

Aalto-yliopisto
Insinöörیتieteiden korkeakoulu
Kiinteistötalouden tutkinto-ohjelma

**Etätyöt kolmansissa paikoissa
– hyödyt ja haitat työntekijän näkökulmasta**

Kandidaatintyö

9.12.2011

Kati Korhonen

AALTO-YLIOPISTO INSINÖÖRITIETEIDEN KORKEAKOULU PL 11000, 00076 AALTO http://www.aalto.fi		KANDIDAATINTYÖN TIIVISTELMÄ	
Tekijä: Kati Korhonen			
Työn nimi: Etätyöt kolmansissa paikoissa – hyödyt ja haitat työntekijän näkökulmasta			
Tutkinto-ohjelma: Kiinteistötalous			
Pääaine: Kiinteistötekniikka ja -oikeus		Pääaineen koodi: M3004	
Vastuupettaja(t): Arvo Vitikainen			
Ohjaaja(t): Tuuli Jylhä			
<p>Työssä tutkitaan työympäristöjen muutosta ja tutkimuksen tavoitteena on selvittää kolmansissa paikoissa tapahtuvan työnteon hyötyjä ja haittoja työntekijälle. Tutkimus toteutettiin kirjallisuuskatsauksena, jota täydennettiin empiirisellä tutkimuksella. Empiirisessä osuudessa haastateltiin kolmansissa paikoissa työskenteleviä ihmisiä ja heidän kokemuksiaan verrattiin aikaisempiin tutkimuksiin.</p> <p>Tieto- ja viestintätekniikan kehitys on muokannut työympäristöjä ja työn tekeminen on entistä vähemmän aika- ja paikkasidonnaista. Kolmansilla paikoilla tarkoitetaan kodin ja ensisijaisen työpaikan ulkopuolelle jääviä paikkoja, joissa työskenteleminen on mahdollista virtuaalisia työympäristöjä hyödyntäen. Tällaista virtuaalisiin toimintoihin pohjautuvaa, luonteeltaan liikkuvaa työtä kutsutaan mobiiliksi työksi.</p> <p>Tutkimus osoittaa työympäristön vaihdoksen tekevän hyvää työntekijän työmotivaatiolle ja työssä jaksamiselle. Työmatkojen hyödyntäminen kulkuvälineissä työskennellen tehostaa ajankäyttöä; etenkin junat koetaan rauhallisiksi ympäristöiksi. Lisäksi uudet työympäristöt ruokkivat luovuutta, mutta jatkuva muutos ja liike lisäävät kuormittuneisuuden tunnetta. Tutkimuksessa huomataan myös, että työntekijät tarvitsevat työyhteisöä tuekseen. Virtuaaliset kontaktit eivät korvaa fyysisen läheisyyden tuomia hyötyjä.</p> <p>Työnantajilla on merkittävä rooli työympäristön muutokseen kannustamisessa. Parhaimmillaan kolmas paikka työympäristönä on tasapainoinen, työntekijän tarpeet huomioiva sosiaalisen, virtuaalisen ja fyysisen ympäristön kokonaisuus.</p>			
Päivämäärä: 9.12.2011		Kieli: suomi	Sivumäärä: 24
Avainsanat: etätyö, new ways of working, kolmas paikka, työympäristöt, mobiili työ, hub			

Sisällysluettelo

1 Johdanto.....	1
1.1 Kolmansien paikkojen määritelmä.....	1
1.2 Tutkimuksen tavoite.....	1
1.3 Työympäristön kolmijako	2
2 Työympäristöjen muutostekijät ja vaikutukset.....	4
2.1 Uudet työnteon tavat	4
2.11 Kolmannet paikat.....	5
2.12 Etätöiden kehitys	7
2.2 Etätöiden edut ja haitat.....	7
2.21 Työmatkan minimointi säästää aikaa ja rahaa	8
2.22 Liikkuva työ kuormittaa	8
2.23 Tilan aineettomat ominaisuudet vaikuttavat hyvinvointiin	9
3 Empiirinen aineisto.....	11
3.1 Junassa työskentelystä kerätty aineisto	11
3.2 Yhteisöllisistä työtiloista kerätty aineisto	11
4 Empiirisen tutkimuksen tulokset	12
4.1 Junassa työskentelyn hyödyt ja haitat	12
4.2 Hub-työtilojen hyödyt ja haitat	14
5 Johtopäätökset	16
6 Yhteenveto.....	18
Lähteet	19
Kuvalähteet.....	22

1 Johdanto

Töiden tekeminen on arkipäivää nykymaailmassa. Työympäristöt ovat kuitenkin aikojen saatossa muuttuneet, työvälineet kehittyneet ja työtavat erikoistuneet. Tämä tutkimus käsittelee uusia työtapoja ja ympäristöjä, joiden merkityksen tärkeys on tiedostettu vasta viime vuosikymmeninä. Uusista työympäristöistä tutkimuksen kohteeksi otetaan kolmannet paikat ja tarkastellaan niiden vaikutuksia työntekijöiden näkökulmasta.

Johdannossa määritellään kolmansien paikkojen käsite sekä tutkimuksen tavoite ja rajaus. Toisessa luvussa käsitellään aihetta aikaisemman kirjallisuuden pohjalta ja kolmannessa esitellään empiiriseen tutkimukseen käytetyt menetelmät. Tulokset käsittävät empiirisen datan analyysin ja johtopäätöksissä vertaillaan kirjallisuudesta ja empiirisestä tutkimuksesta saatuja tuloksia.

1.1 Kolmansien paikkojen määritelmä

Käsitteen *third place* toi ensimmäisenä esiin sosiologi Ray Oldenburg kirjassaan *The Great Good Place*. Oldenburgin (1999) määritelmän mukaan koti on *The First Place* eli ensisijainen paikka elämässä. Se on varattu perheelle, rentoutumiselle ja yksityisyydelle. *The Second Place* eli toinen paikka on työ, jossa pääsääntöisesti tienataan elanto ja luodaan virallisempia kontakteja. Asetelma on ohjatumpi, tuottavampi ja kilpailuhenkisempi. *The Third Place* eli kolmas paikka, on näiden väliin sijoittuva epävirallinen julkinen tila, jossa tavataan muita ihmisiä, käydään keskusteluja tai oleskellaan vapaasti. Kolmannet paikat voivat olla myös katuja, puistoja tai muita ulkotiloja.

Oldenburgin määritelmä on otettu yleiseen käyttöön ja kolmannet paikat käsitteenä on vakiintunut kuvaamaan julkisia tiloja ja paikkoja. Nämä julkiset paikat ovat tärkeitä ihmisten välisten kanssakäymisten rikastuttamiseksi ja sosiaalisuuden lisäämiseksi. Suurin osa kolmansista paikoista on soveltuvia myös työn tekemiseen.

Virtuaaliset työntekotavat ja työn itsenäinen luonne mahdollistavat työympäristön vaihdoksen yksityisestä tilasta julkisiin paikkoihin ja näin kolmannet paikat pystyvät tarjoamaan vapaa-ajalla muutoin tutuksi tulleita hyötyjä myös työpäivän aikana.

1.2 Tutkimuksen tavoite

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää kolmansissa paikoissa tapahtuvan työnteon hyötyjä ja haittoja työntekijälle. Tutkimus perehtyy myös työnteon tapojen muutoksiin ja tarkoituksena on tuoda esille työympäristöjen erilaisuutta ja kannustaa löytämään sopiva tila työnteon tueksi. Tutkimuksen aihe on ajankohtainen ja suosittu, sillä työnteon tavat ja ympäristöt ovat jatkuvan muutoksen alla. Virtuaalinen työskentely on mahdollistanut myös uusia fyysisiä työympäristöjä ja tämä tutkimus keskittyy nimenomaan fyysisiin paikkoihin.

Tavoitteeseen pääsemiseksi asetettiin seuraavat tutkimuskysymykset:

- Miten työympäristöt ovat muuttuneet?
- Mitä hyötyä kolmansissa paikoissa työskentelystä on?
- Millaisia haittoja kolmansissa paikoissa työskentely tuo mukanaan?

