



Aalto-yliopisto  
Kauppakorkeakoulu

# LUMOAVAN LUMON JÄLJILLÄ - Etnografinen tutkimus perinteistä ministeriöympäristöä haastavan työtilan käyttöönnotosta

Organisaatiot ja johtaminen  
Maisterin tutkinnon tutkielma  
Johanna Kiesiläinen-Riihelä  
2014

Johtamisen laitos  
Aalto-yliopisto  
Kauppakorkeakoulu

---

**Tekijä** Johanna Kiesiläinen-Riihelä

---

**Työn nimi** Lumoavan Lumon jäljillä. Etnografinen tutkimus perinteistä ministeriöympäristöä haastavan työtilan käyttöönnotosta

---

**Tutkinto** Kauppatieteiden maisteri

---

**Koulutusohjelma** Johtamisen maisteriohjelma

---

**Työn ohjaaja** Kirsi LaPointe

---

**Hyväksymisvuosi** 2014

**Sivumäärä** 97

**Kieli** Suomi

---

## Tiivistelmä

Pro gradu -tutkielman tavoitteena on kuvata, *miten virkamiehet ovat ottaneet käyttöön uuden perinteistä ministeriöympäristöä haastavan työtilan*. Lähestyn tutkimusongelmaa kolmen tarkentavan kysymyksen avulla: 1) Mikä on virkamiesten rooli uuden työtilan suunnittelussa? 2) Minkälaisia tilan käytön käytänteitä uudessa työtilassa on? ja 3) Mitä merkityksiä virkamiehet liittävät uuteen työtilaan? Tutkimus valottaa sitä, millä tavalla suunniteltu tila, tilan käyttö ja tilaan liitetyt merkitykset vaikuttavat yhdessä toisiinsa. Teoreettisen kehyksen tutkimukselleni muodostaa Henri Lefebvren sosiaalisen tilan teoria sekä käytäntöteoreettinen ajattelutapa. Selvitän teoreettisen kehykseni pohjalta, miten työntekijät vaikuttavat työtilojensa sosiaaliseen rakentumiseen. Tutkimukseni tarkoitus on kiinnittää erityisesti huomiota työntekijöiden roolin merkitykseen uusien työtilojen käyttöönnotossa.

Olen tuottanut empiirisen aineistoni etnografisella tutkimusotteella osallistuvan havainnoinnin ja haastattelujen keinoin. Kuvaan tarkastelemani työtilan suunnitteluprosessin lähtökohtia sosiaaliseen mediaan tallentuneen aineiston ja sitä täydentävien haastattelujen avulla. Tutkimuksessa tilan käyttäjien ja suunnittelijoiden tavoitteet tilan käytölle olivat yhteneväiset. Virkamiehet osallistuivat tilan suunnitteluun arkkitehtien rinnalla tasavertaisina toimijoina. Olen myös määritellyt osallistuvan havainnoinnin avulla virkamiesten yhteisiä arkisia rutiininomaisia tilan käytön käytänteitä, joita olivat tutkimuksessani emännöinti ja isännöinti, spontaanit keskustelut, työpisteen vaihtaminen ja palaverit. Selvitän laajan haastatteluaineiston perusteella lisäksi tutkimuksessani sitä, minkälaisia merkityksiä virkamiehet omien tilakokemuksiensa perusteella liittävät yhteisesti jaettuun työtilaansa. Olen analyysini jälkeen jakanut virkamiesten tilan käyttöön liittämät kokemukset neljään eri teemaan: sosiaalisuus, joustavuus, yhteisöllisyys ja modernius.

Tutkimukseni kohteena oleva työtila, Lumo, lumoaa, koska sen käyttöönottoa voi pitää onnistuneena. Tästä huolimatta tilan käyttöönnotossa oli myös haasteita. Lumon lumous kietoutuu pitkälti sitä majoittavan villin virkamiesheimon ympärille. Virkamiehet ovat saaneet vaikuttaa keskeisesti tutkittavana olevan työtilan suunnitteluun ja se on johtanut siihen, että tilan suunnittelijoiden tilakäsitys ei ole ollut kaukana tilan käyttäjien arkisesta elämästä. Uusi tila ennemminkin materialisoi ja vahvisti virkamiesten aikaisempaa identiteettiä. Fyysisellä tilalla ei voinut yksistään ohjata ja kontrolloida toimintaa työtilassa, vaan myös tilan käyttäjät vaikuttivat keskeisesti tilan rakentumiseen. Työtila rakentui virkamiesten arkipäiväisessä työtilan käytössä ja samalla virkamiehet vahvistivat ja uusinsivat tilan käytöllään identiteettiänsä virkamiehinä ja tilan käyttäjinä. Uusien työtilojen käyttöönnotossa merkityksellistä onkin se, millä tavalla työntekijät kokevat uuden tilan oman työnsä ja identiteettiänsä kannalta.

---

**Avainsanat** etnografia, käytänteet, sosiaalinen tila, työtila

---

## Sisällysluettelo

1. Johdanto.....	1
2. Tutkimusta tekemässä lumoavassa Lumossa .....	2
2.1. Etnografia siltana tilojen käytön arkipäivään – liian villi virastoon? .....	3
2.2. Radikaali Lumo konservatiivisessa ministeriöympäristössä .....	6
2.2.1. Työ- ja elinkeinoministeriö ja sen konserniohjausyksikkö.....	6
2.2.2. Vallan ytimessä Helsingin keskustassa .....	7
2.2.3. Radikaali Lumo .....	11
2.3. Kenttätöön touhussa.....	14
2.4. Lumoutuneena Lumosta .....	20
3. Teoreettinen kehys.....	24
3.1. Työtilat tutkimuksen kohteena.....	24
3.1.1. Aikaisemmin tutkittua työtiloista.....	25
3.1.2. Työtilojen tutkimusta työntekijöiden näkökulmasta .....	31
3.2. Käytäntöteoreettinen näkökulma työtilojen tutkimusta rikastamassa .....	35
3.2.1. Käytäntöteorian käsitteen määrittelyä .....	36
3.2.2. Miltä sosiaalisen tilan teoria näyttää käytäntöteoreettisin silmälasein? .	37

4. Lumoavan Lumon mysteeriä ratkaisemassa.....	44
4.1. Lumo suunniteltuna tilana .....	44
4.1.1. Johdon ja arkkitehtien tavoitteet tilan suunnittelulle.....	45
4.1.2. Virkamiesten tavoitteet ja toiveet tilan suunnittelulle .....	48
4.2. Lumo käytettynä tilana .....	54
4.2.1. Emännöinti ja isännöinti .....	54
4.2.2. Spontaanit keskustelut .....	56
4.2.3. Työpisteen vaihtaminen.....	58
4.2.4. Palaverit .....	59
4.2.5. Lumolaisten merkitys käytänteiden verkostossa .....	64
4.3. Lumo elettyinä tilana .....	66
4.3.1. Sosiaalisuus: ”Moikkaa ja kuuntelee ja välillä osallistuu keskusteluun” ....	66
4.3.2. Joustavuus: ”Mut jotenki ihan tollasissa monitiloissa pitäis ottaa jollaki tavalla kaikkien tarpeet huomioon ja se kompromissi sieltä saada” .....	69
4.3.3. Yhteisöllisyys: ”Me puhalletaan yhteen hiileen joka päivä” .....	73
4.3.4. Modernius: ”Me ollaan edelläkävijöitä ja pioneerejä” .....	76
4.3.5. Lumoa asuttavasta villistä virkamiesheimosta.....	79
5. Lopuksi.....	81
5.1. Tutkimustulosten pohdintaa.....	81
5.2. Tutkimuksen rajoitteet ja ehdotuksia jatkotutkimuksille.....	85
<i>Epilogi</i> .....	87
LÄHTEET .....	89
AINEISTOLUETTELO .....	97

## Kuvaluettelo

Kuva 1:	Entisten johtajien valokuvia käytävällä	9
Kuva 2:	Aurinkoportti	9
Kuva 3:	Ministerin oven edusta	10
Kuva 4:	Antiikkihuonekaluja ministerin avustajan huoneen vieressä	10
Kuva 5:	Käytävien arvokasta tunnelmaa	10
Kuva 6:	Tyypillinen työhuone	10
Kuva 7:	Monitilan pohjapiirros	11
Kuva 8:	Vapaamuotoisiin tapaamisiin tarkoitettu pöytäryhmä Lumossa	12
Kuva 9:	Yleisnäkömä Lumossa	12
Kuva 10:	Näkömä työpisteeltä	12
Kuva 11:	Työpiste	12
Kuva 12:	Yleisnäkömä Keitaalle	13
Kuva 13:	Istuinryhmät Keitaalla	13
Kuva 14:	Neuvottelutila Keitaan vieressä	14
Kuva 15:	Hiljaiseen työskentelyyn tarkoitettu tila eli Akvaario	14
Kuva 16:	Monitilan pohjapiirros konkretisoimassa arkkitehtien asettamia tavoitteita monitilalle	47
Kuva 17:	Lumolaisten ajatuksia uuden tilan suunnittelusta 22.3.2011	49
Kuva 18:	Hyllyllä oleva maalausteline ja koriste-esineitä aikaisemmilta työvuosilta	72
Kuva 19:	Esimiesten voittama hiihtopokaali	72

---

*Todellisuutta ei ole olemassa.  
Me homme sen.*

*Honoré de Balzac (1799-1850)*

---

## 1. Johdanto

Monissa työpaikoissa käydään vilkasta keskustelua työtiloista, sillä jokaisella meistä työelämässä olevalla on kokemuksia ja aistimuksia työtiloista. Saman havainnon voi tehdä lukiessa työtiloista sanomalehtien sivuilta ja internetin keskustelupalstoilta. Monesti keskustelu on kuitenkin jäsentymätöntä, sillä tieteellinen konteksti huutaa poissaolollaan. Syytä voi hakea myös tutkijoista, jotka jättävät työtilat usein tutkimuksessaan paitsioon (Foucault 1980, 70):

*”Space was treated as the dead, the fixed, the undialectical, the immobile. Time, on the contrary, was richness, fecundity, life, dialectic.”*

Tutkimuksellani pyrin vastaamaan tähän tutkijoille asetettuun vaatimukseen tarjota jokapäiväisen keskustelun tueksi lisäresursseja hahmottaa monipuolisemmin työtilojen merkitystä. Samalla haluan omalla tutkimuksellani osallistua tieteelliseen keskusteluun työtilojen sosiaalisesta rakentumisesta. Tutkimukseni valottaa, miksi erilaisia ”oikeita” tapoja olla työtiloissa on yhtä monta kuin on työntekijöitä ja työyhteisöjä, kuten eräs haastattelemani henkilö tiivistä tämän viisaasti minua suuresti puhuttelevassa kommentissaan:

*”Mä en tykkää suoraan sanottuna olla liian paljo sellases tilassa, missä kahlitaan tietyl tavalla sitä olemista. Että sanotaan joku tietty muotti, et pitää olla näin. Vaan enemmän se, että tilanteen mukaan joustava.”*

Tutkimuskohteeni on uusi monitila perinteisessä ministeriöympäristössä. Monitilalla tarkoitan työtilaa, joka tarjoaa tilan käyttäjille erilaisia työympäristöjä heidän erilaisten tarpeidensa mukaisesti. Tutkimassani monitilassa on tila hiljaiselle työnteolle, neuvotteluhuone, tila vapaamuotoisemmalle oleskelulle, pukeutumistilat sekä tila, jossa on työpisteet kahdeksalle hengelle. Laajemman tilallisen kontekstin muodostaa arvokas ja perinteitä henkivä ministeriöympäristö.

Kappaleessa kaksi esittelen etnografista tutkimusotetta, mikä on toiminut tutkimukseni siltana yhdistäen minut tutkijana tutkimaani työyhteisöön ja sen jäsenten arkipäiväiseen tilojen käyttöön. Alkuperäisenä tutkimustehtävänäni oli kuvata työtilojen merkitystä työnteolle ja virkamiesten kokemuksia työnteosta uudessa monitilassa. Tutkimuksestani

puuttui kuitenkin vielä kenttätöön jälkeen punainen lanka. Haastattelut johdattivat minut lopulta tutkimuskysymykseni äärelle. Vaiherikkaan tutkimusmatkani kuvaus toimiikin tässä tutkimuksessa johdatuksena tutkimukselleni.

Kappaleessa kolme kartoitan työtilojen tutkimusta ja avaan oman tutkimukseni teoreettisia lähtökohtia. Tuon esiin erilaisia tapoja tutkia työtiloja ja sijoitan tutkimukseni työtilojen tutkimuksen monipolviseen kenttään. Luon myös erityisen silmäyksen työtilojen tutkimuksiin, jotka on tehty työntekijöiden näkökulmasta. Tämän jälkeen esittelen käytäntöteoreettista lähestymistapaa tilojen tutkimuksessa ja kiinnitän erityisesti huomiota arkipäiväiseen työtilojen käytön merkitykseen.

Olen saanut laajan ja monipuolisen aineiston analysoitavakseni työtilasta osallistuvan havainnoinnin ja haastattelujen avulla. Lisäksi minulle tarjoutui kenttätöni aikana poikkeuksellinen mahdollisuus tutustua jälkikäteen tilan suunnittelun taustoihin sosiaalisen median aineiston avulla; tutkimani työtilan suunnittelu oli tapahtunut huomattavissa määrin sosiaalista mediaa hyödyntämällä. Tutkimukseni tuokin uutuusarvoa tieteelliseen keskusteluun, sillä olen saanut ainutlaatuisen mahdollisuuden tutkia saman työtilan kohdalla sekä sen suunnittelun vaiheita, työtilan käyttämisen tapoja että myös tilaan liitettyjä merkityssisältöjä. Kappaleessa neljä muodostan kokonaiskuvaa siitä, miten tutkimani tila on sosiaalisesti rakentunut suunnitteluprosessin, tilan käytön ja tilaan liitettyjen merkitysten perusteella.

Viimeisessä kappaleessa teen yhteenvedon tutkimustuloksistani peilaten niitä teoreettiseen viitekehykseeni. Arvioin myös tutkimukseni rajoitteita, ja esitän niiden pohjalta jatkotutkimusehdotuksia.

## **2. Tutkimusta tekemässä lumoavassa Lumossa**

*”Miten olla tekstissään läsnä häiritsemättä liikaa läsnäolollaan tai asettumatta liian etäälle ja mystifioimatta kohdettaan?”* kysyy Salo (2007, s. 230) artikkelissaan. Kun etnografi kuvaa sosiaalisia todellisuuksia, Salon (mt.) mukaan niihin yleensä liittyy sattumanvaraisuutta ja epävarmuutta. Sen vuoksi yksinäinen, epäsuora puhumisen



muoto ei tee oikeutta kulttuuristen muotojen monimuotoisuudelle, elämän eri vivahteille, eikä edes kirjoittajalleen itselleen (mt.).

Lähdin kentälle mielessäni tietty käsitys työtilasta, mutta palasin takaisin täysin toisenlaisin ajatuksin. Huolimatta pyrkimyksestäni tarkastella tutkimuskohdetta kriittisesti, en siihen heti kyennyt. Kyseenalaistaminen vaatii kärsivällisyyttä, jota ainakin minulta puuttuu usein kiireen keskellä; vauhtisokea, kiireestä toiseen ryntäävä henkilö ei kuitenkaan välttämättä koskaan ymmärrä sitä, mitä hänen edessään on. Salon viisaiden sanojen siivittämänä olen seuraavaksi päättänyt kertoa valtavirrasta poiketen henkilökohtaisemmin siitä, millä tavalla päädyin tutkimusongelmani äärelle ja miten tutkimusasetelmani muodostui. Kappale toimii myös johdatuksena tutkimukselleni.

## **2.1. Etnografia siltana tilojen käytön arkipäivään – liian villi virastoon?**

Sain ”*Tutkiva ote johtamiskäytäntöihin*” -kurssilla palavan innostuksen tutkia työelämän arjen ilmiöitä käytäntöteoreettisesta tulkintakehyksestä käsin etnografisella tutkimusotteella. Päätin jo kurssin aikana, että teen pro gradu –tutkielmani näistä lähtökohdista käsin ilman, että tiesin vielä tutkimuskohteestani mitään. Taisinkin näin ”*kiivetä puuhun perä edellä*”. Tyypillisempää nimittäin on, että tutkimusmenetelmä valitaan tutkimuskohteen perusteella, eikä päinvastoin.

Etnografiaa on määritelty monin tavoin. Eri tieteenalojen, tutkijayhteisöjen ja tukijoiden näkemykset vaihtelevat siitä, mikä tekee tutkimuksesta etnografisen. Yleensä etnografiselle tutkimusmetodille on tyypillistä, että tutkija tutkii havainnoimalla ihmisten käyttäytymistä luonnollisessa jokapäiväisessä ympäristössä ja hän käyttää tutkimuksensa apuna erilaista aineistoa, kuten kenttämuistiinpanoja, epävirallisia keskusteluja, valokuvia, videomateriaalia ja haastatteluja. Tavoitteena on oppia kokonaisvaltaisesti tutkittavan yhteisön kulttuurista, sen ajattelu- ja toimintatavoista sisältäpäin huomioiden eri toimijoiden erilaiset näkökulmat. (ks. esim. Eriksson ja Kovalainen 2008, Fine ym. 2009 ja Hammersley 1990). Smithin (2001) mukaan myös organisaatioita on tutkittu laajasti etnografisella tutkimusotteella, äärimmäisinä esimerkkeinä hän tuo esiin tutkimukset yökerhojen tarjoilijoista, mansikan poimijoista sekä viihdepuhelintyöntekijöistä.

Barleyn ja Kunda (2001) ovat perustelleet etnografisen tutkimusotteen hyödyllisyyttä organisaatioiden tutkimuksessa sillä, että byrokraattiselle mallille rakentuvien organisaatioteorioiden käsitteet ja tutkimusmenetelmät työstä eivät sovellu enää nykypäivään. Barleyn ja Kundan (mt.) mukaan tutkimuskohteena tulisikin valtavirrasta poiketen olla itse työn tekeminen ja sen muuttuvat muodot, eikä byrokratian analyysi. Näin tutkijoiden on mahdollista saada yksityiskohtaista tietoa työn käytänteistä, sillä monet ihmiset eivät pysty sanottamaan tekemisiensä yksityiskohdista irrallaan toiminnan kontekstista (mt.). Myös Smith (2001) esittää, että etnografisella tutkimusotteella on mahdollista selittämisen sijaan myös ymmärtää paremmin postmodernin työelämän ilmiöitä – sellaisia, joista emme ole vielä edes tietoisia.

Barley ja Kunda (mt.) painottavat lisäksi, että kenttätyö mahdollistaa tutkijan aktiivisen osallistumisen jokapäiväiseen vuorovaikutukseen tutkittavien kanssa ja siten tutkimukseen saadaan paremmin kuvattua tutkittavan oma henkilökohtainen kokemus tutkittavasta ilmiöstä; tutkittava ei ole pelkkä tutkimuksen kohde, vaan myös aktiivinen toimija. Lisäksi Parry ja Boyle (2009) tuovat esiin mielenkiintoisen ajatuksen siitä, että tutkimusaineistona voi käyttää myös tutkijan aistein kokemia asioita kenttätyössä, joita muuten voi olla vaikea vangita tutkimukseen. Etnografinen tutkimusote sopiikin erinomaisesti käytäntöteoreettiseen lähestymistapaan, jossa tavoitteena on ymmärtää arkea sellaisena kuin se on (ks. esim. Reckwitz 2002 ja Schatzki 2001a).

Etnografisen tutkimusmenetelmän ”hyveet” mielessäni aloin pohtia mahdollisia tutkimusaiheita ja -kohteita käytäntöteoreettisten silmälasien läpi. Henkilökohtainen kiinnostus estetiikkaa ja sisustamista kohtaan sai minut innostumaan työtiloista ja niiden arjesta tutkimuskohteena. Kartoitin sopivia työtiloja tutkimukselleni ensimmäisen kerran jo keväällä 2013. Kentälle pääsy on kuitenkin yksi suurimmista haasteista etnografiselle tutkimukselle (Eriksson ja Kovalainen 2008). Niinpä vasta kirpeiden syysilmojen vallitessa löysin tutkimuskohteeni ystäväni avulla - täysin mobiilin monitilan eli Lumon<sup>1</sup> työ- ja elinkeinoministeriössä. Etsiessäni lisätietoa Lumosta, törmäsin valtiovarainministeriön kehittämisspäällikkö Virpi Einola-Pekkisen (2013)

---

<sup>1</sup> Lumo nimi on lyhennys sanoista luova monitila.

humoristisen ja runsaasti ajatuksia herättävän Blogi-kirjoituksen 3.10.2013

*”Virkamiehet ulos virastoista”:*

*”Ei ole mikään niin kuin ennen. Virkamiehetkin ovat ryhtyneet vallan villeiksi. Käynnistimme itsellemme epätyypilliseen tapaan eli nopeasti ja ketterästi kokeilun, jossa eri ministeriöiden asiantuntijat työskentelivät pari viikkoa sitten neljä päivää samassa, täysin mobiilissa työtilassa. Kokeilun tavoitteena oli lisätä ministeriöiden välistä yhteistyötä, tutustua toistemme töihin ja luoda uutta, hallinnolliset ja professionaaliset rajat ylittävää toimintakulttuuria käytännössä. ---*

*Nimesimme kokeilumme trendikkäästi Pop Up -työpäiväkokeiluksi. Ideana oli, että jokainen tulee työtilaan omine työineen, kokouksineen ja muine menoineen, käyttäen Lumo-tilaa tukikohtanaan. ---”*

Minusta Pop Up -työpaja<sup>2</sup> oli Einola-Pekkisen blogi-kirjoituksen perusteella mielenkiintoinen erityisesti siksi, että se poikkesi radikaalisti niistä mielikuvistani, joita liitin työkokemukseni perusteella valtion virkamiesten<sup>3</sup> työhön: virkamies tekee monesti työtään varsin yksin byrokraattisessa ympäristössä. Mieltäni alkoikin kutkuttaa kysymys siitä, voisiko virkamies olla ”villi” ja miten monitila vaikuttaa Pop Up -virkamiesten työntekoon? Entä minkälaisia kokemuksia työnteossa virkamiehet liittävät uuteen työtilaansa?

Päätin lähestyä Virpi Einola-Pekkistä graduun liittyvällä tiedustelulla. Suureksi ilokseni sain Virpi Einola-Pekkiseltä heti ystävällisen ja innostuneen vastaanoton kyselylleni tutkia Pop Up -työpäiväkokeilua etnografisella tutkimusotteella. Niinpä vietin Lumossa havainnoiden monitilaa ja siellä työskenteleviä virkamiehiä tammikuussa 2014, kovimpien pakkasten keskellä, kaksi kokonaista työviikkoa ajanjaksolla 13.1.2014-24.1.2014.

Kentälle ei voi lähteä koskaan teoreettinen muotti edellä, johon todellisuutta yritettäisiin istuttaa (Räsänen ja Trux 2012) – tämän ymmärsin myös itse konkreettisesti jo heti ensimmäisenä kenttätyön päivänä, jolloin huomasin, että Pop Up -virkamiehet loistivat

<sup>2</sup> Pop Up -työpajaan osallistui tammikuussa 2014 viisi vapaaehtoista eri ministeriöiden virkamiestä, jotka käyttivät Lumo -tilaa muutamana päivänä tukikohtanaan. Näin heidän oli mahdollisuus tutustua monitilatyöskentelyyn ja oppia tuntemaan uusia virkamiehiä muista ministeriöistä.

<sup>3</sup> Virkamies eroaa työntekijästä palvelussuhteen ehtojen näkökulmasta oikeudellisesti. Tässä tutkimuksessa virkamies ja työntekijä ovat kuitenkin synonyymejä.

poissaolollaan. Kirjoitin aiheesta paniikinomaisen viestin graduni ohjaajalle Kirsi LaPointelle:

*”Moi Kirsi,*

*olen täällä Lumossa. Paikalla ei ole ainoatakaan Pop up -virkamiestä. Sen sijaan Lumossa on useita Temiläisiä, jotka työskentelevät tilassa päivittäin. Olen kertonut nyt heille tutkimuksestani ja että havainnoin, miten tila vaikuttaa työntekoon.... Mitähän teen, jos muiden ministeriöiden virkamiehet eivät tule ollenkaan? Tai ovat tilassa vain muutamana päivänä.... Olen todellinen ailien....*

*Kirjoitan hulluna koneellani havaintojani, jotta sulautuisin ns. joukkoon...*

*Johanna”*

Sähköpostiviesti 13.1.2014

Luovuinkin ensimmäisen päivän päätteeksi alkuperäisestä ideastani tutkia Pop Up -virkamiehiä. Sen sijaan tutkimukseni kannalta mielenkiintoisemmaksi ryhmäksi muodostuivat Lumossa vakituisesti työskentelevät virkamiehet ja heidän toimintansa, kuitenkin unohtamatta täysin Pop Up -virkamiehiä; Pop Up -virkamiesten toiminta Lumossa toi esiin hyvin välähdyksiä erilaisten työkuultuurien kohtaamisesta.

## **2.2. Radikaali Lumo konservatiivisessa ministeriöympäristössä**

Etnografiassa kiinnitetään huomiota kontekstiin ja prosesseihin, jotka ovat aikaan ja paikkaan sidottuja (Neyland 2008). Organisaatioetnografian tavoin kohdistan huomioni seuraavaksi toiminnan kontekstiin, joka määritteli keskeisesti tutkimusasetelmani lopullista muotoutumista. Esittelen seuraavaksi lyhyesti työyhteisöä sekä laajemmin visualisesti ministeriympäristöä ja monitila Lumoa.

### **2.2.1. Työ- ja elinkeinoministeriö ja sen konserniohjausyksikkö**

Työ- ja elinkeinoministeriö vastaa Suomen yrittäjyyden ja innovaatiotoiminnan toimintaympäristöstä, työmarkkinoiden toimivuudesta ja työntekijöiden työllistymiskyvystä sekä alueiden kehittymisestä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014a).

Työ- ja elinkeinoministeriöllä on kaksi ministeriä: elinkeinoministeri ja työministeri. Elinkeinoministeri johtaa innovaatio-, energia- ja ilmastopolitiikkaa sekä alueiden kehittämistä. Työllisyys- ja yrittäjyysasiat sekä työelämän kehittäminen kuuluvat työministerin vastuulle. (mt.). Ministeriön organisaatiosta, johtamisesta ja työnjaosta säädetään tarkemmin työ- ja elinkeinoministeriön työjärjestyksessä (979/2011). Hallinnonalan konserniohjauksen piiriin kuuluu yli 30 organisaatiota. Henkilöstöä hallinnonalalla on noin 10 700 (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014b).

Konserniohjausyksikkö on arvostettu osa ministeriötä huolimatta sen pienestä koosta; yksikössä työskentelee alle kaksikymmentä virkamiestä. Yksikön erityisluonteisesta asemasta ministeriössä kertoo kuitenkin se, että yksikkö on suoraan ministeriön ylimmän virkamiehen eli kansliapäällikön alaisuudessa. Konserniohjausyksikön tehtävänä on *”Konserniohjausyksikön työjaon (30.8.2013)”* mukaan: *”tukea ministereitä ja kansliapäällikköä ministeriön ja hallinnonalan johtamisessa. Yksikkö toimii horisontaalisena, prosesseja ohjaavana ja yhteen sovittavana vastuuyksikkönä”*.

Konserniohjausyksikön viisi virkamiestä työskentelee vakituisesti monitila Lumossa. Lisäksi monitilassa työskentelee yksi virkamies työ- ja elinkeinoministeriön toisesta yksiköstä. Sitä vastoin kukaan muodollisessa esimiesasemassa oleva virkamies ei tee vakituisesti töitä monitilassa. Kaikille kuudelle virkamiehelle eli *Maijalle, Paavolle, Mikolle, Marjolle, Liisalle* ja *Anna-Leenalle* (pseudonymejä) on yhteistä se, että heidän työnsä on ministeriössä horisontaalista eli tavoitteena on huomioida laajasti eri intressejä ja *”saada kaikki palikat samaan suuntaan”*, kuten yksi virkamies asian konkretisoi minulle. Lumossa työskentelevillä virkamiehillä on myös monipuolista työkokemusta ja he tekevät vaativia asiantuntijatöitä. Kutsun heitä tutkimuksessani usein lumolaisiksi.

### ***2.2.2. Vallan ytimessä Helsingin keskustassa***

Työ- ja elinkeinoministeriö on osa ministeriöiden ja valtioneuvoston yleisistunnon muodostamaa päätöksentekoeleintä, joka käyttää huomattavaa yhteiskunnallista valtaa Suomessa. Siten ei olekaan sattumaa, että ministeriö sijaitsee pääkaupungin ydinkeskustassa 1800-luvun alun arvorakennuksessa, eikä esimerkiksi jossain Helsingin

lähiössä, joka sijaitsee huonojen liikenneyhteyksien päässä ja jonka asukkaat ovat sosio-ekonomisesti tavallista heikommassa asemassa. Ministeriö ja sen ympäristö vaikuttavat siihen, minkälaiseksi tilaksi monitila Lumo on muodostunut.

Aleksanterinkatu halkoo kaupungin liikekeskustaa itä-länsisuunnassa alkaen Engelin suunnitteleman Päävartion takaa ja päättyen Kolmen Sepän aukiolle Mannerheimintielle. Aleksanterinkatu on Helsingin historiallinen pääkatu, jonka itäosa oli Ruotsin vallan aikana Suurkatu ja Kuninkaankatu. Nykyisen nimen Aleksanterinkatu on se saanut keisari Aleksanteri I:n mukaan vuonna 1833. Lähellä ministeriön rakennusta sijaitsee muun muassa uusgoottilainen Ritarihuone, jossa aatelissäätö kokoontui säätyvaltiopäivien aikana. Vieressä on myös presidentin linna. Lisäksi lähellä ovat Engelin suunnittelemat Valtioneuvoston linna ja Helsingin tuomiokirkko. Senaatintori ja sen keskellä oleva Keisari Aleksanteri II:n patsas sijaitsevat kivenheiton päässä ministeriön toimitiloista. Myös Helsingin ylipormestarin virka-asuntona toimiva Brummerin talo ja kaupungin vanhin rakennus, Sederholmin talo, sijaitsevat lähellä Lumoa.

Useampana päivänä kenttätyöni aikana ministeriön keltaisen kivirakennuksen ulkopuolella odottaa musta auto autonkuljettajineen ministeriä. Rakennuksen aulassa istuu tiukkailmeinen vartija pienessä vartijankopissa. Vartijan tehtävänä on selvittää ministeriön vieraiden tarkoituksperät ja vieraiden pitää täyttää vierasilmoitukset. Vartija myös avaa suuren rautaisen ”*Aurinkoportin*”, joka johtaa ministeriön työtiloihin. Aulassa ja ulko-ovien läheisyydessä on työajanseurantalaitteita.

Rakennuksen kiviportaat johdattavat ministeriön ylimpiin kerroksiin. Kahdessa ylimmässä kerroksessa on vaikuttava kokoelma valokuvia politiikoista, jotka ovat olleet ministeriön johdossa. Sen sijaan valokuvia tavallisista virkamiehistä, kuten esimerkiksi virastomestareista, on turha hakea käytäviltä. Rakennuksen ylimmässä kerroksessa työskentelee ministeriön ylintä johtoa avustajineen. Ministerillä on selvästi muita virkamiehiä suurempi työhuone. Hänen työhuoneensa edessä on kivilattia - muualla rakennuksessa on kivilattiaa halvempi linoleumilattia. Ministerien työhuoneet sijaitsevat rakennuksen paraatipaikoilla toisessa ja kolmannessa kerroksessa.

Yleisvalaisu on käytävissä himmeä ja valo on kellertävä. Käytävät henkivät perinteistä arvokkuutta vanhoine antiikkisine tyylihuonekaluineen. Käytäviltä voi löytää myös suomalaisia design-klassikoita ja kirjahyllyn, jonka hyllyillä on vanhoja arvokkaita kirjoja. Vanhojen huonekalujen vieressä on moderneja kirkasvärisiä ministeriön iskulauseita, kuten ”*Osaavat työntekijät*”. Iskulauseet ovat yleisilmeeltään selvästi ristiriidassa käytävän tunnelman kanssa.

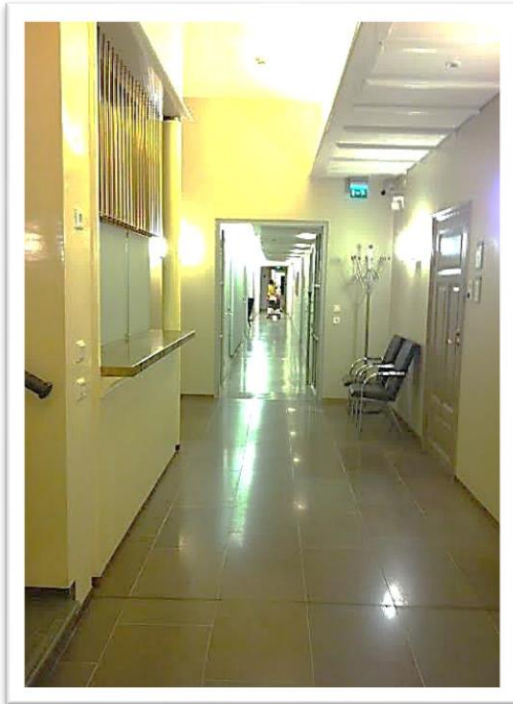
Käytävien varrella on neuvotteluhuoneita ja virkamiesten työhuoneita. Työhuoneiden ovissa on virkamiesten virkanimikkeitä, kuten erityisasiantuntija, hallintoneuvos, budjettineuvos sekä virkamiehen etu- ja sukunimi. Yksittäiset työhuoneet ovat kalustettu monesti vanhanaikaisilla 1980-luvun kalusteilla ja seinät ympäröity kaapeilla, joissa on paljon mappeja. Työpisteen vieressä on tavallisesti ilmoitustaulu, johon on ripustettu virkamiehelle tärkeitä muistilappuja ja esimerkiksi lasten piirroksia ja kuvia. Perinteisiä työhuoneita kuvaa parhaiten termi asiallinen.



Kuva 1: Entisten johtajien valokuvia käytävällä.



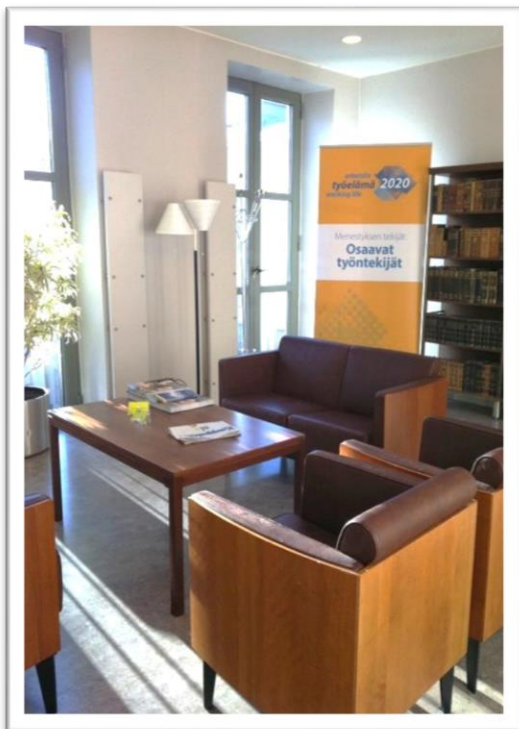
Kuva 2: Aurinkoportti.



