



YHTEISÖLLISET TYÖTILAT JA TYÖTILA-AKTIVISMI

KAUPUNKIAKTIVISMI KAUPUNKIEN VOIMAVARANA -RYHMÄTYÖ

MARI PIENINIEMI JA OSKARI LAPPALAINEN
HELSINGIN YLIOPISTO

Sisällysluettelo

1. Johdanto.....	2
1.1. Yhteisölliset työtilat.....	2
1.2. Hoffice-toiminta ja Mushrooming-verkosto - esimerkkejä työtila-aktivismista	3
1.3. Tapaus Uuras Hoffice - avoin työtila	3
2. Teoriaa.....	4
2.1. Verkostoteoria	4
2.2. Työyhteisöviestinnän teoriaa	5
3. Aineistonkeruumenetelmät	6
4. Tulokset.....	7
4.1. Leena Alangon haastattelu.....	7
4.2. Kaisa Nisulan haastattelu	7
4.3. Sami Kedon haastattelu.....	8
4.4. Havainnointi.....	9
5. Tulosten tarkastelu	11
5.1. Tulosten tarkastelu verkostoteorian näkökulmasta	11
5.2. Tulosten tarkastelu työyhteisöviestinnän näkökulmasta	12
6. Johtopäätökset	13
Lähteet	14

1. Johdanto

Tämä raportti on osa Helsingin yliopiston sosiaalitieteiden laitoksen Kaupunkiaktivismi kaupunkien voimavarana -projektin samannimistä kurssia. Raportin aiheena on yhteisölliset työtilat ja työtila-aktivismi Helsingissä. Aihetta tarkastellaan tapaustutkimuksen tyyliin kohteena Demos Helsingin ja yleishyödyllisen Y-säätiön yhteistyössä toteutettu yhteisöllinen työtila Uuras Hoffice. Tutkimuksessa hyödynnetään verkostoteoriaa sekä työyhteisöviestinnän työhyvinvoinnista johdettua teoriaa. Tapausta tutkitaan haastatteleamalla Demos Helsingin edustajaa sekä tilan käyttäjiä ja lisäksi havainnoimalla työtilan toimintaa paikan päällä. Lisäksi sivutaan Hoffice-toimintaa työtila-aktivismiin muotona.

1.1. Yhteisölliset työtilat

Yhteisöllinen työtila on mikä tahansa vapaasti muodostuva fyysinen työtila, jossa työskentelee joukko eri taustoista tulevia ihmisiä (Houni ja Ansio 2015). Yhteisöllinen työtila voi olla esimerkiksi julkinen ja kaikille avoin työtila, suljettu työtila vuokrattavilla työpisteillä, tai pienen mutta vapaasti organisoituvan ryhmän pop-up-kotitoimisto. Yhteisöllisten työtilojen muodostuminen, monipuolistuminen ja niiden määrän jatkuva kasvu on kansainvälinen ilmiö, jonka tausta on uuden työn luonteen muuttumisessa. Yhteisöllisiä työtiloja muodostavat useimmiten työntekijät, joiden työ on itseohjautuvaa ja luovaa. Nämä työntekijät voisivat työskennellä myös kotoaan käsin, mutta he kaipaavat työn ja vapaa-ajan erottavaa tilaa sekä työn yhteisöllisyyttä. Yhteisöllinen työtila voi tarjota työntekijälle myös synergiaetuja, joita syntyy jo muiden samankaltaisen työn tekijöiden kohtaamisesta tai esimerkiksi yhteistyössä hankittujen työvälineiden hankkimisesta. Yhteisöllisillä työtiloilla on myös oma merkityksensä kaupunkikulttuurin muodostumisessa.