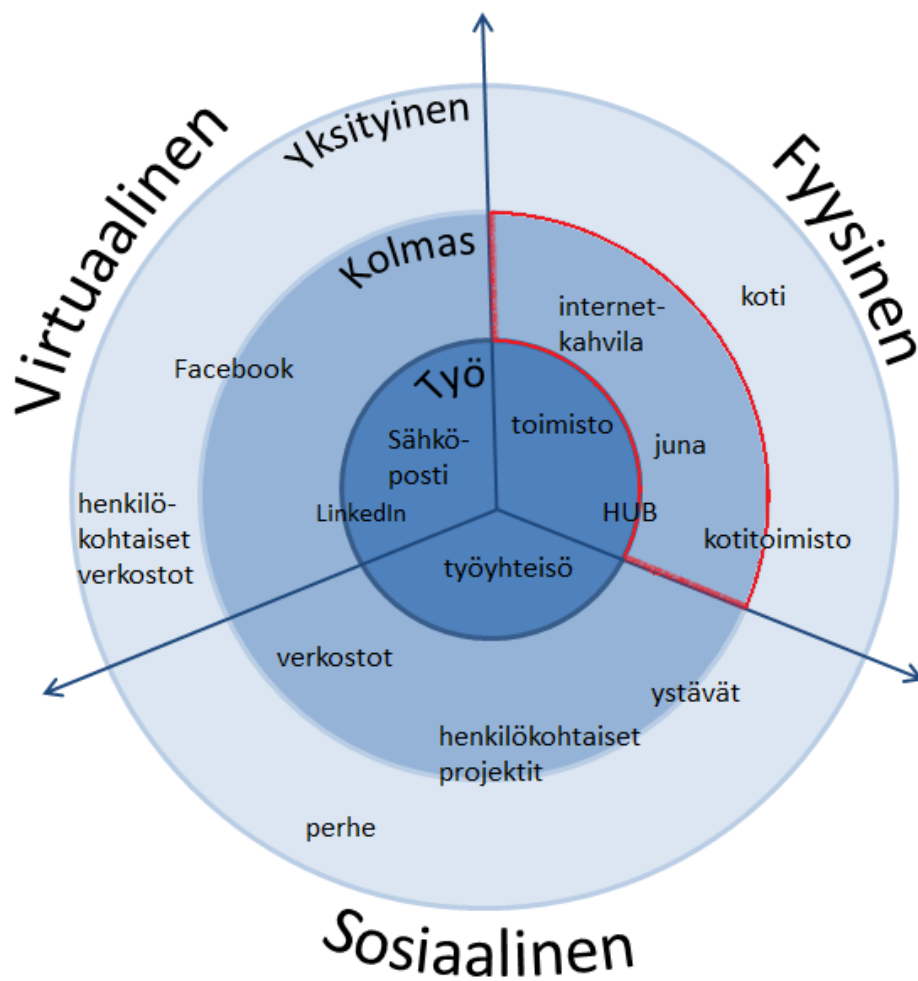
Tutkimusmenetelmänä on käytetty kirjallisuuskatsausta, jonka rinnalle on otettu empiirinen tutkimusosuus. Empiiriseen osuuteen kuuluu yksi ryhmähaastattelu ja kymmenen yksilöhaastattelua. Työympäristön muutosta tarkastellaan vain kirjallisuuden perusteella; hyötyjä ja haittoja kartoitetaan myös empiirisellä tutkimuksella.

Näkökulmaksi on rajattu työntekijän näkökulma, joka on työnantajan näkökulmaa monipuolisempi ja kiinnostaa laajempaa kohderyhmää. Tutkimusaiheeseen liittyy myös ympäristönäkökulma, sillä etätöihin liittyy vahvasti liikkumisen käsite ja työpaikkojen tila- ja laiteratkaisut vaikuttavat ympäristövaikutuksiin. Näitä sivutaan tutkimuksessa, mutta varsinainen ympäristövaikutusten tarkastelu on rajattu pois. Globaalimpi näkökulma eli ulkomailla tehtävien etätöiden tarkastelu jätetään pois ja keskitytään liikkuvassa etätöissä kotimaan sisäiseen liikkuvuuteen.

1.3 Työympäristön kolmijako

Työympäristöt voidaan jakaa fyysisiin, virtuaalisiin ja sosiaalisiin ympäristöihin (Nonaka 1995; Fruchter 2004). Fyysiseksi työympäristöksi voidaan kutsua sitä välitöntä ympäristöä, jossa ihmiskeho on vuorovaikutuksessa. Virtuaalinen työympäristö on tämän fyysisen työtilan ei-fyysinen vastine, jossa henkilö on vuorovaikutuksessa. (Harrison 2004). Nenosen (2004) mukaan sosiaalinen tila on vuorovaikutuksen kautta ihmisten välille muodostuva jaettu mentaalinen tila eli sosiaalisella työympäristöllä tarkoitetaan virtuaalisen ja fyysisen ympäristön käyttöä ja yhdistelyä muiden ihmisten kanssa.

Kuva 1 mallintaa työympäristöjen jakautumista. Työympäristön jakautuminen näihin kolmeen tekijään on havaittavissa jokaisessa paikassa, jossa töitä tehdään. Tämä tutkimus keskittyy fyysisen sektorin kolmansiin paikkoihin, eli tiloihin, jotka muodostavat liikkuvan työntekijän työympäristön. Tutkimuksesta on suljettu pois koti sekä ensisijainen työpaikka ja toissijaiset työpaikat, kuten asiakkaan tilat.



Kuva 1. Uusien työnteon tapojen mukainen expansiivinen malli työympäristöistä. (Lonka)

2 Työympäristöjen muutostekijät ja vaikutukset

Tekniikan kehityksen myötä työ ei ole enää vain paikka, johon mennään aamuisin ja josta lähdetään iltaisin. Työstä on enemmänkin muotoutunut toiminnallisuus, jota voi tehdä missä ja milloin vaan. (Collins 2009) Etätöitä paljon tutkinut Suzanne Tietze (2003) toteaa, että työnteosta on tullut joustavaa ja entistä vähemmän riippuvaista maantieteellisestä sijainnista.

2.1 Uudet työnteon tavat

New Ways of Working -käsitteen esitteli ensimmäistä kertaa arkkitehti Francis Duffy (1997) kirjassaan *The New Office*. Duffy huomioi työntekijöiden erilaiset tarpeet yksityisyyteen ja yhteisöllisyyteen ja jaotteli näiden perusteella toimistot neljään eri kategoriaan, jotka vastasivat työntekijöiden tarpeisiin tehdä töitä yksin ja ryhmissä. Tästä jaottelusta on kehittynyt uusi suuntaus huomioida työntekijöiden tarpeita ja mieltymyksiä työympäristöissä. Huipputeknologian tukemana työn luonne ja työympäristöt ovat käyneet läpi huomattavia muutoksia eikä muutosvauhti ole hiipumassa.

Kiinteistö- ja rakennusalan huippuosaamisen pääomasijoitusyhtiö RYM Oy on ottanut rakennetun ympäristön kehitykseen keskittyvässä PRE-tutkimusohjelmassaan yhdeksi työpaketiksi *New Ways of Working* -teeman, jonka pohjalta tietotyön muuttuvaa luennetta ja vaatimuksia on tarkasteltu projektin yhteistyöryityksissä. Tutkimus paljastaa, kuinka tieto- ja viestintäteknologian mahdollistama liikkuvuus, lisääntyvä verkostoituminen, sekä joustavuuden eri muodot ovat muuttaneet työympäristön käsitettä (Ahokas 2011).

Ihmisten liikkuminen paikasta toiseen työskennellen paikan päällä ja matkalla sinne virtuaalista teknologiaa käyttäen on luonut mobiilin työn käsitteen (Hyrkkänen 2004). Vartiainen (2007) mukaan mobiililla työllä tarkoitetaan sellaista liikkuvaa työtä, jossa työntekijä on yli 10 tuntia viikossa poissa päätyöpaikaltaan ja käyttää yhteydenpitoon erilaisia sähköisiä medioita. Kolmansissa paikoissa tehtyjä töitä on päästy tutkimaan vasta viime vuosikymmenellä, jolloin työskentely internetin välityksellä on mahdollistanut mobiilin eli liikkuvan työnteon myös osana yritysten strategiaa. Nykyiset integroidut työympäristöstrategiat tarjoavat kattavan valikoiman työympäristöjä mobiilisti työskenteleville (Becker 1995).

Työympäristöt voivat olla joko avoimia tai suljettuja. Kojon (2010) mukaan monitilatoimistoista, joissa suositaan enemmän tiimityöntekemistä, on tullut suosituimpia, mutta suurin osa ihmisistä työskentelisi mieluiten kuitenkin omissa työhuoneissaan. Toimistojen ja muiden toissijaisten työpaikkojen rinnalle on syntynyt kasvava tarve tehdä töitä myös aiemmin vapaa-ajan viettoon tarkoitetuissa ympäristöissä, kolmansissa paikoissa. Nämä ympäristöt ovat omiaan ruokkimaan luovuutta ja kannustavat ideoiden vaihtamiseen sekä uusia näkökulmia avaavaan ihmisten väliseen kanssakäymiseen.

2.11 Kolmannet paikat

Liikkuvan työn ympäristöt

Liikkuvan työn ympäristöt erotellaan toisinaan kolmansista paikoista niiden luonteen takia (Hyrkkänen 2004), mutta yhtä lailla kulkuvälineissä voidaan niin rentoutua kuin tehdä työtäkin. Yleisimmät julkiset matkustusvälineet eli junat, linja-autot, laivat ja lentokoneet tarjoavat puitteet työskentelylle, mutta ergonomiasta, työvälineistä ja käytettävissä olevasta tilasta joutuu tinkimään. Kolmansiksi paikoiksi voidaan tässä tutkimuksessa siis laskea kaikki julkiset kulkuvälineet, joissa syntyy ihmisten välistä kanssakäymistä sekä niiden välittömään läheisyyteen liittyvät julkiset rakennukset, kuten asemat, lentokentät ja terminaalit.

Liikkuvan työn ympäristöihin on teknologian kehityksen myötä ja ympäristön painostuksen johdosta lisätty nykyisiä työtapoja tukevia ja työskentelyä helpottavia laitteita, kuten pistorasioita ja langattomia internetverkkoja (Levere 2004). Lentoasemat toimivat edelläkävijoinä WiFi-verkkojen luomisessa ja nykyisin verkkoja tarjotaan junamatkustajille ja joidenkin lentoyhtiöiden koneissa voi käyttää nettiä lennon aikana langattoman verkon kautta (Hoffman 2011).

Kulkuvälineet asettavat kuitenkin rajoituksia, mitä tehtäviä kussakin kulkuvälineessä voidaan ja on järkevä suorittaa. Kuten jokainen joskus matkustanut voi huomata, tilat ovat usein ahtaat ja epäergonomiset sekä yksityisyys kyseenalaista. Pistorasioita tai muita virtuaalista työtä tukevia välineitä ei aina ole saatavilla.