Kuva 3: Ministerin oven edusta; edessä on kivilattia, muualla organisaatiossa linoleumilattia.



Kuva 4: Antiikkihuonekaluja ministerin avustajan huoneen vieressä.



Kuva 5: Käytävien arvokasta tunnelmaa; design klassikoita ja vanhoja kirjoja.

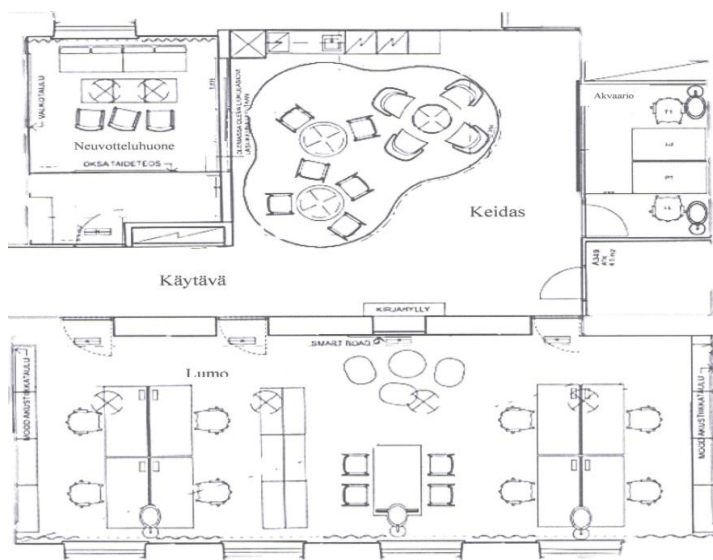


Kuva 6: Tyypillinen työhuone.



### 2.2.3. Radikaali Lumo

Ministeriöympäristö näyttäytyy ulkopuoliselle varsin konservatiivisena, kuten edellisestä kappaleesta käy ilmi. Sitä vastoin monitila Lumolle on tyypillistä moderni ilme. Monitila koostuu eri tarkoituksiin varatuista tiloista, joita esittelen seuraavaksi. Tiloista suurinta kutsun tutkimuksessani, hieman epäjohdonmukaisestikin, myös Lumoksi. Tämä tila muodostaa tutkimukseni päänäyttämön ja siihen kiteytyy minusta tutkimuskohteeni radikaalein tilan käytön muutos – siirtyminen yksittäisistä työhuoneista jaettuun työtilaan, joka on avoinna kaikille ministeriön virkamiehille ja tarvittaessa myös muiden ministeriöiden virkamiehille. Viitatessani monitilaan kokonaisuudessaan lisään Lumon eteen sanan monitila.

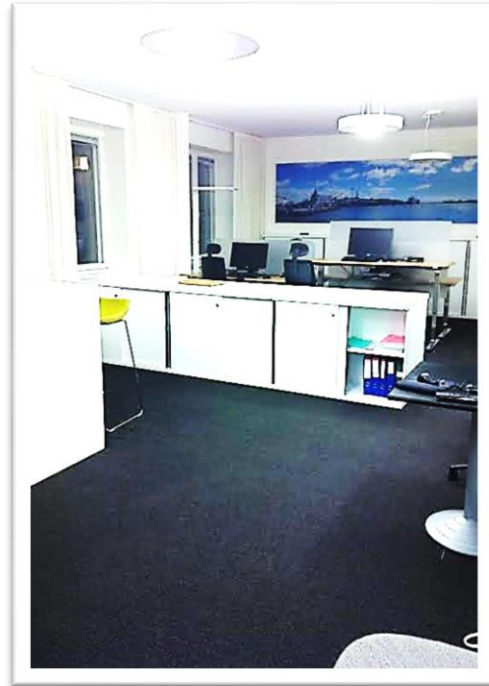


Kuva 7: Monitilan pohjapiirros. Kuvassa käytetty apuna tilan Tilaihme Oy:n (pseudonimi) tekemää pohjapiirrosta.

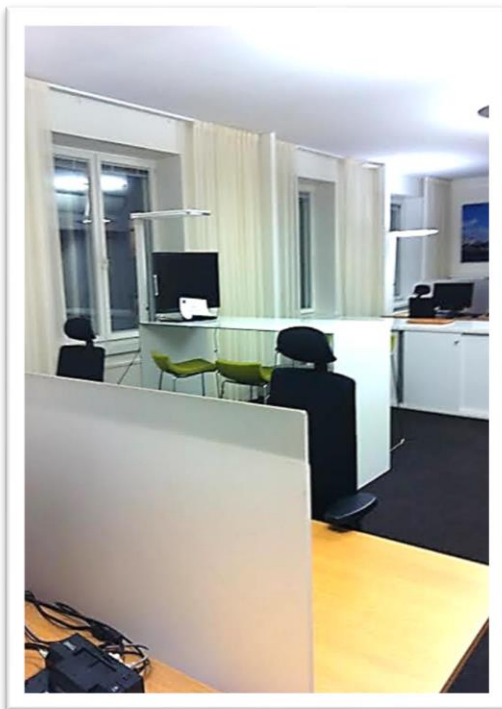
Lumossa seinät ovat valkoiset ja ikkunoita kehystää pitkät vaaleat pellavaiset verhot. Lattiaa peittää musta kokolattiamatto, joka vaimentaa tilan ääniä. Yleisvalaisu on kirkas. Tilan päädyssä on iso suorakaiteen muotoinen valokuva Kauppatorin rannasta. Toista päätä koristavat valkoiset koristeokset korkeissa vaaseissa. Tilassa on perinteisiä mustia työtuoleja, joissa on pitkä selkänoja ja niitä voi säätää omien tarpeiden mukaan. Osa virkamiehistä myös seisoo työtilassa työpisteiden ääressä, sillä pöytien korkeutta voi säätää sähköisesti. Työpöytien edessä on himmeät sermit. Tilassa on myös satulatuoleja. Vihreät ”baarijakkarat” ovat tilan korkeimman pöydän ympärillä ja niissä istuminen pidemmän aikaa käy selälle. Tilassa on huomattavan vähän kaappitilaa. Tilan seinässä on myös iso älytaulu.



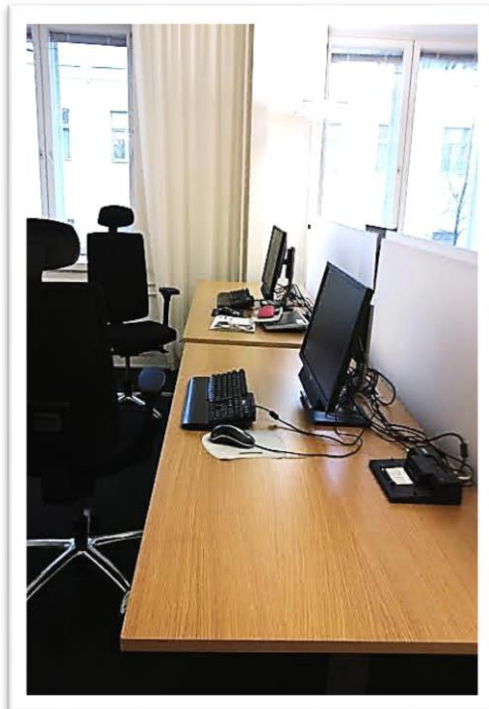
Kuva 8: Vapaamuotoisiin tapaamisiin tarkoitettu pöytäryhmä Lumossa.



Kuva 9: Yleisnäkymä Lumossa. Tilassa kokolattiamatto, vähän kaappitilaa ja sähköllä toimivat pöydät. Tilaa komistaa valokuva Kauppatorin rannasta.



Kuva 10: Näkymä työpisteeltä.

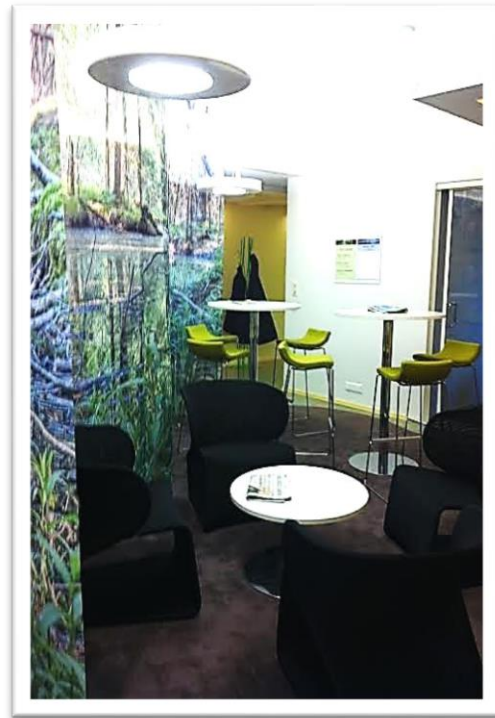


Kuva 11: Työpiste. Työpisteissä on ”telakka” tietokoneille ja sermit näköesteinä.

Monitilaan kuuluvassa ”Keitaassa” on keittiö ja tila vapaamuotoisiin tapaamisiin. Keittiön tiskipöydällä komeilee espressokeitin, mutta tiskipöydältä löytyy myös teenkeitin ja tavallinen kahvinkeitin. Tilaa rytmittämässä ja rajaamassa on iso verho, joka on tehty metsää esittävästä valokuvasta. Ruskea matto on lammikon muotoinen ja sen päällä on kolme istuinryhmää. Kaksi istuinryhmistä muodostuu vihreistä baarijakkaroista ja valkoisista korkeista pyöreistä pöydistä. Kolmas istuinryhmä on mustien lounge-tuolien reunustama ja keskellä sitä on moderni valkoinen pyöreän muotoinen pöytä. Pöydillä on lehtiä. Istuinryhmien yläpuolella riippuu moderneja valkoisia valaisimia. Lisäksi neuvotteluhuoneen vieressä on taulu tilan pohjakuvasta ja tilan arvoista. Koristeverhon toisella puolen on moderni valkoinen kirjahylly, istuinryhmä ja vihreä puun oksia muistuttava suomalainen design-naulakko.



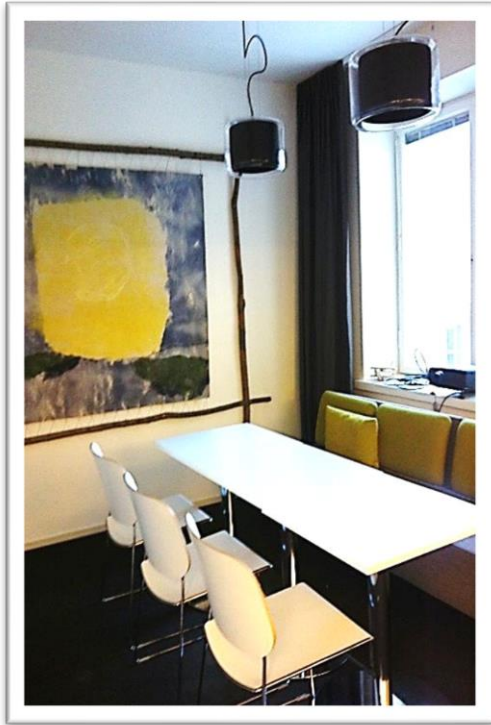
Kuva 12: Yleisnäkymä Keitaalle.



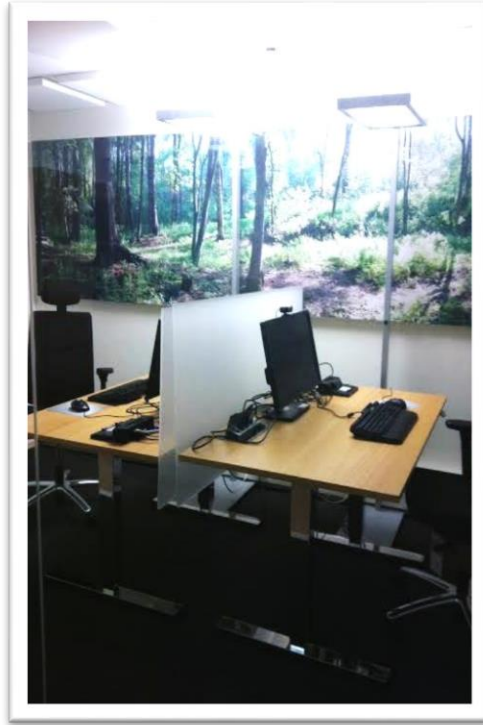
Kuva 13: Istuinryhmät Keitaalla.  
Taustalla valokuvakerhon ottama kuva metsästä ja sääntötaulu.

Pieni neuvotteluhuone eli ”Neukkari” on täysin äänieristetty lasiovella ”Keitaasta”. Neuvotteluhuoneen seinällä on modernia taidetta ja puunoksia. Tilassa on yksittäisiä valkoisia tuoleja, suorakaiteen muotoinen valkoinen pöytä ja limenväriäinen sohva. Katosta riippuu kaksi mustaa lamppua ja mustat pitkät verhot.

Keitaan toisella puolen on pieni työtila eli ”Akvaario”. Työtilan seinällä on valokuva Keskuspuistosta. Tilassa on työpisteet kahdelle hengelle ja yleisvalaisu on kirkas. Työtilan seinät ovat valkoiset ja lattiaa peittää musta kokolattiamatto. Tilan äänieristykseen on panostettu.



Kuva 14: Neuvottelutila Keitaan vieressä. Modernia taidetta ja uusia huonekaluja.



Kuva 15: Hiljaisen työskentelyn tarkoitettu tila eli ”Akvaario”.

Monitilaan kuuluu myös pieni pukeutumistila, jonka sivussa on lukollisia pieniä kaappeja henkilökohtaisia tavaroita varten.

Monitila ei ole leikkisän irrotteleva työtila, kuten Supercellin toimitilat pallomerineen, runsaine väreineen ja kenkäröykkiöineen. Sitä vastoin on selvää, että Lumo monitila on omassa kontekstissään varsin radikaali tila, vaikka moniin muihin organisaatioihin verrattuna se näyttäätyy varsin sovinnaisena ja perinteisenä työtilana.

### 2.3. Kenttätyön touhussa

Grönforsin (1982) mukaan havainnoimalla ilman osallistumista tutkija on ulkopuolinen tarkkailija, joka ennen kaikkea pyrkii oppimaan tutkittavasta ilmiöstä katsomalla.

Havainnoitsija on tällöin pääasiassa tutkijan roolissa, eikä hänelle ole tuossa yhteisössä muita tärkeitä rooleja. Kuitenkin osallistuvan ja osallistumattoman havainnoinnin raja on veteen piirretty viiva, sillä osallistuvassakin havainnoinnissa vuorovaikutus tapahtuu varsin pitkälle tutkittavaan toimintaan osallistuvien ehdoilla ja tutkijan osallistumisen tulisi vaikuttaa tapahtumien kulkuun varsin vähän tai ei lainkaan. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö tutkija voisi olla uppoutunut kulttuuriin (Grönfors 1982, 96): *”tutkija pystyy liikkumaan vieraan kulttuurin alueella varmasti ilman kömmähdyksiä, mutta samalla tutkijalla on kuitenkin oma arvomaailmansa, josta hän on lähtenyt ja jossa hän on kasvanut.”*

Pääasiallisesti havainnoin ilman osallistumista Lumossa työskentelevien virkamiesten työtä. Sitä vastoin osallistuin kiinteästi vuorovaikutukseen monitilassa; tunsin luontevimpana, että pyrin keskustelemaan tilassa työskentelevien kanssa ja osallistuin kaikkeen sosiaaliseen kanssakäymiseen, kuten lounaisiin ja epävirallisiin keskusteluihin. Toisaalta pyrin antamaan tilan tutkittaville ja erityisesti kuuntelemaan, mitä muut halusivat kertoa minulle. Koin myös, että virkamiehet ”sosiaalistivat” minua aktiivisesti vallitsevaan kulttuuriin, sillä he esimerkiksi kertoivat minulle päivittäin useita tarinoita menneiltä vuosilta ja pyysivät mukaan työpalavereihinsa. Minut kutsuttiin myös jäseneksi Yammer-ohjelmaan<sup>4</sup>, jonka avulla pääsin tutustumaan autenttiseen sosiaalisessa mediassa käytyyn keskusteluun työtilan suunnittelusta – tästä materiaalista kertyi myöhemmin huomattava osa aineistoani tilan suunnitteluun liittyen. Minusta tuntuikin, että sukelsin yllättävän syvälle kulttuuriin kenttätyöni aikana, vaikka olin paikalla vain vaivaiset kaksi viikkoa:

*”Minusta tuntuu kuin olisin ollut työyhteisön jäsen jo pitkään, vaikka kenttätyöjakso on kestänyt vain vajaat kaksi viikkoa. Myös muista tuntuu samalta Lumossa. Esimerkiksi Mikko toteaa, että ”on haikeata”, kun lähdän. Haluankin kiittää kenttätyöjaksosta kaikkia Lumossa työskenteleviä ja siksi ostan macaronseja tarjottavaksi kahvin kanssa. Päiväksi valikoituu torstai, koska tiedän monen olevan etätöissä perjantaina. Nautimme yhdessä macaronseja kahvikupin ääressä.*

---

<sup>4</sup> Yammer on viestintään ja vuorovaikutukseen tarkoitettu mikrobloggauspalvelu (sosiaalinen intranet). Yammerissa olevaan TEM-Pilottitilat-alustaan on ollut pääsy mm. Lumo tilan suunnittelijoilla, virkamiehillä, jotka ovat muuttaneet uuteen työtilaan ja hallinnon edustajilla, kuten esimerkiksi ministeriössä ATK:sta vastaavilla henkilöillä. Yammeria on käytetty monitilan suunnittelun keskeisenä välineenä ja sinne on tallentunut asiasta käydyt keskustelut ja suunnitteluasiakirjat. Myös minut kutsuttiin yhteisön jäseneksi kenttätyöjaksoni aikana.

*Nauramme ja vitsailemme vedet silmissä erilaisille asioille. Minusta tuntuu erityisen kotoisalta.”*

Kenttäpäiväkirja 23.1.2014

Uskon, että aikaisempi työkokemukseni auttoi minua liikkumaan ilman suurempia ”kömmähdyksiä” tutkittavan ilmiön ja johtamisen maisteriohjelman opintöinäytetyön välillä. Olin aikaisemmin työskennellyt ulkoasiainministeriössä lakimiehenä. Lisäksi minulla oli työkokemusta muualta valtion hallinnosta, kuten muun muassa tuomioistuimesta. Työkokemukseni edesauttoikin minua saamaan myönteisen yhteyden virkamiehiin, koska pystyin osittain asettautumaan heidän asemaansa peilaten heidän kokemuksiaan aikaisempia työkokemuksiani vasten. Myös lakimiestäustani ulkoministeriöstä oli omiaan synnyttämään kenttätyössä vaadittavan luottamuksen ilmapiiriin. Minulle ei ollut myöskään täysin tuntematonta ministeriöiden toimintaympäristö, mutta samanaikaisesti toki tiedostin kulttuurien ja kokemusten ainutkertaisen luonteen.

Toisaalta minulla oli riittävästi etäisyyttä tutkittavaan ilmiöön. Olin ollut pois työelämästä muutaman vuoden vanhempain- ja opintovapaan vuoksi. Myös Johtamisen maisteriohjelman opinnot olivat kehittäneet minussa reflektoinnin taitoa, jota pyrin hyödyntämään koko tutkimusprosessin ajan. Pyrinkin näkemään kentällä tutussa tuntematonta ja tuntemattomassa tuttua, ihmettelemään ja kummastelemaan kuin lapsi sekä olemaan läsnä.

Kokonaan kömmähdyksittä kenttätyöni ei kuitenkaan sujunut. Huolimatta siitä, että olin pyrkinyt informoimaan kaikkia tietämiäni tahoja tutkimuksestani jo hyvissä ajoin ennen kenttätyöni alkua, ei sana ollut saavuttanut kaikkia. Kenttätyöni aloitus ei ollutkaan ”*kuin suoraan Strömsöstä*”, vaan minun piti nopeasti muodostaa tilannearvio tutkittavasta kulttuurista ja kertoa tutkimukseni lähtökohdista ennestään tuntemattomille ihmisille:

*”Kun saavun tilaan aamulla, monitilassa työskentelee vain kaksi virkamiestä, Paavo ja Maija. Tilassa kuuluu tasainen näppäimistön pauke. Istun korkean pöydän ääreen, josta näen esteettä koko tilan ja siinä työskentelevät virkamiehet. Kuuntelen samalla, mitä Paavo ja Maija*

*keskustelevat. Keskustelu koskee huonosti toimivia atk-järjestelmiä. Kirjaan keskustelua tiiviisti "Face Book"-nimiseen muistivihkooni.*

*Koen kuitenkin, että minun on esiteltävä itseni heille tutkijan etiikan mukaisesti. Kerron heille tekeväni gradua siitä, miten työtilat vaikuttavat työn tekemiseen. Selvitän heille tarkemmin myös tutkimukseni lähtökohtia, kuten esimerkiksi sitä, että "suoritan osallistuvaa havainnointia" seuraavat kaksi viikkoa paikan päällä. Huomaan välittömästi Paavon ja Maijan kasvoilta suuren hämmennyksen ja epäuskon. Heitä ei selvästikään ole informoitu tulostani, saatikka tutkimuksestani. Minulle tulee tilanteesta mieleen lapsena seuraamani TV-ohjelma Piilokamera: "Smile – you are on candid camera!" Suupieleni nykivät ylöspäin. Hillitsen kuitenkin itseni, sillä eihän vakavasti otettava tutkija voi heti ensi kättelyssä alkaa nauraa hillittömästi.*

*Alkuhämmennyksen jälkeen Paavo ja Maija yrittävät määrittää, kuka oikein olen. He kysyvätkin seuraavaksi minulta, mihin "verkostoon" kuulun. Kerron "kuuluvani Muutosagenttiverkostoon"<sup>5</sup>. He nyökkäävät hyväksyvästi ja huomaan heidän hämmennyksen vähentyneen. Kysyn, kuuluvatko he myös samaan "verkostoon", johon saan kieltävän vastauksen. Keskustelun loputtua en koe enää luontevaksi kirjoittaa kenttämuistiinpanoja vihkooni. Tunnen olevani enemmän "sisällä" työyhteisössä, kun kirjoitan koneellani, kuten kaikki muutkin tilassa työskentelevät."*

Kenttäpäiväkirja 13.1.2014 klo 8.20 - 8.42

Van Maanenin mukaan (1988) etnografian henkilökohtaiset ominaisuudet ja työtavat vaikuttavat välillisesti niihin kulttuurisiin kohtauksiin, jotka kehittyvät hänen läsnä ollessa. Allekirjoitan täysin Van Maanenin näkemyksen oman edellä kuvatun kokemukseni pohjalta. Uskon myös, että välitön ja iloinen luonteeni vaikutti siihen, että minut hyvin nopeasti "adoptoitiin" osaksi virkamiesten joukkoa. Kanssani jaettiin päivien aikana useita henkilökohtaiseen elämään liittyviä asioita, osa hyvinkin arkaluontoisia ja kuormittavia murheita. Etnografia onkin aina eettinen kohtaaminen, jossa tutkija asettuu kuuntelemaan tutkimukseensa osallistuvia ihmisiä heidän tietämistään ja merkityksenantoja kunnioittaen, tiedostaen ja tunnustaen samalla että heidän tietonsa ei ole koskaan täysin sama tutkijan kanssa (Hakala ja Hynninen 2007).

Varmasti myös oma tuntemukseni siitä, että "olin kuin kotona" synnytti ulkopuolisessa samanlaisen mielikuvan. Esimerkiksi hykertelin salaa tyytyväisyydestä, kun tilaan

---

<sup>5</sup> Muutosagentit muodostavat valtioneuvoston yhteisen verkoston, johon kuka tahansa virkamies voi halutessaan liittyä. Tavoitteena on luoda uutta virkamieskulttuuria: "Suomi ensin – sitten vasta oma ministeriö / toimiala".

muusta ministeriöstä tullut Pop Up -virkamies luuli minua kaikkien virkamiesten joukosta ”paikan koordinaattoriksi”.

Havainnoinnin luotettavuus syntyy osaksi kenttämuistiinpanojen huolellisesta ja mahdollisimman yksityiskohtaisesta kirjoittamisesta heti kenttätöiden aikana (Eriksson ja Kovalainen 2008). Kirjoitin kenttämuistiinpanoja koko kenttätöiden ajan. Kenttätöiden lopussa huomasin, että minulle oli kertynyt 90 sivua puhtaaksi kirjoitettuja kenttämuistiinpanoja. Otin myös runsaasti valokuvia kännykälläni työtiloista (aineistoluettelo). Kenttätöiden tiheä kuvaaminen synnyttääkin luotettavuuden etnografisessa tutkimuksessa (Geertz 1973). Pysin jo heti päivien aikana kuvaamaan tilanteita, ihmisiä ja tiloja mahdollisimman yksityiskohtaisesti ja monipuolisesti:

*”Liisa tulee tilaan klo 9.13 ja istuu Mikon viereen. He toteavat, että he voivat olla ylpeitä työstään. Mediassa on ollut paljon keskustelua robotisaatiosta. He myös toteavat yhdessä, että robotisaatio pitää huomioida tulevaisuuskatsauksen toimintaympäristökuvauksessa. Mikko ottaa minut keskusteluun mukaan ja viittaa asuntomme. Hänestä asuntomme on oiva esimerkki siitä, miten aika muuttuu: asuntomme on ensin ollut autonkuljettajien taukotila, tämän jälkeen muun muassa kirjapaino ja valokuva-laboratorio, joiden ohi aika on kulkenut ja viimeisimpänä loft-asuntomme. Maailma muuttuu väistämättä uusien keksintöjen myötä.*

*Mikko ja Liisa jatkavat lyhyen tauon jälkeen keskustelua työtehtävistä klo 9.25. Keskustelussa vilisee tiheään tahtiin sana sosiaalinen media ja blogit.*

*Anna-Leena tulee töihin Lumoon klo 9.34.*

*Puheeksi tulevat käytännön asiat klo 9.37:*

*Liisa tokaisee hyväntuulisesti Mikolle: ”Minulle on tullut sun Rondo lasku.” Mikko vastaa Liisalle: ”Hyväksy vaan se.” Liisa jatkaa: ”Mä en ilmeisesti voi hyväksyä laskua. Pitää odottaa Marjoa.” Mikko kertoo kaikille tilassa oleville, että Marjo tulee tänään vähän myöhemmin, kun hän on katsomassa äitiänsä hoitokodissa.*

*Ulkoministeriö on varsin suuri työllistäjä. Lausuntopyyntöjä tulee runsaasti, eikä kaikilla niillä ole mitään tekemistä Konserniohjausyksikön kanssa klo 9.39. Mikko sanoo ihmetystä äänessään: ”Nyt on tullut joku lausuntopyyntö Afrikan maan lainapyyntöä varten? Mitä ihmettä mä teen? Pyydänpö siirtämään sen Sudaniin?” Mikon kommentti herättää tilassa yleistä naurua ja vitsailua.*



*Liisa ja Mikko ratkaisevat klo 9.41 jälleen yhdessä vaikeaa työtapausta. Keskustelussa sivutaan aikaisempia kokemuksia kansainvälisissä organisaatioissa. Keskustelua leimaa myös hyväntahtoinen vitsailu. Keskustelu päättyy klo 9.46.*

Kenttäpäiväkirja 14.1.2014 klo 9.13 –9.46

Kenttäpäiväkirjanote konkretisoi hyvin sitä, miten paljon puolella tunnissa ehtii tapahtua ja havainnollistaa yhtä aineiston keruun tasoa eli havainnointia suhteessa käytettyyn tilan. Yllä oleva ote konkretisoi hyvin sitä, että spontaanit huumorin sävyttämät keskustelut ovat keskeinen osa tilan käyttöä. Kenttäpäiväkirjan avulla on myös mahdollista aistia tutkittavan kulttuurin yleistä tunnelmaa ja saada kuvaa virkamiehistä ja heidän työtavoistaan, mikä tieto helposti jää saavuttamatta ainoastaan haastattelemalla työntekijöitä.

Yanow ja Ybema (2009) kuvaavat artikkelissaan sufilaisen (islamin mystinen suuntaus) kertomuksen sokeista miehistä ja elefantista. Kirjoittajien mukaan tarinaa on lainattu useissa eri tieteellisissä yhteyksissä konkretisoimaan erilaisten käsitysten ja sosiaalisten todellisuuksien rakentumista. Tarinassa kukaan kaupunkilaisista ei ole aikaisemmin nähnyt elefanttia. Sokeat miehet lähetetään selvittämään, mikä elefanti oikein on (tarinassa ei oteta kantaa siihen, miten sokeat miehet ylipäätään pääsevät elefantin luo, mutta ei kiinnitetä tässä yhteydessä enempää huomiota siihen). Ensimmäinen mies kokeilee elefantin kylkeä ja toteaa, että elefanti muistuttaa tiiliseinää. Toinen miehistä koskettaa elefantin häntää ja sanoo, että elefantin on oltava köysi. Kolmas mies kuvailee, että elefanti on iso lehti, koska hänen kokemuksensa elefantista on sen jättimäisestä lehteä muistuttavasta korvasta. Neljännen miehen mukaan elefantin on oltava ison puun runko, koska hän perustaa kokemuksensa elefantin jalkaan. Viides mies kiipeää elefantin selkään ja koittaa elefantin kärsää – hän on vakuuttunut, että elefanti on jykevä köynnöskasvi. Miesten kertomusten jälkeen kaupunkilaiset eivät ole yhtään paremmin selvillä, mikä elefanti todellisuudessa on. Tarinan opetuksena onkin, että vastaus todellisuudesta riippuu aina siitä, mistä näkökulmasta henkilö tarkastelee ilmiötä. Toisin sanoen näkökulma muokkaa kaikkea tietämystämme ja tietämistämme.

Rinnastan itseni etnografina Yanowin ja Ybeman (mt.) kuvaamiin sokeisiin miehiin. En oletakaan, että olen onnistunut vangitsemaan kaiken sen, mitä kenttätöni aikana

tapahtui – tutkimukseni näyttää vain pienen osan norsusta ja senkin käytäntöteoreettisten silmälasien läpi. Yllä oleva kenttäpäiväkirjan ote (14.1.2014 klo 9.13–9.46) myös konkretisoi hyvin etnografian dilemmaa: Kiinnittäessäni huomioni Mikon ja Liisan hyväntuuliseen ja spontaaniin keskusteluun, minulta jää täysin huomiotta Anna-Leenan hiljainen toiminta tilassa. Tutkijana jouduinkin päivittäin kamppailemaan riittämättömyyden tunteen parissa. Vaikka yritin parhaani mukaan kirjoittaa mahdollisimman tiheää kuvausta kenttätöistäni, tiedostin jo heti alussa, että onnistuin vangitsemaan vain pienen osan siitä, mitä tilassa tapahtui. Tutkimukseni ei edustakaan ”yhtä ja ainoaa totuutta”.

Van Maanen (1988) on viisaasti todennut, että etnografiat ovat aina kokemusvetoisia ja erittäin muuttuvaisia asetelmasta ja henkilöstä riippuen. Tutkijan ennako-odotukset ja tiedot kentälle lähtiessä ja ne lasit, jotka päässään hän aineistoaan tulkitsee, vaikuttavat siihen, minkälaiseksi tutkimus suodattuu hänen kauttaan (mt.). Näin oli myös tutkimukseni kohdalla.

## 2.4. Lumoutuneena Lumosta

Kirjoitin Virpi Einola-Pekkisen pyynnöstä kokemuksiani Lumosta kenttätöni aikana sosiaaliseen mediaan, Yammeriin Muutosagentti-verkoston sivuille. Viimeisenä kenttätöpäivänä kirjoittamani Yammer-kirjoitukseni kuvastaa hyvin tunnelmiani kenttätöni lopussa:

*”Haikeita terveisiä Lumosta,*

*Kaksi viikkoa Lumossa on vierähtänyt silmän räpäyksessä. Tämä on viimeinen päivä, jolloin kerään aineistoa graduuni osallistuvalla havainnoinnilla. On välitilinpäätöksen aika: Mitä on jäänyt päällimmäisenä mieleeni näistä kahdesta viikosta?*

- olen tutustunut mahtaviin ihmisiin
- saanut upean tilaisuuden seurata, mitä arkipäivä Lumossa on
- nähnyt tehokasta ja innovatiivista työn tekemistä
- tutustunut eri hallinnon aloihin
- kokenut jaettua johtajuutta ja yhteisöllisyyttä
- minulle on kerrottu lukuisia kiehtovia tarinoita
- nauranut päivittäin lukuisia kertoja
- 42 sivua kenttämuistiinpanoja
- nauttinut aamuisin espressosta ;)

*Jos minun pitäisikin tiivistää lyhyesti näiden kahden viikon perusteella, mikä on Lumon perimmäinen tarkoitus, lainaisin T. Dewarin aforismia: "Minds are like parachutes; they work best when open."*

*Seuraava vaihe tutkimuksessani on kenttämuistiinpanojen analysoiminen ja oman näkemykseni syventäminen. Uskon, että tulen keväällä vielä useaan otteeseen nauramaan kommelluksilleni näiden kahden viikon aikana. Kaiken kaikkiaan olen todella otettu saamastani vastaanotosta! Lämmin kiitos ja työn iloa!*

*Lumoutunein terveisin  
Johanna"*

Yammer 24.1.2014

Koin, että sain osakseni suurta vieraanvaraisuutta ja ystävällisyyttä kaikilta virkamiehiltä koko kenttätöni ajan. Viimeisenä kenttätöpäivänä minulle järjestettiin myös pienimuotoiset epäviralliset läksiäiset, joissa tarjottiin muun muassa viiniä. Monet sanoivat minulle, että heistä tuntuu jo siltä, kuin olisin ”osa vakikalustoa Lumossa”. Tunsin samoin kuin he ajattelivat minusta. Mieleni oli hyvin haikea.

