuottavuuden ja innovatiivisuuden tutkimisessa. Tässä artikkelissa ei ole käsitelty toimitiloja palvelukonseptien näkökulmasta, mutta tutkimus- ja kehittämishankkeita on myös tällä saralla. Työterveyslaitos ja työpsykologian tutkimus edistää osaltaan mobiilin työn haasteita. Tutkimus- ja kehittämishankkeiden kohteena ja tukena ovat lukuisat yritykset ja yhteisöt. Suomalainen työtila kehittyy suotuisien tähtien alla.

Suvi Nenonen, YTM, on kiinteistöjohtamisen jatko-opiskelija TTK:ssa tavoitteenaan väitöskirja organisaation ja yksilön tilallisen käyttäytymisestä. Hän toimii lehtorina ja tutkijana Turun ammattikorkeakoulussa kehittämisen ja toimitilapalvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusta. Sähköposti suvi.nenonen@turkuamj.fi.