Julkiset tilat

Työntekoon sopivia julkisia tiloja on paljon, kuten kahvilat, kirjastot, hotellit, asemat ja lentokentät. Myös ulkona voi tehdä töitä tai kokousta, ja kesäisin aurinkoiset puistot ja uimarannat ovatkin monien etätöyläisten suosiossa. Kannettavien tietokoneiden yleistyttyä nettikahvilat ovat kaikonneet katukuvasta, mutta ihmiset ovat löytäneet kirjastojen työtilat ja lounge-tyyliset kahvilat (Ahonen 2011).

Julkisten paikkojen suosio työtiloina ei ole Suomessa vielä kovin korkealla verraten esimerkiksi Yhdysvaltoihin. Haastattelututkimuksissakin kävi ilmi, etteivät suomalaiset ole omaksuneet kahvilakulttuuria, jossa samaan aikaan tehdään töitä ja saatetaan viettää kokonainen päivä samassa kahvilassa. Toisaalta tällaista menettelyä suosivia kahviloita ei Suomessa ole vielä julkisesti lanseerattu monia. Joissain kahviloissa asiakkaita kannustetaan palavereihin ja työntekoon kahvilan tiloissa ilmaisella wlan-yhteydellä ja voidaan olettaa vastaavien kahviloiden tarjonnan kasvavan tulevaisuudessa mm. yhdysvaltalaisketju Star Bucksin rantautuessa Suomeen.

Hub-työtilat

The Hub Network on kansainvälinen verkosto yhteisöllisiä tiloja, joiden tarkoituksena on tukea ja inspiroida innovaattoreita, yrittäjiä ja muutoksentekijöitä. The Hub Network –konseptiin kuuluvat hubit ovat avoimia työtiloja, joista löytyy erilaisia työpisteitä, oleskelutiloja ja neuvotteluhuoneita. (Hub Jyväskylä 2011) Sanalla *hub* tarkoitetaan englannin kielessä keskusta tai solmukohtaa ja ideana on, että hub-työtilat sijaitsevat kaupunkien keskustoissa, hyvien kulkuyhteyksien päässä keskeisillä paikoilla, jotta

saavutettavuus on mahdollisimman helppo. Tiloihin on vapaa pääsy kaikilla ja käyttäjät maksavat niissä työskentelystä käytön mukaan. Liittymällä jäseneksi voi käyttää kaikkia kansainvälisen hub-verkoston toimipisteitä ympäri maailmaa.

Ensimmäinen The Hub Networkin toimipiste perustettiin Lontooseen Islingtoniin vuonna 2005 ja nykyisin hub-työtiloja on 20:ssä eri maassa. Suomessa tiloja on kolme: Helsingissä, Tampereella ja Jyväskylässä. Hub-työtilat tarjoavat modernit toimistotilat ja työskentelyyn tarvittavat puitteet, kuten internetin. Niissä on paikalla aina *host*, tilan ja yhteisön hoitaja, jonka tehtävänä on tuoda yhteen erilaisia ihmisiä ja verkostoja ja mahdollistaa epätodennäköisistä kohtaamisista syntyvät uudet ideat ja innovaatiot. (Hub Helsinki 2011)

Hub-konseptin toimipisteissä on eri kokoisia ja eri luonteisia tiloja käyttäjien mieltymysten ja tarpeiden tyydyttämiseksi. Suuret, avoimet tilat sopivat satunnaisiin kohtaamisiin (kuva 2) ja intiimimmät tilat ryhmiin. Toimipisteissä, eli kansanomaisemmin hubeissa, järjestetään erilaisia verkottumista ja yhteisöllisyyttä tukevia tapahtumia, kuten lounastuokioita ja aamiaisia, sekä koulutuksia jäsenistölle. Eri alojen asiantuntijat saavat näin uusia näkökulmia, kontakteja, seuraa, ideoita ja poikkitieteellistä ajattelua mukaan työntekoon ja vaihtelua työympäristöön. Hub-työtilat ovat vielä melko uusi ja tuntematon käsite Suomessa, mutta kiinnostus niitä kohtaan on kasvussa.



Kuva 2. King's Cross Hub, Lontoo, avara kahvitila yksin tai yhdessä työskentelyyn. (Cranston)

2.12 Etätöiden kehitys

Uusien työnteon tapojen kannalta mullistavimmat keksinnöt ovat viestintävälineitä: langapuhelimesta on kehittynyt taskukokoinen multimediamviestintä, älypuhelin ja huoneen kokoiset tietokoneet ovat kutistuneet ohuiksi kannettaviksi ja tableteiksi. Internetin vallankumous lähensi koko maailmaa ja näin löydettiin uusia tutkimuskohteita virtuaalisten yhteyksien käytöstä ja käyttäjistä.

Etätöitä ja kolmansia paikkoja on tutkittu 1980-luvulta lähtien, jolloin länsimaissa elinkeinorakenne alkoi muuttua yhä enemmän palveluyhteiskuntamaisemmaksi. Etätö-käsite lanseerattiin 1980-luvulla henkilökohtaisten tietokoneiden yleistyessä ja 1990-luvulla oli jo varsin tavallista tehdä töitä kotoa käsin (Becker 1995).

Etätö-käsite laajeni kattamaan kotona työskentelyn lisäksi myös kolmansissa paikoissa työskentelyn ja amerikkalaiset toimivat pioneereina tämän uuden ilmiön tutkimisessa. Amerikkalaisen Bureau of Laborin tekemän tutkimuksen mukaan vuonna 1979 yhdysvaltalaisista työssäkävijöistä 52,3% työskenteli useammasta kuin yhdestä paikasta käsin työnantajalleen ja vuoteen 1998 mennessä osuus oli kasvanut jo 61,8%:iin (Hinds 2002).

Francklin Beckerin mukaan (1995) uudet virtuaaliset keksinnöt lisäävät työympäristöjen monimuotoisuutta, mutta samalla työtapojen ja -tarpeiden ymmärrys kehittää teknologiaa. Etätö-ohjelmat ja virtuaaliset toimistot ovat osittain ratkaisu myös toimitilaongelmiin, mutta toisaalta sitä kautta aukeaa markkinat uuden teknologian tuotteille. Nämä etätöitä tukevat ratkaisut lisäksi vähentävät liikenne-ruuhkia ja sitä kautta ilmanlaatua, mutta ennen kaikkea edustavat työskentelyn muuntautumista ja työn luonteen uutta suuntausta. Uudet työnteon tavat ovat kehitystä paineiden alla tehtävästä kustannusten karsimisesta ja samaan aikaan tapahtuvasta työn laadun ja tulosten parantamisesta.

2.2 Etätöiden edut ja haitat

Etätöyt ovat osoittautuneet haasteellisiksi työn ja vapaa-ajan yhdistämisen osalta. Etätöiden tekeminen voi muuttaa ihmisten kommunikointia, töiden organisointia ja yksityiselämää. Tutkimukset ovat jo varhain osoittaneet, että fyysinen läheisyys heijastuu voimakkaina ja positiivisina vaikutteina jokapäiväiseen elämään yhtä lailla kuin tieteseen, hallintoon ja bisnekseenkin (Sykes 1976). Hinds (2002) toteaa, että vaikka teknologia on kehittynyt, ihmisten välistä läheisyyttä on hankala simuloida esimerkiksi videokonferensseissa tai -puheluissa.

Etätö-käsite liitetään yhä yleensä ensimmäisenä kotiin jäämiseen ja sieltä käsin töiden tekemiseen. Heinosen (2003) tekemä tutkimus etätöistä työssäjaksamisen tukena käsittelee kotona tehtäviä etätöitä ja tutkimuksen tuloksia voidaan verrata kolmansia paikkoja käsitteleviin tutkimuksiin. Kotiin jäävien odotukset etätöiden tuomista hyödyistä liittyvät usein työajankäytön tehostumiseen ja stressin vähenemiseen. Työn tuloksellisuuden kasvaminen, työkuorman väheneminen ja rauhallinen työympäristö ovat tyypillisiä odotuksia hyödyistä. Tulokseksi Toimihenkilöunioni TU ry:llä tehdystä etätö-kokeilusta saatiin samankaltaisia vastauksia, eli työrauhan koettiin olevan parempi ja ajankäyttö tehostui, kun aikaa ei mennyt liikenne-ruuhkissa eikä aamulla

tarvinnut laittautua töihin. Pendlaajat eli kaupunkien välillä töihin sukkuloivat saivat suurimman säästön ajankäytössä.

2.21 Työmatkan minimointi säästää aikaa ja rahaa

Yksi merkittävimpiä etätöihin kannustavia tekijöitä on työmatkojen lyheneminen. Kotona tehtävät etätyöt luonnollisesti minimoivat työmatkustamisen, mutta työpaikkaa lähempänä sijaitsevat kolmannet paikat ovat myös houkuttelevia ajan säästämisen kannalta.

Yhdysvalloissa tehty tutkimus osoittaa, että vuonna 2003 työntekijät käyttivät töihin matkustamiseen joka päivä keskimäärin 28,8 minuuttia. Tutkimuksen mukaan työmatkoihin päivittäin käytetty aika on kasvanut kymmenessä vuodessa noin seitsemällä minuutilla, ja kaupungistumisen jatkuessa työmatkat tulevat pidentymään entisestään ja niihin käytetty aika kasvamaan. (Potter 2003) Suomessa neljä viidesosaa kodin ja työpaikan välisistä matkoista kuljetaan henkilöautolla. Päivittäinen matka-aika on keskimäärin puoli tuntia ja työmatkan pituus noin 13 kilometriä. (Salminen 2002) Jos siis tämä aika käytettäisiin töiden tekemiseen esimerkiksi junassa, saataisiin työpäivää lyhennettyä varsinaisella työpaikalla. Jos varsinaisen työpaikan sijaan siirryttäinkin kotoa lähimpään kahvilaan palaveriin, säästetään monia minutteja.