Kenttätöön jälkeen palasin opiskeluarkeen ja ryhdyin kirjoittamaan puhtaaksi muistiinpanojani. Tämän jälkeen aloin systematisoimaan aineistoani ja kävin lukuisia pitkiä keskusteluja ohjaajani kanssa. Vietin aineistoni kanssa erittäin intensiivisesti useita kuukausia. Oivalsin sen, että alkuperäinen ajatukseni tutkia sitä, miten työtilat vaikuttavat työntekoon, oli tutkimuskysymyksenä minulle epärelevantti. Ymmärsin, että tutkimassani kohteessa tila yksin vain harvoin synnytti toimintaa. Sitä vastoin tilan käyttäjät vaikuttivat keskeisesti siihen, minkälaiseksi työtila muodostui. Olin myös jo aiemmin hylännyt alkuperäisen ideani tutkia ainoastaan Pop Up -virkamiehiä.

Minusta tuntui kuitenkin, että en löydä tutkimukselleni punaista lankaa. Kirsi kehottikin minua aineistoni kohdalla suurempaan kriittisyyteen. En kuitenkaan heti pystynyt siihen. Huomasin toistavani sitä, mitä minulle oli kerrottu kenttätöön aikana ilman omaa analyysiani. Välillä minusta tuntui, että jokin pala palapelistä puuttui kokonaan. Havaitsin aineistossani muutamia tilanteita, joissa osallistujien intressit olivat keskenään ristiriidassa. Sivuutin ne kuitenkin mielessäni ja kirjoitin tiukasti tutkimustani siten kuin olin asian kokenut kenttätöön aikana ilman sen suurempaa kriittistä tarkastelua.

Yhtenä aurinkoisena huhtikuun sunnuntaina kirjoitettuani jo lähes viisikymmentä sivua graduani, päätin tarkistaa Lumossa vakituisesti työskenteleviltä virkamiehiltä sitä, miksi he haluaisivat minun heitä nimittävän. Sähköpostiini saamista vastauksista huomasin, että minun pitäisi ehkä kuitenkin vielä pysähtyä ja haastatella heistä muutamia.

Barley ja Kunda (2001) toteavat, että haastattelut ovat tärkeä osa etnografista tutkimusta, sillä niiden kautta saadaan työtä tekevien näkökulma omaan työhönsä ja siihen, mitä he pitävät keskeisenä työnsä kannalta. Kovalaisen ja Erikssonin (2008) mukaan työntekijän oman näkökulman esiin saamiseksi paras haastattelutapa on strukturoimaton haastattelu, jossa on mietitty ainoastaan etukäteen teemoja. Näin haastattelua voidaan viedä mihin tahansa suuntaan haastattelun aikana. Sen sijaan hyvin strukturoidussa haastattelussa on tapana tehdä kysymysrunko, jota noudatetaan tiukasti. Eriksson ja Kovalainen (2008) painottavat myös nauhoittamisen ja litteroinnin merkitystä tutkimukselle, johon myös itse päädyin aineistoni keruussa. Halusin myös turvata kaikkien haastateltavien anonymiteetin niin pitkälle kuin se oli mahdollista pienessä kuuden hengen työyhteisössä. Tämän vuoksi en ole merkinnyt tutkimukseeni henkilöiden nimiä ja haastattelupäivämääriä, joiden perusteella anonymiteetti olisi saattanut vaarantua.

Pyysin aluksi kolmea henkeä haastatteluihin sen perusteella, että minulla ei ollut heistä samassa määrin aineistoa kuin osasta Lumossa vakituisesti työskentelevistä virkamiehistä. Toteutin haastattelut ensin varsin strukturoidulla tavalla. Hylkäsin kuitenkin tämän haastattelutavan myöhemmin ja pyrin haastattelusta luomaan enemmän keskustelunomaisen juttutuokion hyvän ruuan tai smoothien parissa unohtamatta empatiaa ja huumoria.

Päädyin vielä myöhemmin pyytämään neljättä henkilöä haastatteluun. Tällä tavalla varmistin sen, että minulla oli kaikista kuudesta lumolaisesta nauhoitettua aineistoa: Kenttätyön aikana olin haastatellut jo yhtä lumolaista tutkimukseeni liittyen. Lisäksi olin tammikuussa saanut tilaisuuden osallistua ja nauhoittaa tunnin mittaisen haastattelun, jossa haastateltiin vastaavasti toista virkamiestä monitila Lumosta ja sen taustoista eräeseen lehteen. Sama henkilö oli myös eniten esillä kenttäpäiväkirjassani.

Haastattelujen aikana minulta kuitenkin kysyttiin, miksi en haastattele keväällä kaikkia tilassa vakituisesti työskenteleviä virkamiehiä. Minulle oli tärkeää, ettei kukaan tutkimukseni päähenkilöistä tuntisi itseänsä sivuutetuksi. Tämän vuoksi koin tarpeelliseksi tarjota myös näille kahdelle virkamiehelle, joita en ollut pyytänyt enää uudestaan haastatteluun, mahdollisuutta tavata minut tutkimukseni puitteissa. En enää uskonut näiden kahden haastattelun tuovan lisäarvoa tutkimukselleni, sillä minulla oli jo tässä vaiheessa käytössä yhdeksänkymmentäsivuinen puhtaaksikirjoitettu kenttäpäiväkirja, runsaasti valokuvia tilasta, tunnin mittainen nauhoitettu haastattelu erääseen lehteen ja runsaan puolen tunnin haastattelu tammikuulta, myöhemmät neljä erillistä noin puolentoista tunnin haastattelua keväältä sekä sosiaalisen median aineisto tilan suunnittelusta. Päädyimmekin näiden kahden virkamiehen kanssa yhteisymmärryksessä siihen, että en haastattelisi heitä kuin vain siinä tapauksessa, jos näkisin sen myöhemmin välttämättömäksi tutkimukselleni.

Tove Janssonin (1952) klassikkokirja *”Kuinkas sitten kävikään?: kirja Mymmelistä, Muumipeikosta ja pikku Myystä”* kertoo tarinan Muumipeikon aamuisesta maidonhakumatkasta, joka kääntyy Pikku Myyn etsinnäksi. Minulle kävi samalla tavalla kuin Muumipeikolle Janssonin rakastetussa lastenkirjassa. Lähdin haastatteluihin mielessäni tietty kuva monitila Lumosta, mutta päädyin takaisin kotiin täysin toisenlaisin ajatuksin. Olin löytänyt kadonneen palapelin viimeiset palaset.

Kun lähes koko kenttätyöni ajan olin kuullut suurta ylistystä Lumosta, sain haastatteluissa tietää myös Lumon toisesta puolesta. Haastatteluissa lähes kaikki kertoivat varsin avoimesti työyhteisöongelmista, jotka eivät kuitenkaan liittyneet varsinaisesti monitilaan, vaikka se olikin yksi tapahtumien päänäyttämöistä. Olin aluksi hyvin yllättynyt, enkä tiennyt, mitä ajatella. Toisaalta tunsin myös suurta iloa siitä, että virkamiehet luottivat minuun niin paljon, että he halusivat jakaa tämän kuormittavan vaiheen kanssani. Uskon, että keskeinen merkitys luottamuksen synnylle oli se, että olin viettänyt heidän kanssa kaksi viikkoa kenttätyöni aikana. Olin myös hetken turhautunut, sillä tunsin, että minun oli aloitettava tutkimustyöni alusta.

Myöhemmin oivalsin, että ristiriitojen esiin tulo oli ratkaiseva käänne tutkimuksessani, sillä se teki näkyväksi oletuksia Lumon käytöstä, joita en ollut aikaisemmin havainnut. Haastatteluaineistoa analysoidessani pyrin ennen kaikkea aineistosta käsin tavoittamaan kunkin haastatteluvastauksen olennaisen sisällön ottamalla esiin keskeisimmät seikat ja erottamaan teemat, jotka esiintyivät niissä usein (ks. Hirsijärvi ja Hurme 2000). Aloin reflektoida myös omaa toimintaani kriittisesti ja näin löysin täysin uudenlaisen näkökulman tutkimukselleni.

Ymmärsin, että Lumo oli täysin lumonnut minut ilman, että olin osannut täysin eritellä sen taustatekijöitä. Lumon lumos oli myös vastoin ennakoasenteitani, sillä olin odottanut löytäväni myös ongelmia uuden monitilan käytössä perinteisessä ministeriöympäristössä. Niinpä tutkimukseni tavoitteeksi ja samalla tutkimusongelmaksi nousi lopulta selvittää, *miten virkamiehet ovat ottaneet käyttöön uuden perinteistä ministeriöympäristöä haastavan työtilan?* Vastausta tutkimusongelmaani tulen hakemaan pureutumalla ensin teoreettiseen kehykseen. Tämän jälkeen analysoin tarkemmin Lumo-monitilaa keräämäni aineiston pohjalta.

### **3. Teoreettinen kehys**

Kerroin aikaisemmassa luvussa yllätyksellisestä ja monipolvisesta tutkimusmatkastani tutkimusongelmani äärelle. Kolmannessa luvussa sitä vastoin kartoitan teoreettista näkökulmaani tutkimusongelmaani vastatakseni. Tämän pohjalta tarkennan tutkimusongelmaani luvun lopussa.

#### **3.1. Työtilat tutkimuksen kohteena**

Tutkimukseni keskiössä ovat työtilat käytäntöteoreettista ajattelutapaa soveltaen. Ennen kuin syvennyn siihen, millä tavalla käytäntöteoreettinen näkökulma rikastaa työtilojen tutkimusta, esittelen ensin yleisemmin työtilojen aikaisempaa tutkimusta ja sitten tarkemmin tutkimuksia, jotka on tehty tilan käyttäjän eli työntekijän näkökulmasta. Tila ei ole tutkimuksessani pelkästään passiivinen toiminnan tausta, vaan ymmärrän sen myös muuttavana ja merkityksiä tuottavana tutkimuskohteena.

### 3.1.1. Aikaisemmin tutkittua työtiloista

Mikä on ylipäätään tila? Päätän turvautua vastausta etsiessäni Googlen hakukoneeseen. Sain 0,17 sekunnissa hakutuloksia yli 10 300 000 tulosta, jossa esiintyi sana tila. Tila on käsitteenä moniulotteinen ja monimerkityksinen. Tila voi olla fyysinen, paikallinen, sosiaalinen, psyykkinen tai emotionaalinen (Saarikangas 2006). Tilalla voidaan myös tarkoittaa esimerkiksi kiinteistörekisteriin merkittyä tilaa tai maatilaa. Englanninkielinen sana ”*space*” merkitsee sekä tilaa että avaruutta. Vastaavasti ruotsissa ja saksassa sanat ”*rum*” ja ”*Raum*” tarkoittavat sekä huonetta että tilaa. Tilalla on siten sekä abstrakteja että konkreettisia merkityksiä. Työtilojen tutkimusta on myös vaivannut erimielisyys tutkittavan objektin nimestä. Tutkimuksen kohteena ovat olleet esimerkiksi: ”*space, place, region, surroundings, locale, built environment, workspace, environments, private/public space, building, territory and proximate space*” (Taylor ja Spicer 2007, 326).

Runsas ja monipolvinen termistö vuoksi työtilojen tutkimusta on ollut vaikea koota yhteen (Taylor ja Spicer 2007). Elsbach ja Pratt (2007) näyttävät toteen myös vähäisen työtiloja koskevan tutkimuksen määrän konkreettisen esimerkin avulla: vuosien 1975-2005 välillä suosituissa organisaatiotutkimuksen julkaisuissa eli *Academy of Management Journalissa*, *Administrative Science Quarterlyssä*, *Journal of Organizational Behaviorissa* ja *Organization Sciencessä* oli vain yhteensä viisitoista empiiristä tutkimusta, jotka keskittyivät käsittelemään fyysisen ympäristön merkitystä organisaatioille. Myös van Marrewijk (2009) tuo esiin sen, että vaikka monet tutkijat kuuluttavat tilojen tutkimuksen tärkeyttä, yhä edelleen on varsin vähän empiiristä tutkimustietoa työtiloista. Huomasin myös itse perehtyessäni työtiloja koskevaan tutkimuskirjallisuuteen, että työtilat tutkimuskohteena tuntuivat ”liukkaalta” ilmiöltä, josta oli vaikea saada otetta. Työtiloista ei löydy samalla tapaa laajasti systematisoitua tutkimustietoa kuin esimerkiksi johtamisesta ilmiönä.

Taylor ja Spicer (mt.) ovat kuitenkin tarttuneet kunnianhimoiseen tehtävään systematisoida työtiloja koskevaa tutkimusta. He ovat jakaneet tilojen tutkimuksen kolmeen eri suuntaukseen eli 1) *tilat etäisyyksinä*, 2) *tilat elettyinä kokemuksena* ja 3)

*tilat materiaalisen vallan ilmentäjinä*. Käytän alla samaa kolmijakoa esitellessäni aikaisempaa tutkimusta työtiloista.

Ensimmäinen tilojen tutkimuksen suuntaus mieltää *tilat etäisyyksinä*. Ajattelutapa perustuu varsinkin antiikin Kreikan Eukleideen geometriaan, joka näkee tilan etäisyytenä kahden tai useamman pisteen välillä. Nämä pisteet voivat olla mitä tahansa rakennuksista raaka-aineisiin, asiakkaisiin tai kilpailijayrityksiin. Oleellista on se, että tilallisia etäisyyksiä voi objektiivisesti mitata ja esittää. Tutkimusmateriaalina ovatkin tuolloin useimmiten diagrammit, pohjakuvat, kartat ja tilastot. (mt.).

Tällöin työtilojen tutkimus on yleisimmin keskittynyt pohtimaan, mikä vaikutus työtilojen yleisilmeellä ja sommittelulla on organisaatioille. Merkitystä on esimerkiksi huonekaluilla, koneilla sekä arkkitehtuurisilla yksityiskohdilla, kuten ovilla ja ikkunoilla. Tämän tradition tutkimus painottaakin fyysisten työtilojen merkitystä käyttäytymiselle ja vuorovaikutukselle (ks. esim. Allen 1977, Becker 1994, Bitner 1992, Elsbach ja Pratt 2007, Hatch 1987, Peponis ym. 2007 sekä Sundström ja Sundström 1986) sekä tiedon kululle ja luovuudelle (ks. esim. Duffy 1997 ja George 2007).

Tieteellisessä keskustelussa, samoin kuin työpaikan kahvipöytien ääressä, on saanut erityistä huomiota laajasti kiistellyt avotyötilat. Rasila ja Rothe (2012) ovat esittäneet artikkelissaan laajasti avotyötiloja koskevaa tutkimusta. Tällaisen tutkimuksen kohteena ovat olleet muun muassa melu, tilan koko, työntekijöiden yksityisyys, sosiaalinen ympäristö, työteho ja muut häiriötekijät avotiloissa. Lähes jokaisesta edellä mainitusta aiheesta Rasila ja Rothe (2012) ovat löytäneet lukuisia tutkimustuloksia avotilojen puolesta ja niitä vastaan.

Tilojen etäisyyksien vaikutus yrityksen toiminnan tehokkuuteen, työterveyteen ja -turvallisuuteen, työtyytyväisyyteen ja kilpailuedun saavuttamiseen ovat kaikki sellaisia tutkimustuloksia, joilla on huomattavaa merkitystä organisaatioille. Kun fokus on yrityksen tilojen etäisyyksissä, yrityksen on myös mahdollista tilallisilla ratkaisuilla vaikuttaa konkreettisesti yrityksen toimintaan. (Taylor ja Spicer 2007).



Canter (1977) kuitenkin haastaa työtilojen tutkimusta etäisyyksinä huolimatta monista sen myönteisistä piirteistä. Hänen mukaan ajatuksemme ja tunteemme tiloista vaikuttavat toimintaamme. Esimerkiksi Canter nostaa erilaisen toiminnan nuorisotalossa ja Metodisti-kappelissa - jo tietoisuus paikan luonteesta vaikuttaa siihen, miten me tilaa tulkitsemme. Hatch (1990) on lisäksi havainnut kenttätutkimuksessaan sen, että työtyytyväisyyteen ja tiedonkulkuun ei voi vaikuttaa ainoastaan etäisyyksillä, vaan huomiota pitää kiinnittää myös työtilojen käyttäjiin ja heidän tuntemuksiinsa. Mielenkiintoista Hatchin tutkimuksessa on se, että tutkimus eroaa hänen aikaisemmista löydöksistään (1987), jossa työtilat ja niiden merkitys miellettiin pääasiassa vain etäisyyksien avulla.

Toinen tilojen tutkimuksen suuntaus näkeekin *työtilat* ennen kaikkea *elettyinä kokemuksina*. Tilan käyttäjien subjektiiviset kokemukset samasta tilasta voivat erota radikaalisti toisistaan, kuten yllä olevat Canterin (1977) ja Hatchin (1990) tutkimukset osoittivat. Myös tilan suunnittelijoiden ja tilan käyttäjien ajatukset tilan käytöstä ja sen merkityksestä eroavat usein toisistaan. Jokainen meistä tulkitsee tilaa aina oman elämänsähistoriansa, kulttuurin, ammatillisen taustan ja sukupuolen perusteella, jolloin työtilojen tulkinta on avoin erilaisille lähestymistavoille ja eletyille kokemuksille (ks. esim. Daskalaki ym. 2008, Dobers ja Strannegård 2004, Ford ja Harding 2004, Halford 2004, Kociatkiewicz ja Kostera 1999, Rusted 1990, Yanow 1995 ja 1998).

Tilaa pitää elävöittää subjektiivisilla merkityksenannoilla ennen kuin se saa aikaan tietynlaista käytöstä. Bachelardille (1969) asunto muuttuu esimerkiksi kodiksi vasta jokapäiväisessä käytössä. Vastaavasti Caseyn (1998) mukaan tilajärjestelyt paitsi auttavat muistamaan, myös pakottavat muistamaan ja estävät unohtamasta.

Mielenkiintoisen näkökulman tiloihin tuo myös Warrenin (2008) artikkeli, joka peräänkuuluttaa tilojen tutkimuksessa ennen kaikkea tilan käyttäjien esteettisiä kokemuksia. Warren kertoo artikkelissaan muun muassa siitä, miten hän ensin otti runsaasti valokuvia tutkittavasta tilasta. Hän kuitenkin ymmärsi pian, että valokuvat edustavat vain hänen omaa esteettistä kokemusta tutkittavasta toimistotilasta, eikä niinkään työtilassa työskentelevien työntekijöiden aistimuksia. Esteettisiä kokemuksia pohjustaa aina kokijan oma henkilöhistoria, jonka kautta estetiikka saa merkityksensä.

Arkkitehtuuriset yksityiskohdat vaikuttavat tilojen tulkintaan. Yanow (1998) kuvaa tutkimuksessaan sitä, miten museot eivät ole vain osa kertomusta, vaan myös tarinan kertojia. Jo ennen kuin taideteokset ovat kertoneet tarinaansa, museo itsessään on jo puhunut sen ulkoisilla ja sisäisillä tiloilla, ei pelkästään suhteesta taiteeseen, historiaan ja yhteiskuntaan, vaan myös kontekstisidonnaiseen hallintoon, joko paikalliseen tai maanlaajuiseen, joskus jopa maailmalaajuiseen. Yanowin (1998) tutkimukselle antaa perspektiiviä minusta hyvin Helsingissä sijaitseva nykytaiteen museo Kiasma. Jo itse Kiasma-rakennus viestii perinteistä ajattelua rikkovaa asennetta modernilla ulkomuodollaan lähellä Mannerheimin patsasta. Ulkomaiselle museovieraalle ei kuitenkaan välttämättä täysin aukea Kiasman symboliikka, jos hän ei tunne Suomen talvi- ja jatkosodan historiaa.

Kolmas tilojen tutkimuksen suuntaus määrittelee *työtilat materiaalisen vallan ilmentäjinä* (ks. esim. Dale 2005). Tutkimussuuntaus näkee, että eletyt kokemukset liittyvät ennen kaikkea tilan käyttäjän asemaan yhteiskunnassa eli valtaan. Ajatus kaikkialla sijaitsevasta vallasta pohjautuu muun muassa sosiaalipsykologien klassikoihin, kuten Foucault'hon ja Bourdieuhun.

Klassikkoteoksessa *Tarkkailla ja rangaista* (1975/2000) Foucault kuvaa Panopticonin metaforaa hyväksi käyttäen vankilan tilajärjestelyjä ja sitä, millä tavalla eri asemassa olevat henkilöt konkreettisesti – tässä tapauksessa vanginvartijat ja vangit – voivat kokea saman tilan riippuen siitä, onko heillä valtaa. Panopticonin vankilan valvontatornista näkee jokaiseen selliin. Vangit sitä vastoin ovat eristettyjä muista vangeista. He eivät myöskään näe, onko keskustornissa valvoja paikalla. Vangit ovat kuitenkin tietoisia, että heitä voidaan valvoa milloin tahansa korkeasta tornista. Tämän tyyppinen mekanismi pakottaa vankeja toimimaan ikään kuin he olisivat jatkuvan valvonnan alaisina, vaikka he eivät sitä tosiasiallisesti ole. Tarkkailun kohteet muokkaavatkin omaa toimintaansa toivotunlaiseksi, koska he olettavat olevansa alituisen kontrollin kohteena. Tapaus osoittaa myös sen, että tilajärjestelyillä on mahdollisuus vahvistaa kontrollin tunnetta.

Bourdieu (1973) mukaan tilajärjestelyt kuvastavat usein yhteiskunnan valta-asetelmia. Bourdieu (mt.) analysoi pohjoisafrikkalaisessa kylässä sijaitsevaa berberi -taloa. Hän näyttää tutkimuksessaan, että yhteisön oletukset sukupuolten rooleista muokkaavat keskeisellä tavalla tilan käyttöä. Naisilla on esimerkiksi käytössään muuta taloa pimeämmät tilat ja nukkumajärjestyksellä viestitään, kuinka merkittävänä henkilöä pidetään. Samanaikaisesti tilajärjestelyt myös ylläpitävät ja vahvistavat sukupuolijärjestystä. Myös Saarikankaan (2006) mukaan tilajärjestelyt ylläpitävät, tuottavat, tukevat ja vaikeuttavat erilaisia sukupuolitettuja ja sukupuolittavia tilallisia käytäntöjä. Saarikangas (2006) esittelee asunnon pohjapiirrosta ja malliasukkaita myyntiesitteessä ”*Asunnot olympiakylässä 1939*”. Tila on selvästi jaettu eri vyöhykkeisiin sukupuolen perusteella.

Osalle tutkijoista organisaatiot ovat ennen kaikkea poliittisia vallan areenoita. Tällöin keskeinen kysymys työtilojen osalta onkin se, miten toiminta tilassa ja tuntemukset osallistuvat valtasuhteiden uudelleen tuottamiseen (ks. esim. Alvesson ja Willmott 1992, Brown 2007 ja Clegg 1989). Arkkitehtuurisella tilalla (Dovey 1999) sekä toimistoympäristöllä (Baldry 1999) organisaation valtasuhteita myös synnytetään ja säilytetään.

Larsen ja Schultz (1990) osoittavat artikkelissaan laajalla kuvamateriaalilla, miten byrokratia ja ”*luostarimaisuus*” metaforana liittyvät Tanskan sisäministeriön työtiloihin kiinteästi eri artefaktien avulla. Tilassa materialisoituu valta monella eri tavalla. He esimerkiksi kuvaavat suurta ja painavaa, valtaa symboloivaa ulko-ovea, josta sisään astuessa vieras saapuu upeaan arvokkaaseen sisääntuloaulaan. Sisääntuloaulassa on lasinen vartijankoppi, joka väkisinkin siirtää vierailijan ajattelemaan, onko organisaatio avoin ja kenet sallitaan sisään organisaatioon.

Tutkiessaan jotain ilmiötä tutkijan tulee ottaa huomioon se, mitä muut tutkijat ovat tästä ilmiöstä aiemmin esittäneet (Tienari ja Meriläinen 2009). Tilojen tutkimuksen kolmijakoa voikin pitää tutkijan ”työvälineenä”, jolla tutkija määrittelee paikkaansa tieteellisessä keskustelussa. Tilojen tutkimuksen kolmijaon avulla on myös helppo havaita, että samaa tutkimuskohdetta, eli työtilaa, voi tarkastella hyvin erilaisin ”silmälasein” ja intressein.

Toisaalta Taylor ja Spicer (2007) ovat kritisoineet tilojen tutkimuksen kolmijakoa osin epätarkoituksenmukaisena, sillä tuntemuksia ei voi yleensä ymmärtää ilman aineellisia lähtökohtia ja päinvastoin. Tutkimuksessa pitäisikin Taylorin ja Spicerin (mt.) mielestä tuoda esiin nähtävät objektit, kuten huoneiden sisustukset ja istumajärjestykset, mutta myös tiloja käyttävien ihmisten tuntemukset.

Miettiessäni oman tutkimukseni paikantumista työtilojen tutkimuksen laajassa kirjossa, huomasin Taylorin ja Spicerin (mt.) tavoin, että tutkimukselleni ei tee oikeutta pitäytyä jyrkästi vain yhden tilan tutkimuksen suuntauksen alla. Tutkimuksessani on ainesosia sekä materialisoituneesta vallasta että eletyistä kokemuksista. Sitä vastoin etäisyydet eivät näyttele keskeistä roolia tutkimuksessani. Hylkäsin työtilojen tutkimuksen kolmijaon tutkimustani yksistään määrittelevänä kriteerinä ja lähdin etsimään lisäresursseja tutkimukseni viitekehyksen määrittelemiseen peilaamalla sitä liikkeenjohto- ja organisaatiotutkimuksen laajempaan kontekstiin. Liikkeenjohto- ja organisaatiotutkimuksen kenttää voi lähestyä esimerkiksi Tienarin ja Meriläisen (2009) tavoin kahden erilaisen eli yksilökeskeisen ja konstruktivistis-kriittisen näkökulman avulla, joita esittelen lyhyesti alla tarkemmin.

*Yksilökeskeisessä näkökulmassa* johtajaa pidetään organisaation teknisesti tai sisällöllisesti organisaation asiantuntevimpana jäsenenä. Sitä vastoin työntekijän rooli organisaatiossa jää vähemmälle huomiolle (Tienari ja Meriläinen 2009). Tilojen tutkimus etäisyyksinä sijoittuu näkemykseni mukaan erityisesti tähän yksilöä korostavaan näkökulmaan, koska se korostaa johdon ja suunnittelijoiden toimintaa; fyysisillä työtiloilla on mahdollista vaikuttaa työntekijöiden käyttäytymiseen ja vuorovaikutukseen johdon suunnitelmien mukaisesti. Tila on johtamisen konkreettinen väline. Tutkimusaineiston muodostavat diagrammit, pohjakuvat, kartat ja tilastot, joista tehdään yleistyksiä.

Tienari ja Meriläinen (2009) tuovat esiin, että johtamista ja organisointia voi tarkastella myös ihmisten välisissä suhteissa rakentuvana toimintana, joka asettaa kyseenalaiseksi yksilökeskeisen perinteisen positivistisen näkökulman. Tieto on ihmisten välisissä suhteissa rakentuvassa toiminnassa, joka on sidoksissa ajan myötä muodostuneisiin

kulttuurisiin merkityksiin. Suhteissa rakentuvaa näkökulmaa voidaan kutsua *konstruktivistis-kriittiseksi*. Tilojen tutkimus materiaalisen vallan ilmentymänä ja elettyinä kokemuksina on näkemykseni mukaan suhteissa rakentuvaa toimintaa; työntekijät tulkitsevat materiaalisen vallan ilmentymiä aina elettyinä kokemuksina, eikä johto voi täysin määrittää, minkälaisiksi työtilat sosiaalisesti muodostuvat työnjohdollisin keinoin. Oleminen rakentuu siten aina vuorovaikutuksessa. Yhtä oikeaa vastausta ei ole, vaan tilojen käytön tulkinnassa on lukuisia osittain päällekkäisiä, osittain ristikkäisiä totuuksia, joita selvitetään laadullisen tutkimuksen keinoin. Työtiloja tarkastellaan tällöin erityisesti tilojen käyttäjien eli työntekijöiden näkökulmasta.

Ajattelen konstruktivistis-kriittisen ajattelutavan mukaisesti, että on olemassa erilaisia, joskus vastakkaisia rinnakkaisia todellisuuksia. Minulle työtilojen tutkimuksessa tärkeäksi nouseekin erilaisten näkökulmien tunnistaminen, jotka luovat työtilan ”todellisuutta”. Tämä edellyttää työtilojen käyttäjien eli työntekijöiden esiin nostamista. Esittelen seuraavaksi tutkimuksia, joissa työntekijät rakentavat sosiaalista todellisuutta työtiloista sekä puheellaan että tilan käytöllään.

### ***3.1.2. Työtilojen tutkimusta työntekijöiden näkökulmasta***

Edellisessä kappaleessa kerroin työtilojen tutkimuksen laajasta ja monipolvisesta kentästä ja siitä, miten sijoitan tutkimukseni tieteelliseen kontekstiin. Seuraavaksi esittelen oman tutkimukseni kannalta muutamia relevantteja – konstruktivistis-kriittistä ajattelutapaa edustavia ja laadullisin tutkimusmenetelmin tehtyjä – työtilojen tutkimuksia, joissa työntekijät vaikuttavat työtilojensa sosiaaliseen rakentumiseen. Mukana on myös tutkimuksia, joissa työtila vaikuttaa työntekijän identiteettiin ja kuvaan itsestä ideaalina tilan käyttäjänä.

Zhangin ja Spicerin (2014) artikkelissa on useita esimerkkejä siitä, miten organisaation hierarkiaa uusinnetaan tilallisilla ratkaisulla kiinalaisessa valtion virastossa. Esimerkiksi hierarkiassa alemmilla tasoilla työskentelevillä on huomattavasti vaatimattomammat työhuoneet, jotka sijaitsevat rakennuksen alimmissa kerroksissa. Sitä vastoin viraston johtajan huonetta komistaa muun muassa kallein mahdollinen

televisio ja hierova kylpyamme. Myös johtajien huoneissa käytetyt materiaalit ja huonekalut ovat arvokkaampia kuin hierarkiassa alempien virkamiesten.

Pelkästään toimistotilan arkkitehtuuri ei kuitenkaan rakenna ja säilytä kiinalaisen viraston valtarakenteita Zhanging ja Spicerin (mt.) tutkimuksen mukaan, vaan myös työntekijät itse vaikuttavat hierarkkisen tilan syntyyn ja ylläpitoon. Työntekijät jakavat keskenään tarinoita tiloista, joissa organisaation ulkopuolisille henkilöille neutraaleilta vaikuttavat tilalliset ratkaisut saavat tarinoiden muodossa valtarakenteita tukevia merkityksiä. Kiinalaiset virkamiehet esimerkiksi kertovat, että suihkulähde toimiston ulkopuolella symboloi nykyistä johtajaa. Johtajan sukunimi ääneen lausuttuna vastaa kiinan kielellä suihkulähdettä, mutta ei sen sijaan kirjoitetussa muodossa. Tarinoiden lisäksi työntekijät omalla arkipäiväisellä tilan käytöllään vahvistavat käsitystä siitä, mikä heidän oma asemansa on organisaation hierarkiassa. He muun muassa antavat johtajan kulkea ryhmän edessä, ja he ovat hyvin tarkkoja siitä, kuka saa istua johtajaa lähinnä kokouspöydän ääressä.

Tiloihin materialisoitunut valta voi liittyä myös laajempaan yhteiskunnalliseen kontekstiin, kuten esimerkiksi sukupuolten väliseen epätasa-arvoon. Yhteiskunnan yleiset normit siitä, mikä on hyväksyttävää käytöstä mieheltä ja naiselta vaikuttavat tilojen käyttöön, kuten Tylerin ja Cohenin (2010) tutkimus näyttää toteen. Tyler ja Cohen (mt.) aloittavat artikkelinsa jakamalla henkilökohtaisen kokemuksen tilan käytöstä artikkelinsa lukijoiden kanssa. Tutkijat kertovat, että heillä on työpöydillään kuvia lapsista ja lasten piirroksia seinällä. Tylerin ja Cohenin feministikollega asettaa kuitenkin tutkijoiden työtilat kyseenalaiseksi toteamalla, että valokuvat ja piirrokset syövät heidän uskottavuutta vakavasti otettavina akateemikkoina.

Edellä kuvattu episodi on vain yksi lukuisista esimerkeistä, joilla Tyler ja Cohen (mt.) tuovat esiin sen, miten myös naistyöntekijät itse vahvistavat vallitsevia sukupuoleen liittyviä valtarakenteita työtiloissa omilla tunteillaan ja teoillaan. Tylerin ja Cohenin (mt.) haastattelemat naiset kertovat muun muassa siitä, miten heidän ajatukset naiseudesta ja mieheydestä vaikuttavat työtilojen käyttöön. Useampi nainen kertoo kokevansa miesten hallitsevan yhteistä tilaa toiminnallaan. Miehet esimerkiksi levittävät omia tavaroitaan jaetuissa työhuoneissa, naisten pyrkiessä pitämään työtilat siisteinä ja

viestittämällä valokuvien ja piirroksien perhe-elämästä. Naiset esittävät itsensä näin toimiessaan helposti lähestyttävänä ja inhimillisinä työntekijöinä ja muokkaavat samalla tilan käyttöönsä yhteiskunnan sukupuoleen liittämien valtanormien mukaiseksi.

Halford ja Leonard (2006) nostavat tutkimuksensa keskiöön tilan merkityksen työntekijöiden identiteetille. Erityisen mielenkiintoiseksi Halfordin ja Leonardin (mt.) tutkimuksen tekee se, että he osoittavat laajalla tutkimusaineistollaan tilan merkityksen identiteetin rakentamisessa ja ylläpidossa. Samalla Halford ja Leonard (mt.) vastaavat tutkimuksessaan kysymykseen, miksi johdon vaateet eivät välttämättä toteudukaan samalla tavalla samassa organisaatiossa, vaan muutoksen läpiviennissä organisaation tiloilla on merkitystä työntekijöiden identiteetille. Toisin sanoen työntekijän identiteettiin vaikuttaa työntekijän iän, koulutuksen ja sukupuolen lisäksi myös paikka, jossa hän harjoittaa ammattiaan. Toisaalta tilan käytöllä myös tuotetaan aikaa ja paikkaa halutunlaiseksi.

Halford ja Leonard (mt.) kuvaavat tutkimuksessaan sitä, miten samassa organisaatiossa työskentelevät lääkärit ja sairaanhoitajat mieltävät itsensä työntekijöinä eri tavalla riippuen siitä, missä paikoissa he fyysisesti työskentelevät. Myös työn suorittamisen ajankohdalla on merkitystä, miten työntekijät näkevät itsensä ideaalina työntekijänä. Toinen tutkimuskohteista on tilana iso, kiireinen ja moderni sairaala, joka symboloi paikkana oman alansa huippuosaamista. Täällä sairaalan johdon vaade yrittäjämäisestä ja dynaamisesta tavasta tehdä töitä saa työntekijöiden keskuudessa kannatusta, koska kyseisen sairaalan työntekijät identifioivat itsensä paikan maineen mukaisesti erinomaiseksi henkilökunnaksi. Sen sijaan pienemmässä, viktoriaanista aikakautta henkivässä sairaalassa johdon vaateet muutoksesta eivät saa samalla tavalla kannatusta. Työntekijät kokevat, että perinteisissä tiloissa on edelleen mahdollista toteuttaa työn alkuperäistä tehtävää: hoitajat ovat hoitajia, eikä heidän tarvitse käyttää aikaansa hallinnolliseen työhön.