Työn sisällön ja rakenteen viimeaikaisen muutoksen myötä myös työpaikan käsite ja siihen liittyvät mielikuvat ovat murroksessa. Muutoksen suurin taustatekijä on tietotekninen vallankumous, joka on mahdollistanut työn uudenlaisen organisoitumisen. Yhä useampien työ on muuttunut pirstaloituneeksi ja rakenteeltaan mosaiikkimaiseksi kokonaisuudeksi, joka on aiempaa subjektiivisempaa ns. jälkifordistista työtä. Työ ei ole enää paikkaan tai tilaan sitoutunutta. Usein työ on siirtynyt ulos organisaatorakenteista, ja työtä tehdään monissa paikoissa ja moneen eri aikaan. (Houni ja Ansio 2015.)

Yhteisölliset työtilat vastaavat hyvin muuttuneeseen työn luonteeseen. Itseohjattua työtä voi tehdä missä vain, mutta esimerkiksi työn ja vapaa-ajan erottaminen voi tällöin koitua haasteeksi. Avoimesti muodostuva työtila sopii työn alati muuttuvaan luonteeseen, sillä se ei usein ole kovin sitova, mutta tarjoaa tilanjakajan työn ja muun elämän välille. Myös työaika on helpompi rajata inhimilliseksi, kun siirtyy työpäivän ajaksi kotoa työtilaan. Tilalla, jossa työtä tehdään, on myös merkitystä esimerkiksi työergonomian tai käytettävissä olevien työtarvikkeiden vuoksi. Esimerkiksi taiteilijoille yhteisöllinen työtila voi tarjota mahdollisuuden tarvikkeiden jakamiseen.

Työn fyysisten ulottuvuuksien lisäksi yksi tärkeimmistä syistä uuden työn tekijöiden hakeutumiselle yhteisöllisiin työtiloihin on niiden tarjoamat työyhteisöt. Yhteisöllisen työtilan suomenkielinen käsite on ainutlaatuinen, sillä englannin kielessä yleisesti käytetyssä vastineessa 'coworking space' ei korostu tilassa työskentelevän joukon yhteisöllinen henki samoin kuin suomenkielisessä termissä. Työn yhteisöt ovat edelleen tärkeitä ja arkipäiväisiä myös itsensäyöllistäjille ja yksityisyrittäjille. Työhön liittyvät yhteisöt ja ihmisten kohtaaminen on kuitenkin uuden työn tekijöille erilaista kuin ennen – kohtaamiset ovat usein lyhytkestoisempia ja pinnallisempia ja yhteisöt ovat väliaikaisia, esimerkiksi jonkin projektin ajan kestäviä. On tyypillistä, että yhteisöllisyyttä syntyy vain silloin, kun siitä on jotain hyötyä, ja yhteisöllisyys nähdäänkin yhtenä tuotannon tekijänä. Työyhteisöjä voi olla myös enemmän kuin ennen, ja usein työn eri osa-alueisiin liittyvät yhteisöt muodostavatkin eräänlaisen työyhteisöjen kudelman, jonka osa avoimen työtilan yhteisö muodostaa.

1.2. Hoffice-toiminta ja Mushrooming-verkosto - esimerkkejä työtila-aktivismista

Hoffice- ja Mushrooming-verkostot ovat ilmiöitä, jotka erityisesti linkittävät yhteisölliset työtilat kaupunkiaktivismiin, sillä ne ovat kaupunkilaisten itsenäisesti organisoimia verkostopalveluita, jotka hyödyttävät kaikkia itseohjautuvaa työtä tekeviä ja yhteistä työtilaa kaipaavia kaupunkilaisia. Hoffice on Ruotsissa alkunsa saanut liike, jossa kaupunkilaiset muuttavat kotinsa päivän ajaksi eräänlaiseksi pop-up -työtilaksi (Houni ja Ansio 2015). Näistä väliaikaisista kotitoimistoista (home + office = hoffice) ilmoitetaan ja työkavereita niihin osallistumaan haetaan Hoffice Helsinki -Facebook-ryhmässä. Mushrooming puolestaan on verkosto, joka yhdistää työntekijöitä ja työhuoneyhteisöjä mushrooming.fi-internetsivun ja kaupunkikohtaisten Facebook-ryhmien välityksellä. Verkoston avulla voi siis etsiä itselleen työtilaa, tarjota omaansa vuokralle, tai perustaa aivan uuden työtilayhteisön (Houni ja Ansio 2015).