Työmatkoihin kuluu ajan lisäksi rahaa, jos ne kuljetaan autolla tai julkisilla kulkuneuvoilla. Polttoaineiden hintojen nousu kannustaa työmatkojen vähentämiseen tai vaihtoehtoisten kulkuneuvojen harkitsemiseen. Lähempänä kotia sijaitsevilla kolmansissa paikoissa työskentely siis säästää niin työmatka-ajassa kuin -kuluissa. Lisäksi on todettu lyhyitä matkoja kuljettavan herkemmin jalkaisin tai polkupyörällä kuin muilla liikennevälineillä, jolloin työmatkan lyhentämisellä on myös terveydellinen ja ympäristökuormitusta pienentävä vaikutus.

2.22 Liikkuva työ kuormittaa

Etätyöt kotona ovat usein voimavara, joka helpottaa työn ja yksityiselämän yhdistämistä, mutta muualla kuin kotona työskentely vaikuttaa hyvinvointiin eri tavoin. Töiden tekeminen kolmansissa paikoissa tarkoittaa oman työpisteen puuttumista ja edellyttää työn luonteelta liikkuvuutta. Tämä liikkuvuus voi olla voimavara tai rasite työntekijälle.

Mobiilistyön hyötyjä ja haittoja hyvinvoinnin näkökulmasta tutkinut filosofian tohtori Ursula Hyrkkänen (2004) toteaa liikkuvuuden lisäävän työn kompleksisuutta ja usein työn luonteen mukanaan tuomat vuorovaikutustilanteet erilaisten toimijoiden kanssa uusissa toimintaympäristöissä ovat kielteisen kuormituksen lähde. Jotkut mobiilisti työskentelevistä näkevät asian positiivisemmin ja pitivät uusia vuorovaikutustilanteita motivaatiotekijöinä. Kompleksisuutta lisää työhön käytettyjen paikkojen hajaantuneisuus, työn eriaikaisuus, joustamattomat matkustusaikataulut ja toimijoiden moninaisuus etenkin vieraisissa kulttuureissa. Vieraskielisessä ympäristössä työskentely ja etenkin vieraalla kielellä kommunikointi koetaan stressaaviksi.

Hyrkkänen tutki kuuden eri ammatin tuntemuksia työn kuormittavuudesta eri paikoissa, ja kulkuvälineissä työskentelyyn liitettiin selkeästi enemmän kuormittavuuden tunteita kuin hyvinvoinnin kokemuksia. Kulkuvälineissä työskentelyn haittoja ovat lähinnä fyysiseen hyvinvointiin liittyvät tekijät. Pitkän paikallaanolon koettiin kuormittavan elimistön fysiologiaa ja aiheuttavan tuki- ja liikuntaelimistössä ja verenkierrossa tunteita. Tilojen ahtauden vuoksi elpyminen on vaikeaa. Matkustamiseen liittyviä tiloja ei usein ole suunniteltu työskentelyyn ja niissä on vaikea levätä. Yleisesti matkallaolo koettiin tutkimukseen osallistujien keskuudessa välttämättömäksi pahaksi. Kolmansissa paikoissa työskentely koettiin positiivisemmaksi, sillä kolmannet paikat käsittivät lähinnä hotellihuoneita, joissa sai työskennellä rauhassa tai palaverieja, jotka pidettiin ravintolailallisten yhteydessä. Näissä paikoissa hiljaista tietoa siirtyy enemmän ja epäviralliset tapaamiset rikastuttavat sosiaalisia suhteita eri tavalla kuin virallisemmissa paikoissa järjestettyinä. Haittoina nähtiin yksinäisyyden tunne ja yhteyksien toimimattomuus vieraisissa paikoissa.

Liikkuvan työn kuormittavuutta pystytään mittaamaan Jyväskylässä kehitetyn, alun perin huippu-urheilun tutkimukseen kehitetyn sykevälimittauksen avulla. Sykevälimittari mittaa sykevälejä millisekuntien tarkkuudella ja perustuu sydänpöytä tiettyihin iskuihin mitaten niiden väliä täsmällisesti. Tämä auttaa kohdentamaan hyvinvoinnin ja rasituksen tuntemukset tarkasti. Sykevälimittaukset paljastavat kulkuneuvoissa työskentelyn kuormittavuuden korkeampina sykkeinä työnteon aikana verrattuna toimistossa työskentelyyn, etenkin jos työhön tarvittavat laitteet eivät toimi moitteettomasti. Myös jatkuvat vuorovaikutustilanteet näkyvät sykevälimittauksissa kuormituksen tunteina, eli sydämen syke on rauhallisempi yksin työskennellessä. (Hyrkkänen 2004)

Hyrkkäsen (2009) tekemässä tutkimuksessa haastatellut pitivät sataa matkapäivää rajana, jonka ylittäminen väistämättä muuttaa työn ja muun elämän tasapainoa. Tätä voidaan pitää rajapyykkinä, jossa kolmansissa paikoissa työskentelyn kuormittavuus ylittää hyvinvointivaikutukset eli haitat kasvavat hyötyjä suuremmiksi.

2.23 Tilan aineettomat ominaisuudet vaikuttavat hyvinvointiin

Työpaikka on helppo määritellä aineellisten ominaisuuksien, kuten sijainnin ja rakennuksen perusteella. Paikkoihin ja tiloihin liittyy kuitenkin myös paljon aineettomia ominaisuuksia. Fyysisellä työympäristöllä on välitön vaikutus ihmisen psyykkisiin ja sosiaalisiin tuntemuksiin ja työympäristön luonne voi joko kannustaa sosiaalisuuteen tai vähentää sitä. Nenonen (2004) toteaa, että informaatioyhteiskunta ja tietotyö ovat tuoneet tullessaan haasteen näiden työympäristöjen aineettomien ominaisuuksien tasapainottamisessa.

Virtuaalinen työskentely mahdollistaa yhteydenpidon muihin ihmisiin ilman välitöntä läheisyyttä ja tuo sitä kautta sosiaalisen verkoston osaksi myös omissa oloissaan työskentelevien työtiloja. Virtuaaliset kontaktit eivät kuitenkaan korvaa fyysistä läheisyyttä, jonka on osoitettu heijastuvan voimakkaina, positiivisina vaikutteina niin jokapäiväiseen yksityiselämään kuin tieteeseen, hallintoon ja bisnekseenkin (Sykes 1976). Sosiaaliset tilat ovat myös avainasemassa tiedon jakamisessa ja sosiaalisen pääoman luomisessa (Nenonen 2004), joten fyysisten tilojen tulee vastata sosiaalisiin

tarpeisiin ja tukea tiedon vaihtoa sekä hiljaista oppimista. Hiljaisella tiedolla on tärkeä merkitys tavassa, jolla ihmiset tekevät työtä erityisesti ollessaan vuorovaikutuksessa toisten kanssa: se on kokonaisvaltaista tietoa, joka pohjautuu yksilön toimintaan, kokemuksiin, ihanteisiin, arvoihin ja tunteisiin (Nuutinen 2004). Sosialisatiassa hiljainen tieto siirtyy henkilöstä toiseen.

Tiloihin saattaa liittyä voimakkaita aistikokemuksia ja tunteita tai ne voivat olla neutraaleja ja mitäänsanomattomia. Arkkitehtuuriset ominaisuudet ja sisustussuunnittelu vaikuttavat tilan käyttäjäkokemuksiin ja antavat tilalle imagon. Esimerkki innovatiivisesta tilasuunnittelusta kuvassa 3. Tilan luovuutta voi ruokkia väreillä, valaistuksella, rytmityksellä, muodoilla ja rakenteilla, mutta parhaan luovuuden saa moniaistisuuden avulla eli lisäämällä perinteisiin elementteihin tuoksua, ääniä ja tuntumaa (Tukiainen 2009). *Luova tila – Tulevaisuuden työpaikka* -kirjan kirjoittajan Maaretta Tukiaisen (2010) mukaan työpaikat ovat alkaneet muistuttaa yhä enemmän koteja. Kaikki rentoutumista tukevat tilat lisäävät luovuutta, joten kolmansissa paikoissa vallitseva välitön vapaa-ajan rentous on havaittu hyväksi ominaisuudeksi työntekijän luovuuden ja jaksamisen kannalta.



Kuva 3. The Hub Prague, innovatiivinen yhteisöllinen työtila. (Dobrovodsky)

3 Empiirinen aineisto

Työn aiheeseen ja luonteeseen sopii empiirinen tutkimus, jonka data kerättiin kahdella eri menetelmällä. Menetelminä käytettiin haastattelututkimusta ja ryhmäkeskustelua. Empiirisen osuuden tutkimusmenetelmä ja kysymysasettelut pohjaavat aikaisempaan tutkimukseen. Aiemmin etätöitä on tutkittu lähinnä haastattelemalla uusia työtapoja työssään hyödyntäviä henkilöitä. Tähän empiiriseen aineistoon on koottu hyötyjä ja haittoja kolmansien paikkojen etätöistä yleisesti, mutta kysymysasettelu on spesifioitu nimenomaan siihen työympäristöön, jossa haastateltu työskenteli haastatteluhetkellä. Aineistoa on kerätty yksilöhaastatteluilla junassa ja ryhmähaastattelulla Hub Jyväskylän toimitiloissa.