Wasserman ja Frenkel (2011) jakavat edellä esitettyjen tutkimuksien kanssa saman käsityksen siitä, että työntekijän identiteetti vaikuttaa työtilojen käyttöön. Wassermanin ja Frenkelin (mt.) tutkimus osoittaa myös sen, että organisaation ulkopuolinen identiteetti, etnisuus, vaikuttaa siihen, minkälaisia tulkintoja tilojen käytöstä tehdään

organisaation sisällä: israelilaisessa yhteiskunnassa huonommassa asemassa olevat arabian juutalaiset kokevat, että Israelin ulkoministeriön rakennuksen tilallisilla ratkaisuilla pyritään vahvistamaan yleistä yhteiskunnan arvojärjestystä, jossa hyväosaisina pidetään Euroopasta ja Yhdysvalloista muuttaneita juutalaisia heidän kustannuksellaan.

Israelilaiset tutkijat, Wasserman ja Frenkel (mt.) tuovat tutkimuksellaan myös täysin uuden näkökulman tilojen käyttöön suhteessa aikaisempiin esitelmiini tutkimuksiin. Heidän tutkimuksessaan työntekijät eivät vain suoraan omaksu johdon asettamia tavoitteita ideaalista työntekijästä tilallisin ratkaisuin, vaan he voivat omilla aktiivisilla toimilla myös vastustaa näitä johtajien vaateita aktiivisesti ja tiedostaen. Toisin sanoen tiloihin esineellistynyt estetiikka ei pelkästään ohjaa työntekijöiden tunteita, asenteita ja käytöstä haluttuun suuntaan, vaan se voi saada aikaan myös vastakkaista, hyvinkin pitkälle tiedostettua toimintaa. He kertovat tästä ”kulttuuriseksi jammailuksi” (*culture jamming*) kutsumasta ilmiöstä useita esimerkkejä suunnitellun, käytetyn ja eletyn tilan näkökulmasta.

Wassermanin ja Frenkelin (mt.) tutkimuksessa esimerkiksi virkamiehet pyrkivät kyseenalaistamaan arkkitehtien valtaa muun muassa sillä, että rakennuksesta kertovia kirjoja käytetään ikkunoiden ”toppareina” ja lasten annetaan samaisista kirjoista leikata kuvia ja tehdä kollaasitöitä päiväkodissa. Myös tilojen käytössä israelilaiset virkamiehet vastustavat monin eri tavoin tiloihin materialisoitunutta valtaa ja johdon pyrkimyksiä tehdä ministeriöstä länsimainen ja ammattimainen organisaatio erotuksena lähellä olevien arabimaiden vastaavista ministeriöistä. Rakennuksessa on esimerkiksi ikkunoita, joita virkamiehet eivät voi avata ja saada siten raikasta ilmaa työtiloihinsa. Vastatoimina työntekijät ovat liimanneet ikkunoihin niitä kritisoivia iskulauseita. Työntekijät myös pitävät ”tupakkataukoja”, vaikka eivät tupakoisikaan, jotta saavat raitista ilmaa ja jotta voisivat konkreettisesti tuoda esiin tilan puutteita. Lisäksi puheen tasolla virkamiehet tekevät eroa rakennuksen ja oman identiteettinsä välillä. Osan virkamiehistä mukaan rakennus ei ole israelilainen ollenkaan, sillä siitä puuttuu täysin yhteisöllisyys, tarinoiden kertominen, nauru ja avoimuus. Näin myös eletty tila, kuten käytetty tilakin, on ristiriidassa sen kanssa, mihin rakennuksen suunnittelulla on pyritty.



Työntekijöiden kadottaminen työpaikan näyttämöltä ei ole mielekästä edellä esitettyjen tutkimustulosten perusteella; työntekijät vaikuttavat keskeisesti puheellaan ja teoillaan työtilan käytön muotoutumiseen johdon mahdollisista erilaisista pyrkimyksistä huolimatta. Työntekijät eivät ole ainoastaan kohteita, vaan myös keskeisiä aktiivisia toimijoita, jotka tilan käytön lisäksi liittävät tilaan tunteita ja merkityksiä. Tutkijoilla onkin ollut mahdollisuus tuoda työntekijöiden havainnoinnin ja haastattelujen avulla esiin kaiken sen toiminnan kirjon, mikä liittyy työtiloihin, mutta mikä meiltä usein jää huomaamatta.

Analysoimani tutkimukset osoittavat sen, että työntekijöiden identiteetti vaikuttaa työtilojen käyttöön, mutta myös tilan käyttö vahvistaa – tai muuttaa – työntekijöiden identiteettiä. Toisin sanoen se, minkälaisena työntekijä näkee itsensä esimerkiksi sukupuolen, yhteiskunnallisen aseman ja jopa työpaikan fyysisen sijainnin perusteella, vaikuttaa tapaan, jolla hän toimii työtiloissa. Toisaalta myös arkipäiväiset tilan käytön tavat, olivat ne sitten johdon toiveiden mukaisia – tai kuten Israelin ulkoministeriön tapauksessa johtoa vahvasti kritisoivia – vahvistavat työntekijöiden kuvaa itsestä työtilojen käyttäjinä ja laajemminkin yhteiskunnallisina toimijoina. Näin tutkimukset vastaavat siihen tärkeään ja keskeiseen kysymykseen, miksi työtilojen muutos ei välttämättä johda suunniteltuun lopputulokseen johdon näkökulmasta.

### **3.2. Käytäntöteoreettinen näkökulma työtilojen tutkimusta rikastamassa**

Edellä esittelemäni tutkimukset, jotka on tehty työntekijän näkökulmasta, tarjoavat toivoa yksittäiselle työntekijälle: arkkitehtien ja johdon suunnittelema tila ei yksistään määrää, minkälaiseksi uusi työtila muodostuu – myös työntekijällä on keskeinen rooli työtilan käyttöönottamisessa. Seuraavaksi lähdän selvittämään käytäntöteoreettisin silmälasein työntekijöiden roolia tilan tuottamisessa. Esittelen tarkemmin, mistä käytäntöteoreettisessa ajattelussa on kyse ja mitä lisäarvoa se tuo työtilojen tutkimukselle.

### 3.2.1. Käytännön käsitteen määrittelyä

Käytäntöteorioita on helpompi ymmärtää, jos ensin on sisäistänyt, mitä tarkoittaa käytänne (*practice*) käsitteenä. Syynä tähän on se, että käytänne on kiistatta kaikkien käytäntöteoreetikkojen ajattelutavan keskiössä (Ortner 1984).

Käytäntöteorioissa käytänteellä tarkoitetaan ”*sellaista inhimillistä ja materiaalista toimintaa, jossa samat tai lähes samat tekemisen tavat toistuvat tietyssä paikassa tai tietyssä kyseistä toimintaa harjoittavan yhteisön tai verkoston parissa* (Räsänen ja Trux 2012, 55). Käytännöt ovatkin jonkin tietyn ryhmän rutiineja suorittaa tehtävä laajemmassa vakiintuneessa kontekstissa (Barnes 2001). Käytännöt muuttuvat usein itsestään selviksi ja automatisoituvat niin, että ne tunkeutuvat tietoisuuteen vasta, kun joku poikkeaa niistä (Räsänen ja Trux 2012).

Feldman ja Orlikowski (2011) painottavat, että käytännöt sosiaalisina, itseään toistavina tekoina tuottavat ja uusintavat rakenteita, jotka voivat tilanteesta riippuen joko rajoittaa tai mahdollistaa toimintaa. Käytänteiden jatkuvuus onkin riippuvainen käytännönharjoittajien taidosta toimia käytännön mukaisella tavalla (Nicolini 2012). Yksilöt toimivat käytänteiden kantajina (Reckwitz 2002), mutta se ei ole yksilön persoonallinen tapa selviytyä arjen keskellä, vaan sitä harjoittaa useampi kuin yksi ihminen ja se omaksutaan yleensä muilta (Räsänen ja Trux 2012). Käytännöt ovat toisin sanoen sosiaalisia silloinkin, kun yksilöt harjoittavat niitä (Nicolini 2012).

Reckwitzin (2002) mukaan käytänne on rutiininomainen tapa käyttää esineitä, liikuttaa kehoa, ajatella, tietää, tuntee, ymmärtää maailmaa sekä haluta. Käytännöt ovat myös kytköksissä toisiinsa (ks. esim. Swindler 2001) ja muodostavat verkoston. Nicolinin (2012) mukaan kaikki toiminta tulee mahdolliseksi ja saa merkityssisältönsä käytänteiden verkostoissa. Käytännöt ovatkin Nicolinin (mt.) mielestä toisistaan riippuvaisia ja materiaalisesti välittyneitä kokonaisuuksia, joita ei ole mahdollista analysoida ilman ymmärrystä ajasta, paikasta ja historiasta. Osaamisemme rakentuu kaikkien niiden käytänteiden kautta, joihin elämämme aikana olemme osallistuneet (Sandberg ja Dall’Alba 2009). Käytänne siis muokkaa harjoittajaansa (Räsänen ja Trux 2012). Toisaalta yhteiskunta ”tehdään” (*doing*) käytänteiden kautta (Corradi ym. 2010); elämme käytänteissä ja käytännöt meissä (Räsänen ja Trux 2012).

Mutta mitä käytänteet ovat käytännössä? Da Silva (2014) on oivallisesti osannut kiteyttää pro gradu -tutkielmassaan konkreettisen esimerkin avulla, mistä käytänteissä on oikein pohjimmiltaan kyse tavallisessa arjessamme. Hän toteaa, että voi tuntua triviaalilta ilmaista, että kassalle jonottamiseen kuuluu tilana ruokakauppa, kehollisina toimintoina muun muassa peräkkäin seisominen, esineinä ostokset kärryssä, korissa tai käsissä ja vaikkapa kärsimättömyyden tunne. Tämä kaikki on yhtä irrottamaton osa jonotuskäytännettä kuin se tietotaito, jota tarvitaan siihen, että osaamme mennä jonon päähän, seisoa ja odottaa vuoroamme peräkkäin. Jonotuskäytänne kaupassa mahdollistaa paikallaan seisomisen tuntemattoman ihmisen edessä tai takana ilman, että sitä pidettäisiin tungettelevana. Sitä vastoin odottaessasi ystävääsi hämärtyvässä puistossa yksin, et kokisi oloasi luontevaksi, vaan enemmänkin pelokkaaksi, jos joku tuntematon henkilö seisoi selkäsi takana hyvin lähellä sinua – tämä ei kuulu puistossa oleskelun käytänteeseen. (mt.). Esimerkkiin kiteytyykin hyvin se, miksi käytänteet itseään toistavina tekoina uusintavat rakenteita, jotka voivat tilanteesta riippuen joko rajoittaa tai mahdollistaa toimintaamme, kuten lähellä seisomista tuntemattoman henkilön selän takana.

Äskeisessä kappaleessa on esitetty samassa kysymyksessä sekä käytänteet että käytäntö eri termeinä. Tämä voi aiheuttaa hämmennystä. Kyseessä ei ole kuitenkaan sama ilmiö. Käytäntö -termillä on niin monta arkista merkitystä ja käyttötarkoitusta, että se ei rajaa termin käyttöä ainoastaan sosiokulttuurisesti jaettuun ja historiallisesti rakentuneeseen toiminnan tapaan, kuten käytänne -termi (ks. esim. Corradi ym. 2010). Kiteytettynä tarkoitankin tutkimuksessani käytänteillä jatkossa vakiintuneita ja jaettuja tapoja toimia ja ajatella. Käytäntö -termillä ei sitä vastoin ole sijaa tutkimuksessani.

### ***3.2.2. Miltä sosiaalisen tilan teoria näyttäytyy käytäntöteoreettisin silmälasein?***

Käytäntöteoreettinen ajattelu voi sanana helposti johtaa harhaan, sillä se saa helposti mieltämään teorian yhtenäiseksi ilmiöksi. Käytäntöteoreettinen ajattelu ei nimestään huolimatta muodosta yhtenäistä teoriaa (ks. esim. Corradi ym. 2010, Fieldman ja Orlikowski 2011, Miettinen ym. 2009, Nicolini 2012, Sandberg ja Dall’Alba 2009 sekä Schatzki 2001b). Käytäntöteoreettista ajattelutapaa harjoittavat niin filosofit,

yhteiskuntateoreetikot, kulttuuriteoreetikot kuin myös tieteen ja teknologian tutkijat (Schatzki 2001a). Toisin sanoen käytäntöteoreettisen tutkimuksen rönsyjä löytyy monelta suunnalta (Räsänen ja Trux 2012), eikä kokonaiskartan esittäminen ole tässä yhteydessä mielekästä.

Useat tutkijat kuvailevat tutkimuksissaan kuitenkin käytäntölähtöisen ajattelutavan suosion nousua kutsumalla ilmiötä käytäntökäänteeksi (ks. esim. Miettinen ym. 2009 ja Reckwitz 2002). Myös Corradi ym. (2010) näkevät käytäntölähtöisen tutkimuksen eräänlaisena ”sateenvarjona”, joka kattaa laajan joukon erilaisia lähestymistapoja käytännöistä. Nicolinin (2012) mukaan monenkirjavasta käytäntölähtöisestä tutkimuksesta on tunnistettavissa perheyhtäläisyyksiä (*same family*).

Erilaisia lähestymistapoja ja tutkimusperinteitä yhdistääkin kiinnostus ihmisten arkea kohtaan (Reckwitz 2002) eli tutkijoiden huomio kiinnittyy ihmisten tekemisiin ja sanomisiin arjen moninaisuudessa. Käytäntöteoreetikkojen tehtävänä on selvittää, miksi sosiaalinen elämä on sellaista kuin se on (Schatzki 2001a). Tutkimuksen siirtyminen lähelle sitä, mitä ihmiset todella tekevät arjessa, on myös synnyttänyt käytäntöteorioille ominaisen jokapäiväistä kielenkäyttöämme mukailevan sanaston (Reckwitz 2002). Käytäntöteoriat tarjoavatkin tulkintakehyksiä, joiden avulla voimme suunnata huomiomme tiettyjä asioita kohtaan, mutta samanaikaisesti osa asioista jää auttamatta huomiotta (mt.). Sosiaalista maailmaa ei voi toisin sanoen koskaan täysin vangita (mt.). Käytäntöteoreettinen lähestymistapa antaa kuitenkin käsitteistön, jonka avulla voimme määrittää toimintaamme hyvin läheltä monien yksityiskohtien kautta (*zooming in*) ja samanaikaisesti analysoida toimiimme vaikuttavia hyvin erilaisia taustatekijöitä (*zooming out*) (Nicolini 2009).

Schatzki (2001b) huomauttaa, että ne ihmisistä mielekkäiltä tuntuvat toimet, joihin he ryhtyvät, eivät välttämättä ole aina järkeviä. Hän erottaakin rationaalisuuden ja käytännöllisen ymmärryksen (*practical intelligibility*) toisistaan. Käytännöllisessä ymmärryksessä toiminta saattaa toimijasta vaikuttaa kussakin tilanteessa mielekkäältä (*make sense*), vaikka se ei ole järkevää tai edes vaikuta siltä. Käytäntöteoriat tarjoavat myös ainutlaatuisen mahdollisuuden lisätä itseymmärrystämme, sillä ne auttavat meitä määrittelemään asemamme sosiaalisessa maailmassa ja samalla mahdollisuuden

muuttaa totuttuja vakiintuneita tapoja ja käsityksiä (Reckwitz 2002). Käytänteiden mahdollisuuksien ja rajojen tutkiminen auttaa meitä ymmärtämään, miksi muutokset ovat joskus vaikeita ja miksi emme aina toimi parhaalla mahdollisella tavalla.

Feldman ja Orlikowski (2011) ovat myös löytäneet kolme käytäntöteoreetikkoja yhdistävää tekijää. Ensinnäkin käytäntöteoreetikkojen mukaan sosiaalinen elämä tuotetaan paikallisissa toimissa. Todellisuutta rakennetaan ja uusinnetaan arjessa. Toiseksi käytäntöteoreetikot ovat hyljänneet dualismit eli jaottelun mielen ja kehon, objektiivisen ja subjektiivisen sekä rakenteen ja toimijan välillä. Kolmantena piirteenä Feldman ja Orlikowski (mt.) nostavat esiin vastavuoroisuuden teeman, jonka mukaan mikään ilmiö ei ole riippumaton toisista ilmiöistä, vaan ne ovat aina suhteessa toisiinsa ja tuottavat näin toisensa.

Nicolin (2012) esittääkin, että käytäntöteorioihin tulisi ottaa **työkalupakki-lähestymistapa**. Hän näkee, että eri käytäntöteoreettiset ajattelutavat yhdessä ja rinnakkain soveltaen rakentavat tiheää kuvausta maailmastamme, johon myös etnografinen tutkimus pyrkii. Tällöin on mahdollista hyödyntää eri teorioiden vahvuuksia ja paikata niiden puutteita. Nicolini (mt.) perustelee ehdottamaansa työkalupakki -lähestymistapaa sillä, että suurimmalla osalla käytäntöteorioista on edes joitain yhteisiä elementtejä, joiden ansiosta niitä voidaan käyttää yhdessä. Voidaan ajatella, että eri käytäntöteoreetikot ovat toisilleen ”sukua” näiden yhdistävien piirteiden perusteella.

Käytän eri käytäntöteoreetikkojen ajatuksia käytänteistä ja käytännöllisestä toiminnasta tutkimukseni teoreettisena pohjana Nicolinin (2012) työkalupakki -ajattelutavan mukaisesti. Tilojen tutkimuksen teoretisoinnin ja työntekijöiden arjen välistä kuilua on nimittäin mahdollista kuroa umpeen kääntymällä käytäntöteorioiden puoleen (Nicolini 2009). Käytäntöteoriat tuovat raikkaan tuulahduksen työtilojen tutkimukseen, jossa valtaosassa työtilat mielletään ennen kaikkea johtamisen konkreettisena välineenä ja jossa työntekijät on häivytetty aktiivisina toimijoina tutkimuksen taka-alalle (Taylor ja Spicer 2007). Käytäntöteoreettisten silmälasien läpi paljastuu se, mitä työntekijät yrittävät saada arjessaan aikaan työtiloissaan ja miten he sen tekevät (Räsänen ja Trux 2012).

Käytäntöteorioille tyypillinen kysymys, miten teen työtäni, pitää keskeisesti sisällään materiaaliset puitteet, kuten työtilat, ja niiden käyttämisen tavat (Räsänen ja Trux 2012). Käytäntöteoreettisen lähestymistavan avulla voimmekin selvästi nähdä, miten työtilaa rakennetaan sosiaalisesti käytänteiden verkossa (ks. esim. Swindler 2001). Lisäksi käytänteet kiinnittävät huomion työn teon ja tietämisen paikantuneisuuteen ja ajallisuuteen (ks. esim. Nicolini 2012) sekä lisäävät tilan käyttäjien itseymmärrystä määrittelemällä heidän asemaansa sosiaalisessa maailmassa (ks. esim. Reckwitz 2002).

Tukeudun tutkimuksessani myös Nicolinin (2012) ajatukseen käytäntöteoreettisten ajattelutapojen *perheyhtäläisyyksistä*. Katson, että seuraavaksi esittelemäni Henri Lefebvren teoria (1974/1991) sosiaalisesta tilasta on osa tätä laaja ja monipolvista käytäntöteorioiden ”sukua”, sillä se jakaa riittävän monta yhtymäkohtaa edellä esitetyn kanssa. Lefebvre (mt.) käsittelee käytänteitä tilan käytön näkökulmasta.

*Henri Lefebvren* klassikkoteos *The Production of Space* (1974/1991) ja siinä esiteltyt sosiaalisen tilan muodostajat eli *käytetty, eletty ja suunniteltu tila* toimivat myös tutkimusaineistoni keruun kehikkona ja aineistoni analyysin välineenä. Henri Lefebvre on myös ollut suuri innoituksen lähde monille muille työtiloista kiinnostuneille tutkijoille (ks. esim. Beyer ja Steyaert 2012, Dale 2005, Ford ja Harding 2004, Spicer 2006, Taylor ja Spicer 2007, Wapshott ja Mallett 2012, Wasserman ja Frenkel 2011, Zhang ja Spicer 2014).

### ***Henri Lefebvren sosiaalisen tilan teoria osana käytäntöteoreettista perhettä***

Tilan tutkimuksen näkökulmasta mielenkiintoista on se, että käytäntöteoreettinen ajattelutapa tyypillisesti korostaa kehon ja esineiden merkitystä sosiaalisissa suhteissa (ks. esim. Nicolini 2012, Reckwitz 2002 ja Schatzki 2001a). Miettinen ym. (2012) kuvaavat artikkelissaan oivallisesti sitä, millä tavalla nykyisin kaikkialla kannettavan kännykän läsnäolo on muuttanut jokapäiväistä arkeamme. Kännykästä löytää nykyisin muun muassa laskimen, sanakirjan, oppaita, kameran ja mahdollisuuden lähettää valokuvia ystäville ja sukulaisille, karttoja ja reittioppaita. Kännykän avulla on myös mahdollista katsoa esimerkiksi Facebookia, Instagramia, sähköpostia, Googlea ja

Wikipediaa. Tämä keksintö on muuttanut toisin sanoen täysin tapaamme olla vuorovaikutuksessa toisiimme – kukapa muistaa enää aikaa, jolloin ystäville ja sukulaisille soitettiin lankapuhelimella ja uuden paikan löytämiseen käytettiin puhelinluettelon kartan sivuja? Vaikka kyseessä on esine, kännykkä, eikä varsinaisesti tila, konkretisoi esimerkki minusta hyvin sen, millä tavalla objektiksi yleensä mielletty kohde, voikin olla samanaikaisesti myös subjekti, toiminnan välittäjä. Samoin on tyypillisesti objektiksi mielletyn tilan kanssa.

Tila ei lefebvreläisittäin määrityäkään suljettuna kokonaisuutena, eikä sitä voi jäsentää tyhjänä säiliönä. Lefebvren (1991, 37) tilallisessa ajattelussa on ennen kaikkea kyse ”tilan tuottamisesta” (*production of space*), eikä vain ”esineiden olemassa olosta tilassa” (*things in space*). Lefebvren (mt.) mukaan tila ja sen merkitykset tuotetaan ennen kaikkea arkipäivän toiminnassa. Hän (mt.) kritisoi erityisesti euklidisen kolmiulotteisen geometrian tilakäsitystä, koska tilaa ei voi ymmärtää pelkästään matemaattisesti. Hän myös vastustaa, muiden käytäntöteoreetikkojen tapaan, jakoa subjektiin ja objektiin, mieleen ja ruumiiseen. Sijoitumme tilaan ja olemme olemassa suhteessa tilaan, mutta tila toimii myös samanaikaisesti välittäjänä.

Dualistista ajattelutavan kritiikkiä Lefebvre (mt.) perustelee läpinäkyvyyden illuusiolla (*the illusion of transparency*). Tilan ”todellisuus” on tällöin se, miltä tila näyttää; tila on ”viaton, vapaa loukoista ja salaisista paikoista” (mt., 28). Tila näyttäytyy lopulta subjektiivisena kokemuksena, jolloin se on vain mieleemme sisällä. Läpinäkyvyyden illuusion lisäksi Lefebvre (mt.) perustelee tilan moninaisuuden luonnetta todenmukaisuuden illuusiolla (*the realistic illusion*). Kaikki on tämän illuusion mukaan objektiivisesti olemassa ja mitattavissa. Kuviteltua ei voi siten nähdä eikä mitata, joten sitä ei ole myöskään olemassa. Todellisuus on tällöin havaitisijasta riippumatonta.

Lefebvren (mt.) mukaan nämä edellä esitetyt illuusion muodot eivät ole toisiaan poissulkevia; voimme nähdä tilan samanaikaisesti sekä subjektiivisena kokemuksena että fyysisinä puitteina. Nämä kaksi eri illuusiota eivät kuitenkaan riitä Lefebvrelle (mt.) selittämään yksin tilan perimmäistä olemusta, vaan hän liittää tilaan myös sosiaalisen näkökulman. Hänelle ei ole yhtä sosiaalista tilaa, vaan yhdessä tilassa on lukuisia sosiaalisia tiloja. Tilan sosiaalista luonnetta hän analysoi kolmen, toisiinsa kiinteästi

kietoutuvan tason avulla: tilalliset käytännöt (*spatial practice*), tilan representaatiot (*representations of space*) ja representaation tilat (*representational spaces*) rakentavat yhdessä sosiaalista tilaa. Tältä osin Lefebvre jakaa muiden käytänteoreetikkojen kanssa näkemyksen siitä, että ilmiöiden väliset suhteet ovat vastavuoroisesti rakentuvia.

Tilalliset käytännöt liittyvät ihmisten arkisiin toimintatapoihin ja rutiineihin tilassa, joiden myötä tilaa tuotetaan määrätynlaiseksi kokonaisuudeksi. Kysymys on *käytetystä tilasta* (*perceived space*). Toisto on keskeisellä sijalla merkitysten muotoutumisessa ja toiston kautta syntyy myös luovaa ainutkertaisuutta. Pysyviltä vaikuttavien ominaisuuksien takana löytyykin aina jonkinlaista tuottavaa ja uusintavaa tilan käyttöä. (mt.). Näin Lefebvre (mt.) muiden käytänteoreetikkojen tapaan ymmärtää todellisuuden rakentuvan arjessa käytänteiden avulla. Käytettyä tilaa voi siten tutkia käytänteiden kautta.

Tilan representaatiot muodostavat *suunnitellun tilan* (*conceived space*). Kyse on tällöin muun muassa tilaa koskevista kartoista, pohjapiirustuksista, suunnitelmista ja asiakirjoista. Se voidaan mieltää myös diskursseiksi tiloista, jotka kuljettavat mukanaan teorioita ja ideologioita tilasta. Käsitetty tila liittyy ennen kaikkea arkkitehtien ja suunnittelijoiden etäännyneeseen tilasuhteeseen. (mt.).

Representaation tilat koskevat Lefebvren (mt.) mukaan *elettyjä tiloja* (*lived space*); tilan käyttäjät liittyvät tilaan myös eletyn elämän. Eletyssä tilassa tilan käyttäjien mielikuviutus peittää alleen fyysisen tilan luoden sille erilaisia symbolisia merkityksiä. Eletty tila onkin ennen kaikkea tilan käyttäjien tilaa. Hän on myös korostanut erityisesti käsitteellistetyn ja eletyn tilan välistä ristiriitaa. Suunnittelijoille, teknokraateille, tietentekijöille ja insinööreille on tyypillistä abstrakti tilakäsitys, joka saattaa helposti olla kaukana tilan käyttäjien arkisesta elämästä ja sitä kautta tapahtuvasta merkityksenannosta. (mt.).

Lefebvre (mt.) painottaa sitä, että tilan kolme ulottuvuutta on ymmärrettävissä aina suhteessa ruumiiseen. Subjekti on aina tietyn kulttuurin jäsen. Lefebvre (mt.) nostaa siten esiin tilan käyttäjien erot muun muassa iän, sukupuolen, luokan ja alueen suhteen. Tilan käyttäjä on ruumiillaan suhteessa tilaan, ja päinvastoin tila on olemassa suhteessa



ruumiiseen (mt.). Näin jälleen Lefebvren sosiaalisen tilan teoria jakaa usean käytäntöteoreetikon kanssa samanlaisen näkemyksen käytänteistä kehollisena ja materiaalisesti välittyneenä inhimillisenä toimintana, joka on sosiaalista, vaikka yksilöt harjoittavatkin niitä.

Lefebvren (mt.) mukaan tila ja sen merkitykset tuotetaan ennen kaikkea arkipäivän toiminnassa, vakiintuneilla, rutiininomaisilla tilan käytön tavoilla eli käytänteillä. Lefebvre nostaa esiin myös eletyn tilan merkityksen fyysisen tilan rinnalle; yksistään fyysisillä tiloilla ei ole mahdollista kontrolloida työntekijöiden toimintaa, sillä tilan käyttäjien tilaan liittämät merkitykset vaikuttavat myös hyvin keskeisesti sosiaalisen tilan rakentumiseen. Siten sosiaalisen tilan kolme eri tasoa, eli suunniteltu, käytetty ja eletty tila, sekoittuvat toisiinsa ja ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa (mt.). Sosiaalista tilaa ei voi ymmärtää täysin ilman näiden kaikkien tilan tuottamisen tasojen yhtäaikaista analyysia (mt.). Tätä teoreettista taustaa vasten lähestyn alkuperäistä tutkimusongelmaani, ***miten virkamiehet ovat ottaneet käyttöön uuden perinteistä ministeriöympäristöä haastavan työtilan***, kolmen tarkentavan tutkimuskysymyksen avulla:

- 1) *Mikä on virkamiesten rooli uuden työtilan suunnittelussa?*
- 2) *Minkälaisia tilan käytön käytänteitä uudessa työtilassa on?*
- 3) *Mitä merkityksiä virkamiehet liittävät uuteen työtilaan?*

## 4. Lumoavan Lumon mysteeriä ratkaisemassa

Tässä kappaleessa sukellan syvemmälle työtilan tuottamisen tasoihin ja etsin vastauksia Lumon lumoavuuteen virastokulttuurin muutoksen symbolina. Ensimmäinen kappale kuvaa suunnitteluprosessia ja vastaa kysymykseen, *mikä on virkamiesten rooli uuden työtilan suunnittelussa?* Toisessa kappaleessa pureudun määrittämään, *minkälaisia tilan käytön käytänteitä uudessa työtilassa on?* Viimeisessä kappaleessa pohdin, *mitä merkityksiä työntekijät liittävät uuteen työtilaan?*

### 4.1. Lumo suunniteltuna tilana

*”The space of scientists, planners, urbanists, technocratic subdividers and social engineers” (Lefebvre 1991, 38).*

Lumo monitila voidaan käsittää sellaisena kuin tilan suunnittelijat ovat sen nähneet. Tällöin huomion keskipisteenä ovat tilan representaatiot, kuten esimerkiksi pohjapiirustukset ja yhteiskunnan tilaan liittämät normit. Tilan representaatiot kuljettavat mukanaan teorioita ja ideologisia koodeja siitä, miten tilaa hallitaan ja dominoidaan. Tilan representaatioiden pohjalta ihmisten arkipäiväistä ympäristöä muokataan ja tuotetaan. (mt.).

Lumo suunniteltiin aluksi Eteläesplanadin toimitiloihin. Kun Eteläesplanadin kaikki tilat joutuivat kokonaisuudessaan mittavan korjauksen alle, remontoitiin vastaavat monitilat Aleksanterinkadulle. Suunnitteluprosessi on rakentamassa kuvaa sitä, minkälaisena tilana Lumo koetaan ja miten sitä voidaan käyttää. Käsittelen tutkimuksessani sekä Eteläesplanadin että Aleksanterinkadun tilojen suunnittelua yhtenä kokonaisuutena. Näiden molempien, Eteläesplanadin ja Aleksanterinkadun, tilojen suunnittelu liittyy keskeisesti toisiinsa, eikä niitä voi erottaa toisistaan.

Koska osa Lumon suunnitteluprosessia on tallentunut sosiaaliseen mediaan eli Yammeriin, TEM-Pilottitilat-alustaan, minulla on myös ollut ainutlaatuinen mahdollisuus ”matkustaa” ajassa taaksepäin, ajankohtaan, jolloin Lumoa ja sitä edeltävää tilaa suunniteltiin reaaliaikaisesti virkamiesten ja tilan arkkitehtien välillä. Yammeriin on myös tallentunut suunnittelun asiakirjoja, joista on mahdollista arvioida,

minkälaisia lähtökohtia tilan suunnittelun ammattilaiset ja tilan käyttäjät eli virkamiehet ovat asettaneet tilan suunnittelulle. Lisäksi virkamiesten haastattelut täydentävät tutkimusaineistoani suunnitteluprosessin vaiheista. Esittelen ensin johdon ja arkkitehtien tavoitteet tilan suunnittelulle, jonka jälkeen kerron virkamiesten osallisuudesta suunnitteluprosessissa.

#### ***4.1.1. Johdon ja arkkitehtien tavoitteet tilan suunnittelulle***

Lumon synty liittyy työ- ja elinkeinoministeriön ja Senaatti-kiinteistöjen sopimukseen toimipaikkojen vähentämisestä: vuonna 2015 ministeriöllä on tiloja vain kahdessa toimipaikassa neljän erillisen tilan sijaan. Lumon suunnittelussa johto on painottanutkin erityisesti pyrkimystä energia- ja tilatehokkuuteen, johon yhdistyy myös työtapojen kehittäminen. Eräs lumolaisista kertoi johdon motiiveista monitilan synnylle: *”No ensinnäki se et Espo-remontti oli tulossa, ja Senaatti-kiinteistöt haluaa tehostaa totta kai, ilman muuta.”* Toisin sanoen monitilojen rakentamisella pyritään tehostamaan ministeriön toiminnan tuottavuutta siten, että aiempaa useampi virkamies voi tehdä töitä samassa tilassa.

Lumon suunnittelussa on huomioitu myös muita ekologisen jalanjäljen pienentämiseen tähtääviä toimenpiteitä, jotka samanaikaisesti tuottavat taloudellista säästöä työnantajalle. Virkamiehet kertovat, että tilassa ei ole tarkoituksella tulostinta eikä myöskään isoja arkistointikaappeja. Myös kopiokone loistaa poissaolollaan. Tavoitteena on, kuten eräs virkamies kirjoitti viestissään sosiaalisessa mediassa, että *”2015 oltaisiin sähköisissä systeemeissä ja paperiton toimisto olisi todellisuutta.”*

#### ***”Murtamaan ankaraa vastarintaa”***

Tuleva työtilojen muutos on saanut ministeriössä aikaan *”ankaraa vastarintaa”*: *”mul on oma huone, se on saavutettu etu, ja siitä ei luovuta.”* Virkamiesten kertomusten mukaan ministeriön johto päättikin tulevien työtilojen kohtaamaa muutosvastarintaa *”murentaakseen”*, *”että tehdään siis sellainen, pilottitila jonnekin, missä voi kokeilla ja, mistä saatuja kokemuksia käytetään hyödyks, kun näitä suunnitelmia jatketaan”*. Näistä lähtökohdista käsin ministeriön johto päätti Lumon rakentamisesta.