Hoffice-toiminta on siis kaupunkilaisten itse kodeissaan järjestämää työtila-aktivismia. Hoffice-toiminta on osallistujille ilmaista, ja töitä tekevät yhdessä lähtökohtaisesti toisiaan tuntemattomat ihmiset, joskin ilmoituksessa voi toki toivoa tietyn alan ihmisiä mukaan Hofficeen. Lisäksi konseptiin kuuluu työpäivän rytmitys jaksoihin, joissa keskitytään työntekoon ja joiden välillä kerrataan työpäivän tavoitteita ja niiden saavuttamista. Ilmiö on mielenkiintoinen, sillä se paitsi edistää luovan luokan yhteisöllisyyttä, myös kertoo jotain väestönsosan luonteesta: he ovat rohkeita ja uteliaita (tekevät mielellään töitä täysin tuntemattomien kanssa) ja luottavat toisiinsa (kutsuvat tuntemattomia kotiinsa työskentelemään). Luovan luokan ja itseohjautuvan työn tekijöiden keskuudessa siis tarve tämänkaltaiselle toiminnalle, ja heidän työnsä vapaamuotoinen luonne myös mahdollistaa sen, mutta ennen kaikkea Hofficen kaltaista toimintaa tuskin syntyisi ilman työntekijöiden luonteen avoimuutta. Hoffice Helsinki -Facebook-ryhmässä on 12.6.2016 kaikkiaan 1207 jäsentä. Hounin ja Ansion (2015) mukaan ryhmässä oli vuosi sitten 915 jäsentä (17.6.2015). Voidaan siis todeta, että virallisen Facebook-sivun kautta organisoitua Hoffice-toiminta on vielä melko pienen piirin toimintaa, mutta yleisen työtila-aktivismi-kulttuurin voimistuessa mahdollisesti kasvamassa. Pelkkä Facebook-ryhmän jäsenten määrä ei toki kerro toiminnan yleisyydestä.

Mushrooming on selkeästi Hoffice-toimintaa suositumpi työtila-aktivismin muoto: Mushrooming HELSINKI -ryhmässä on 12.6.2016 jäseniä 5868, ja Hounin ja Ansion (2015) tilastoiman luvun mukaan kasvua on viimeisen vuoden aikana tullut noin 1100 jäsenen verran. Mushrooming-palvelun tarjoama hieman pysyvämpien työyhteisöjen muodostaminen palveleekin ehkä itseohjautuvan työn tekijöiden tavoitteita pop-up-tyylisiä Hofficen kotitoimistoja paremmin. Usein moneksi kuukaudeksikin vuokrattavat työpöydät yhteisöllisessä työtilassa ovat toimivampi ratkaisu etenkin silloin, kun työntekijä hakee myös tutun työyhteisön tuomia etuja tai säilytystilaa omille työvälineilleen. Toisaalta kiinteämpi työpiste voi tuntua monille myös rajoittavalta, ja vaihtuvampi työympäristö sopii toisten tarpeisiin paremmin.

1.3. Tapaus Uuras Hoffice - avoin työtila

Hoffice- ja Mushrooming-palveluista kumpikaan ei keskity varsinaisesti kaikelle kansalle avoimiin työtiloihin (kuten Helsinki Think Company, Microsoft Flux tai työtiloiksi soveluvat kahvilat), joskin myös avoimiin tiloihin sovitaan yhteisiä työpäiviä Hofficen kautta. Tavanomaisessa Hoffice-toiminnassa työyhteisön merkitys ei ole kovin suuri, sillä yhteisö muodostuu lähtökohtaisesti joka kerta uudestaan, ja suurin merkitys on ehkä uusien ihmisten kohtaamisella, väliaikaisella vertaistuellalla ja mielenkiintoisilla kertaluontoisilla keskusteluilla. Tämä yhteisöllisyyden taso vastaa melko Hounin ja Ansion (2015) kuvaamaa uuden työn yhteisöllisyyttä, joka on kevyttä ja tuottavuuteen perustuvaa. Mushrooming-palvelun kautta välitettävät työhuoneet tai -pisteet puolestaan edustavat yhteisöllisyyden toista ääripäätä: suljetuissa ja