3.1 Junassa työskentelystä kerätty aineisto

Tutkimuksessa on haastateltu kaukoliikenteen junassa arki-aamuna matkustavia ihmisiä, jotka tekivät päätoimista ansiotyötä samanaikaisesti eli käyttivät junaa työnteon kolmantena paikkana. Haastateltavia ei ollut ennalta valittu eivätkä he olleet valmistautuneet kysymyksiin. Haastattelupaikka oli kaukoliikenteen juna Kouvola-Helsinki maanantai-aamuna 10.10.2011 klo 7.32 - 8.40. Haastattelu toteutettiin yksilöhaastatteluina ja otoskoko on 12 henkeä, jotka edustavat mahdollisimman kattavasti eri ikäluokkia ja molempia sukupuolia. Otoksesta karsittiin kaksi henkilöä, joiden kokemus etätöistä junassa osoittautui melko mielikuvapohjaiseksi vähäisen etätyöskentelyn vuoksi.

Vastaajat on luokiteltavissa kolmeen eri kategoriaan junassa käytetyn työajan perusteella: ensimmäisessä ryhmässä ovat päivittäin junassa työskentelevät, toisessa viikottain ja kolmannessa kuukausittain. Haastattelun kysymykset on jaettavissa kolmeen teemaan: taustatietoihin, sosiaalisiin näkökulmiin ja haitta/hyöty-tarkasteluun. Taustatietoina selvitettiin henkilön työnkuva, työtekoon tarvittut välineet, junassa työskentelyyn käytetty aika viikossa ja kuuluuko junassa tehtäviin töihin kuuluva aika varsinaiseen työaikaan. Sosiaalisissa näkökulmissa selvitettiin haastateltavan tarpeita pitää yhteyttä työkavereihin ja yhteydenpidon keinoja ja välineitä. Tarkempi kysymyspatteristo ja vastaukset löytyvät liitteestä 1.

3.2 Yhteisöllisistä työtiloista kerätty aineisto

Toisena tutkimuskohteena ovat yhteisölliset, Hub-konseptiin kuuluvat tilat työympäristöinä. Tutkimukseen haastateltiin Jyväskylän Hubin jäsenistöä. Haastattelu käytiin yksityisen yrittäjäyhteisö Crazy Townin tiloissa ja toteutettiin ryhmäkeskusteluna, jota ohjattiin tutkimuskysymyksiin. Kysymyksissä paneuduttiin erityisesti jäsenistön kokemuksiin erityisesti hub-työskentelystä, mutta keskustelua käytiin myös yleisemmin kolmansien paikkojen hyödyistä ja haitoista työympäristöinä. Paikalla oli 7 henkilöä, miehiä sekä naisia, ja kaikki olivat joko HUB JKL:n tai Crazy Townin jäseniä.

Crazy Town on yksityinen yrityskehittäjä, jonka jäsenet toimivat yrittäjinä oman toiminimensä alla ja pääsääntöisesti työskentelevät Crazy Townin tarjoamissa tiloissa. Siksi Crazy Townia ei luokitella kolmanneksi paikaksi, kuten hub-työtilat luokitellaan, mutta molemmilla on samat toimintaperiaatteet yhteisöllisyyden luomisessa ja innovatiivisten työympäristöjen rakentamisessa.

4 Empiirisen tutkimuksen tulokset

Haastattelujen tulokset on purettu ja otsikoitu teemoittain haastateltavien vastausten mukaisesti. Tulokset esitellään niin, ettei vastauksista voi päätellä vastaajien taustoja, sillä henkilökohtaisten kokemusten esittäminen on helpompaa, kun vastauksia ei voida kohdentaa. Johtopäätökset on muodostettu vastausten yleisistä linjoista ja yhteyksistä aikaisempaan tutkimukseen. Johtopäätökset linjaavat myös kolmansien paikkojen hyötyjä ja haittoja yleisemmin.

Haastattelut keskittyivät kysymysasettelultaan ensisijaisesti siihen kolmanteen paikkaan, jossa haastattelu käytiin, mutta osa haastatelluista esitti mielipiteitä myös yleisemmin kolmansissa paikoissa työskentelystä. Kolmansissa paikoissa työskentelyä ei pidetä kovin tavallisena ilmiönä Suomessa. Kulkuvälineissä työskentelystä on tullut tavallista, mutta hubeissa työskentely ja työhön yhdistetty kahvilakulttuuri on vielä tuntematonta. Perheellisyyden koettiin vaikuttavan merkittävästi siihen, missä voi ja kannattaa työskennellä, sillä liikkuvan työn luonne ei sovi kaikissa elämäntilanteissa oleville. Lisäksi töiden tekeminen useissa eri paikoissa aiheuttaa stressiä muutamille haastatelluista.

4.1 Junassa työskentelyn hyödyt ja haitat

Hyödyt

Kaikki haastatellut olivat pääosin tyytyväisiä junien tarjoamiin työskentelypuitteisiin. Useimmilla kaikki työskentelyyn tarvittava kulkee mukana kannettavassa tietokoneessa tai salkussa, joten kaikki edellytykset tehdä töitä junissa täyttyvät. Työergonomia on siedettävä, valaistus toimiva ja matkustusmukavuus hyvä.

Matka-ajalla voi tehdä töitä

Suurin hyöty junassa työskentelystä saavutettiin, kun matka-aika kuului työaikaan ja näin esti työpäivien venymisen. Moni haastatelluista pystyi yhdistämään asumisen kauempana pääkaupunkiseudusta ja työntöön pääkaupungissa sijaitsevassa yrityksessä. Pienempien kaupunkien halvempi hintataso houkuttelee, mutta työpaikkojen sijainti pääkaupunkiseudulla rajoittaa kauemmaksi muuttamista. Haastatteluun osallistui muutama Imatralla ja Lappeenrannassa asuva henkilö, jotka matkustavat säännöllisesti 4-5 kertaa viikossa Helsinkiin töihin ja matkoihin kuluu päivittäin 4-5 tuntia työajasta. Omalla autolla matkustaessa töiden tekeminen olisi mahdotonta samanaikaisesti.

Työaika tulee käytettyä tehokkaammin

Junassa työskentelyn hyväksi puoleksi haastateltavat listasivat oman rauhan, joka parantaa työtehokkuutta. Kollegat eivät häiritse eikä työntekoa keskeytetä kysymyksillä tai muilla asioilla yhtä usein kuin varsinaisella työpaikalla. Lisäksi junassa tulee tehtyä sellaisia töitä, jotka ovat jääneet rästiin varsinaisella työpaikalla ja näin ollen työkuormaa saa purettua kätevästi. Nettiyhteyksien toimimattomuuteen on totuttu, ja siksi juniin otetaan tehtäväksi töitä, joissa ei tarvitse pitää yhteyttä muihin. Haastateltavat totesivat oikeastaan huonojen yhteyksien parantavan työskentelyrauhaa.

Työt tulee usein tehtyä järjestelmällisemmin, kun tietää junan saapuvan perille ja siihen mennessä halutaan saada työt valmiiksi tai tiettyyn pisteeseen saakka. Aamuisin junissa on myös rauhallista tehdä töitä, eli kanssamatkustajien ei koeta häiritsevän työskentelyä. Moni haastatelluista sanoi kuitenkin käyttävänsä kuulokkeita mahdollisten häiriötekijöiden poissulkemiseksi.

Vaihtelu virkistää

Junissa työskentely koettiin myös virkistäväksi vaihteluksi normaaliin työympäristöön, sillä valoisalla voi katsella vaihtuvia maisemia ikkunoista ja muuttuva näkymä ruokkii luovuutta. Lisäksi junissa tulee harvoin istuttua täysin samalla paikalla ja toimistoon verrattuna juna on kuitenkin vilkkaampi työympäristö. Kukaan haastatelluista ei sanonut vaihtavansa ajatuksia tuntemattomien kanssamatkustajien kanssa, joten sosiaalisen ympäristön tarjoamat mahdollisuudet jätetään mielummin käyttämättä ja hyödynnetään mahdollisuutta työskennellä yksin omassa rauhassa.

Haitat

Vaikka työnteko junassa onnistuu, juna ei kuitenkaan voi korvata työpaikkaa täysin. Haitat liittyivät lähinnä virtuaalisen työympäristön toimimattomuuteen ja työn luonteen muihin vaatimuksiin.

Tekniikka pettää

Virtuaalisen työskentelyn kannalta välttämätön tekijä eli internetyhteys on vielä kehitysasteella suurimmassa osassa junista. Internetin toimimattomuus aiheuttaa närää osalle haastatelluista, joille sähköpostin lukeminen on välttämätöntä. Internet helpottaa myös kommunikointia työkaverien ja asiakkaiden kanssa, sillä Skype ja muut kommunikointikanavat vaativat nettiyhteyden. VPN-yhteyksiä eli suojattuja yhteyksiä työpaikan sisäiseen verkkoon ei edes harkita käytettäväksi junassa, koska langattomat nettisignaalit katkeilevat jatkuvasti. Joskus akun loppuminen tietokoneesta keskeyttää työntöön, mutta pistokepaikkoja junissa alkaa nykyisin olla jo kiitettävästi.