Myös sisustusarkkitehtien mukaan Lumon suunnittelun päätavoitteena on ollut ”*luoda hyvä demonstraatio monitilaympäristöstä kaikille ministeriössä ja näin edistää muutosta*”. He ovat katsoneet, että monitilan suunnittelun päätavoitetta tukevia toimia ovat sellaiset valinnat kuin ”*1-2 drop in-työpistettä*”, ”*modernit kaluste- ja materiaaliratkaisut*” ja ”*hyvän tekniikan.*” Arkkitehdit ovat nähneet lisäksi ”*avainkohtana onnistumiseen*” ”*tulevaisuuden työtilassa*” seuraavat seikat:

- ”*Muutoshalukkuus, rohkeus tehdä asiat uudella tavalla.*
- ”*Sovitaan pelisäännöt, missä ja miten työtä voidaan tehdä; toimistolla–kotona–3.paikassa. Vrt. Microsoftin ”Läsnätyö*”
- ”*Miten saadaan tekniikka palvelemaan parhaiten erilaisia työskentelyn tapoja.*
- ”*Miten tehdään toimitiloista vetovoimainen paikka kohtaamisiin ja vuorovaikutukseen.*
- ”*Muuntojousto; tilaratkaisu ja kalusteet mahdollistavat erilaiset layoutratkaisut*

*SOSIAALINEN VUOROVAIKUTUS &  
HILJAISEN TIEDON SIIRTYMINEN  
INNOSTAVUUS & INSPIRAATIO*

Arkkitehtien luoma asiakirjaluonnos pilottitilasta 29.3.2011

Virkamiehen pitää olla suunnitteluasiakirjojen mukaan ”*muutoshalukas*”. Myös kysymys ”*Miten saadaan tekniikka palvelemaan parhaiten erilaisia työskentelyn tapoja?*” viestii tavoiteltavasta toiminnasta monitilassa. Virkamiehen on myös mahdollisuus tehdä työtä ”*toimistolla–kotona–3.paikassa*”

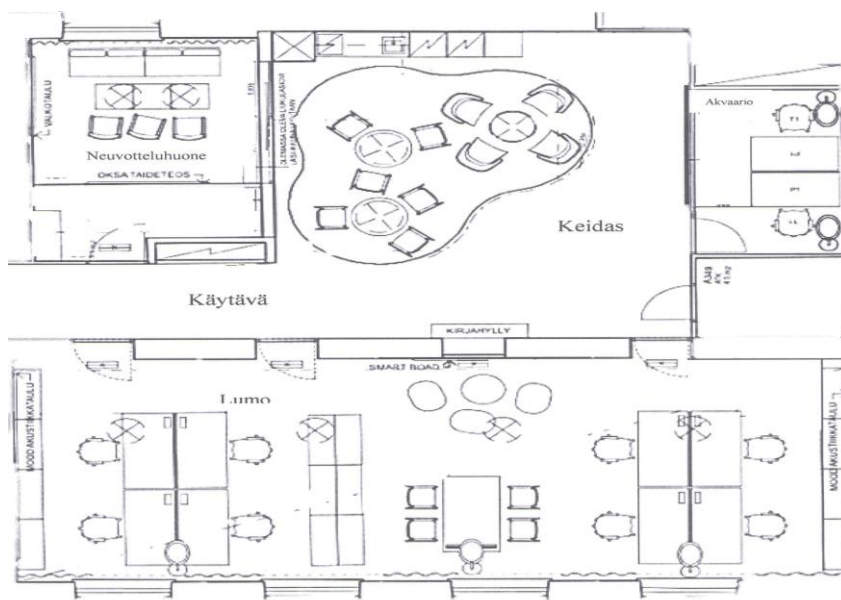
Suunnitteluasiakirjojen ilmaisut, kuten ”*Näyttävät ja modernit kaluste- ja materiaaliratkaisut*” ja ”*hyvä tekniikka*” kertovat omaa tarinaansa siitä, mitä tilan käyttäjältä odotetaan. ”*Tulevaisuuden työtilan*” onnistumisen ”*avaintekijöinä*” on nähty virkamiesten ”*muutoshalukkuus, rohkeus tehdä asiat uudella tavalla.*” ”*Toimivat pelisäännöt*” viestivät siitä, että tilan käytössä on huomioitava muiden tilankäyttäjien tarpeet. Suunnittelijat myös pohtivat suunnitteluasiakirjassa, ”*miten tehdään toimitiloista vetovoimainen paikka kohtaamisiin ja vuorovaikutukseen*”. Nimenomaisiksi avaintekijöiksi on nostettu ”*sosiaalinen vuorovaikutus ja hiljaisen tiedon siirtyminen*” sekä ”*innostavuus ja inspiraatio.*”

### *Pohjakuva tilan representaationa*

Pohjakuva kertoo vastaavasti siitä, mitä toimintoja tilan arkkitehdit ovat pitäneet mahdollisina suunnittelukohteessa. Näitä ovat ministeriön monitilan kohdalla esimerkiksi neuvottelut, hiljainen työskentely, vaatteiden vaihtaminen, kahvitunnit ja ryhmässä tapahtuvaa työntekeä.

Pohjakuva viestii myös aina siitä, minkälaista toimintaa on erityisesti pidetty suotavana. Tilaa on annettu varsinkin Keitaalle ja Lumolle, joissa korostuu virkamiesten toiminta ryhmänä. Sen sijaan hiljaiselle työn teolle, joka tapahtuu yksin, on osoitettu pieni huone. Huoneessa mahtuu istumaan vain kaksi henkeä yhtäaikaaisesti. Myös neuvotteluhuone on varsin pienenkokoinen verrattaessa sitä muuhun tilan käyttöön.

Silmiinpistävää tilan pohjakuvassa on maininta ”smartboardista”, koska muita teknisiä ratkaisuja ei nimenomaisesti tuoda esiin pohjakuvassa. Modernia ilmettä tilaan tuo myös suuri määrä valaisinpisteitä.



Kuva 16: Monitilan pohjapiirros konkretisoimassa arkkitehtien asettamia tavoitteita monitilalle. Kuvassa käytetty apuna Tilaihme Oy:n pohjapiirrosta.

Pohjakuva ja siihen sijoitetut toiminnot kuvaavat myös tasa-arvoista työtapaa. Pöytien päähän ei ole sijoitettu tuoleja, vaan istuinjärjestelyt ovat korostuneen tasavertaiset. Näin esimerkiksi neuvotteluissa puheenjohtajuutta ei voi vahvistaa istumalla pöydän päässä.

Lumoon on sijoitettu varsin vähän kaappitilaa. Tämän voi tulkita siten, että suunnittelijat ovat pyrkineet korostamaan tilan paperittomuutta ja sähköisten työtilojen merkitystä. Kirjoille on kuitenkin oma kirjahylly, mutta merkille pantavaa on sen sijoittelu. Se on sijoitettu pois Lumosta, toiminnan keskuksesta, lähemmäs lounge-tuoleja ja kahvinkeittovälineitä, jotka usein rinnastuvat vapaampaan oleiluun.

Perinteistä työhuonetta pienemmät kaappitilat Lumossa myös viestivät siitä, että tilaan ei haluta vakivirkamiesten henkilökohtaisia tavaroita suuressa määrin, vaan tila pyritään jakamaan kaikkien halukkaiden kanssa. Samaa viestiä kertovat myös pukeutumistilan pienet lukolliset kaapit.

### ***”Hyvissä käsissä näyttää hankkeemme olevan”***

Yammer -viestien perusteella välittyy kuva, että sisustusalan ammattilaiset ja tilan tulevat käyttäjät suunnittelivat tilaa tasavertaisina toimijoina, jotka kunnioittivat toistensa lähestymistapoja tilan suunnittelussa. Tunnustusta jaettiin estotta. Sisustusarkkitehti aloitti viestinsä esimerkiksi toteamalla: *”Kiitos minunkin puolestani mukavasta palaverista.”* Myös tilan konsultti kehuu virkamiehiä päätöksestä siirtyä nimeämättömiin paikkoihin. Sisustusarkkitehti myös pyysi tilan käyttäjiltä *”palautetta luonnosesityksestä”*. Sisustusarkkitehti sai vastaavasti kehuja myös tilan tulevalta käyttäjältä *”Hyvissä käsissä näyttää hankkeemme olevan.”*

#### ***4.1.2. Virkamiesten tavoitteet ja toiveet tilan suunnittelulle***

Lumossa nykyisin vakituisesti työskentelevät virkamiehet kokosivat yhteen asiakirjaan monitilan tavoitteet ja keinot tavoitteiden toteuttamiseksi:

Tavoite	Tilat	Kalusteet	Toiminta	Välineet	Ilme/ Tunnelma
(M) Muunneltavuus Joustavuus	Keskittymistilat ad-hoc työtilat (väljyyttä), taukotila voi muuttua kokoustiloiksi tarpeen mukaan, Aleksilla etäpiste?	Pöydät ryhmitettävissä Tuolit ja pöydät säätävät (sähköiset ja muistit?) Koottu kirjahylly (taukotilassa?)	Etäpiste, etätyö (ulkopuolella talonkin), Sosiaalisen median käyttö	WLAN Vaihtokelpoiset telakat PC-pohjainen videoneuvottelu	Valaistuksen luonne vaihdettavissa, paljon epäsuoraa valoa Akustiikka taukotilassa.
(Y) Yksiköiden välinen yhteistyö	Vieraspaikat Sijainti keskeinen, helppo poiketa, houkutteleva kohde. Kaikilla mahdollisuus tulla	Ad-hoc kokoustarpeisi n nopeasti muuntuvat	Sosiaalinen media Modernit yhteydenpitotavat	PC-pohjainen videoneuvottelu Yhteiset alustat toimiviksi	Taukotila luonteva pysähdyspaikka muillekin
(O) Osaamisen jakamisen tehostaminen	Akustiikan tulee sallia lyhyet puhelut	Ad-hoc kokoustarpeisi n nopeasti muuntuvat	Some Tiedotus pilotista Yhteiset alustat luontevassa käytössä	Monitoimitaulu PC-pohjainen videoneuvottelu Kerta- kirjautuminen. Pilotti-BB 24/7	Helposti lähestyttävä tunnelma
(T) Työhyvinvointi, terveellisyys, turvallisuus, vire, viihtyisyys	Siisteys, Pölyttömyys, Ilmastointi, ilmanpuhdistin	Sohva Säkki-istuin, satulatuoli, kiikkutuoli ym. Ergonomia! Vaatekaappi työhuoneen ulkopuolella?	Säännöt, joita revisoidaan säännöllisesti	Näytöt erilaisten tarpeiden mukaan Taukojumbpaväli neet, kahvikone, baarikaappi,	Taustaaäni/ musiikki säädetävissä erikseen Akustiikka, myös käytävän puolella

Kuva 17: Lumolaisten ajatuksia uuden tilan suunnittelusta 22.3.2011. Ote Yammer ohjelmasta.

Virkamiehet esittävät tilan suunnittelun tavoitteiksi esimerkiksi ”joustavuuden ja muunneltavuuden”, ”yksiköiden välisen yhteistyön” ja ”osaamisen jakamisen tehostamisen”. Tekniset ratkaisut, kuten ”sähköiset pöydät”, ”sosiaalisen median käyttö”, ”WLAN”, ”PC-pohjainen videoneuvottelu” ja ”vaihtokelpoiset telakat” ovat keskeisiä työvälineitä virkamiesten mukaan tavoitteiden saavuttamisessa.

**”Anarkiaa arkeen eli yhdessä luontevasti”**

Työtilan viihtyisyyttä on katsottu edistettävän ”säännöillä, joita revisioidaan säännöllisesti”. Virkamiehet ovatkin luoneet osana tilan käytön suunnittelua ”Anarkiaa arkeen eli yhdessä luontevasti”-säännöt Lumon käytöstä. Sääntö, jonka perusteella työpisteet ovat yhteiskäytössä, eikä nimettyjä paikkoja ole, on hyvin demokraattinen. Myös säännöt, kuten ”spontaanit puhelut ja keskustelut sallittuja tiimityötilassa”, ”neuvottelutila ja Keidas kaikkien käytössä”, ”siisteys ja muiden huomiointi kunniaan” sekä ”Adhoc-palaverit jopa suositeltavia tiimipalaverissa”, edustavat tavallisesta virastokulttuurista poikkeavia tilan käytön tapoja. Mielenkiintoista on myös se, että oppia tilan suunnittelulle on haettu ”Microsoftilta”. Yksityinen sektori näyttäytyy modernimpana ja dynaamisempaan työnantajana kuin valtionhallinto.

***”Faksia emme tietenkään tarvitse, sillä voi heittää meidän puolestamme vesilintua.”***

Päätös siirtää suunnittelu sosiaaliseen mediaan vaikuttaa siihen, miten tilaa tulkitaan. Myös sosiaalinen media työkaluna nostaa keskiöön tekniikan merkityksen monitilan suunnittelussa. Tekniikka hallitsee myös montaa keskustelua Yammerissa, ja se on selvästi yksi keskeisimpiä tilan suunnittelun lähtökohtia muuallakin kuin suunnitteluasiakirjoissa, kuten esiin nostamastani viestiketjusta ilmenee:

*”Mikko puhuikin jo Pekan (pseudonymi) kanssa muista IT asioista, mutta myös kopiokoneen ja faxin siirtäminen muualle kerroksessa pitäisi myös tutkia. Anna-Leena huone olisi sijainniltaan ehkä kuitenkin parempi kuin 2 krs taukotila. Pilottikin tarvitsee skannerin ja tulostimen mielellään aika lähelle. Vai??”*

Yammer 10.3.2011

*”Faksia emme tietenkään tarvitse, sillä voi heittää meidän puolestamme vesilintua. Tarkistin, että TMO:n juristitkaan ei tarvitse tähän kerrokseen.”*

Yammer 10.3.2011

*”Faksille ei tosiaankaan ole käyttöä, en ole tarvinnut kertaakaan TEMissä ja tuskin tarvitsen vuoden 2015 jälkeenkään... Oma printteri olisi kätevä, mutta sen pitäisi olla nykyistä kopiokone/skanneri/printteriä pienempi. Minulla on A4 tasoskanneri, jota voisi hyödyntää pilotissa.”*

Yammer 10.3.2011



Kommentti *"Faksia emme tietenkään tarvitse, sillä voi heittää meidän puolestamme vesilintua."* tiivistää hyvin virkamiesten pyrkimyksen tehdä töitä ennakkoluulottomasti uuden tekniikan siivittämänä. Faksi kuuluu menneisyyteen, jota virkamies ei enää tarvitse uusien keksintöjen, kuten esimerkiksi *"tasoskannerin"* vuoksi. Tavoitteena tilassa on myös *"paperiton toimisto"*, joka edellyttää toteutuakseen sähköistä arkistointia vanhojen paperin täyttämien mappien sijasta.

### ***"Meillä nähdään metsää puilta"***

Tekniikan lisäksi runsaasti keskustelua Yammerissa synnyttää tilan visuaalinen ilme. Yksi lumolaisista toteaa, että *"äänestän metsää puilla - voisi sitten välillä peilata omaa ajatteluaan ihan konkreettisesti joko holistisemmasta tai vähemmän holistisesta tulokulmasta."* Toinen lumolainen näkee metsässä myös humoristiseen sävyyn vaaroja, joita hän ei halua liittää tilaan: *"Meillä nähdään metsää puilta" :) Piti vaan varoa, ettei hallinnon pykäläviidakko tule liikaa mieleen. Eli ei kauhean tiheä ja synkkä metsä sitten pls."* Kolmas tilan tuleva käyttäjä yhdistää metsän *"suomalaisuuteen"*, *"inspiroitumiseen"* ja *"rauhoitumiseen"*. Metsälle annetaan merkityssisältöjä, joita joku toinen suunnitteluun osallistumaton henkilö ei välttämättä antaisi vastaavalle teemalle. Esimerkki konkretisoikin hyvin sitä, että tilan suunnittelijoiden ajatukset eivät välity pelkkien visuaalisten elementtien avulla, vaan aihe pitää myös sanoittaa.

### ***"Kaikkien osaaminen otetaan mielellään vastaan ..."***

Tilan suunnittelussa organisaation johdon, tilan arkkitehtien ja tulevien tilankäyttäjien eli vakituisesti Lumossa työskentelevien virkamiesten toiveet ja tavoitteet ovat pitkälti yhteneväisiä tilan käytölle. Siten tilan suunnittelu ei ole saanut sille usein tyypillistä abstraktia tilakäsitystä, joka on kaukana tilan käyttäjien arkisesta elämästä ja sitä kautta tapahtuvasta merkityksenannosta.

Suunnitteluprosessia voi pitää myös varsin demokraattisena menettelynä. Virkamiehet tilan käyttäjinä ovat päässeet tavallisuudesta poiketen hyvin keskeisesti vaikuttamaan monitila Lumon suunnitteluun ja siihen, minkälaiseksi tilaksi se muodostuu.

Suunnitteluprosessin ratkaisuilla on myös pyritty tietoisesti siihen, että tilan käyttäjät ovat tasa-arvoisia toimijoita. Esimerkiksi päätös käydä keskustelua ja jakaa tietoa tilan suunnittelun vaiheista sosiaalisessa mediassa kaikille hankkeen osapuolille on yhdenvertaisuutta korostava ratkaisu. Toisena esimerkkinä tasa-arvoon tähtäävästä pyrkimyksestä on pilottitilan alkuperäinen idea: pilottikokeilun avulla ministeriön johto saa kuulla ajatuksia monitilan käytöstä virkamiehiltä ja näin johto voi ottaa huomioon paremmin käyttäjien toiveet päätöksenteossa. Lisäksi kolmas esimerkki tasa-arvoisesta toimijuudesta on pohjakuva: puheenjohtajuutta ei pohjakuvan perusteella pysty vahvistamaan istumalla pöydän päässä. Neljäs esimerkki tietoisesta pyrkimyksestä demokraattiseen toimintaan on lumolaisten päätös vaihtaa paikkoja päivittäin. Tällöin kukaan ei voi saada toista parempaa työpistettä ja jokaisella on oikeus nauttia tilan parhaista puolista vuorotellen.

Myös Yammerin ensimmäinen viesti kehottaa kaikkia tilan suunnitteluun osallistuvia henkilöitä tasavertaiseen toimintaan tilan suunnittelussa:

*”Kiitos äskeisestä kick-off -kokouksesta! Jatkamme tuuletusta täällä kokousten välissä. Kaikkien osaaminen otetaan mielellään vastaan, joten olkaa hyvä ja avatkaa vapaasti keskusteluketjuja mieleen tulevista asioista.”*

Yammer 9.3.2011

Huolimatta näistä monista, tietoisista valinnoista tasavertaisen toimijuuden puolesta suunnittelun lähtökohtana, löytyy suunnitteluprosessissa myös epätasa-arvoa synnyttäviä, osin tiedostamattomia oletuksia. Jo sinällään päätös siitä, että virkamiehet luopuvat omista työhuoneista ja siirtyvät Lumoon työskentelemään, tapahtui yksipuolisella päätöksellä. Tämä aiheutti hämmennystä osassa virkamiehiä. Mielenkiintoista on myös se, että haastatteluissa ei aseteta kyseenalaiseksi siirtymistä monitilaan, vaan ainoastaan epädemokraattinen toimintamalli:

*V<sup>6</sup>: ”--- mut mulla on jotenki sellanen mielikuva että se oli aika valmiiks pureskeltu se asia jo siinä vaiheessa, kun mä siitä ensimmäisen kerran kuulin itse. Että mä vaan kuulin, et joo nyt mennään tälläseen. Et se tuli mulle vähän sillä lailla, ei nyt mutkan kautta, mutta ehkä jotenkin vähän jälkijunassa, mutta ei mul mitään sitä vastaan ollu.”*

---

<sup>6</sup> V= vastaaja, K= kysyjä.

*K: ”Mitä tunteit se herätti sulle sit?”*

*V: ”No mä olin vähän, en mä tiedä, ei mitenkään, ei se nyt mitään negatiivista ollu, mut olin mä vähän silleen yllättyny, et ai jaa.--- Ei mulla mitään sitä vastaan ollu, eikä näin, mut jotenki se alotus meni aika sillä lailla mun mielest nopeesti jotenkin. Et se tuli vaan vastaan se asia. Mutta ei siinä mitään.”*

Yammerissa on myös viestejä, joihin kukaan ei ole vastannut – ainakaan virtuaalimaailmassa. Alla olevassa viestissä on nostettu esiin asioita, jotka ovat varsin oleellisia tilan käytölle, mutta tätä huolta ei huomioida Yammerissa, vaan se sivutetaan lähes täysin. Vain ATK-asioista vastaava henkilö neuvoo viestin kirjoittajaa erillisessä viestissä ottamaan yhteyttä vikatilanteissa ATK-laitteen toimittajiin.

*”Pilottitilan näppikset ovat heikossa kunnossa. Yhdestä (hilljaisen huoneen näppiksestä) puuttuu kokonaan toinen tukijalka, eikä sillä voi kirjoittaa - jouduin mm. tänään vaihtamaan työpistettä sen vuoksi heti aamusta. Monessa muussakin näppiksessä on vikaa, kun ne keikkuvat. Asiasta on kyllä ilmoitettu aikaisemminkin - ja muitakin vikoja on ilmennyt mm. jalkalamppujen osalta. Olisiko siten mahdollista, että tehdyistä kaluste- ja työvälinehankinnoista tehtäisiin kunnollinen katselmus ja kaikki reklamaatiot huomioitaisiin ja asiat laitettaisiin eteenpäin.*

*Lisäksi olen puhunut työterveydessä ergonomiatarkastuksen tarpeesta jo muutaman kerran, koska joudumme joka aamu tekemään säädöt uudestaan ja ainakin itselläni on vähänkään pidempään pilottitilassa työskennellessäni häntäluu kipeänä. Ergonomiatarkastusta ei ole kuulunut. Voisiko pilottiin pyytää ergonomiatarkastusta TEM:n puolesta, jos asia etenisi sitä kautta paremmin.”*

Yammer 22.9.2011

Vastaavasti eräs virkamies tuo esiin Yammerissa seikan, jota pitää itselle tärkeänä: *”Kun olen tottunut käyttämään hiirimattoa, niin ehdottaisin että joka paikalle hommattaisiin sellainen. Mitä mieltä olette?”* Kukaan ei ota kantaa hänen viestiinsä, vaikka hän nimenomaisesti pyytää muiden mielipiteitä kysymykseensä. Myös tämän viestin huolipuhe tilan käytöstä sivuutetaan kokonaan Yammerissa. Yhteistä näille esimerkeille on se, että viestin kirjoittaja ei ole esimiesasemassa.

Toisaalta Yammerista löytyy myös viestiketju, johon ovat osallistuneet vain esimiesasemassa olevat virkamiehet ja tilan arkkitehti. Viestiketjun lopussa on myös

varsin arkinen tilan käyttöön liittyvä kysymys eli taukotilan mielekäs käyttö, jonka luulisi herättävän runsasta keskustelua kaikkien tilan käyttäjien välillä tilan viihtyvyyteen vaikuttavana seikkana. Mielenkiintoiseksi asian tekee se, että tavalliset virkamiehet eivät halua vaikuttaa uuden tilan käytön suunnitteluun, vaan jättävät päätöksen Yammer-viestiketjun perusteella yksistään esimiesten vastuulle.

## 4.2. Lumo käytettynä tilana

*”Spatial practice, which embraces production and reproduction, and the particular locations and spatial sets characteristic of each social formation. Spatial practice ensures continuity and some degree of cohesion. (Lefebvre 1991, 33).”*

Tila rakentuu sosiaalisesti Lefebren (mt.) mukaan ennen kaikkea arkipäivän toiminnassa. Tilalliset käytänteet viittaavat ihmisten arkisiin toimintatapoihin ja rutiineihin; se on tilan arkipäivää sellaisena kuin se tavallisesti koetaan osin tiedostettuina, mutta osin myös tiedostamattomina rutiineina (mt.). Siten todellisuutta rakennetaan ja uusinnetaan arjessa. Keskitynkkin seuraavaksi kuvaamaan työtilan käytön käytänteitä Lumossa kenttäpäiväkirjan aineiston pohjalta ja vastaan kappaleessa kysymykseen, *minkälaisia tilan käytön käytänteitä uudessa työtilassa on.*

### 4.2.1. Emännöinti ja isännöinti

Pääsin nauttimaan lumolaisten suuresta vieraanvaraisuudesta jo heti kenttätyöni alussa. He toivottivat minut tervetulleeksi ja auttoivat minua oma-aloitteisesti arjen pienissä ongelmissani. Minua myös pyydettiin heti kahvitunneille ja lounaalle. Huomasinkin puheliaan ja ulospäin suuntautuneen luonteeni vuoksi nauttivani suuresti ympäröivästä elämästä Lumossa ja tunsin solahtavani joukkoon hyvin.

En ollut ainoa, joka pääsi osalliseksi emännöinnin ja isännöinnin käytänteestä. Alun perinhän tuloni liittyi Pop Up -virkamieskokeiluun, jossa muista ministeriöistä tuli virkamiehiä kokeilemaan työntekoa monitilassa. Niinpä todistin vierailuni aikana useampaa tilannetta, jossa vieras otettiin vastaan erityisellä lämmöllä. Vieraat toivotettiin nimenomaisesti tervetulleeksi: *”Tervetuloa vaan tänne Lumoon!”*. Heiltä kysyttiin kuulumisia ja heitä autettiin arjen pienissä ongelmissa, kuten vaikkapa

kännykän laturin lainaamisessa. Vieraita saatettiin myös lähestyä jakamalla tarinoita omasta henkilökohtaisesta elämästä, kuten alla oleva ote kenttäpäiväkirjastani paljastaa.

*”Pop Up -virkamies, Kalle (pseudonimi) saapuu toisen kerran Lumoon. Liisa toivottaa tervetulleeksi Kallen. Kalle päivittelee remontin ääniä ja samalla hän hakee jo tottuneesti laturin kaapista. Kalle otetaan sydämellisesti vastaan. Ensin Anna-Leena näyttää Kallelle Liisan tuomaa kalenteria, jossa on kuvia Tongosta. Anna-Leena toteaa kaihoisesti, että ”kyllä kelpaisi meloa Tongossa”. Liisa selventää Tongon seikkailumatkan taustoja. Mikko kysyy samassa, mitä hänen pitää tehdä rikkimenneelle passille ulkomailla. Kalle selvittää asiallisesti, että henkilö on tuolloin suurlähetystön varassa. Myös Paavo lähestyy Kallea, tällä kertaa työasialla eli tulevaisuuskatsauksen tiimoilta.---*”

Kenttäpäiväkirja 21.1.2014 aamupäivä

Todistin Lumossa myös tilanteita, joissa lumolaiset auttoivat vieraitaan vaivoja säästämättä.

*”Kukka (pseudonimi) Ratakadulta lähettää viestin ja kiroilee turhautuneena kovaäänisesti. Marjo menee nopeasti Kukan luo ja näyttää, miten viestin voi vielä peruuttaa sähköpostin asetuksista. Sekä Marjo että Kukka toteavat yhteen ääneen minulle, kuinka upeaa on, että apu on lähellä.”*

Kenttäpäiväkirja 16.1.2014 klo 14.45

Tilassa on selvästi myös tilan isäntä ja emäntä eli *Mikko* ja *Marjo*. Roolit tilan isäntänä ja emäntänä ovat selvästi omaehtoisia toimintatapoja, joita ei ole johdon taholta määritelty, saatikka edellytetty. Emännän ja isännän rooliin kuuluu keskeisesti se, että vieraat tuntevat olonsa erityisen tervetulleeksi ja kotoisaksi. Isännöinti ja emännöinti luovat myös yhteisöllisyyden tunnetta, josta jokaisen vieraan on mahdollista nauttia.

*”Lumossa työskentelee tänään virkamiehiä, joiden vakituinen toimipiste on Työ- ja elinkeinoministeriön Ratakadun tiloissa. Pohdimme yhdessä sitä, mistä johtuu hyvä ilmapiiri Lumossa. Yhdeksi tekijäksi keskustelussa nousee esiin se, että tilassa on selvä emäntä ja isäntä – he saavat tuntemaan vieraiden olon kotoisaksi. Myös muut vakivirkamiehet osoittavat muita kohtaan poikkeuksetta suurta ystävällisyyttä. Tilassa vallitsee yhteisöllisyys, josta kuka tahansa pääsee osalliseksi tulemalla tilaan.”*

Kenttäpäiväkirja 16.1.2014 klo 14.15

Uusien tuttavuuksien syntymistä helpotti myös vapaamuotoinen oleskeluauula kahvikoneineen ja lehtineen, jossa lumolaiset tarjoilivat vieraille kahvia ja teetä.

*”Isäntä on kahvikoneen hoitaja: hän huolehtii siitä, että kahvikoneen päällä on kuppeja oikeaoppisesti lämpiämässä ja huolehtii siitä, että koneessa on raikasta vettä. Hän myös selvittää touhukkaana, että espressonappien metallin voi kierrättää. Näen hänen myös tyhjentävän tiskikonetta päivien aikana.”*

Kenttäpäiväkirja 14.1.2014 klo 12.15

Tilan tekniset ratkaisut edesauttoivat vieraiden työskentelyä Lumossa. Tilassa oli avoin Wifi-verkko vieraille. ”Telakat” tukivat mobiilia työntekoa ja ne antoivat mahdollisuuden teknisten ominaisuuksiensa vuoksi tehdä työtä myös muiden ministeriöiden virkamiehille. Vakituisten työpisteiden puuttuminen tilasta madalsi myös kynnystä tulla työskentelemään tilaan tilapäisesti.

#### **4.2.2. Spontaanit keskustelut**

Spontaanit keskustelut olivat lumolaisille yksi tapa tehdä töitä monitilassa. Seuraava kenttäpäiväkirjanote konkretisoi hyvin sen, minkälaisia spontaaneja keskusteluja lumolaiset kävivät tilassa. Mielenkiintoista kenttäpäiväkirjan otteessa on se, että tilassa on läsnä myös Eemeli, Pop Up -virkamies toisesta ministeriöstä. Eemeli tekee koko aamupäivän ajan työtänsä hyvin keskittyneesti, eikä hän osallistu yleisiin keskusteluihin. Esimerkissä tilan käyttäjien oletukset tilasta ja sen käytöstä ohjaavatkin heidän toimintaansa monitilassa; Eemeli on tottunut tekemään töitä hiljaisuudessa omassa organisaatiossaan vastaavassa tilassa kuin Lumo. Kenttätyöni aikana minulle välittyikin kuva siitä, että spontaanit keskustelut työnteon lomassa olivat tyypillistä arkipäivän tilankäyttöä erityisesti Lumossa vakituisesti työskenteleville virkamiehille.

*”Kun aikaisempi tehtävä on saatu ratkaistua Liisan kanssa, kääntyy Mikko Anna-Leenan puoleen klo 9.47: ”Onko hyviä tulevaisuusblogeja? Anna-Leena on luova! Mitä kivaa siihen voisi laittaa?” Anna-Leena vitsailee tilassa oleville: ”Vähän arastuttaa, kun se kirje Joulupukille ei saanut suurta innostusta... ” Sutkautus saa aikaan yleistä naurua. Liisa ja Mikko sanovat tämän jälkeen yhteen ääneen Anna-Leenalle: ”Se on ohi*

nyt.” Anna-Leena vastaa: ”Niin.” Mikko kuitenkin toivoo, että Anna-Leena miettisi asiaa myöhemmin ja toteaa hänelle: ”Laita korvan taakse mietittäväksi, kun tulee hyvä idea. Sehän voisi olla jotain nurkkakuntaisuudesta.” Samassa Liisa kommentoi Mikon ehdotusta: ”Voisiko se olla jotain positiivisempaa?”

Kenttäpäiväkirja 14.1.2014

Keskustelut Lumossa ovat usein metaforien ja runsaan huumorin sävyttämiä, kuten seuraavasta neljännen kenttätyöpäiväni otteista ilmenee. Esimerkit saavat yhä omat suupieleni nousemaan ylös. Huumorin sävyttämä värikäs kieli synnytti tilassa spontaaneja keskusteluja sellaistenkin välillä, jotka eivät tunteneet toisiaan ennestään:

*”klo 11.17-11.20:*

*Marjo selvittää leikkisästi jollekin puhelimesta, että hän ”menee ottamaan Kaitsua kravatista kiinni.”*

*klo 13.11:*

*Lumoon tulee Anna-Leenan yksikön virkamies. Hän toimii omien sanojensa mukaan ”kirjekyyhkynä.”*

*klo 13.30:*

*Tilaan on jälleen tullut valokuvaaja kuvaamaan Lumoa lehteen. Aune ja Kukka (pseudonymejä) Ratakadulta, Mikko ja minä poseeraamme mitä epäluontevimmissa asennoissa ja tilanteissa. Mikko kommentoi suu messingillä kuvaajalle: ”Mikko ja Mikon enkelit”. Aune tokaisee Sakarille (pseudonimi), joka seuraa tilannetta vierestä, että ”yksi piru olkapäille mahtuu vielä”*

*klo 14.00:*

*Elmo (pseudonimi) tulee Lumoon ison vedettävän lentolaukun kanssa ja kehottaa minua ottamaan kuvan. Hän selventää minulle, että tässä on nyt sitä nykypäivän mobiilia virkamiestyötä – toimisto kulkee mukana.”*

Kenttäpäiväkirja 15.1.2014

Kenttätyöni aikana kerroin myös lumolaisille ja Pop Up -virkamiehille henkilökohtaisia asioitani varsin vapautuneesti. Esimerkiksi huomasin jo heti toisena päivänä selostavani tilassa oleville henkilöille fleece-sukkahousujen voittamattomuudesta kovilla tammikuun talvipakkasilla. Myös minun kanssani jaettiin kokemuksia esimerkiksi omaisten sairauksista, avioeroprosessista ja vaikeuksista saada oikeudenmukaista kohtelua ikääntyville vanhemmille. Keskustelut edesauttoivat viihtymistäni tilassa. Tunsin, että minuun luotetaan ja minut hyväksytään sellaisena kuin olen.

Minulle kerrottiin kenttätyön aikana myös paljon spontaanisti tarinoita, varsinkin *”tutkan alla lentämisestä”*. Tarinoiden nimenomaisena opetuksena oli yleensä, että *”valtiohallinnossa ei pidä liikaa pyytää lupaa, vaan tulee toimia omaan arvostelukykyyyn luottaen. Muussa tapauksessa iso joukko asioita jää tekemättä konservatiivisessa ministeriöympäristössä.”* Tarinoiden avulla jaettiin minulle myös tietoa organisaatiosta. Tarinoissa myös rakennettiin kuvaa ideaalista virkamiehestä, joka kehitti työyhteisöään pyyteettömästi.

#### **4.2.3. Työpisteen vaihtaminen**

Lumolaiset kokivat vanhat säännöt (ks. tarkemmin kappale 4.1.2.) liian yksityiskohtaisina ja itsestään selvyyksinä. Tämän vuoksi he päätyivät muuttamaan tilan käytön sääntöjään. Vastakohtana aikaisemmille tilan suunnitteluprosessissa luoduille säännöille, nykyiset Lumon tilan käytön säännöt ovat enemmänkin abstrakteja arvoja ja yleisluontoisia ohjeita monitilan käytöstä, kuten esimerkiksi *”verkostoilla yhteisiin tavoitteisiin”* ja *”joustavat työtavat”*.