vuokrattavissa yhteisöllisissä työtiloissa itseohjautuvan työn tekijä saa ympärilleen työyhteisön, jota ei kotoa tai kahviloista käsin työskennellessä saisi. Pop-up-kotitoimistojen ja suljettujen työyhteisötilojen lisäksi on olemassa myös kaikille avoimia työtiloja, jotka voivat olla esimerkiksi muutaman kuukauden pystyssä pysyviä pop-up-tiloja tai pitkäkestoisempia ratkaisuita. Näissä tiloissa yhteisöllisyyden muodostuminen on mielenkiintoista, sillä niihin ei muodostu pysyvää työyhteisöä, mutta toisaalta ne luovat paremmat edellytykset työyhteisön muodostumiselle kuin yhden päivän pop-up-kotitoimistot.

Uuras Hoffice on kaikille avoin yhteisöllinen työtila Helsingin Jätkäsaarella. Uuras viittaa Y-säätiön ja Demos Helsingin yhteistyöprojekti Y-Labin kehittämään uuden asumisen konseptiin, jossa asuntojen vuokria pidettäisiin kohtuullisena asukkaiden työllistämisen kautta. Uuras Hoffice on siis kokeellinen projekti, jonka tarkoituksena on arvioida Hoffice-toiminnan käyttökelpoisuutta Uuras-projektin sisällä. Juutinraumankadulla sijaitseva työtila on toteutettu tyhjillään olleeseen liiketilamaiseen kaksioon jonka Y-Säätiö sai käyttöönsä ostettuaan kiinteistön. Uuras Hoffice poikkeaa muista Helsingin seudun yhteisöllisistä työtiloista siinä, että se on tarkoitettu juuri hoffice-toimintaa varten.

2. Teoriaa

2.1. Verkostoteoria

Verkostoteorioiksi nimitetään laajaa joukkoa erilaisia sosiaalitieteiden teorioita, joissa sosiaalisen verkoston käsite on keskeisessä roolissa. Näitä teorioita on kehitelty eri lähtökohdista sekä Euroopassa että Yhdysvalloissa 1960-luvulta lähtien. Euroopassa verkostoteorioiden kehittämisen lähtökohdista toimi 1960-luvun Ranskan intellektuaalisen piirien pyrkimykset irtaantua yhtenäistävistä ajattelumalleista. Haluttiin kehittää keinoja kuvata ilmiötä, joissa ilmiötä ei kuvattaisi joidenkin alkuperäisemmiksi koettujen tyyppien, luokkien tai rakenteiden avulla (Erikson 2015). Amerikkalaisen verkostotutkimuksen juuret sen sijaan löytyvät sosiaalipsykologiasta jossa kiinnostuttiin sosiaalisesta vuorovaikuttamisesta esimerkiksi työyhteisössä tai luokkahuoneessa. Sitten amerikkalainen verkostoteoria on siirtynyt kohti systemaattisempaa, mallivetoisempaa pienryhmätutkimusta ja siitä eteenpäin kohti rakenteellisempaa sosiaalisen vuorovaikutuksen tutkimusta. Tätä systemaattista angloamerikkalaista lähestymistapaa kutsutaan usein verkostoaalyysiksi. (Erikson & Hänninen 2015) Euroopan ja Yhdysvaltojen verkostoteoriaperinteet ovat sittemmin hajaantuneet erilaisiksi lähestymistavoiksi, joita kaikkia ei liene oleellista käydä lävitse tämän raportin puitteissa.