Lisäksi junien myöhästelystä ja aikataulunogelmista koettiin tulevan lisästressiä, etenkin talvisin, jolloin junat harvoin saapuvat ajoissa perille. Tämä aiheuttaa myöhästymisiä palaverista ja pahimmillaan lennoilta ja muilta jatkoyhteyksiltä, mikä tarkoittaa suoraan myös rahallista tappiota.

Työasiat yritettävä pitää salassa

Haastattelut osoittivat junissa työskentelyn olevan ongelmallista salassapidon kannalta, sillä auki olevan tietokoneen näytöltä pystyy vieressä istuja suhteellisen helposti lukemaan salaiseksi tarkoitettuja tietoja. Työasioista ei myöskään voi keskustella työkaverin kanssa junassa, jos muita on kuuntelemassa eikä puhelimestakaan voi puhua omalta paikaltaan, jos asia on arkaluontoinen. Tekstiviestin todettiin olevan helpon tapa selvittää matka-aikana tulevat työongelmat, mutta puhelinverkkoyhteydetkin pätkivät toisinaan maaseudulla.

Oma paikka ei ole aina optimaalisin

Joskus junassa joutuu istumaan äänekkään seurueen lähelle, joka häiritsee työskentelyä. Eräs haastatelluista kertoi myös tulevansa huonovointiseksi, jos yrittää tehdä töitä selkä menosuuntaan päin olevalla paikalla. Lisäksi vastakkaiset paikat aiheuttavat tilaongelman, sillä kaksi tietokonetta ei mahdu olemaan auki vastakkain samalla pöydällä, vaan toinen joutuu työskentelemään kannettava sylissään. Tämä aiheuttaa huonon työasennon. Työtasoja ja penkkejä ei myöskään voi säätää yhtä monipuolisesti kuin toimistoissa, mikä vaikuttaa selkä-, niska- ja hartiakipujen syntymiseen.

4.2 Hub-työtilojen hyödyt ja haitat

Hyödyt

Hub-työtiloissa työskenteleviä ihmisiä haastateltaessa kaikki vastanneet näkivät yhteisöllisessä työskentelyssä enemmän positiivisia kuin negatiivisia puolia. Jäsenet kokivat hub-tilat voimanlähteinä, joista saa energiaa ja vaihtelua työpäivään. Tiloissa ei tarvitse työskennellä säännöllisesti, sillä hyödyt tavoittaa käymällä harvemmin.

Sosiaalinen verkosto laajenee

Hub-verkoston tiloissa työskentely on yhteisöllistä toimintaa. Yhteiset kahvitaukiot tutustuttavat uusiin ihmisiin ja työkollegoiden lisäksi voi solmia syvempiäkin ihmissuhteita vapaammassa ilmapiirissä. Jotkut haastatelluista pitävät hubeja enemmän vapaa-ajanviettopaikkana, jossa voi jutella työn ulkopuolisistakin asioista ja ottaa rennommin kuin varsinaisella työpaikalla. Samojen ihmisten katseleminen työpaikalla alkaa joskus kyllästyttää, joten hubeissa käynti piristää, kun näkee uusia kasvoja. Moni Hub Jyväskylän jäsen on pääsääntöisesti yksin työskentelevä yrittäjä, joka kaipaa tunnelmaa ja puheen sorinaa ympärille sekä seuraa kahvitunneille. Työnteosta pääsee helpommin irti hetkeksi, kun tauoilla löytyy juttuseuraa. Hub-verkoston jäsenistö muodostaa toisen työyhteisön, josta löytyy työkavereita muuten yksin työskenteleville.

Ideoita ja uusia näkökulmia ongelmiin

Koska hub-työtiloissa työskentelevät ihmiset ovat usein taustoiltaan ja koulutukseltaan hyvin erilaisia, löytää helposti uusia tapoja katsoa asioita keskustellessaan muiden kanssa. Avun kysyminen on sallittua ja ongelmien jakaminen enemmän kuin tervetullutta, jotta työyhteisön tietotaito ja eri alojen asiantuntemus saadaan poikimaan mahdollisimman tuottavasti. Yhteisillä lounailla ja koulutuksilla tarjotaan mahdollisuus ottaa puheenaiheeksi mieltä askarruttavia teemoja ja avarat työtilat sekä avoin ilmapiiri madaltavat kynnyksiä jutella tuntemattomille. Hub on myös paikka, jossa voidaan sopia tapaamisia tuttujen kesken ja näin saada ideoitua ongelmia auki ja työprojekteja eteenpäin.

Nykyaikaiset puitteet työnteolle

Hub-verkoston toimipisteet pyrkivät tarjoamaan erilaisia tiloja työskentelyyn ja tilojen suunnittelussa kuunnellaan käyttäjää. Avokonttoritilan lisäksi tarjolla on usein

kokoushuoneita, hiljaisia koppeja puhelimesta puhumiseen, luovuuden ruokkimiseen suunniteltuja rentoja tiloja sekä tietenkin yhteisöllinen taukotila. Haastatellut ovatkin tyytyväisiä tilojen monipuolisuuteen ja kokevat, että tarpeelliset työvälineet on aina saatavilla.

Helppo saavutettavuus

Hub-työtilat sijaitsevat kaupunkien keskustoissa, joten niihin on helppo tulla julkisilla. Kotona työskentelemistä karttavat kokevat tärkeäksi päästä aamulla liikkeelle; päivä lähtee tarmokkaammin käytiin ja saa enemmän aikaiseksi, kun pukeutuu ja laittautuu jo aamulla eikä vitkastele kotiaskareiden parissa puolille päivin. Hub-työtiloihin lähdetään myös mielummin kuin töihin, jos matka niihin kestää vähemmän kuin ensisijaiselle työpaikalle.

Haitat

Hub-yhteisöissä työskentelystä ei koidu suoranaista haittaa kenellekään haastatelluista, mutta muutamia kehitysehdotuksia ja heikkouksia löytyy. Haastatteluissa ilmi tulleet haitat ovat enemmänkin yksittäisiä, henkilökohtaisia kokemuksia kuin yleistettäviä huonoja puolia.

Työnteko ja vapaa-aika sekoittuvat

Työskentely yhteisöllisessä, puolivirallista lähestyvässä ympäristössä houkuttelee ja innostaa muuhunkin kuin varsinaisiin työtehtäviin keskittymiseen. Hubeissa aika saattaa vierähtää vikkellä keskustellessa muiden kanssa, joten ajankäyttö on tehokkuudeltaan vaihtelevaa. Lisäksi muiden ihmisten kysymyksiin vastatessa oma työnteko keskeytyy, vaikka muuten yleistä hälinää ei pidetä häiriötekijänä. Matkatyötä tekevien työajat ovat joustavia, joten hub-tiloissa riittää väkeä myös toimistotuntien ulkopuolella. Tämä johtaa toisinaan työpäivien pidentymiseen, kun jää vaihtamaan ajatuksia muiden kanssa.

Kollegoiden kanssa voi kommunikoida vain virtuaalisesti

Haastatellut olivat yhtä mieltä siitä, että kasvotusten pidettävät palaverit ovat välttämättömiä pidemmissä projekteissa. Virtuaalipalaverit ovat tehokkaita, mutta sovitut asiat tulisi jakaa välittömästi sähköisesti, jotta ne eivät unohdu seuraavaan tapaamiseen mennessä. Skypeä ei viitsi käyttää avokonttorissa eikä virtuaalikonferensseissa uskalla esittää kysymyksiä, jos ei ole itse paikalla. Lisäksi kolmannessa paikassa työskennellä tuntuu välillä jäävänsä työyhteisön ulkopuolelle, sillä varsinaisella työpaikoilla päivän aikana ohimennen sovitut asiat jäävät usein jakamatta muille asianosaisille, jos he ovat olleet etätöissä. Lisäksi ongelmaksi koettiin se, että virtuaalisten yhteyksien käyttö on vielä joillekin tahoille tuntematonta ja siten työasioiden hoitaminen virtuaalisesti on hankalaa.

5 Johtopäätökset

Ihminen on tyytyväisin työhönsä silloin, kun saa työskennellä itselleen parhaiten soveltuvassa työympäristössä. Kun työnantaja antaa työntekijälle mahdollisuuden valita itse mieleisensä työympäristön, on se merkki siitä, että työntekijään luotetaan. Usein jo tämä lähtökohta edesauttaa positiivista kuvaa kolmansista paikoista työympäristöinä. Joustavuuden ja vapauden tarjoaminen kohottavat työmotivaatiota ja saavat työntekijän vahvemmin tuntemaan itsensä osaksi työyhteisöä. (Burchell 2011)

Junissa ja muissa liikennevälineissä työskentely on toimiva ratkaisu kaikille, joiden työmatka on pitkä. Paras etu saavutetaan, jos työnantaja sallii matka-aikana tehtyjen työtuntien laskemisen suoraan päivittäiseen työaikaan ja siten tekemällä töitä matkalla voi lyhentää työpäivän pituutta. Haastatellut pitivät junaa keskimäärin hyvin työntekoon soveltuvana paikkana ja aiemmissa tutkimuksissa on todettu, että työntekoon soveltuvista kulkuvälineistä mieluisimpia ovat laiva ja lentokone – linja-autossa työskentely ei ole haluttua (Heinonen 2003).