Nykyisistä säännöistä *”Työposte kierto on päivittäin”* on kuitenkin konkreettinen tilan käytön ohje. Sen mukaan kenelläkään virkamiehellä ei ole vakituista paikkaa, vaan kuka tahansa voi vapaasti valita paikkansa monitilassa. Mielenkiintoista olikin huomata, että lumolaiset noudattivat tätä tilan käytön sääntöä lähes poikkeuksetta. Kahden viikon aikana ei ollutkaan kuin kerran tilanne, jossa lumolainen istui samassa paikassa kuin edellisenä työpäivänä.

Lumolaiset myös opastivat uusia Pop Up -virkamiehiä istuinjärjestelyn noudattamisessa ja huomauttivat ystävällisesti, jos joku vieraista istui seuraavana päivänä samassa paikassa.

*”Tilaan tulee Eemeli puhkuen intoa. Eemeli kertoo, miten piristävä kokemus on ollut tehdä töitä Lumossa. Hänellä on iso Fazerin suklaakonvehtirasia. Hän haluaa kiittää kaikkia Lumossa työskennelleitä. Suklaarasia herättää kaikissa suurta innostusta.*



*Eemeli myös miettii, mihin hän voisi istua. Mikko on kuulemma jo kerran huomauttanut hänelle, että hän istuu samalla paikalla. Kerron avuliaasti, että minua vastapäätä on tilaa. Milja myös huomauttaa hyväntahtoisen ilkikurisesti, että nyt varmasti saat kehuja Mikolta, kun istut eri paikassa kuin viimeksi.”*

Kenttäpäiväkirja 17.1.2014 klo 9.25

Noudatin Eemelin tavoin myös itse istuinjärjestelyä kuuliaisesti koko kenttätöni ajan. Havaitsin myös päivien aikana, että yhteistyö oli erityisen tiivistä niiden henkilöiden kanssa, jotka istuivat lähellä toisiaan. Esimerkiksi pienen asian nopea kysyminen tai jonkin laajemman kokonaisuuden yhdessä työstäminen oli selvästi helpompaa, jos työtoveri istui lähellä.

Jotta työpistettä oli mahdollista vaihtaa päivittäin, piti tilan käyttäjien kuitenkin siivota paikkansa jokaisen työpäivän lopussa. Menettely ei siten mahdollistanut esimerkiksi omien valokuvien tai lasten piirustusten tuomista työpisteen läheisyyteen. Työpisteen ergonomia oli myös säädettävä päivittäin.

#### **4.2.4. Palaverit**

Lumon käyttöä leimasi myös tilassa pidettävät useat palaverit. Kenttätöni aikana osallistuin palavereihin joko aktiivisesti osallistujana tai ulkopuolisena tarkkailijana – tila antoi mahdollisuuden kumpaakin vaihtoehtoon. Sama käytäntö sai erilaisia variaatioita riippuen siitä, kuka palaveriin osallistui; käytäntöen jatkuvuus onkin riippuvainen käytännönharjoittajien ”taidosta” toimia käytäntöön mukaisella tavalla (Nicolini 2012).

*”Kaitsu tulee viereeni istumaan. Pian ymmärrän, miksi hän istuu poikkeuksellisesti Lumossa – yksikkökokous alkaa klo 9.30. Paikalle saapuu myös Ilkka (pseudonimi), ministeriön ylintä johtoa, yksikössä työskentelevien keskuudessa ”Ile”. Ilkka on pukeutunut muodollisesti tummaan pukuun, valkoiseen kauluspaitaan ja kravattiin. Hän haluaa sanoa muutaman sanasen yksikkökokouksen alussa. Tunnelma virallistuu hetkessä ja kaikki kuuntelevat hiiren hiljaa, mitä Ilkalla on kerrottavana. Ilkan puhe vilisee lyhenteitä. Ilkka kiinnittää melkein heti huomiota minuun ja hän toteaa ystävällisesti minulle, että täällähän on uusi työntekijä. Tämä aiheuttaa muissa hilpeyttä. Selvännän asemaani, että*

olen Pop Up -kokeilussa. Muut osoittavatkin Monikan (pseudonimi) suuntaan ja Ilkka toteaa, että hän on jo tavannut Monikan. Olen iloisen yllättynyt, että saan olla paikalla yksikkökokouksen ajan.

Keskustelua leimaa monessa kohdin se, että Ilkka kertoo ilmiöistä tuttavallisesti ja Kaitsu keventää tilaisuutta huumorilla höystettynä. Esimerkiksi Ilkka kertoo, että tulossa on agendatonta johtoryhmätyöskentelyä Majakalla. Mika lohkaisee humoristisesti Ilkan kommenttiin, että ”osa tulee lautalla ja osa uimalla pois”. Tämä saa aikaan yleistä naurua. Samoin yleistä naurua aiheuttaa myös Kaitsun kommentti kovan remontin äänen jälkeen, joka keskeyttää Ilkan yksinpuhelun: ”Saulin (viittaa presidenttiin) kämppää rempataan”.

Kiinnitän myös huomiota siihen, että vain muutama henkilö osallistuu keskusteluun aktiivisesti Ilkan läsnä ollessa, vaikka hän on jo aikaisemmin kehottanut kokouksessa esittämään kysymyksiä hänelle. Vain Maija kysyy Ilkalta työasiaa lopussa. Myös Sakari menee Ilkan perään, kun hän lähtee tilasta – Sakarilla on Ilkalle asiaa. Sen sijaan esimerkiksi kukaan johdon sihteereistä ei esitä kysymyksiä Ilkalle. Lähtiessään Lumosta Ilkka sanoo vielä leikkisästi, että hän käy aina välillä valvomassa, tehdäänkö sitä töitä ollenkaan.

Ilkan lähdettyä yksikkökokouksen vetovastuu siirtyy selvästi yksikön kahdelle esimiehelle eli Kaitsulle ja Helenalle (pseudonimi). Huomaan, että Helenaa selvästi kuunnellaan. Asialistaa käydään loogisesti läpi siten, että Kaitsu esittää kysymyksen ja asiasta parhaiten perillä oleva virkamies vastaa hänelle. Eniten äänessä ovat Maija ja Marjo. Marjo selvittää minulle myöhemmin, miksi hän osasi sujuvasti kertoa eri hankkeiden tilanteesta, vaikka hän ei ole vastuussa niistä: Marjo oli kuullut ajantasaista tietoa Paavolta, Liisalta ja Mikolta Lumossa puheena olevista hankkeista. Tyypillistä yksikkökokoukselle on myös suuri konsensuksen tunne, ainoastaan Marjo haastaa Kaitsua päivämäärien välttämättömyydestä budjetin kohdalla. Yksikkökokouksen aikana laaditaan myös hyvässä yhteishengessä vielä esityskalvoja.

Kokouksen lopussa käsitellään henkilöstöasioita. Kaitsu toivottaa tervetulleeksi Monikan ryhmään. Kaitsu vielä selvittää ilkkurisesti nauraen yleistä koodia yksikössä: ”Yleensä meillä teititellään.” Tämä sutkautus saa aikaan yleistä naurua. Kaitsu myös nostaa esille sen, että Marjo ja Milja ovat auttaneet muita yksiköitä. Kaitsun mukaan tällöin yksikkö toteuttaa sen alkuperäistä tehtävää ”tulipalojen sammuttajana”. Helena painottaa kuitenkin vielä, että vaikka hänestä toisten yksiköiden auttaminen on upeata ja esimerkillistä toimintaa, se voi johtaa hänestä ”ryöstökalastukseen”. Helenasta vaarana onkin se, että yksiköstä luodaan kuva, jossa istutaan ”tumput suorana.”

Helena myös kysyy minulta, että kuka olen. Kerron, että teen osallistuvaa havainnointia siitä, miten työtilat vaikuttavat työntekoon. Kerron olevani juristi. Hän ihmettelee, miksi juristi haluaa vaihtaa alaa. Selvennän hänelle, että monesti HR-asiat ovat perimmältä olemukseltaan muita kuin

*oikeudellisia. Kerron, että haluan ymmärtää toiminnan motiiveja. Hän naurahtaa ja sanoo vitsikkäästi, ettei halua enää kuulla lisää. Hän ilmoittaa ystävällisesti haluavansa lukea graduni.*

*Kokouksen viimeisen puheenvuoron käyttää Henrik (pseudonimi), joka kertoo vesivahingosta työhuoneessaan. Marjo toteaa ystävällisesti Henrikille ”Tervetuloa vaan tänne Lumoon”. Henrik kuitenkin kieltäytyy tiukan kohteliaasti.”*

Kenttäpäiväkirja 15.1.2014 klo 9.30 – 10.30

Yksikköpalaveri oli hyvin muodollinen. Ilkka seisoi tilan päädyssä ja muut osallistujat olivat kerääntyneet Ilkan ympärille suureen ringin muotoon. Suurin osa sihteereistä seisoi Ilkasta kauempana kuin yksikön asiantuntijat. Kaikki osallistujat olivat myös pukeutuneet muodollisesti.

Kun Ilkka puhui, kaikki kuuntelivat häntä tarkasti. Ilkka pyysi vielä erikseen kommentteja. Vain Maija, joka teki vaativia asiantuntijatehtäviä, esitti Ilkalle muutaman kysymyksen. Sitä vastoin kukaan ei asettanut kyseenalaiseksi, ainakaan ääneen, Ilkan esiin tuomia asioita. Vain Kaitsu keskeytti Ilkan yksinpuhelun muutamalla humoristisella lausahduksella. Mielenkiintoista olikin havaita, että vaikka tila antaisi mahdollisuuden vuorovaikutteisemmalle ja tasavertaisemmalle kokoukselle, virkamiehet itse rajoittivat omaa toimintaansa tilassa.

Vielä Ilkan poistumisen jälkeenkin yksikköpalaveri oli hyvin puheenjohtajavetoinen. Pääasiassa vain Kaitsu ja Helena olivat äänessä. Kaitsu esitti eri virkamiehille kysymyksiä, joihin virkamiehet vastasivat. Spontaania keskustelua ei syntynyt palaverissa. Kukaan ei myöskään kertonut oma-aloitteisesti omista työasioistaan.

Poikkeuksellista palaverissa olikin vain se, että sihteerinä toimiva Marjo osasi hyvin kertoa samassa tilassa työskentelevien Liisan, Paavon ja Mikon työtilanteesta. Marjo oli myös ainoa henkilö, joka asetti kyseenalaiseksi Kaitsun tapaa toimia, kun hän kysyi päivämäärien välttämättömyydestä budjetin kohdalla. Toisin sanoen Marjo ei antanut hierarkkisen aseman estää häntä toimimasta aktiivisesti kokouksessa. Sitä vastoin suuri osa palaverin osallistujista ei haastanut vallitsevia oletuksia, vaikka siihen olisi tarjoutunut lukuisia tilaisuuksia. Esimerkiksi kukaan ei kysynyt, voisiko hän toimia

puheenjohtajana kokouksessa ja olisiko mahdollista toteuttaa palaveri toisin, kuten seuraava esimerkki kuvaa.

Toinen esimerkkitapaus on myös Lumosta. Minulle kerrottiin haastatteluissa, että tämä palaveri ei ollut tyypillinen kokous Lumossa, vaan tavallista muodollisempi. Minusta seuraava kenttäpäiväkirjan esimerkki kuitenkin tuo esiin loistavasti tapoja, joilla osallistujat rikkoivat palaverikäytännettä.

Ensinnäkin Mikko, joka oli päävastuussa tulevaisuuskatsauksesta, antoi puheenjohtajuuden Paavolle. Puheenjohtajuus oli Paavolle yllätys, mutta hän veti kokouksen mallikkaasti läpi. Keskustelu oli myös tasavertaista ja ideoita jaettiin vapaasti osallistujien kesken. Kokouksen kulku oli tästä huolimatta varsin jäsentynyttä ja päämäärähakuista.

Toiseksi mielenkiintoista oli huomata, että kokoukseen pystyi osallistumaan kuka tahansa. Pirkko (pseudonimi) ilmestyi äkillisesti Lumoon. Hän kysyi Mikolta, Liisalta, Marjolta ja Paavolta: ”*Onko tulevaisuus nyt hanskassa?*”. Pirkko kuunteli hetken kokouksen kulkua ja poistui tämän jälkeen omaan työhuoneeseensa työtehtäviensä pariin. Myös toinen palaverin ulkopuolinen henkilö vedettiin keskusteluun mukaan. ATK-mieheltä kysyttiin sähköisistä työtiloista kesken kokouksen. Muut tilassa olevat virkamiehet jatkoivat työntekoa välittämättä kokouksesta tilassa. Heidän oli kuitenkin mahdollista kuunnella, tai halutessaan osallistua, samassa tilassa pidettävään kokoukseen. Tämä ei olisi ollut mahdollista, jos palaveri olisi pidetty erillisessä neuvotteluhuoneessa.

*”Tulevaisuuskatsauksen työstäminen alkaa. Tapaaminen on Lumossa Mikon, Liisan, Paavon ja Marjon välillä. Minut ystävällisesti kutsutaan mukaan. Muut virkamiehet tekevät koko kokouksen ajan työtä kiinteästi Lumossa, eikä kokous näytä häiritsevän heitä.*

*Mikko sanoo aluksi, että Paavo saa vetää kokouksen. Puheenjohtajuus on Paavolle yllätys, mutta hän ottaa tilanteen haltuun nopeasti. Tapaamisen tarkoituksena on yhdessä työstää tulevaisuuskatsausta.*

*Minulle kerrotaan, että aihetta on työstetty jo aikaisemmin word-cafe tyypisessä työpajassa Lumossa, johon sai osallistua kuka tahansa asiasta kiinnostunut. Näin saatiin uusia raikkaita näkökulmia toimintakatsaukseen. Marjo nostaa myöhemmin keskustelussa esiin sen,*

*että monesti työryhmissä on aina samat henkilöt. Tällöin vaarana on se, että toisinnetaan vain vanhoja ajatuksia.*

*Todistan myös mielenkiintoista tapahtumasarjaa tapaamisen keskellä, sillä Lumoon tulee Pirkko. Hän kysyy tapaamisen osallistujilta: ”Onko tulevaisuus nyt hanskassa?”. Hän ei kuitenkaan tule tilaan siksi, että hän haluaisi osallistua kokoukseen. Sen sijaan Pirkko pyytää Marjon apua. Marjo kysyy käännöstä muulta ryhmältä Pirkon Power Point-esitykseen, mutta Paavo palauttaa jämäkästi keskustelun tapaamisen agendaan. Pirkko myös nojaa hetken kokouspöytäan ja kuuntelee, mitä keskustelussa sivutaan. Hetken päästä hän poistuu kuitenkin tilasta. Välikohtaus ei olisi ollut mahdollinen tavallisessa kokoustilassa. Myös itse kyselen ja heittelen kommentteja. Minuun suhtaudutaan ystävällisesti. Huomaan kuitenkin, että kysymysten ja kommenttienkin esittämiselle on rajansa; pitkitän kokousta.*

*Suunnittelutapaamisessa ilmenee myös, että henkilökohtaiset suhteet ovat keskeinen osa tämän tiimin työtä – ilman niitä on vaikea koota laajaa tulevaisuuskatsausta. Mikko ja Paavo miettivät, kuka olisi hyvä taho tulevaisuuskatsauksessa. Keskustelussa nimetään yksittäisiä ministeriöitä. Mikko aikoo myös liittyä erilaisiin verkostoihin ja lukea näiden verkostojen Facebookia. Mikosta näin pääsee nopeasti perille siitä, mitkä asiat ovat keskustelussa pinnalla. Myös sihteereillä on roolinsa tiedonsaannissa, sillä tapaamisessa päädytään siihen, että Marjo kysyy kollegaltaan menneestä seminaarista tarkemmin.*

*Paavo kysyy myös, millä menetelmällä lähdetään työstämään raporttia. Sähköisistä työtiloista keskusteltaessa esiin tulee epäkohta TEM:n sisäisillä intranetsivuilla, Pajassa; siellä työtilat on sijoitettu Porinoiden ja markkinoiden alle. Lumossa on samanaikaisesti ATK-mies neuvomassa Miljaa. Marjo viittaa ATK-miehen suuntaan ja ilmehtii. Nyt olisi mahdollisuus heti yhdessä kysyä, voisiko sähköisiä työtiloja muokata käyttäjäystävällisimmiksi. Näin Paja myös palvelisi paremmin tulevaisuuskatsauksen työstämistä. ATK-mies yrittää selostaa sähköisten työtilojen filosofiaa. Hän ei ole innokas ehdotuksesta, mutta lopulta hän lupaa ottaa asian harkittavaksi suuren painostuksen alla. Hän lähtee tilasta nopeasti myöhäiselle lounaalle.*

*Keskustelu palaa jälleen siihen, miten tulevaisuusraporttia työstetään. Kaikki kannattavat avointa keskustelua. Yhdessä päädytään myös noudattamaan ohjetta ”Lähdetään kolmella liikkeelle ja sitten henkisellä rankkauksella”. Seuraava ”steppi” on helmikuussa pidettävä esimiesfoorum.”*

Kenttäpäiväkirja 17.1.2014 klo 13.10-14.45

Marjoa, Paavoja, Mikkoa ja Liisaa yhdisti selvästi tietoinen pyrkimys tehdä asioita uudella tavalla. He etsivät työhönsä jatkuvasti uusia ”raikkaita” ideoita. Jälkimmäisessä

esimerkissä osallistujat olivat myös selvästi miettineet palaverikäytännettä, ja siten löytäneet uusia erilaisia tapoja toimia monitilassa mielekkäästi. Miettinen ym. (2012) näkevätkin reflektoinnin, tutkiskelun ja ajattelun, keskeisenä tekijänä käytänteiden muuttamisessa.

#### ***4.2.5. Lumolaisten merkitys käytänteiden verkostossa***

Käytänteet ovat kytköksissä toisiinsa (ks. esim. Swindler 2001) ja muodostavat verkoston. Myös tilan käytön käytänteet muodostavat kiinteän verkoston, eikä käytänteitä voi täysin erottaa toisistaan. Esimerkiksi spontaanit keskustelut ovat eräs tapa harjoittaa emännöinnin ja isännöinnin käytännettä uudessa monitilassa. Nicolinin (2012) mukaan kaikki toiminta saa merkityssisältönsä käytänteiden verkostoissa, sillä ne ovat toisistaan riippuvaisia ja materiaalisesti välittyneitä kokonaisuuksia.

Vaikka pääpaino Lumossa käytettynä tilana on yhteisissä tilan käytön käytänteissä, on minusta tarpeellista tuoda esiin myös se, että yksittäinen toimijakin voi hetkellisesti muuttaa monitilaa aivan toisenlaiseksi kuin sen on totuttu olevan lumolaisten ollessa paikalla.

Havaitsin kenttätöni aikana esimerkiksi sen, että Lumossa vakituisesti työskentelevät keskustelivat yhteisessä tilassa luontevasti kovalla äänellä riippumatta siitä, kuka tilassa oli. Sen sijaan monet muut, kuten esimerkiksi useat Pop Up -virkamiehet, puhuivat asiansa usein kuiskaamalla. Pop Up -virkamiehille oli myös luontevampaa puhua työpuhelut omassa rauhassa yhteistilan ulkopuolella. Pop Up -virkamiehet myös hahmottivat eri tavalla, mikä on sopivaa toimintaa monitilassa:

*”Aikaisemmissa kokouksissa olen kiinnittänyt huomiota siihen, mistä asioista tapaamisessa on keskusteltu ja miten. Tällä kertaa suuntaan huomioni muihin Lumossa työskenteleviin virkamiehiin.*

*Kysyn Petralta (pseudonimi), olisiko hän voinut osallistua kokoukseen. Huomaan, että hän hämmästyty kysymyksestäni. Hän kuitenkin toteaa, että hän olisi voinut osallistua periaatteessa. Hänellä on kuitenkin todella kiire työtehtäviensä vuoksi, joten hän on täysin keskittynyt työhönsä. Samalla hän näyttää ystävällisesti minulle Word-asiakirjaa, johon on listattu suuri määrä eri tehtäviä, kuten työsuojelua ja henkilöstön kehittämistä. Hän*

*myös kertoo tilahankkeesta, jota on suunniteltu tiukasti henkilöstön kanssa ja jota hän vetää. Koko ministeriö muutetaan monitilaksi. Hän myös huomauttaa, että heidän tiloissa ei tulla pitämään näin kokouksia, vaan niille varataan omat huoneet.”*

Kenttäpäiväkirja 20.1.2014 klo 13.30-15.00

Mielenkiintoista oli myös huomata se, että aikaisemmat kokemukset monitilasta, muokkasivat tilan käyttäjien toimintaa. Joskus tilan käyttäjä toimi jopa tietoisesti valtavirran vastaisesti, koska hän uskoi sen olevan tarkoituksenmukaisinta aikaisempien kokemustensa perusteella. Esimerkiksi kenttäpäiväkirjani otteessa 17.1.2014 klo 10.07 kiinnitin huomiota ATK-miehen valtavirrasta poikkeavaan ulkonäköön ja toimintaan monitilassa. ATK-mies tennistossuissa ja college-hupparissa poikkesi habitukseltaan suuresti muista konservatiivisesti pukeutuneista tilan käyttäjistä, joilla oli päällään usein mustat housut tai puolihame, valkoinen kauluspaita, blazeri ja kravatti. ATK-mies myös kutsui tilaa ”*avokonttoriksi*”, toisin kuin lumolaiset, jotka nimittivät samaa tilaa ”*monitilaksi*”. ATK-mies kertoi myös minulle, että hänellä on tunne siitä, että hän häiritsee muita tilan käyttäjiä puheellaan, vaikka tilassa oli nimenomaisesti sallittu keskustelut tavallisella äänellä. ATK-mies kokikin, että nykyinen oma työhuone ministeriössä on ”*selvää luksusta*” verrattuna aikaisempaan työpaikkaan.

Tilan käytössä keskeisessä asemassa ovat lisäksi erilaiset työtehtävät, jotka vaikuttavat tilan käyttäjien toimintaan. Useimmat lumolaisten työtehtävistä on ministeriössä horisontaalisia, jotka vaativat usein erilaisten näkökohtien yhteensovittamista. Spontaanit keskustelut tukevatkin usein heidän työntekoa. Sitä vastoin esimerkiksi budjettiväen suurta tarkkuuta ja keskittymistä edellyttävät työt numeroiden parissa vaativat monesti täydellistä hiljaisuutta ja myös ”*työn luonne on hyvin luottamuksellista: aina ei edes talon sisällä voi kertoa kaikista talousasioista*”. Budjettiväki tyytyikin vain käymään Lumossa keskustellessaan työtehtävistä, jotka he jakoivat monitilassa työskentelevien kanssa. Kyse ei kuitenkaan ollut budjettiväen mukaan siitä, että he suhtautuisivat monitilaan varauksellisesti, vaan siitä, että he näkivät Lumon nykyisessä muodossa sopimattomaksi omalle työlleen.

### 4.3. Lumo elettyinä tilana

*”Representational spaces, embodying complex symbolisms, sometimes coded, sometimes not, linked to the clandestine or underground side of social life, as also to art (which may come eventually to be defined less as a code of spaces than as a code of representational spaces). (Lefebvre 1991, 33).”*

Representaation tila on Lefebvrelle (mt.) elettyä tilaa, tilan diskursseja. Eletty tila muodostuu tilan käyttäjien tilaan liittämistä myyteistä, symboleista, uskomuksista ja toiveista. Toisin sanoen eletty tila liittyy tilan käyttäjän kokemukseen tilan käytön arkipäivästä. Eletty tila onkin ennen kaikkea tilan käyttäjien tilaa.

Aikaisemmissa kappaleissa olen käsitellyt sitä, minkälainen tila Lumo on ollut suunniteltuna ja käytettynä tilana. Seuraavaksi pohdin Lumoa elettyinä tilana. Kappaleessa haen vastausta kysymykseen, *mitä merkityksiä virkamiehet liittävät uuteen työtilaan*. Nostan kappaleessa esille virkamiesten tilakokemusten avulla erityisesti niitä merkityksiä, joita virkamiehet liittävät tilan käyttäjiin. Lumolaisten haastattelujen perusteella neljäksi kantavaksi kokonaisuudeksi muodostui sosiaalisuuden, joustavuuden, yhteisöllisyyden ja moderniuden teema, joiden ympärille kappale on rakennettu. Kuvaan kappaleessa myös sitä, miten eri tavalla tilan käyttäjät voivat kokea saman tilan; eletty tila voi olla täysin erilainen riippuen tilan käyttäjästä – oikeaa tai väärää vastausta eletystä tilasta ei ole, vaan ainoastaan harmaan eri sävyjä. Lopuksi ratkaisen lumoavan Lumon mysteerin.

#### 4.3.1. Sosiaalisuus: ”Moikkaa ja kuuntelee ja välillä osallistuu keskusteluun”

Virkamies nauttii muiden seurasta, asettaa sen yksinolon edelle ja hakeutuu muiden seuraan – virkamies on sosiaalinen. Vaaditaanko tilan käyttäjältä sosiaalisuutta Lumossa? Kysyin tätä asiaa eri muodoissa haastateltavilta. Lumolainen kielsi tämän perusolettamuksen ideaalista tilan käyttäjästä, kun kysyin asiasta nimenomaisesti; *”jokainen saa olla ihan oma itsensä. Ei siellä tarvi ottaa mitään monitilaroolia”*. Mutta jo heti seuraavassa kysymyksessä koskien tilan käytön sääntöjä, otti haastateltava esiin sen, että hän odotti tilan käyttäjiltä *”tavallista normaalia vuorovaikutusta ja kanssakäymistä”*, jossa ainakin välillä tilan käyttäjä osallistuu keskusteluihin; *”Moikkaa*



*ja kuuntelee ja välillä osallistuu keskusteluun, mut tekee kuitenkin duuniansa tai sillee. Ihan normaali, tavallinen.”*

Kysyin myös kenttätöni aikana, miten haastateltava kuvailisi työskentelyä Lumossa. Sain vastaukseksi, että *”Se on tehokasta. Se on monipuolista. Mut edellyttää tietynlaista keskittymiskykyä, ja avointa mieltä, ja sosiaaliuutta tietyl taval.”* Myös toinen lumolainen katsoi, että jos tilan käyttäjä ei ole sosiaalinen, hän voi jäädä helposti *”ilman huomiota, myös sitä mitä heille kuuluisi.”*

Lumolaiset kertoivat, että *”kiva porukka”* oli yhtenä pontimena tehdä töitä monitilassa. Tilaan oli myös heidän mukaan *”valikoitunut”* työskentelyyn soveltuvia virkamiehiä. Työskentely monitilassa oli tavoiteltavaa, koska moni haluaa ottaa osaa *”tähän iloiseen menininkiin”*. Haastateltava myös kertoi, että omassa työhuoneessa hän ei olisi samalla tavalla tutustunut uusiin virkamiehiin: *”Se ei ois ainakaan edesauttanu sitä, et mä oisin tutustunu muihin ihmisiin tai muihin asioihin [naurahtaen].”*

Monitilassa myös tapahtui *”hedelmällisiä tietojen kohtaamisia”*, koska tilassa *”käydään siis paitsi puhelut, siis työpuhelut ensisijaisesti, mut, jos on oikein intiimi porukka niin saa niitä yksityispuheluitaki kotiväen kanssa käydä. Mutta sit noi rakennustarviketilaukset ni ne kannattaa sit, niis on sitte enemmän väentämistä [naurua], niin ne sitte menee jonneki muualla puhumaan.”* Lumo koettiin haastatteluissa myös *”kohtaamispaikkana”*, jossa *”on tämmösiä yhteisiä verkostopalavereita aika usein.”*

Tilan käyttäjältä odotettiin, että hän tervehtii, esittelee itsensä sekä vaihtaa muutaman sanasen muiden tilassa olevien kesken, kuten *”esimerkiks et hei et onpas kivat tilat täällä”* sekä lopuksi hyvästelee lähtiessään muut tilan käyttäjät:

*V: ”Meille tuli kerran siihen vanhaan tilaan, tuli yks, joku ministeriöläinen jota mä en oo koskaan ennen nähnyt, mut jolla oli kyllä siis ministeriön läpyskä tässä näin. Mä en nähny sitä nimee. Se tuli, kun oli kauheesti mainostettu että sitä pitää kokeilla ja että tervetuloa ja kaikkes mahdollisessa oli kannustettu sitä. Sil oli tietsikka mukana niin ku pitiki. Se marssi sisään. Ehkä hänki on raitiovaunumatkustajia ja sit se meni siihen niin, läiskäs sen yhteen vapaaseen. Se ei sanonu kellekään siis mitään, niin ku esimerkiks et hei et onpas kivat tilat täällä.”*

*K: ”Ja esitelly itseään.”*

*V: ”Minun nimeni on se ja se, ja olisin aikeissa olla tässä, että sopiiko. Sitä se ei tehny vaan se meni siihen niin ja löi sen siihen. Sit kuvaruudulle tuli joku PowerPoint, jota se hio siinä. Sitte Marjo, joka on siis tää meidän sihteerimme, jonka tunnet niin, ja minä ni, meil oli asiaa siitä salin yli sillä hetkellä, ku se sit oli siinä niin. Piti koko aika vähän kovempaa puhuu, että se kuuli. Sitte sieltä tuli vastaus ja sitte tehtiin, joku juttu. Se sit lopulta hermostu siitä, ja se lähti sit pois. Se ei sanonu, että moido tai jotain, vaan se vaan lähti. Et siis...”*

Yksinolo yhteisessä työtilassa ei olekaan tavoiteltavaan, vaan se koettiin tilan käytön vastaisena; *”Sitte jos joku menee sinne ihan nurkkaan, niin se on mielenosotusta.”* Kysyessäni syytä, miksi se on mielenosoitusta, sain vastaukseksi: *”No olla pois siellä sermin takana, tavallaan itekseen. Siellä sit välillä [tuhautaa], tällästä. Siis se on kauheeta.”*

Suurin osa virkamiehistä koki monitilan vahvuudeksi nimenomaisesti sen, että tilassa oli mahdollista keskustella työn ulkopuolisistakin asioista, myös vaikeista henkilökohtaisista asioista: *”No se mikä must on ollu ihan kivaa tuolla Lumossa, että siel on ihan oikeesti sit juteltu muistaki, ku työasioista”*. Haastateltava kertoi minulle hyvin henkilökohtaisesta kriisistä ja siitä, miten hän sen jakoi tilassa työskentelevien kesken. Hän painotti samalla, että hänen olonsa keveni yhteisessä tilassa, kun hän sai kertoa tästä vaikeasta tilanteestaan muille ja hän sai toisilta tilan käyttäjiltä osakseen empatiaa:

*”No okei mä voin kertoa. Tää on hyvin henkilökohtanen asia. --- ihan tää kriisi on nyt meneillään tässä ja et mä saatan reagoida asioihin hyvin erikoisesti tai sitten mä saatan itkee tillittää tai jotain. Että ihan vaan tiedoks. Ja se oli kauheen hyvä ja kaikki oli, kiittivät luottamuksesta ja sanovat, että on tosi rohkeeta, että kerroit, ja mut et heidän on hyvä tietää, et tämmönen on meneillään.”*

Eletty tila voi kuitenkin olla erilainen riippuen tilan käyttäjästä. Eräs haastateltava toi esiin varsin suorasanaisesti turhautumisensa vuorovaikutukseen Lumossa. Hänestä *”tuntuu, et sillai niinku että, melkeen vähän liian pienistä asioista pitää koko ajan kommunikoida. Et normaalis työyhteisössä niin, käydään kerralla niit keskusteluja. Et sit se on semmosta niinku, koko ajan pikkusen pitää olla, sellast vähän näennäisvuorovaikutusta siinä.”* Jatkuva keskustelu saattoi hänestä johtaa siihen *”et se*

*puu näkyy siitä metsästä ja se unohtuu se metsä sinne*". Samanaikaisesti haastateltava kuitenkin rakensi puheessaan myöhemmin kuvaa ideaalista virkamiehestä sosiaalisena toimijana, eikä asettanut sosiaalisuutta kokonaisuudessaan kyseenalaiseksi: *"Et, sosiaalinen täytyy olla ja, nykymaailmas ja työmarkkinoil ei pärjää ilman sitä."*

#### **4.3.2. Joustavuus: "Mut jotenki ihan tollasissa monitiloissa pitäis ottaa jollaki tavalla kaikkien tarpeet huomioon ja se kompromissi sieltä saada"**

Joustavuuden tema nousi keskeiseksi osaksi tilan käyttäjiä jo heti Lumon synnyn alkumetreillä, sillä tila oli saanut osakseen *"sinnikästä"* vastustusta *"ja kaikki mahdolliset argumentoinnit vastaan."* Haastateltava kertoi humoristiseen sävyyn, millä argumenteilla monitilatyöskentelyä oli kritisoitu. Samanaikaisesti haastatteluteesta välittyi kuulijalle kuva, että lumolaiset ovat ennakkoluulottomia ja joustavia virkamiehiä, koska he olivat uskaltaneet kokeilla uutta työn teon muotoa suuresta vastustuksesta huolimatta.