Verkostoteorioiden suosio on kasvanut, ja taustalla saattaa hyvinkin olla sosiaalisen maailman muuttuminen verkostokeskeisemmäksi viestintä- ja tietoteknologian kehittymisen myötä. Verkostoteorioiden onkin osittain jopa nähty ennakoineen esimerkiksi internetin syntymistä (Telivuo 2015). Verkoston käsite on saavuttanut vankan jalansijan myös akateemisten piirien ulkopuolella. Esimerkiksi Lisää kaupunkia Helsinkiin-ryhmän perustaja Mikko Särelä viittaa näkemyksiin, joiden mukaan kaupunkien todellinen arvo syntyy niiden sisältämissä sosiaalisissa verkostoissa, ja että tietoteknologia on luonut kaupungeille paremman ”käyttöliittymän” jonka kautta ihmiset voivat toteuttaa tarpeitaan.

Raportin työstämiseen käytettävissä oleva aika ei mahdollista kovinkaan systemaattista verkostoaalyysia, jossa lähdetäisiin selvittämään hoffice-toiminnassa mukana olevien henkilöiden keskinäisiä kytköksiä. On kuitenkin mahdollista selvittää hoffice-yhteisön sosiaalisen rakenteen joitain yleisiä piirteitä haastattelututkimuksen kautta. Tällaisia yleisiä piirteitä olisi mm. hoffice-verkoston koko, aktiivisuus ja se, mitä kautta verkostoon liitytään. Nämä yleiset piirteet ovat sekä itsessään kiinnostavia että voisivat jatkossa tarjota polkuja toteuttaa formaalimpaa verkostoaalyysia.

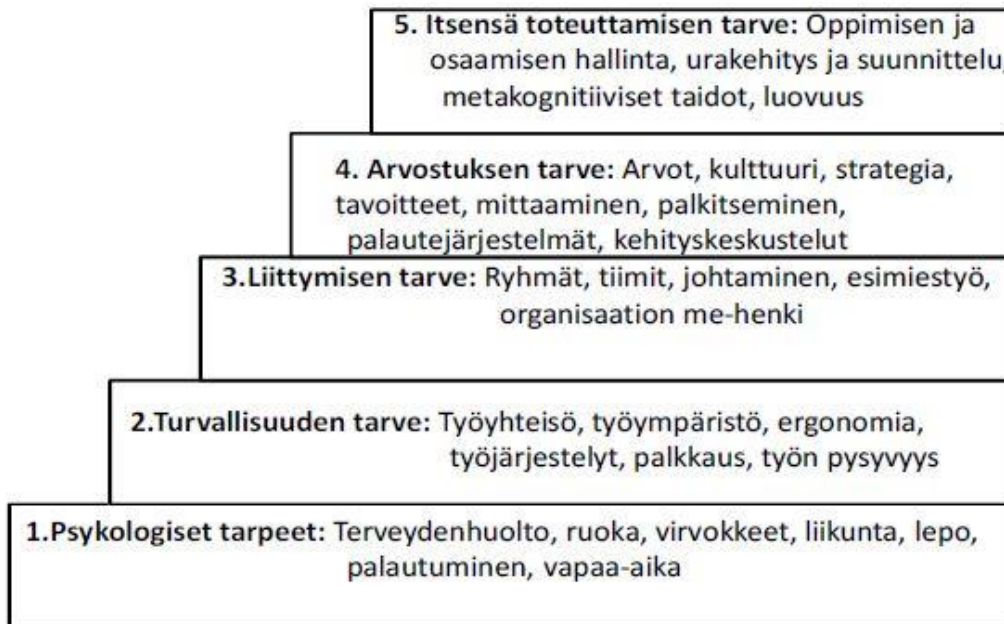
Muodollisen verkostanalyysin lisäksi verkostoteoriat tarjoavat muunlaista taustaa tutkimuksen toteuttamiseen. Verkostoteorioiden parissa on noussut näkemyksiä, joissa korostetaan ihmisen ja ei-inhimillisten toimijoiden välisiä suhteita sekä kanssakäymistä ympäristön kanssa. Michel Foucault tutki akateemisen uransa aikana hyvin paljon rakennetun ympäristön vaikutusta ihmisten käyttäytymiseen vallan perspektiivistä (Koivusalo 2015). Foucaultista inspiroitunut rakennetun ympäristön vaikutuksen tutkiminen on toki laajennettavissa esimerkiksi yhteisöllisten työtilojen ympäristön vaikutusten tutkimiseen. Tässä tapauksessa muut seikat kuin valta nousevat havainnoinnin keskipisteeseen. On helppo kuvitella, että työtiloissa itsessään saattaisi olla yhteisöllisyyttä edesauttavia tai haittaavia ratkaisuja.