Haastattelujen tuloksista voi vetää johtopäätöksen, että kulkuvälineistä saisi parempia työympäristöjä parantamalla internetyhteyksien toimintavarmuutta, mahdollistamalla ergonomisen työasennon säädettävillä tuoleilla ja pöydillä sekä monipuolistamalla tiloja kokoutamiseen tai hiljaiseen työskentelyyn sopiviksi. Junien nykyisin tarjoamat puhelinkopit ovat niin ahtaita, ettei niissä mahdu työskentelemään. Jotkut lentoyhtiöistä, kuten Norwegian Airlines, tarjoavat langattoman internet-yhteyden matkustajille (Hoffman 2011) ja tämän mahdollisuuden yleistymisen tulee varmasti lisäämään työskentelyä lentomatkojen aikana. Tutkimuksessa haastatellut toivoivat myös parempia puitteita terminaaleissa ja asemilla työskentelyyn. Esimerkiksi langattomat verkot ja lounge-tyyppiset tilaratkaisut rautatieasemilla kannustaisivat työskentelemään junaa odottaessa.

Kolmansilta paikoilta halutaan ennen kaikkea vaihtelua tavalliseen työympäristöön. Todennäköisesti töiden tekeminen jatkuvasti samassa kolmannessa paikassa veisi merkityksen alkuperäiseltä maisemanvaihdoksen idealta. Lisäksi hiljainen oppiminen ja ajatusten vaihto ovat tärkeimpiä ideoita kolmansiin paikkoihin siirtymisessä. Tukiaisen (2010) mukaan uudet, menestyksekkään inspiraatiot, oivallukset ja ideat ovat usein lähtöisin yhdessä työskentelystä, sillä ajatukset moninkertaistuvat yhdessä työskentellessä. Luovuutta voi ruokkia yksinkin hakemalla uusia aistimaailmoja. Virikkeitä tarjoavia työympäristöjä voi rakentaa harkitulla sisustuksella, mutta kolmannet paikat tarjoavat valmiin ympäristön täynnä uusia elementtejä. Junan ikkunassa vaihtuvat maisemat tai kahvilan ohi kulkevat ihmiset antavat uusia virikkeitä ja auttavat jaksamaan työssä.

Työssä jaksaminen on pitkälti myös sosiaalisten tekijöiden aikaansaamaa. Sosiaalinen hyvinvointi ja psyykinen terveys riippuvat yhteisöllisyydestä (Oldenburg 1997) ja siksi työyhteisö on työntekijän kantava voima. Hyrkkäsen (2004) tutkimuksen mukaan etätöitä tekevät kaipaavat mahdollisuutta saada tukea ongelmien ratkaisuun sekä kannustusta ja palautetta työkavereilta. Virtuaaliset kanavat tarjoavat ratkaisuja yhteydenpitoon, mutta niiden toimintavarmuus ja käytettävyys eivät ole aukottomia. Internet- ja matkapuhelinverkot ovat välttämättömiä kommunikaation kannalta ja niiden avulla kolmansissa paikoissa työskentelystä on tullut mahdollista ja liikkuvan työn

suosio on kasvanut. Kuten Sykes (1976) toteaa, virtuaaliset kontaktit eivät kuitenkaan pysty korvaamaan ihmisen hyvinvointiin positiivisesti vaikuttavaa fyysistä läheisyyttä.

Yhteisölliset työympäristöt, kuten hub-työtilat, tarjoavat fyysistä läheisyyttä ja työyhteisöllisyyttä yksin työskenteleville yrittäjille tai kotona pääsääntöisesti työtä tekeville. Näissä yhteisöissä vuorovaikutusta tuetaan tietoisesti jo strategisella tasolla ja käytännön kontaktit syntyvät luontevasti yhteisten lounaiden ja ideointi-iltapäivien yhteydessä. Tällaisissa työympäristöissä vieraileminen on omiaan rikastuttamaan ajatusmaailmaa, omaksumaan uusia näkökulmia ja auttamaan ongelmanratkaisussa. Yhdessä muiden kanssa työskenteleminen motivoi myös lisäämään työn tuottavuutta ja toimimaan järjestelmällisemmin kuin yksin. Haastatteluissa tuli ilmi, että monet yksin töitä tekevät käyttävät aikansa tehokkaammin, kun aamulla tulee lähdettyä kotitoimistolta muualle töihin. Selkärangan löytäminen on hankalampaa omissa oloissa työskennellessä.

Kahvilat eivät ole vielä saavuttaneet asemaa houkuttelevina työympäristöinä, sillä haastateltujen ennakoasenteet koko päivän viettämisestä kahvilassa ovat skeptisiä. Kahviloihin ei uskalleta linnoittautua, koska koetaan, että koko ajan pitäisi ostaa jotain ja siten kahviloissa työskentely sekä lihottaisi että veisi rahaa. Kahvilatyökulttuurin rantautumista Suomeen odotellessa voidaan nauttia siitä, että vapaa-ajan viettämiseen tarkoitettut paikat ovat pysyneet puhtaasti rentoina kohtaamispaikkoina ilman jatkuvaa muistutusta tekemättömistä töistä.

Maailmasta löytyy varmasti yhtä monta eri luonteista kolmatta paikkaa kuin löytyy työntekijäkin. Kolmansien paikkojen tuomat hyödyt ovat kokeilemisen arvoisia ja jokainen voi löytää uudesta työympäristöstä virikkeitä hyödynnettäväksi myös arkisemmassa työpisteessä. Kolmansissa paikoissa työskentelystä ei kannata ottaa pysyvää tapaa, sillä muuten uutuuden viehätys hiipuu.

Jatkona tutkimuskysymyksille voidaan vielä esittää kysymys siitä, ovatko kolmannet paikat pohjimmiltaan kuitenkaan tarkoitettu työskentelyyn? Ray Oldenburgin (2001) mukaan kolmansien paikkojen tuotteistaminen ei onnistu. Ei ole mahdollista luoda keinotekoisesti tilaa, jota voi alusta alkaen kutsua kolmanneksi paikaksi. ”Suositun kahviketjun perustajat usein väittävät rakennuksiansa olevan kolmansia paikkoja, mutta ne eivät ole. Ne voivat kehittyä sellaisiksi, mutta institutionallisessa kunnianhimosaan ne ovat vain epämukavia ja meluisia paikkoja, jossa asiakasta kohdellaan tylästi.”

Kolmannet paikat ovat siis määriteltävissä myös luonteensa mukaan, eivätkä välttämättä maantieteellisen sijaintinsa ja käyttötarkoituksensa mukaan. Tilan käyttäjät tekevät ympäristön. Samoin työntekijät tekevät työympäristön. Koska rakennukset eivätkä tilat itsessään voi muuttua hyväksi työympäristöiksi, ihmisten täytyy tehdä se. Tärkeintä on kuunnella käyttäjiä ja heidän tarpeitaan. Niin saadaan kolmansien paikkojen hyödyt maksimoitua ja haitat minimoitua.

6 Yhteenveto

Tutkimuksen taustana on tekniikan kehityksen myötä muuttuvat työnteon tavat ja etätöiden uudet ympäristöt. Tavoitteena on selvittää kolmansissa paikoissa tapahtuvan työnteon hyötyjä ja haittoja työntekijälle.

Tutkimus tehtiin kirjallisuuskatsauksena ja kahtena eri empiirisenä tutkimuksena. Empiiristä dataa kerättiin haastattelemalla junassa työmatkalla työskenteleviä ja toisena aineistona on Hub Jyväskylän jäsenistön ryhmähaastattelu. Kirjallisuuskatsaus käsittää aikaisempia haastatteluja, tutkimuksia, artikkeleita ja kirjoja aiheesta ja empiirinen osuus täydentää kirjallisuuskatsausta haastateltujen kokemuksiin pohjautuen.

Kirjallisuudesta ja empiirisestä aineistosta saaduista tuloksista oli löydettävissä yhteyksiä niin kolmansissa paikoissa työskentelyn hyödyistä kuin haitoistakin. Hyötyjä ovat ajankäytön tehostuminen ja vaihtelun tuoma mielen virkeys. Kirjallisuudessa esiin nousevat myös luovien tilojen mukanaan tuoma innovatiivisuus ja sosiaalisten kontaktien myötä tulevien uusien vuorovaikutustilanteiden ylläpitämä työn mielekkyys sekä hiljaisen tiedon välittyminen. Haastatteluissa hyötyinä nähtiin tilojen ja tarpeiden vastaavuus, jota ei välttämättä löydy ensisijaisesta työpisteestä sekä uusien ihmisten tapaamisten myötä saadut mielipiteet ja uudet näkökulmat ongelmiin. Lisäksi haastatellut kokivat työnteon tehostuvan kolmansissa paikoissa työskentellessä; yksin kotona työskennellessä motivaation löytäminen on vaikeaa ja toisaalta varsinaisella työpaikalla työskentely keskeytetään useammin.

Haitoista yhteisesti kirjallisuudessa ja haastatteluissa mainittiin työajan ja vapaa-ajan sekoittuminen, joka johtuu vapaa-ajan ympäristöksi yleisesti luokiteltavassa ympäristössä työskentelystä. Työympäristön laajeneminen venyttää usein myös työaikaa. Kirjallisuudessa on tutkittu liikkuvan työn aiheuttamaa stressiä ja kuormittuneisuuden tunnetta, joka aiheutuu työympäristön jatkuvasta vaihtumisesta. Myös fyysisen läheisyyden puute on haitta, jos virtuaaliset kontaktit alkavat korvata sosiaalisia suhteita. Haastatteluissa merkittävimpiä esille tulleita haittoja ovat tekniset ongelmat, töiden salassapitovaatimusten täyttäminen julkisilla paikoilla sekä kolmansien paikkojen tarjoamien työtilojen huono ergonomia.