*"Se vastarinta niin sehän on tosiaan sinnikästä ja, kaikki mahdolliset argumentoinnit vastaan. Siinähan mä olinkin joo, et kerätään niitä lehdistä niitä uutisia, jotka tukee sitä. Yks argumentti, siis näiden klassisten lisäksi jotka on siis että, kokolattiamatto aiheuttaa allergiaa, ja näppäimistö, joka ei ole oma, niin levittää siis salmonellaa ja mitä kaikkee varmaan, rotaviruksia.--- Mitä siihen meluun tulee niin se oikee argumentti on se, että onko sinua sitten koskaan häirinnyt, kun pubissa luet Ilta-Sanomia. Ei, ei oo häirinny.--- Asianomanen sano, et hänelle tää ei sovi sen takia kun, häneltä puuttuu sosiaalinen geeni [naurahtelua]. Joo et se oli semmonen luovempi ratkasu. Ainaki luovuusgeeni sillä oli. Siinä mielessä se vois sopiiki sille."*

Myös työtilassa vierailevilta virkamiehiltä edellytettiin omien ennakkoluulojen voittamista ja *"asettumista oman mukavuusalueen ulkopuolelle"*, kuten eräs haastateltava kertoi:

*"Koska meil on ollu sit näitä kaikkein parhaita kävijöitä meil on ollu sellaset ihmiset jotka on käyneet hirvittävän kamppailun itsensä kanssa et voinko mä nyt, uskallanko mä nyt mennä sinne? Ja ovat tulleet sit rohkeesti ja ovat sitte todenneet, ku ovat siin päivän tai pari olleet, että pystyinhän mä tekemään täällä töitä ihan hyvin. Et eihän tää oo mikään ongelma. Et ne on ollu semmosii tosi positiivisia kokemuksia sitten näille ihmisille. Ja sitte he on luvannu, et kyllä he kertoo muille ja että tänne vaan rohkeesti. Ja he on itse aina kertoneetki siitä, että hän kyllä ajatteli,*

*et ei tästä tule mitään mutta, että on ylittänyt itensä ja tullu sinne oikeesti töihin. Voittanu tämmösen ennakkoluulon niin se on aina ollu tosi hyvä juttu.”*

Joustavuus tilan käyttäjän hyveenä oli lumolaisten mukaan välttämätön osa monitilatyöskentelyä: ”Nyt jos me siiloudutaan siel monitilassa omiin juttuihimme, niin siitähän katoaa kaikki se hyöty, mikä siin monitilas on.” Muiden tilan käyttäjien tarpeiden huomioon ottaminen tuli esiin erityisen hyvin seuraavassa haastattelun lainauksessa, jossa luontevana pidettiin työpuheluja jopa vaatehuoneessa:

*”--- Meillä taas ei oo, muuta ku, saa normaalisti puhua, mutta tietysti pitäis ottaa muut ihmiset huomioon nii, että ei häiritse, erityisesti muita, et normaalisti voi puhua. Ja jos tulee puheluita, ni lyhyitä puheluita voi käydä, mut jos tulee joku pitkä, ja varsinki joku luottamuksellisempi puhelu, ni sitten ois hyvä mennä sinne hiljaseen tilaan taikka pikkuneukkariin. Tai jopa vaatehuoneeseen, sitäki käytetään puhelinkoppina.”*

Haastatteluissa korostettiin monitilatyöskentelyn eroa työntekoon työhuoneessa muun muassa seuraavasti: ”Siis, et se täytyy myöskin tunnustaa, et kaikki ei sovi sellaseen työyhteisöön”. Toisin sanoen tilan käyttäjän pitää olla valmis luopumaan omista tarpeistaan herkemmin kuin tilanteessa, jossa hän työskentelisi yksin omassa huoneessaan. Lumolaiset painottivat myös siisteyden merkitystä monitilassa: ”--- että jos menee kenen tahansa virkamiehen huoneeseen ni siellähän sitä vasta papereita on, siellä on kaikki levällää. Et meillä ei paperit oo pöydillä”. Tässäkin lainauksessa eroa tehtiin tavallisessa työhuoneessa työskentelevään virkamieheen, jonka ei tarvitse samalla tavalla huomioida muiden tarpeita kuin monitilassa työskentelevän virkamiehen. Lisäksi esimerkiksi päätös luopua nimetyistä paikoista työtilassa vaati tilan käyttäjältä erityistä joustavuutta, sillä kyseessä on ”äärimmäinen vaihtoehto, jossa siis pilotoidaan sellaista byråta, missä ei ole nimetyt työpisteet”.

Lumolainen kertoi haastattelussa, että vieraiden vastaanottaminen edellytti myös sopeutumista vaihteleviin olosuhteisiin monitilan käyttäjiltä, varsinkin jos oma työhuone sijaitsi lähellä Lumoa.

*”Ja itte asias tos viime viikolla oli jo yks semmonen päivä, et Milja oli tullu siihen monitilaan ja sit hän kyseli, et pitääks hänen nyt lähteä tästä,*

*kun sinne olis ollu tulossa niin paljo porukkaa siihen monitilaan, et ei ollukaan enää paikkoja. Siinä käytiin läppärin kans kuikuilemassa.”*

Miten vakituisesti tilassa työskentelevien toiveet oli tilassa huomioitu? Tämä oli seikka, jota minun olisi ollut vaikea havaita ilman haastatteluja. Tilassa oli esimerkiksi koriste-esineitä hyllyillä, jotka liittyivät ainoastaan osaan virkamiehistä, kuten maalausteline ja koriste-esineitä aikaisemmista työtehtävistä. Huomioni kiinnittyi myös ikkunalaudalla sädehtivään kultaiseen hiihtopokaaliin, jonka olivat voittaneet yksikön esimiehet ministeriön sisäisessä hiihtokilpailussa. Sitä vastoin ilman haastatteluja en olisi voinut kiinnittää huomiotani siihen, että tilassa ei ollut viherkasveja: ”*pitää olla mahdollisimman selkee, siisti selkee kokonaisuus, et se on neutraali sillee.*” Toiselle lumolaiselle taas viherkasvit tilassa olisivat ”*vähentäneet turhan klinistä*” tunnelmaa, kun tilassa olisi ollut jotain ”*elävästä elämästä*”:

*K: ”Miten muuten, mikä siin oli syynä, ettei viherkasvei ei saanut?”*

*V: ”No arkkitehti. Se vetoaminen oli aina siihen, et arkkitehti sano, et sinne ei saa tulla niitä. Mut mä luulen, et jos me oltas sanottu arkkitehdille, et me nyt halutaan niitä, niin arkkitehti on yleensä aika kuulevainen kuitenkin, ostajan näkemyksille. Mä oisin uskonu, et kyl sinne, kun siis viherkasveja on monenlaisia, et ei sinne tarvi sitä pelargonias mennä laittamaan. Et oishan sinne voinu laittaa jonku, en tiää, bonzaipuitten hoitamista tai jotain muuta. Tai joku tietynlainen traakkipuu, niin vois ehkä sopia sinne tai kyllähän niit vaihtoehtoja olis. Et ei se mummon pelargonias täydy sinne viedä. --- Että haluttiin hyvin pelkistetty linja sit siihen.”*

Yhteiseksi tarkoitettu kahvila oli myös nimetty yhden virkamiehen mukaan, eikä esimerkiksi koko työyhteisön nimellä. Joustavuutta edellytettiin myös tilan käyttäjältä siinä, että Keitaassa ei saanut lämmittää omia eväitä mikrossa, koska monitilassa ei saanut haista ruoka, kuten eräs lumolainen selosti minulle:

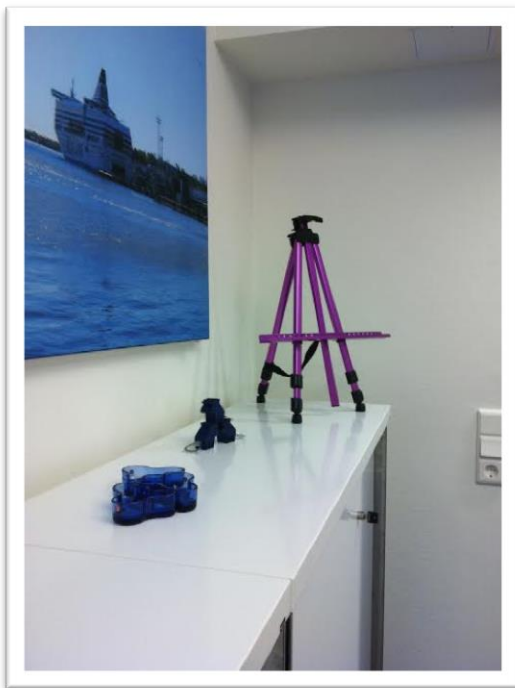
*”--- Niin sitte jotenki, siitä nykyneki Keidas, mikä sillonki oli vastaava niin, hirvee kielto siihen et siel ei sitte saa syödä omia eväitä. Et siel ei saa ruoka haista, että se on hirvein ongelma. --- se naapuriporukka, joka siinä aikasemmin käytti sitä omaa kahviotaan niin, ne on ollu aika nyreissään siitä. Se kielto tuli ihan ykspuolisesti. Ja ne on ollu tosi pahoillaan siitä. Mä sillon alkuun, ku mä otin jotain ruokaa mukaani. Sit mulle vaan ne sano siitä et, tääl ei muuten sitte tiedäksä, et tääl ei sit saanu syödä. Sit mä aattelin, et no onks tääl nyt näin ehdoton, et eihän tääl oo mitään*

*ruokapaikkaa. Totta kai jos siin on mikroki, niin mitäs sillä tehään sitte. Et onkse vaan koristeena siinä?”*

Melun sietäminen tilassa oli myös yksi keskeinen tilan käyttöä määrittävä sääntö; ” *Mut et meillähän on periaatteessa se sääntö et se, joka häiriintyy niin se lähtee.*” Myös se, millä tavalla lumolaiset kokivat melun tilassa, vaihteli haastateltavasta riippuen:

*”Tossa missä sä istut, niin sinä on monesti meillä miitinki. Sit voi olla joku isompiki miitinki. Ne jotka tänne jää, niin ne nyt sit vaan on siinä miitingissä mukana. Hoitavat niitä omia hommiaan. Kokemus kertoo, et ne pystyy sulkemaan korvansa ja, se ei haittaa yhtään.”*

*”Koska kyl se vähän, et jos täs paljon, et tän huono puoli, et jos tääl on nytten joku iso tilaisuus, niin kylhän se häiritsee työntekoo. Et ku täs pidetään palaveria, ku tää on niin kätevä, joka on tietysti ihan kiva mutta, se kyl häiritsee must vähän.”*



Kuva 18: Hyllyllä oleva maalausteline ja koriste-esineitä aikaisemmilta työvuosilta.



Kuva 19: Esimiesten voittama hiihtopokaali.

Edelliset esimerkit konkretisoivat äänen merkitystä tilan käytölle. Sitä vastoin moni muu aistein koettu asia jäisi helposti huomiotta ilman sen nimenomaista esiin nostamista. Seuraava lainaus on kuitenkin silmiä avaava. Haastateltava kertoi, että tilan käytön arkipäivään kuuluva kirkas valo ”*ärsyttää*” ja että hän haluaisi viettää aamun ensimmäisen tunnin hämärässä ennen muiden henkilöiden tuloa: ”*käyttää sitä aamulla sitä tilaa sitte vähä niinku omalla tavallani.*” Haastateltava puhui myös tilan käyttöön

liittyvistä ergonomiatekijöistä, jotka myös vaativat joustavuutta tilan käyttäjältä: ”Siinä joka aamu, jos sä rupeet sääteleen jotain tuolia, niin mä ainakaan jaksa semmoseen kuluttaa aikaani.”

”Ei oo hyvää eikä huonoa ei oo oikeeta eikä väärää. Mut jotenki ihan tollasissa monitiloissa pitäis ottaa jollaki tavalla kaikkien tarpeet huomioon ja se kompromissi sieltä saada”, tiivistikin eräs lumolainen monitilan asettamat vaateet tilan käyttäjille.

#### **4.3.3. Yhteisöllisyys: ”Me puhalletaan yhteen hiileen joka päivä”**

Kenttätöön aikana todistin useita tilanteita, joissa tilankäyttäjät auttoivat toinen toisiaan. En siten yllätynyt kuullessani haastattelussa lumolaiselta, että ”me puhalletaan yhteen hiileen joka päivä.” Haastateltavat myös usein vastasivat minulle, kun kysyin, mitä minun pitäisi tietää, jos toimisoin heidän sijaisenaan, että ”sähän voit aina pyytää keneltä tahansa lumolaiselta kyllä apua. Kyllä osaavat vastata varmaan kaikki.” Työskentelyn ehdoton edellytys Lumossa oli ryhmätöytäidot: ”kaikki tekee kaikkee. Mut jos ei yhdelle sovi, ni sit tulee siihen tilanteeseen, että sulle mulle. Se on tosi tylsää.”

Lumolaiset korostivat puheessaan myös sitä, miten he arvostivat yhteisöllisyyttä Lumossa. Esimerkiksi lumolainen kertoi pitävänsä työtilaa hänen työuransa parhaana, koska monitilassa syntyy ”rakentavaa yhteistyötä heti”.

*K: ”Miksi se on sun mielest paras?”*

*V: ”Mä tykkään, että siinä on niitä muita ihmisiä, ja tommoseen kommunikaatioon mahdollisuus ja ihmiset, kaikki kuitenkin tietää toistensa tehtävät sen verran, taikka ne liittyy toisiinsa sen verran paljo kuitenkin, että syntyy sitä rakentavaa yhteistyötä heti, että ne ei oo aivan erillisiä, et siinä on se synergian mahdollisuus heti. Se on iso, iso arvo.”*

Lumolaiset painottivat puheessaan usein erityisesti sitä, että yhdessä tekeminen toi huomattavaa lisäarvoa työnteolle. Esimerkiksi yksi lumolainen katsoi, että ”suuri arvo” monitilatyöskentelyssä on se, että lopputulos ”jalostuu” yhteistyön myötä. Toisessa esimerkissä lumolainen kertoi, että tilan käyttäjä saa kysyä ”ja pitää kysyy” ja ”voi kysyy tosi tyhmiä”. Hänen mukaan Lumossa tapahtuva yhteistyö ”helpottaa ja nopeuttaa monesti kyllä paljon niitä työasioita”, koska virkamiehen ei ”tarvi lähtee

*suorittamaan mitään sähköpostikyselykierroksia erinäisiltä osastoilta ja henkilöiltä. Se on jotenkin niin tyydyttävä se tilanne, kun näkee et hei ton ihmisen ongelma ratkes nyt tässä just.”*

Vastaavasti lumolainen painotti, että työnteke tehostuu, kun jokainen pystyi heti toteamaan ryhmän jäsenten läsnäolon monitilassa: *”Se toimii ihan eri tavalla, ku jos ois yhdessä huoneessa ja lähtis juoksemaan sitte papereiden kanssa naapurihuoneeseen, todetakseen, et se naapurihuone onki tyhjä, ku se on siis kahvilla tai pissalla tai lounaalla tai jossain kokouksessa. Nää läsnäolothan näkyy tässä, et kuka tässä on, ni sen kans puhutan.”* Lisäksi hän korosti yhteistyön välttämättömyyttä yhä monimutkaistuvassa maailmassa: *”ongelmat on yhä enempi semmosia, et yks ihminen ei niitä vaan ratkase.”*

Haastatteluissa jokainen lumolainen kertoi arvostavansa kollegoidensa työtaitoja monitilassa. Joissain haastatteluissa nimettiin erityisesti joku työtoveri, joka vaikutti siihen, että monitilassa työskentely oli koettu erityisen palkitsevaksi. Nämä esimerkit liittyivät yleensä tilanteisiin, joissa työkaveri oli osoittanut erityistä huomaavaisuutta ja hyviä yhteistyötaitoja:

*”Toi Marjohan sopii tähän hommaan, kun nenä päähän. Siis hän on täällä tällänen aulaemäntä ja, hoitaa kaikki käytännön asiat, kuka nyt mistäkin on, mitäkin vaille tai tarvii. Siis ihan tuntee olevansa bisnesluokassa matkustava [naurahtelua].”*

*”Ja itse asiassa sillon mul on aika, miellyttävä vaihe, ku Maija tulee töihin. Sillä useesti Maija tulee istumaan silleen et hän on mua kulmittain, et me nähään toisemme. Mut ei tarvi silleen pyörii siin ihmeellisesti, mut että monesti siin vaihetaan nyt ihan niinku tämmösii henkilökohtasii kuulumisia. Että jos varsinki viikonlopun jälkeen, että mitä on tehty tai muuta. Mut sitte ihan työasioita niin, ne tulee Maijan kaa hoidettuu just sillon aamulla, kun me ollaan kahestaan siellä. Ja siinä se Lumo toimii niinku pitääki.”*

Kuten edelliset esimerkit toivat esiin, lumolaiset katsoivat tilan vahvuudeksi työnteon yhdessä. Kolikolla on kuitenkin aina kaksi puolta. Yhdessä haastattelussa lumolainen kertoi minulle, miltä hänestä tuntui, kun hän näki tilassa kahden muun henkilön tekevän töitä, joita hän myös olisi halunnut tehdä. Hän sanoi, että erityisesti tämän töiden



organisointiin liittyvä ongelma oli tilassa läsnä jatkuvasti, koska ”sä näät sen siin tilassa”.

Toinen haastateltava puolestaan pohti työtilan haasteita seuraavasti:

*”Kyllä se varmaan, et sithän tää varmaan asettaa just haasteita, et sit jos tulee joku ongelma, miten se ratkotaan. Jos ei sitä pystytä ratkoon ni sit se, kumuloituu tämmöses tilassa, toisin ku sitten semmosessa, jossa ei sitten ehkä tarvi olla niin kanssakäymisessä.”*

Keväisiä työyhteisön ongelmia ei ollut käsitelty kaikkien tilassa työskentelevien kesken avoimesti: ”Kyl must vähän vaikuttaa, että siin ei oo hirveesti niit yhteisii keskusteluja sit käyty.” Työyhteisöongelmat kuitenkin vaikuttivat kaikkien tilassa vakituisesti työskentelevien viihtymiseen: ”--- ja se on ollu aika raskasta välillä sitten seurata.” Haastateltava oivalsi myöhemmin haastattelussa sen, että avoin vuorovaikutus oli monitilassa tilan käyttäjillä sisäänrakennettuna oletuksena. Kenellekään tilan käyttäjälle ei ollut aikaisemmin tullut mieleen, miten ongelmatilanteessa pitäisi toimia; ”et ei oo ollu mitään tämmöstä, et nytpä istutaan kaikki yhdessä tähän pöydän ääreen.” Haastateltava pohti myös sitä, että avoin vuorovaikutus on huomattavasti haastavampaa, jos kriisin osapuolet työskentelevät samassa tilassa.

*K: ”Niit ei oo käyty siin tilassa?”*

*V: ”Et ne on käyty sit muualla.”*

*K: ”Mikä tavallaan, et sä oot jääny sen ulkopuolelle.”*

*V: ”Niin kun mä oon jääny sen ulkopuolelle, et jos siel jotain ratkasuja on sitte saavutettu ja niin kun mä nyt olettaisin.”*

*K: ”Ja kuitenkin ne koskettaa suakin.”*

*V: ”Niin.”*

---

*K: ”Pitäiskö siinä olla jotain yhteisesti sovittuja mekanismeja semmosten tilanteiden varalt?”*

*V: ”Vois olla ihan hyvä. Mut et semmosiipa ei ole. Mun mielestä meil ei oo semmosta. Se on se asia, jota ei käyty läpi sillon, kun alettiin miettiä*

*niit toimintatapoja tossa. Et mä en oo tullu ees ajatelleeksi sitä, itte asias aikasemmin, mut että tälläisist konfliktitilanteista ei itte asias ollu hirveesti puhetta, et miten sillon toimitaan.---*

Lumolaiset joutuivat myös puolustamaan erilaista, totutusta tavasta poikkeavaa työntekoa monitilassa, sillä se oli saanut runsaasti vastustusta konservatiivisessa ministeriympäristössä. Jokainen lumolainen puolustikin haastatteluissa monitilaa työtilana, vaikka he näkivät myös tilan edelleen kehittämisen tarpeelliseksi. ”*Yhtenä rintamana*” tapahtunut monitilan työskentelyn puolustaminen oli myös hyvä esimerkki siitä, millä tavalla tilan käyttäjän tiimityötaidot korostuivat jälleen puheessa.

*”No yks tilanne, joka oli itte asias lähtökohdaltaan hyvin negatiivinen, oli just tämmönen, et ku siihen tuli, et me mentiin puolustusasemiin välittömästi yhtenä porukkana. Ihan näitä meidän isojen hankkeiden vetäjiä yks. Ja hän paheksu syvästi koko tätä konseptia ja kerto olevansa hyvin onnellinen, et hän pääsee eläkkeelle ennen, ku tämmöseen läävään joutuu tulemaan ja näin. Ja tietysti se oli meist kauheen epäoikeudenmukanen hyökkäys ja näin. Ja se tilannehan meni sit silleen, no kyl muistaakseni minä jotain heitin sitte siihen suoraan tulistuneena jotakin hänelle. Mut että sit ku sitä puitiin jälkikäteen siinä yhdessä, niin olimme kyllä jotenkin niin yhtenä rintamana, et herranjesta, et tämmöstä.”*

Tiimityötaitoja ei nähty pelkästään yksilön ominaisuuksina, vaan enemminkin vahvasti kulttuurisina piirteinä. Esimerkiksi lumolainen kertoi siitä, miten singaporelaiset vieraat näkivät monitilassa tapahtuvan työskentelyn yli organisaation yksikkörajojen ”*erikoisena ja ihmeellisenä*” tavoiteltavana suomalaisena työskulttuurina. Vastaavasti virkamies katsoi, että kahden erilaisen organisaatiokulttuurin, eli työministeriön ja kauppa- ja teollisuusministeriön, on mahdollista lähentyä toisiaan monitilassa tapahtuvan yhteistyön seurauksena: ”*että täs on nyt mahdollisuus sitä yhteistyötä vaan edelleen tiivistää näillä toimitilamuutoksillaki.*”

#### **4.3.4. Modernius: ”Me ollaan edelläkävijöitä ja pioneerejä”**

Aikaisemmissa kappaleissa olen kuvannut, miten lumolaiset liittivät tilakokemuksiensa perusteella elettyyn työtilaan sosiaalisuuden, joustavuuden ja yhteisöllisyyden teeman. Neljäs laajempi teema on modernius. Lumolaiset näkivätkin itsensä usein ”*edelläkävijöinä ja pioneereinä*” ja ”*toisinajattelijoina*”, koska he tekivät töitä

monitilassa tavallisen työhuoneen sijasta. He myös kuvailivat työyhteisöään siten, että ”*me halutaan tehdä asioita uudella tavalla*”.

Lumo liitettiin puheessa aktiivisesti uudenlaiseen virkamiesajatteluun, jossa virkamies on aktiivinen toimija monitilassa: ”*Lumo on edelläkävijä kaikenlaiseen virkamiesajatteluun, mentaalimuutoksen ajuri.*” Eroa tehtiin myös tavallisiin vierekkäisiin työhuoneisiin, joita kutsuttiin leikkisästi ”*rivihaudaksi*”. Eräs lumolainen puolestaan kertoi ”*rennon työtavan*” olevan nykypäivää ja kritisoi vanhaa työn suorittamisen tapaa haastattelussa:

*”--- sankarisuorittajakulttuuria, mitä täälläkin on tietenkin et, yksin pitää pystyy se raportti vetää alusta loppuun ja linjaamaan nämä tärkeet asiat yksin. Se ei siis enää nykypäivää oo. Se vaan on niin vaikee ihmisten se mieltää. Rento työtapa, jossa ollaa kahvil keskustelemassa aina välillä ja sitte, jutellaan niitä näitä, niin se tuo enemmän niit hedelmiä esiin kuin se, laput silmillä jyyttäminen siellä omas huoneessa omissa mehuissa silmät kiinni.”*

Lumolaiset pyrkivät toimimaan ennakkoluulottomasti ja murtamaan totuttuja vanhoja toimintamalleja useissa tarinoissa, joita he kertoivat minulle. Lumolainen esimerkiksi kertoi kokouksesta, jossa ”*kansliapäällikön, naama oli näkemisen arvoinen*”

*”Meil oli joskus, hallituksen strategiaistuntoon valmistauduttaessa kansliapäällikön vetämä kokous, ja kyllä se siis sen kansliapäällikön, naama oli näkemisen arvoinen, kun siinä rupes tapahtumaan. Yks haki yhtä tietoo, toinent toista tietoo, sitte kaikki vietiin tonne noin. Se oli ku elokuvasta siis, jostain näistä rikoselokuvista.”*

Lumolaiset näkivät myös työtilan visuaalisesti poikkeavan muusta ministeriöympäristöstä: ”*Lumo on semmonen, raikas valoisa piste siellä ministeriössä.*” Monitilan kokoushuonetta kuvailtiin esimerkiksi ”*äänieristetyksi, mutta transparentiksi.*” Lisäksi puheet ”*dynaamisista kokouksista*”, joissa kirjoitettiin ”*sähköisellä kynällä*” loivat tilaan merkityksiä muutoksen ajurina. Kokolattiamatto nähtiin haastattelussa nykyaikaisena materiaalivalintana ja sitä vastoin linoleumilattia vanhan ajan jäänteenä:

*”Joo siis me kerrottiin, että nykyaikainen kokolattiamatto imee päinvastoin ilmasta sitä pölyä. Se ei luovuta sitä ilmaan. Sen sijaan linoleumihan luovuttaa sen kaiken, mikä siinä on. Kun sen päälle astuu*

*niin se kaikki pölähtää ilmaan. Tästä ei, tää on, itse asias täs on todiste siitä että tuolla linoleumilla on kävelly niin, kengänpohjat on pölyset ja se tarttuu tähän.”*

Myös seuraavassa lainauksessa lumolainen katsoi, että monitilaan kuului myös ajatus siitä, että voi tehdä töitä ”missä milloinkin” ja ”et kaikki kahleet on irti.” Hän näki vanhat etätyösopimukset ”menneisyyden juttuina”:

*”Sit tähän kuuluu siis tähän koko konseptiin sitten sekin että, meil on joustotyösopimukset. Se on ihan oleellinen osa. --- et kaikki kahleet on irti. Sillon me voidaan, tehdä töitä Cafe Köketissä ja kappelissa ja, yliopiston kirjastossa, kuka nyt missäkin sattuu olemaan kokousten välillä, niin tehdään töitä pari tuntia siellä, taas tunti täällä ja vartti tuolla. Kun sen sijaan se vanha etätyösopimuskaavake, niin se edellyttää siis sellaisia tietoja kuin osoite, minä päivän viikossa, montako päivää viikossa, mitkä on ne päivät ja mikä on siis se puhelinumero, josta sillon on tavoitettavissa ja mihin aikaan. Siis tämmösiä aivan älyttömiä jotain menneisyyden juttuja, ku ei ollu vielä puhelimia ihmisillä vaan kotipuhelimen kanssa sitte. Sillonhan oli sitte vielä se, jotenki kauhee issue oli se, että miten saadaan nää laajakaistayhteydet sitte aikaseks sinne buduaariin, missä nyt sitte on kiinteä etätyöpiste jossaki. Eihän se oli siis enää nykyaika ollu pitkään aikaan. Siis kun WLANiahan kaikki käyttää ja toimii vapaasti missä kahvilassa vaan.”*

Eräs lumolainen kuitenkin tunsi, että tila oli hänen makuunsa jopa ”vähän turhan klininen.” Hänestä tilassa pitäisi olla ”vähä semmosta pehmeempää linjaa” ja että ”toisaalt ne pöydät nyt on onneks vähä niinku, puisen väriset, ettei niist tullu valkosia, kun se ei ole oikeesti laboratorio.” Hän myös asetti modernin monitilatyöskentelyn kyseenalaiseksi toteamalla, että ”mun mielestä tää, että tota hehkutetaan ympäriinsä tuolla jossain. Valtion hallinnos se voi olla kohtuullisen uus, mut on noita nyt jossain meidän alaisis laitoksissa, jotka on ihan kohtuullisen edistyksellisiä, tollasii toimintamalleja. Sinänsä on muuallaki ja yksityisel niit on ollu vaikka kuinka pitkään.”

Kuitenkin myös lumolainen, joka suhtautui kriittisemmin Lumoon työtilojen edelläkävijänä, muisteli entistä työhuonettaan seuraavasti: ”35 neliöö takkahuoneellinen, huone oli isompi ku mun silloinen kämppä.” Hän olikin tuolloin miettinyt, että ”onks tää nyt ihan tarkoituksenmukasta, mut sillon se oli sitä. Ja nyt sit vähä myöhemmin on tajuttu se, et voidaan näitä uudistaa”. Lumolaiset liittivätkin lähes poikkeuksetta monitilaan rationaalisuuden ja nykyaikaisuuden.

#### 4.3.5. Lumoa asuttavasta villistä virkamiesheimosta

Lefebvrelle (1991) eletty tila ei ole alisteinen säännöille, vaan sen takana ovat muistot, unelmat, symbolit ja mielikuvat; tapoja antaa tilalle merkityksiä. Tämän vuoksi Lefebvre (mt.) ei usko, että fyysinen tila voisi yksin ohjata ja kontrolloida työntekijöitä ja heidän arkista työntekoa työtiloissa. Eletty tila on näkymättömän, subjektiivisen tiedon tasavertaista hyväksymistä (Semi 2011) fyysisen tilan rinnalle. Eletty tila nostaa näyttämön parrasvaloihin tilankäyttäjän, joka on aina tietyn kulttuurin jäsen. Toisin sanoen työntekijä tulkitsee tilaa ja antaa sille merkityksiä suhteessa työyhteisönsä kulttuuriin. Lumoa ei voikaan ymmärtää ilman ymmärrystä sitä ympäröivän työyhteisön kulttuurista.

Lumolaiset poikkeavat monissa kohdin perinteisistä virkamiehistä ”villinä virkamiesheimona<sup>7</sup>”. Valtioneuvostolla on pitkä ja maineikas historia, joka vaikuttaa monien virkamiesten tapaan työskennellä. Myös monet muutokset tapahtuvat hitaasti konservatiivisessa toimintaympäristössä. Sitä vastoin lumolaiset villeinä virkamiehinä pyrkivät tietoisesti haastamaan perinteistä virkamieskulttuuria. He ovat erityisen innokkaita tarttumaan uuteen ja löytämään ”uusien näkökulmia, eikä vain toistamaan totuttuja vanhoja ajatusmalleja.” He myös arvostavat erityisesti keksintöjä, varsinkin uusinta teknologiaa.

”Hallinnon siilot” ovat todellinen kauhustus villille virkamiesheimolle. Lumolaisten mielestä tiedon jakamisella saa valtaa, toisin kuin tiedon panttaamisella. Heidän todellisena tavoitteena on siten yksikkö- ja hallintorajoja uhmaten aito yhteistyö eri tahojen kesken. He uskovat, että ”kaikkien pitäisi olla samalla asialla, eikä vain katsoa omaa hallinnon alaa; pitää olla Team Finland, Team Eurooppa tai Team Maailma riippuen asiassällöstä.” He saavat myös uusia ”tuoreita” ajatuksia ja tarkastelukulmia työhönsä ennakkoluulottomalla toiminnallaan erilaisten, myös organisaation ulkopuolisten, verkostojen kautta. He kaikki uskovat syvästi siihen, että osallistuminen pitäisi perustua ammatillisuuteen, ei muodolliseen asemaan organisaatiossa.

---

<sup>7</sup> Villi virkamiesheimo on oma määrittelyni Lumossa vakituisesti työskentelevälle virkamiesjoukolle, sillä se vangitsee minusta parhaiten näiden virkamiesten olemuksen.

Villiiä virkamieheyttä vasten onkin helppo ymmärtää, miksi lumolaiset liittävät tilakokemuksiensa perusteella ideaaliin tilan käyttäjään sosiaalisuuden, joustavuuden, yhteisöllisyyden ja moderniuden teeman. Nämä vaateet ovat välttämättömiä myös heidän omassa työssään horisontaalisten työtehtävien parissa. Heidän pitää työskennellä laajasti eri tahojen kanssa ja pyrkiä sovittamaan erilaisia näkökulmia toisiinsa. Samalla he myös rikkovat työtavallaan perinteistä ajattelumallia, jossa yksikkörajoista pidetään tiukasti kiinni.

Suunniteltu tila ja eletty tila kietoutuvat toisiinsa kiinteästi Lumon tapauksessa ennen kaikkea juuri siksi, että virkamiehet ovat olleet vaikuttamassa keskeisesti työtilansa suunnitteluun. Lumolaisten aikaisemmat kokemukset työtiloista ja ymmärrys oman työnsä haasteista ovat olleet monitilan suunnittelun taustalla. Tämä on puolestaan vaikuttanut siihen, mitä vaateita tilan käyttäjälle on asetettu jo suunnitteluprosessin aikana.

Lumo täysin erilaisena tilana konservatiivisessa ministeriöympäristössä materialisoikin ja entisestään vahvisti virkamiesten identiteettiä muutoksen ajureina erilaisten verkostojen parissa. Monitila symboloi jo fyysisen ulkomuotonsa puolesta modernia tapaa tehdä töitä. Iso työtila, joka pitää jakaa useamman virkamiehen kanssa, vaatii myös poikkeuksellista joustavuutta tilankäyttäjältä. Tila myös mahdollistaa lumolaisille tyypillisen tiedon jakamisen työhuoneita paremmin – yhteisessä tilassa spontaanit keskustelut ovat luontevampia kuin erillisissä työhuoneissa, ja siten se vahvistaa kuvaa tilankäyttäjistä sosiaalisena työntekijänä. Tavoiteltava yhteisöllisyys on myös helpommin saavutettavissa yhteisessä tilassa kuin tilanteessa, jossa jokainen työyhteisön jäsen olisi toisistaan erossa.

Samanaikaisesti uuden tilan käytön käytänteet ylläpitävät ja edistävät lumolaisten identiteettiä tietynlaisina virkamiehinä ja tilan käyttäjinä. Tilan käytön käytänteet myös vaikuttavat siihen, miten lumolaiset tulkitsevat tilaa elettyinä tilana. Esimerkiksi sosiaalisuus tavoiteltavana ominaisuutena tilan käyttäjällä vahvistuu emännöinnin ja isännöinnin käytänteiden avulla. Emännöinti ja isännöinti taas edistävät verkostoitumista, mikä puolestaan vaikuttaa myönteisesti virkamiesten työntekoon horisontaalisten tehtävien parissa. Toisaalta emännöinti ja isännöinti on tavallisuudesta poikkeava tapa

tehdä virkamiestyötä. Vastaavasti päivittäinen työpisteen vaihtaminen edellyttää tilan käyttäjältä esimerkiksi joustavuutta ja myös rohkeutta luopua perinteisistä ajattelutavoista nimetyn paikan suhteen. Edelleen spontaanit keskustelut eivät ole mahdollisia ilman, että tilan käyttäjät osallistuvat niihin.

Lumo toisin sanoen muovaa virkamiehiä ja osallistuu heidän muotoutumiseen subjekteiksi. Päivittäiset arkiset työnteon tavat sijoittuvat monitilaan ja muotoutuvat työtilassa ja työtilasta, ja vastavuoroisesti monitila muotoutuu käyttäjilleen näissä toimintatavoissa. Lumo ja siellä työskentelevät lumolaiset ”villinä virkamiesheimona” muodostavatkin toisistaan riippuvaisen ja materiaalisesti välittyneen *ainutlaatuisen* kokonaisuuden; lumolaiset ovatkin syy sille, miksi monitilan käyttöönotto on ollut onnistunut ja miksi Lumo lopulta lumoo! Lumolaiset erityislaatuisena villinä virkamiesheimona on vastaus myös siihen, miksi Lumo -pilottihankeen kokemusten hyödyntäminen uusien monitilojen rakentamisessa ei välttämättä johdon näkökulmasta johda tavoiteltuun tulokseen; jos virkamiehet kokevat uudet monitilan identiteettinsä ja työnsä vastaisina, heidän rakentama sosiaalinen tila on täysin toisenlainen kuin nyt tutkimassani tapauksessa.

## 5. Lopuksi

Vedän yhteen tässä luvussa tutkimukseni tulokset ja suhteutan niitä teoreettiseen viitekehykseeni. Lopuksi arvioin vielä tutkimukseni rajoituksia ja sen perusteella esitän ehdotuksia jatkotutkimukselle.