Verkostoteorioista tunnetuimpiin kuuluva toimijaverkostoteoria tarjoaa myös työkaluja hoffice-ilmion tutkimiseen. Toimijaverkostoteorian keskeisimpänä piirteenä pidetään usein sen tapaa käsitellä sekä inhimillisiä että ei-inhimillisiä toimijoita osana sosiaalista verkosta. Yhtä olleellista on kuitenkin asenne, jossa pyritään operoimaan mahdollisimman pienellä määrällä ennako-oletuksia koskien ilmiötä ja pyritään kehittämään ilmiötä koskevat teoriat empiirisen havainnoinnin pohjalta. Toimijaverkostoteoria on hyvin voimakkaasti inspiroitunut antropologien etnografisesta tutkimusmetodista. Bruno Latourin mukaan toimijaverkostoteoria soveltuu erityisen hyvin uusien, vasta muotoutumassa olevien ilmiöiden tutkimiseen. (Latour 2005) Koska hoffice-toiminta on varsin uutta, niin jonkinlainen toimijaverkostolähestymistapa on perusteltu. Tämän raportin puitteissa ei kuitenkaan ole mahdollista tuottaa mitään kovin formaaleja toimijaverkoston kuvauksia.

2.2. Työyhteisöviestinnän teoriaa

Kun tarkastellaan työyhteisön muodostumista ja työtilan yhteisöllisyyttä, voi asiaa tarkastella myös työyhteisöviestinnän tutkimuksen näkökulmasta. Työyhteisön suhteet muodostuvat tietenkin pitkälti yhteisön välisen viestinnän tuloksena. Yhteisöllisten työtilojen yhteydessä erityisen mielenkiintoisen näkökulman työyhteisöviestinnän teorioista tarjoaa työhyvinvointiin liittyvä malli työhyvinvoinnin portaat, jonka Rauramo (2004) on johtanut kuuluisasta Maslow'n tarvehierarkiasta. Vaikka väliaikaisten työtilojen työyhteisöjä käsiteltäessä voi tuntua liioitellulta tarkastella työyhteisöä sen hyvinvoinnin näkökulmasta, on hyvinvointi silti perustava tekijä työyhteisön yhteisöllisyydentunteen syntymisessä. Työyhteisön hyvinvointi yhteisöllisessä työtilassa on erityisen tärkeää siksi, että mukavan työyhteisön syntyminen on usein työntekijöille yksi tärkeimmistä syistä työtilan käyttämiseen. Työntekijät eivät ole kovin sitoutuneita tilaan, joten jos työyhteisö on pahoinvoiva, työntekijä voi helposti vaihtaa työtilaa. Työhyvinvointi on siis äärimmäisen tärkeä tekijä yhteisöllisen työtilan yllä pysymiselle, ja työhyvinvointia vaalitaankin yhteisöllisissä työtiloissa monin tavoin.