Tutkimusta rajoittaa empiirisen aineiston suppeus; tutkimuksesta saisi kattavamman haastattelemalla työntekijöitä kolmansissa paikoissa laajemmin tai keräämällä dataa erilaisilla menetelmillä, kuten kyselylomakkeilla. Aihe on vielä uusi eikä sitä ole tutkittu Suomessa vielä kovinkaan paljon, joten vaikka artikkelit ja aiemmat tutkimukset ovat tuoreita, niitä ei ole saatavilla kovin runsaasti.

Jatkossa tutkimusta voisi laajentaa ottamalla mukaan myös muut kolmansien paikkojen työympäristöt eli sosiaalisen ja virtuaalisen näkökulman sekä tutkia myös kolmansissa paikoissa työskentelyn tuomia ympäristövaikutuksia.

Lähteet

Ahokas, M. New Ways of Working – Requirements and Modifications to a Corporate Real Estate Management Software. Diplomityö, Aalto-yliopisto, Rakenne- ja rakennustuotantotekniikan laitos, 2011. - 99 + [22] s.

Ahonen, H. Kahvila on monen toimisto. Yle Lahti, 2011. Saatavilla: http://yle.fi/alueet/teksti/lahti/2011/03/kahvila_on_monen_toimisto_2398488.html
Luettu 9.12.2011

Becker, Franklin D. Workplace by design: mapping the high-performance workscape. 1st edition. San Francisco, United States, 1995. 228 s. ISBN 0-7879-0047-8.

Burchell, M., Robin, J. The Great Workplace. Jossey-Bass, San Francisco, 2011. 247 s. ISBN: 978-0-470-59626-5

Collins, Jerome H.; Moschler, J. The Benefits and Limitations of Telecommuting. Report. United States, 2009. Defense A R Journal. ISSN: 1553-6408

Duffy, F: The New Office. Conran Octopus, 1997. 256 s. ISBN: 1-85029-891-2

R. Fruchter , P. Demian, CoMem. Designing an interaction experience for reuse of rich contextual knowledge from a corporate memory, Artificial Intelligence for Engineering Design, Analysis and Manufacturing, 16(3), p.127-147, June 2002

Harrison, A., Wheeler P., Whitehead, C. The Distributed Workplace. Oxon: Spot Press, 2004. 180 s. ISBN 0-415-31890-4

Heinonen, S., Niskanen, S. Etätyö työssä jaksamisen tukena. Kokemuksia Toimihenkilöunioni TU ry:n etätyökokeilusta. Helsinki, 2003. ISBN 951-735-763-X

Hinds, P., Kiesler, S. Distributed Work. Massachusetts Institute of Technology, 2002. 481 s. ISBN: 0-262-08305-1

Hoffman, K. Norwegian launches inflight high-speed Internet. ATW Daily News 10.2.2011. Saatavilla: <http://atwonline.com/it-distribution/news/norwegian-launches-inflight-high-speed-internet-0209> Luettu 9.12.2011

Hub Jyväskylä (2011), Mikä on HUB JKL, <http://hubjkl.wordpress.com/mika-on-hub-jkl/>. Luettu 22.11.2011

Hub Helsinki (2011), Hub Helsinki in a nutshell, <http://helsinki.the-hub.net/public/about%20us.html>. Luettu 22.11.2011

Hyrkkänen, U., Vartiainen, M. Mobiili työ ja hyvinvointi. Työpoliittinen tutkimus. Työministeriö, 2004. ISSN: 0787-9458

Hyrkkänen, U., Vartiainen, M. "Säädöyksissä ja hyvissä oloissa" – Mobiilin ja monipaikkaisen työn työolojen ja työkuormituksen arviointimenetelmän

kehittäminen. Tutkimuksia 29. Turun Ammattikorkeakoulu, 2009. 94 s. ISBN: 978-952-216-100-0

Kojo, I. Tietotyön tilojen kokeellisuus – Tutkimus nettisukupolven työssäänkäyttämistä fyysisistä, virtuaalisista ja sosiaalisista tiloista. Taiteen maisterin opinnäytetyö, teollisen muotoilun koulutusohjelma. Helsinki, 2010. 137 s.

Levere, J.L. Wi-Fi Service Expands Its Reach. The New York Times 27.7.2004, The New York Times Company 2004, Late Edition – Final, 4.

Nenonen, S. (2004) Analysing the intangible benefits of work space. *Facilities*, 22, 9/10; 233-239.

Nonaka, T. The knowledge-creating company. Oxford University Press, Oxford, 1995.

Nuutinen, A. Edelläkävijät. Gummerus Kirjapaino Oy, Saarijärvi, 2004. 269 s. ISBN 9-51558-162-1

Oldenburg, Ray. (1997) Our Vanishing “Third Places”. *Planning Commissioners Journal*, 25, 6-10

Oldenburg, Ray. The Great Good Place: Cafes, Coffee Shops, Bookstores, Bars, Hair Salons, and Other Hangouts at the Heart of a Community. Marlowe, 1999. 336 s. ISBN:1-569-24681-5

Oldenburg, Ray. Celebrating The Third Place: Inspiring Stories About the “Great Good Places” at the Heart of Our Communities. New York: Marlowe & Company, 2001. 229 s. ISBN: 1-56924-612-2.

Potter, E. E. Telecommuting: The future of work, corporate culture, and American society. *Journal of Labor Research*, 2003, 24(1), 73-84. ISSN: 01953613

Salminen, S., Lähdeniemi, E. (2002) Työaikaisen liikenteen yleisyys ja riskit. Työ ja ihminen, 16,1, 72-82. Julkaisu: Työliikenteen henkilövahingot vuosina 2001-2007 tilastokatsaus saatavilla: <http://www.liikenneturva.fi/www/fi/tilastot/liitetiedostot/Tyoliikennetilasto.pdf>

Sykes, R. E., Kinley Larntz, and James Fox. Proximity and Similarity Effects on Frequency of Interaction in a Class of Naval Recruits. *Sociometry*. 1976 39(3), 263-269

Tietze, S., Musson, G. The times and temporalities of home-based telework. 2003. *Personnel Review*, 2003, 32(4), 438-455. ISSN: 0048-3486

Tukiainen, M. Share it – Ryhmien luovuutta edistävä tilakonsepti, Sisustusarkkitehtuurin opinnäytetyö. Lahden ammattikorkeakoulu, 2009. 152 s.

Tukiainen, M. Luova tila – tulevaisuuden työpaikka, Rakennustieto Oy, Helsinki, 2010. 158 s. ISBN: 978-951-682-952-7

Vartiainen, M. 2007. Distributed and mobile workplaces. Teoksessa Vartiainen, M., Hakonen, M., Koivisto, S., Mannonen, P., Nieminen M.P., Ruohomäki, V. & Vartola, A. (toim.), Distributed and mobile work, s. 13-85. Otatieto, Helsinki.

Kuvalähteet

Cranston, Georgina. London, Kings Cross Hub

<http://kingscross.the-hub.net/public/private%20hire.html> viitattu: 23.11.2011

Dobrovodsky, Prague.

<http://prague.the-hub.net/public/prostor.html> viitattu: 23.11.2011

Lonka, Heikki. New Ways Of Working, Scenarios workshop 2.5.2011, Summary, Expansive model of work environment

Liite (1)

Työskentely junassa	profiiliryhmä 1	profiiliryhmä 2	profiiliryhmä 3
Taustatiedot	<i>3 hlö</i>	<i>3 hlö</i>	<i>4 hlö</i>
Kuinka usein työskentelee junassa?	joka päivä, 2-6h päivässä	4-10h viikossa	2-10h kuussa
Työnkuva?	IT-ala, konsultti, ohjelmapäällikkö	konsultti, professori, talousala	lehtori, tutkimusapulainen, projektipäällikkö, toimistotyöläinen
Kuuluuko työskentely junassa työaikaan?	kuuluu	kuuluu (1), ei kuulu (2)	kuuluu (2), ei kuulu (2)
Mitä työvälineitä tarvitsee?	kannettava tietokone, sähköpistoke, netti plussaa	tietokone, puhelin, netti	tietokone, netti (3), kuulokkeet
Sosiaaliset tekijät			
Kuinka pitää yhteyttä työkavereihin?	skype, sähköposti, lynk	ei tarvitse pitää yhteyttä, puhelin, sähköposti	sähköposti, puhelin,
Hyödyt	matka-aika hyödyksi rauhallisempaa kuin työpisteellä ei häiriötekijöitä	lyhentää työpäivää sähköpostit tai kollegat ei keskeytä töitä saa tehtyä rästiin jääneitä töitä voi keskittyä paremmin maisemat vaihtuu, luovempi tila	virkestävää vaihtelua työympäristöön tehostaa ajankäyttöä pystyy tekemään erilaisia töitä kuin toimistolla ja saa niitä pois rästistä, mitkä muuten jäisivät tekemättä kukaan ei keskeytä työskentelyä
Haitat	netti ei aina toimi perille pääseminen keskeyttää työnteon ergonomiassa parantamisen varaa mahdoton pitää palavereja	matka-aika pidentää työpäivää junien myöhästelyt ärsyttävät puhelimessa ei voi puhua kaikista työasioista tietokoneen ruudulla asioita, joita muut eivät saisi nähdä akun loppuminen turhauttaa äänekkäät seurueet toisinaan häiritsevät	työergonomia ei kovin hyvä vastakkaisilla paikoilla ei mahdu työskentelemään joskus tulee huono olo matkustaessa työasioista ei voi puhua junassa vpn-yhteydet ei toimi jos netti pätkii