### 5.1. Tutkimustulosten pohdintaa

Olen pyrkinyt tässä tutkimuksessa etnografisen kenttätöön, tilan tutkimuksen ja käytäntöteoreettisen viitekehyksen avulla vastaamaan, *miten virkamiehet ovat ottaneet käyttöön uuden perinteistä ministeriöympäristöä haastavan työtilan*. Tutkimustulosten valossa vaikuttaa siltä, että Lumo on pääsääntöisesti onnistunut olemaan lumoava ja se näyttäytyy menestyksekkäältä kokeilulta.

Lefebvre (1991) analysoi tilan sosiaalista luonnetta kolmen, toisiinsa kiinteästi kietoutuvan tason eli suunnitellun, käytetyn ja eletyn tilan avulla. Sosiaalista tilaa ei voi

ymmärtää täysin ilman näiden kaikkien kolmen tilan tuottamisen tasojen yhtäaikaista analyysia (mt.). Lähestyinkin tutkimusongelmaani kolmen tarkentavan kysymyksen avulla: 1) *Mikä on virkamiesten rooli uuden työtilan suunnittelussa?*, 2) *Minkälaisia tilan käytön käytänteitä uudessa työtilassa on?* ja 3) *Mitä merkityksiä virkamiehet liittävätkin uuteen työtilaan?*

Suunnittelun tilan tasolla kuvasin haastatteluaineiston ja sosiaalisen mediaan kertyneen aineiston pohjalta sitä, mikä oli virkamiesten rooli uuden työtilan suunnittelussa. Lumon kohdalla johdon, arkkitehtien ja virkamiesten käsitykset tilan käytön tavoitteista olivat yhteneväiset. Virkamiehet olivat arkkitehtien rinnalla tasavertaisia tilan suunnittelijoita. Suunnitteluprosessi oli pääasiallisesti tasa-arvoinen, vaikka siinä oli myös mukana joitain epätasa-arvoa synnyttäviä tekijöitä. Lumon suunnittelijoiden tilakäsitys ei ollut kaukana tilan käyttäjien arkisesta elämästä (vrt. Lefebvre 1991), vaan uusi tila enemmänkin edisti virkamiesten arkista työntekoa horisontaalisten työtehtävien parissa työ- ja elinkeinoministeriössä.

Tilanne olisi voinut kuitenkin olla täysin toinen, jos lumolaiset eivät olisi saaneet osallistua kiinteästi tilojen suunnitteluun (ks. esim. Wasserman ja Frenkel 2011). Tämä olisi pahimmillaan voinut johtaa jopa siihen, että tilat olisivat joutuneet pienimuotoisen sabotoinnin kohteeksi, kuten israelilaisessa ulkoministeriössä tapahtui (mt.). Mahdollista olisi myös ollut, että tilaan liitetyt merkitykset olisivat olleet täysin erilaisia kuin suunnittelijoiden ja ministeriön johdon (mt.).

Arkiset rutiinimaiset työtilojen käyttämisen tavat muokkaavat keskeisesti työtilan rakentumista. Työtila tuotetaan ennen kaikkea työntekijöiden arkipäivän toiminnassa (ks. esim. Zhang ja Spicer) – näin oli myös tutkimuksessani. Käytäntöteoreettisten silmälasien läpi paljastuu se, mitä työntekijät yrittävät saada arjessaan aikaan työtiloissaan ja miten he sen tekevät (Räsänen ja Trux 2012). Käytetyn tilan tasolla määrittelin, pääasiassa osallistuvalla havainnoinnilla koostetun kenttäpäiväkirjan avulla, nykyisiä tilan käytön käytänteitä Lumossa Nicolinin (2012) työkalupakki-lähestymistapaa hyödyntäen. Näitä olivat emännöinti ja isännöinti, spontaanit keskustelut, työpisteiden vaihtaminen ja palaverit. Nämä tilan käytön käytänteet olivat



toisistaan riippuvaisia ja materiaalisesti välittyneitä kokonaisuuksia, joita ei ollut mahdollista analysoida ilman ymmärrystä ajasta, paikasta ja historiasta (Nicolini 2012).

Lefebvren (mt.) mukaan tila ja sen merkitykset rakentuvat ennen kaikkea arkipäivän toiminnassa. Samalla virkamiehet vahvistivat ja uusinsivat tilan käytöllään identiteettiänsä virkamiehinä ja tilan käyttäjinä (Tyler ja Cohen 2010). Myös lumolaiset omalla tilan käytöllään olivat keskeisesti vaikuttamassa siihen, minkälaiseksi tilaksi Lumo muodostui. Niinpä esimerkiksi spontaanit keskustelut olivat tyypillistä toimintaa lumolaisille villinä virkamiesheimona, mutta Pop Up -virkamiehille ne näyttäytyivät tilan käytössä vähemmän korostuneina toimina, vaikka heistä osa jopa työskenteli omassa työpaikassaan fyysisesti vastaavissa tiloissa kuin Lumo. Myös esimerkiksi emännöinnin ja isännöinnin käytänte rakensi Lumosta verkostoitumiseen soveltuvaa tilaa. Tuskinpa tilaan olisi tullut esimerkiksi Pop Up -virkamiehiä, jos lumolaiset eivät olisi halunneet jakaa työtilaansa kaikkien kanssa yhtä avomielisesti kuin he sen tekivät.

Kolmas tilan tasoista, eletty tila, kuvasi sitä, mitä merkityksiä lumolaiset liittivät uuteen työtilaan. Kun etnografisella menetelmällä minun oli mahdollista saada tietoa työtilan käytöstä käytetyn tilan tasolla, soivat haastattelut sitä vastoin minulle tilaisuuden puhua menneestä ja niistä merkityksistä, joita lumolaiset liittivät tilakokemuksiensa perusteella erityisesti tilan käyttäjiin. Haastatteluaineistossa kantaviksi teemoiksi nousivat sosiaalisuus, joustavuus, yhteisöllisyys ja modernius. Tila ei ollutkaan enää vain esteettinen tai tekninen objekti, vaan myös materiaalisia, aistittavia ja elettyjä tiloja, kuten esimerkiksi ääniä ja valoja.

Eletty tila muodostui myös keskeiseksi tekijäksi siinä, miksi Lumon käyttöönotto onnistui. Fyysisellä tilalla ei voi yksistään ohjata ja kontrolloida toimintaa työtiloissa, vaan myös tilan käyttäjät vaikuttavat keskeisesti tilan sosiaaliseen rakentumiseen. Tilan merkitykset muotoutuvat vain suhteessa tilan käyttäjiin – niin triviaalilta kuin sen sanominen saattaakin kuulostaa (Saarikangas 2006). Työtehtävät vaikuttavat siihen, minkälaisia merkityksiä tilan käyttäjä liittää tilaan. Esimerkiksi työtehtävät, jotka vaativat suurta pikkutarkkuutta ja sen myötä täydellistä hiljaisuutta, eivät välttämättä istuisi yhtä hyvin Lumoon kuin horisontaaliset työtehtävät, joissa tavoitteena on saada mahdollisimman laajasti huomioitua eri näkökulmia.

Työtehtävien lisäksi myös se, minkälaisena työntekijänä tilan käyttäjä näkee itsensä, vaikuttaa elettyyn tilaan (ks. esim. Tyler ja Cohen 2010). Esimerkiksi lumolaisten kokeilun halu, pyrkimys tehdä töitä uudella tavalla, tasavertainen toimijuus, tekniikan ihailu ja verkostojen korostaminen sopivat erityisen hyvin perinteistä työkuultuuria haastavaan uuteen työtilaan, Lumoon. Toisin sanoen lumolaiset villinä virkamiesheimona horisontaalisten työtehtäviensä parissa soveltuivatkin erinomaisesti Lumoon. Uusi työtila materialisoi ja entisestään vahvisti lumolaisten työtapaa ja identiteettiä villinä virkamiesheimona (mt.).

Lumon käyttöönotto olisi kuitenkin todennäköisesti epäonnistunut, jos virkamiesten työtehtävät ja identiteetti olisivat olleet suuressa ristiriidassa uuden työtilan kanssa; jos työtilat koetaan työtehtävien ja identiteetin vastaisina, saattaa se saada aikaan työntekijöissä aktiivista vastarintaa puheen ja tekojen tasolla (ks. esim. Wasserman ja Frenkel 2011). Näin johdon ja arkkitehtien toiveet eivät välttämättä johda haluttuun muutokseen työtilojen uudistamisessa. Uusien työtilojen käyttöönotossa merkityksellistä onkin se, millä tavalla siellä työskentelevät virkamiehet kokevat uuden tilan oman työnsä ja identiteettinsä kannalta. Tämä on myös syy sille, miksi Lumo-pilottihankeen kokemusten hyödyntäminen uusien monitilojen rakentamisessa ei välttämättä johdon näkökulmasta johda vastaavaan myönteiseen lopputulokseen kuin nyt tutkimukseni kohteena olevassa monitilassa.

Lefebvren (mt.) mukaan eri tilan tasojen välillä on lähes aina ristiriitaisuuksia. Myös Lumon tapauksessa oli tilan eri tasojen välillä jännitteitä, joskaan kyse ei ollut suurista ristiriitaisuuksista. Eletyn ja käytetyn tilan kohdalla oli pienimuotoisia ristiriitaisuuksia havaittavissa esimerkiksi siinä, että Lumoon ja sen käyttäjiin liitetty joustavuuden teema ei tekojen tasolla täysin täyttynyt: kaikilta tilan käyttäjiltä, myös vierailta odotettiin jonkinasteista sosiaalisuutta ja vähintäänkin pienimuotoista osallistumista tilassa käytyihin spontaaneihin keskusteluihin. Näin virkamiehet, jotka eivät täyttäneet sosiaalisuuden kriteeriä, suljettiin tietyllä tasolla ulos tilan käytössä. Myös suunnitellussa tilassa korostettu tasavertainen toimijuus jäi toisinaan puuttumaan tilan käytössä, sillä tilan käyttäjien toiveet tilan käytöstä eivät toteutuneet tasavertaisesti; Lumossa hyllyjen tasoilla ei ollut esimerkiksi viherkasveja, mutta siellä oli koriste-

esineitä, jotka liittyivät vain osan virkamiehistä. Näillä toimilla rakennettiin tilasta vähemmän tasa-arvoista työtilaa kuin alun perin oli tarkoitus suunniteltaessa tilaa.

Lefebvren (1991) mukaan tila ei olekaan pelkästään vain todellisuuden heijastaja, vaan myös sen tuottaja, väline, jonka kautta ympäröivää todellisuutta on mahdollista kehittää. Tilallisuutta tuotetaan määritelmien ja rajausten kautta, jotka liittyvät siihen tapaan, jolla ymmärrämme todellisuuden. Se johtaa pohtimaan väistämättä ”normaalin” ja ”epänormaanin”, tavanomaisen ja epätavanomaisen välistä eroa työtilan käytössä ja suunnittelussa. (mt.). Kun tilaa tuotetaan tietystä näkökulmasta käsin, osa toimijoista suljetaan automaattisesti ulos. Tämä aiheuttaa ristiriitoja suhteessa normaalina pidettyyn olemisen tapoihin tilassa. Työyhteisön jäsenet voivat kuitenkin käytänteoreettisen tulkintakehyksen avulla suunnata huomionsa omaan tilan käyttöön ja siihen, mitä merkityksiä he liittävät tilaan, ja samalla näin murtaa ”normaalin” ja ”epänormaanin” välistä eroa (Reckwitz 2002). Tutkimukseni onkin puheenvuoro sen puolesta, että työntekijät johdon ja suunnittelijoiden rinnalla voivat tietoisesti vaikuttaa työtilan sosiaaliseen rakentumiseen – ja myös halutessaan muuttaa sitä!

## **5.2. Tutkimuksen rajoitteet ja ehdotuksia jatkotutkimuksille**

Etnografiset totuudet ovat aina osittaisia, sitoutuneita ja epätäydellisiä (Gordon ym. 2007). Persoonani ja henkilöhistoriani ovat epäilemättä vaikuttaneet havainnointiini. Osa asioista on jäänyt tahtomattani huomiotta huolimatta tavoitteestani kuvata ympäröivää kulttuuria mahdollisimman tiheästi. Toisen tutkijan silmin tutkimukseni olisikin saattanut näyttää hyvinkin erilaiselta. Minua viehättäisi jatkossa tehdä etnografista tutkimusta työparin kanssa työtilojen parissa. Näin olisi mahdollista kiinnittää huomiota laajemmin eri ilmiöihin kentällä. Myös keskustelut erilaisten tutkijoiden kesken samanaikaisesti havaituista toisiaan täydentävistä seikoista syventäisivät ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä.

Pidän tutkimukseni yhtenä suurimpana rajoitteena myös sitä, että vietin kentällä ennestään tuntemattomien ihmisten parissa vain kaksi kokonaista työviikkoa. Pidemmässä kenttätyössä huomioni olisi saattanut kohdistua ilmiöihin, joita en nyt havainnut. Pidempi ajanjakso olisi myös syventänyt näkemystäni siitä, mitä virkamiehet

pyrkivät arjessaan tekemään työtiloissaan, miten ja miksi. Räsänen ja Truxin (2012) mukaan tiedämme, minkälaisia olemme työntekijöinä, kun olemme ratkaisseet kysymykset miksi, miten ja mitä. Pidempiaikainen havainnointi olisikin siten lisännyt tutkijan ymmärrystäni entisestään virkamiesten identiteetistä ja sen merkityksestä tilojen käytölle ja tiloihin liittyville merkityksenannoille.

Tutkimukseni rajoituksiin liittyy myös yleistettävyyden ongelma. Tutkimukseni kohdistuu nykyisellään vain yhteen työyhteisöön ja heidän tapaansa käyttää tilaa ja antaa sille merkityksiä. Tilan tuottamisen kolme tasoa olisivat varmasti täysin erilaisia jonkin toisen työyhteisön kohdalla. Toisaalta tutkimukseni tavoitteena ei ole tehdä yleispäteviä tulkintoja, vaan kuvata juuri sitä, miten Lumo ministeriön perinteistä virastokulttuuria haastavana työtilana on otettu käyttöön suunnitellun, käytetyn ja eletyn tilan tasoilla. Tulevaisuudessa voisin kuitenkin tutkia myös jotain muuta työtilaa ja sen sosiaalista rakentumista ja verrata sitä tämän tutkimuksen tuloksiin; kuinka ne eroavat, ja voidaanko niistä löytää jotain yhteistä.

Tässä tutkimuksessa olen kohdistanut huomioni sosiaalisen tilan rakentumisen tiheään kuvaamiseen ja analysointiin työtilojen tutkimuksen ja käytänteoreettisen lähestymistavan avulla. Tilan käytön käytänteitä tunnistamalla on kuitenkin mahdollista myös vaikuttaa jaotteluun tavanomaisesta ja epätavanomaisesta tilan käytöstä – sekä tarvittaessa muuttaa tilan käyttöä. Käytänteet eivät olekaan deterministisiä, vaan päinvastoin. Työntekijöiden toiminnan paikkojen rajoitusten ja mahdollisuuksien tutkiminen työtilojen muutoksessa voisi tuoda arvokasta lisäymmärrystä sosiaalisen tilan kehittämisessä.

Nämä neljä esittelemääni tutkimuksen kehittämisen polkua eivät ole toisiaan poissulkevia, vaan enneminkin toisiaan tukevia. Pitkäkestoinen useamman tutkijan suorittama havainnointi, jossa selvitetäisiin työntekijöiden työtilojen käyttämisen paikkoja ja rajoituksia erilaisissa työyhteisöissä, toisi epäilemättä arvokasta ja syvällistä uutta ymmärrystä työtiloista ja niiden käyttäjistä.

## *Epilogi*

Työssäni lakimiehenä huomasin, että henkilöstöhallinnossa käsiteltävät asiat olivat vain harvoin perimmältä olemukseltaan juridisia. Kyse oli mielestäni ennemminkin ihmisten välisestä kanssakäymisestä; konfliktin kärjistyessä ongelmat puettiin monesti juridiikan muotoon, minkä avulla kuitenkin harvoin päästiin ratkaisemaan niiden todellisia syitä. Halusinkin laajentaa omaa ammattitaitoani työoikeuden ulkopuolelle siten, että saisin lisävälineitä ihmisten toiminnan ymmärtämiselle. Haaveilin samanaikaisesti jo ennen tulevien opiskelujeni alkua töistä henkilöstöjohtajana. Ymmärsin tarvitsevani lisätietoa, ja ennen kaikkea uusia taitoja, oman ammatillisen haaveeni toteuttamiseksi. Alkuvuodesta 2012 päätin pyrkiä Aalto-yliopiston kauppakorkeakouluun Johtamisen maisteriohjelmaan HR- ja kehittämistyön linjalle. Tuolloin minun piti jo ensimmäisen kerran miettiä motivaatiokirjeessäni tulevaa tutkimustani ja sen aiheita. Alkoi täysin uusi ja tuntematon tie HR- ja kehittämistyön opiskelujen parissa – myös tutkielmani aihe on vaihtunut useampaan otteeseen opiskelutaipaleeni aikana.

Olen ollut koko opiskelujen ajan hyvin innostunut ja motivoitunut kaikesta siitä, mihin olen päässyt tutustumaan. Eteeni on avautunut maailma, jonka olemassaolosta en tiennyt – ja josta opiskelujen jälkeenkin tiedän vain murto-osan. Koen, että tämän antoisan opiskelumatkan huipennus on ollut tutkimus minulle merkityksellisestä aiheesta mielekkäällä tavalla. Tutkimukseni on opettanut minulle aivan uudenlaista kärsivällisyyttä. Huomasin, että sinnikkäällä ja ennakkoluulottomalla työskentelytavalla on mahdollista päästä sellaisten resurssien ääreen, josta tutkimusprosessini alussa vain haaveilin. Tämä ei olisi kuitenkaan tapahtunut ilman ohjaajaani *Kirsi LaPointea*, jonka hyväksyväinen ja erityisen kannustava asenne loputtoman ideatulvani äärellä, antoi minulle tilaa olla, kokea ja oivaltaa itse. Haluankin tässä yhteydessä kiittää lämpimästi runsain halauksin *Kirsiä*.

Tutkimustani ei olisi myöskään ilman ihania työtovereitani, *Emiliaa* ja *Annaa*, jotka johdattivat minut *Virpi Einola-Pekkisen* luo. Virpin elämänmyönteinen asenne tutkimukseeni loi minuun uskoa siitä, että tutkimuksellani on myös käytännön merkitystä. Kiitos Emilia, Anna ja Virpi! Nöyrimmät kiitokset karhunhalausten kanssa haluan osoittaa erityisesti *Lumossa työskenteleville virkamiehille* ja *Pop Up-*

*virkamiehille*, jotka ottivat minut siipiensä suojaan, uskoutuivat minulle ja avasivat minulle ainutlaatuisen mahdollisuuden päästä näkemään ja kokemaan arkista työntekoa monitilassa – ilman teitä tutkimukseni ei olisi koskaan toteutunut tällaisena kuin se nyt edessänne on. Olette todella erityislaatuinen joukko!

Sokerina pohjalla on oma perheeni. *Äidilleni, isälleni ja pikkuveljelleni Joukolle* olen kiitollinen siitä, että heillä on aina ollut vankkumaton usko minuun, mihin tahansa ryhdynkään. Lapseni *Anton* ja *Lilja* ovat pakottaneet minut irrottautumaan tutkimuksen teosta ja johdattaneet minut arkisten ihmeiden äärelle. Aviomieheni *Antti*, on tukenut minua koko yhteiselomme ajan. Ilman hänen vankkumatonta ja rakastavaa tukeaan ei minulla olisikaan koskaan ollut mahdollista opiskella pienten lasten äitinä. Antti, Anton ja Lilja, rakkaimpani, kiitos!

Nyt kuitenkin urakka on ohi. Tunnen suurta iloa ja riemua – en olisi enää pystynyt parempaan, ja mikä tärkeintä koen kasvaneeni ihmisenä. Olen myös itse yhden askeleen lähempänä opiskelujeni alussa asettamaa tavoitettani ymmärtää paremmin ihmisten toimintaa työelämässä ja kasvaa myös itse HR-ammattilaisena.

Syyskuun 21. päivänä 2014

*Johanna Kiesiläinen-Riihelä*

## LÄHTEET

Allen, T. J. (1977): *Managing the Flow of Technology: technology transfers and the dissemination of technological information within the R&D organization*. Cambridge: M.I.T.

Alvesson, M. ja Willmott, H. (1992): On The Idea of Emancipation In Management And Organization Studies. *Academy of Management Review*. Vol. 17:3, 432-464.

Bachelard, G. (1969): *The Poetics of Space*. Boston: Beacon Press. (Alkup. 1958).

Baldry, C. (1999): Space – The Final Frontier. *Sociology*. Vol. 33:3, 535-553.

Barley, S.R. & Kunda, G. (2001): Bringing Work Back In. *Organization Science*. Vol. 12:1, 76-95.

Barnes, B. (2001): Practice as collective action. Teoksessa Schatzki, T. R., Knorr-Cetina ja Savigny, E (toim.): *The Practice Turn in Contemporary Theory*. London: Routledge, 17-28.

Becker, F. (1994): *Workplace by Design: Mapping the High-Performance Workspace*. San Francisco: Jossey-Bass.

Beyes, T. ja Steyaert, C. (2012): Spacing organization: non-representational theory and performing organizational space. *Organization*. Vol. 19:1, 45-61.

Bitner, M. (1992): Servicescapes: The Impact of Physical Surroundings on Customers and Employees. *Journal of Marketing*. Vol. 56, 57-71.

Bourdieu, P. (1973): The Berber House. Teoksessa: Douglas, M. (toim.): *Rules and Meanings. The Anthropology of Everyday Knowledge*. Harmondsworth: Penguin, 98-110.

Brown, S. (2007): After power: Artaud and the theatre of cruelty. Teoksessa Jones, C. ja Ten Bos, R. (toim.): *Philosophy and Organization*. London: Routledge, 201-223.

Canter, D. (1977): *The Psychology of Place*. London: The Architectural Press Ltd.

Casey, E.S. (1998): *The Fate of Place. A Philosophical History*. Berkely, Los Angeles ja London: University of California Press.

Clegg, S. R. (1989): Radical Revisions: Power, Discipline and Organizations. *Organization Studies*. Vol. 10:1, 97-115.

da Silva, J. (2014): *Tavanomaisesta toisin opiskeluun. Miten vallitsevia opiskelukäytänteitä voidaan haastaa?* Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu. Johtamisen laitos. Pro gradu –tutkielma.

Dale, K. (2005): Building a Social Materiality: Spatial and Embodied Politics in Organizational Control. *Organization*. Vol. 12:5, 649-678.

Daskalaki, M., Stara, A. ja Imas, M. (2008): ”The Parkour Organisation”: inhabitation of corporate spaces. *Culture and Organization*. Vol. 14:1, 49-64.

Dobers, P. ja Strannegård, L. (2004): The Cocoon – A Travelling Space. *Organization*. Vol. 11(6), 825-848.

Dovey, K. (1999): *Framing Places. Mediating power in built form*. London and New York: Routledge.

Einola-Pekkinen, V. (2013): Virkamiehet ulos virastoista. Löytyy osoitteesta: <http://925design.fi/virkamiehet-ulos-virastoista>. (luettu 20.9.2014).

Elsbach, K. ja Pratt M. (2007): The Physical Environment in Organizations. *The Academy of Management Annals*. Vol. 1, 181-224.



Eriksson, P. ja Kovalainen, A. (2008): *Qualitative Methods in Business Research*. London: SAGE.

Feldman, M.S. ja Orlikowski, W.J. (2011): Theorizing practice and practicing theory. *Organization Science*. Vol. 22:5, 1240-1253.

Fine, G. A, Morrill C. ja Surianarain, S. (2009): Ethnography in Organizational Settings. Teoksessa Buchanan, D.A ja Bryman, A (toim.): *The SAGE Handbook of Organizational Research Methods*. London: SAGE, 602-619.

Focault, M. (1980): Questions on Geography. Teoksessa Gordon, C. (toim.): *Power/Knowledge. Selected interviews & other writings 1972-1977 by Michael Foucault*. New York: Pantheon Books, 63-77.

Focault, M. (2000): Tarkkailla ja rangaista. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy. (Alkup. 1975).

Ford, J. ja Harding, N. (2004): We went Looking for an Organization but Could Find Only the Metaphysics of its Presence. *Sociology*. Vol. 38:4, 815-830.

Geertz, C. (1973): *The Interpretation of Cultures. Selected Essays*. New York: Basic Books.

George, J. M. (2007): Creativity in Organizations. *Academy of Management Annals*. Vol. 1, 439-477.

Gordon, T., Hynninen, P., Lahelma, E., Metso, T., Palmu, T. ja Tolonen, T. (2007): Koulun arkea tutkimassa. Kokemuksia kollektiivisesta etnografiasta. Teoksessa Lappalainen, S., Hynninen, P., Kankkunen, T., Lahelma, E., ja Tolonen T. (toim.): *Etnografia metodologiana. Lähtökohtana koulutuksen tutkimus*. Tampere: Vastapaino, 41-64.

Gorradi, C., Gherardi, s. ja Verzelloni, L. (2010): Through the practice lens: Where is the bandwagon of practice-based studies heading? *Management Learning*. Vol. 41:3, 265-283.

Grönfors, M. (1982): Kvalitatiiviset kenttätömenetelmät. Helsinki: WSOY.

Hakala K. ja Hynninen P. (2007): Etnografisesta tietämisestä. Teoksessa Lappalainen, S., Hynninen, P., Kankkunen, T., Lahelma, E., ja Tolonen T. (toim.): *Etnografia metodologiana. Lähtökohtana koulutuksen tutkimus*. Tampere: Vastapaino, 209-225.

Halford, S. (2004): Towards a Sociology of Organizational Space. *Sociological Research Online*. Vol. 9:1.

Löytyy osoitteesta: <http://www.socresonline.org.uk/9/1/halford.html>. (luettu 20.9.2014).

Halford, S. ja Leonard, P. (2006): Place, Space and Time: Contextualizing Workplace Subjectivities. *Organizational Studies*. Vol. 27:5, 657-676.

Hammersley, M. (1990): Reading Ethnographic Research: A Critical Guide. London and New York: Longman.

Hatch, M. (1987): Physical Barriers, Task Characteristics, and Interaction Activity in Research and Development Firms. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 32, 387-399.

Hatch, M. (1990): The Symbolic Office Design: An Empirical Exploration. Teoksessa Gagliardi, P. (toim.): *Symbols and Artifacts: Views of Corporate Landscape*. Berlin: de Gruyter, 129-146.

Hirsijärvi, S. ja Hurme, H. (2000): Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Jansson, T. (1952): Kuinkas sitten kävikään?: kirja Mymmelistä, Muumipeikosta ja pikku Myystä. Suom. Hannes Korpi-Anttila. Helsinki: WSOY.

Kociatkiewicz, J. ja Kostera, M. (1999). The Anthropology of Empty Spaces. *Qualitative Sociology*. Vol. 22:1, 37-50.

Larsen, J. ja Schultz, M. (1990): Artifacts In a Bureaucratic Monastery. Teoksessa Gagliardi, P. (toim.): *Symbols and Artifacts: Views of Corporate Landscape*. Berlin: de Gruyter, 281-302.

Lefebvre, H. (1991): *The Production of Space*. Oxford: Blackwell. (Alkup. 1974).

Miettinen, R., Samra-Fredericks, D ja Yanow, D. (2009): Re-Turn to Practice: An Introductory Essay. *Organization Studies*. Vol. 30:12, 1309-1327.

Miettinen, R., Paavola, S. ja Pohjola, P. (2012): From Habituality to Change: Contribution of Activity Theory and Pragmatism to Practice Theories. *Journal for the Theory of Social Behaviour*. Vol. 42:3, 345-360.

Neyland, D. (2008): *Organizational ethnography*. Los Angeles: SAGE.

Nicolini, D. (2009): Zooming In and Out: Studying Practices by Switching Theoretical Lenses and Trailing Connections. *Organization Studies*. Vol. 30:12, 1391-1418.

Nicolini, D. (2012): *Practice Theory, Work, and Organization: An Introduction*. Oxford: Oxford University Press.

Ortner, S. (1984): Theory in Anthropology since the Sixties. *Comparative Studies in Society and History*. Vol. 26:1, 126-166.

Peponis, J., Bafna, S., Bajaj, R., Bromberg, J., Congdon, C., Rashid, M., Warmels, S., Zhang, Y. ja Zimring, C. (2007): Designing Space to Support Knowledge Work. *Environment and Behavior*. Vol 39:6, 815-840.

Parry K. ja Boyle M. (2009): *Organizational Autoethnography*. Teoksessa Buchanan, D.A ja Bryman, A (toim.): *The SAGE Handbook of Organizational Research Methods*. London: SAGE, 690-702.

Rasila, H. ja Rothe, P. (2012): A Problem is a problem is a benefit? Generation Y perceptions of open-plan offices. *Property Management*. Vol 30: 4, 362-375.

Reckwitz, A. (2002): Toward a Theory of Social Practices: A development in culturalist theorizing. *European Journal of Social Theory*. Vol. 5:2, 245-265.

Rusted, B. (1990): Housing Modifications as Organizational Communications. Teoksessa Gagliardi, P. (toim.): *Symbols and Artifacts: Views of Corporate Landscape*. Berlin: de Gruyter, 85-106.

Räsänen, K. ja Trux, M-L (2012): Työkirja. Ammattilaisen paluu. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Saarikangas, K. (2006): Eletyt tilat ja sukupuoli. Asukkaiden ja ympäristön kulttuurisia kohtaamisia. Vaasa: Waasa Graphics Oy.

Salo, U-M. (2007): Etnografinen kirjoittaminen. Teoksessa Lappalainen, S., Hynninen, P., Kankkunen, T., Lahelma, E., ja Tolonen T. (toim.): *Etnografia metodologiana. Lähtökohtana koulutuksen tutkimus*. Tampere: Vastapaino, 227-246.

Sandberg, J. ja Dall'Alba, G. (2009): Returning to Practice Anew: A Life-World Perspective. *Organization Studies*. Vol. 30:12, 1349-1368.

Schatzki, T. R. (2001a): Introduction: Practice Theory. Teoksessa Schatzki, T. R., Knorr-Cetina ja Savigny, E (toim.): *The Practice Turn in Contemporary Theory*. London: Routledge, 1-14.

Schatzki, T. R. (2001b): Practice mind-ed orders. Teoksessa Schatzki, T. R., Knorr-Cetina ja Savigny, E (toim.): *The Practice Turn in Contemporary Theory*. London: Routledge, 42-55.

Semi, J. (2011): Kaikille avoin, kaikille vapaa? Tilallisen ulossulkemisen kolme säiettä. *Alue ja ympäristö*. Vol. 40:2, 61-67.

Smith, V. (2001): Ethnographies of Work and the Work of Ethnographers. Teoksessa Atkinson, P., Coffey A., Delamont, S., Lofland, J. ja Lofland L. (toim.): *Handbook of Ethnography*. London: SAGE, 220-234.

Spicer, A. (2006): Beyond the convergence-divergence debate: The role of spatial scales in transforming organizational logic. *Organization studies*. Vol. 27:10, 1467-1483.

Sundström, E. ja Sundström, M. (1986): *Workplaces: The Psychology of the Physical Environment in Offices and Factories*. Cambridge: Cambridge University Press.

Swindler, A. (2001): What anchors cultural practices. Teoksessa Schatzki, T. R., Knorr-Cetina ja Savigny, E (toim.): *The Practice Turn in Contemporary Theory*. London: Routledge, 74-92.

Taylor, S. ja Spicer, A. (2007): Time for space: A narrative review of research on organizational spaces. *International Journal of Management Reviews*. Vol. 9:4, 325-346.

Tienari, J. ja Meriläinen, S. (2009): *Johtaminen ja organisointi globaalissa taloudessa*. Helsinki: WSOYpro.

Tyler, M. ja Cohen, L. (2010): Spaces that Matter: Gender Performativity and Organizational Space. *Organization Studies*. Vol. 31:2, 175-198.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2014a): Työ- ja elinkeinoministeriö. Löytyy osoitteesta: <https://www.tem.fi/ministerio>. (luettu 20.9.2014).

Työ- ja elinkeinoministeriö (2014b): TEM konsernin toimijat. Löytyy osoitteesta:

[https://www.tem.fi/ministerio/tem\\_konsernin\\_toimijat](https://www.tem.fi/ministerio/tem_konsernin_toimijat). (luettu 20.9.2014).

Van Maanen, J. (1988): *Tales of the Field*. Chicago: The University of Chicago Press.

Van Marrewijk, A.H. (2009): Corporate headquarters as physical embodiments of organizational change. *Journal of Organizational Change Management*. Vol. 22:3, 290-306.

Wapshott, R. ja Mallet, O. (2011): The spatial implications of homeworking: a Lefebvrian approach to the rewards and challenges of home-based work. *Organization*. Vol. 19:1, 63-79.

Warren, S. (2008): Empirical Challenges in Organizational Aesthetics Research: Towards a Sensual Methodology. *Organization Studies*. Vol. 29:4, 559-580.

Wasserman, V. ja Frenkel, M. (2011): Organizational Aesthetics: Caught Between Identity Regulation and Culture Jamming. *Organization Science*. Vol. 22:2, 503-521.

Yanow, D. (1995): Built space as story: The policy stories that buildings tell. *Policy Studies Journal*. Vol 23:3, 407-422.

Yanow, D. (1998): Space Stories: Studying Museum Buildings as Organizational Spaces While Reflecting on Interpretive Methods and their Narration. *Journal of Management Inquiry*. Vol. 7, 215-239.

Yanow, D. ja Ybema, S. (2009): Interpretivism in Organizational Research: On Elephants and Blind Researchers. Toim. Buchanan, D.A ja Bryman, A: *The SAGE Handbook of Organizational Research Methods*. London: SAGE, 39-60.

Zhongyuan Z. ja Spicer A. (2014): "Leader, you first": The everyday production of hierarchical space in a Chinese nureaucracy. *Human Relations*. Vol. 67:6, 739-762.

## **AINEISTOLUETTELO**

### **Lumossa vakituisesti työskentelevien virkamiesten haastattelut:**

14.1.2014  
23.1.2014  
12.5.2014  
13.5.2014  
14.5.2014  
16.5.2014

Haastattelut on litteroitu nauhoilta, yhteensä 130 sivua.

### **Kirjallinen materiaali:**

Kenttäpäiväkirja ajanjaksolta 13.1.-24.1.2014, puhtaaksi kirjoitettuna 90 sivua.

Valokuvia ministeriöstä ajanjaksolta 13.1.-24.1.2014, yhteensä 50 kpl

Yammerin, Muutosagentti-ohjelman viesti 24.1.2014

Yammerin, TEM-Pilottitilat –ohjelman julkaisut ja kommentit