Rauramo (2004) painottaa työn vaikuttavan vapaa-aikaan ja päinvastoin. Työn ja vapaa-ajan suhteen kanssa tasapainottelu onkin omaleimaista uuden, luovan ja itseohjautuvan työn tekijöille. Yhteisöllisen työtilan tarvetta uuden työn tekijöille on siksi mielenkiintoista tarkastella tarvehierarkiaan perustuvan työhyvinvoinnin portaiden näkökulmasta. Mallin ajatus on se, että yksilön tarpeet voidaan jakaa viidelle eri tasolle, ja alempien tasojen tarpeet tulee täyttää ennen kuin ylempien tasojen tarpeet ovat yksilölle motivoivia (Pekkola, Pedak ja Aula 2010). Perustavimpia ensimmäisen tason tarpeita yksilölle työhyvinvoinnin portailla ovat psykologiset tarpeet, joihin kuuluu mm. vapaa-aika. Jonkinlainen työtila on siis uuden työn tekijälle psykologinen tarve, sillä se erottaa työn ja vapaa-ajan tilallisesti toisistaan. Heti seuraavalla tasolla on turvallisuuden tarve, johon kuuluu mm. työyhteisö, työympäristö ja työn pysyvyys. Nimenomaan työn pysyvyys voi olla uuden työn tekijöille stressiä ja turvattomuuden tunnetta aiheuttava aihe. Yhteisöllinen työtila ei suoraan tarjoa työn pysyvyyttä, mutta voi muin tavoin tuoda tasapainon ja kestävyuden tunnetta työelämään, esimerkiksi työyhteisön kautta verkostoituminen voi auttaa saamaan paremmin töitä. Työyhteisö tuo turvallisuuden tunnetta myös vertaistukensa vuoksi, ja työympäristö tarjoaa turvaa jo siinäkin mielessä, että työntekijällä on aina paikka, jossa työskennellä.



Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2004).

Kun turvallisuuden tarve on täytetty, kokee yksilö mielekkääksi liittymisen tarpeet, kuten ryhmäytymisen ja me-hengen. Tämä taso kuvaa siis yhteisöllisyyttä, ja mallista voidaan nähdä, että se vaatii syntyäkseen psykologisten ja turvallisuuteen liittyvien tarpeiden täyttymisen. Kun yhteisöllisyyttä puolestaan on olemassa, voi yksilö kokea arvostuksen tarpeita, kuten yhteisön arvoihin ja kulttuuriin liittyviä tekijöitä sekä palautejärjestelmän tarvetta. Yhteisöllisiin työtiloihin voinkin syntyä ikään kuin oma kulttuurinsa, jossa on yhteiset arvot ja yhdessä sovitut tavat toimia. Palaute muilta ja yhdessä kehittyminen voi olla toimivassa työtilayhteisössä mielekäästä ja mahdollista. Ylin taso toteutuu huippuunsa viritetyssä työyhteisössä, jossa työntekijä voi kunnolla toteuttaa itseään osana yhteisöä ja hyödyntää työtilan tarjoamat edut parhaalla mahdollisella tavalla luovassa työssään.

3. Aineistonkeruumenetelmät

Aineiston keruussa käytettiin hyväksi haastatteluja ja havainnointia. Havainnointi ja haastattelut ovat molemmat etnografian työkaluja, ja metodien valinnassa näkyy toimijaverkostoteorian vaikutus. Hoffice-toiminta on niin uusi ilmiö, että sen erityispiirteistä ei välttämättä ole kovin hyvää käsitystä. Täten havainnointi toimii keinona tutustua ilmiöön konkreettisesti. Lisäksi havainnointi antaa keinoja päästä kiinni ryhmien yhteisöllisyyden muodostumiseen sekä rakennetun ympäristön vaikutukseen ryhmien käytökseen. Havainnointi tapahtui 6. - 10.06.2016 Uuras Hofficen tiloissa osallistuvana havainnointina. Päädyimme siihen, että osallistuva havainnointi olisi paras tapa edetä, joten havainnoin suorittanut osapuoli teki kurssitöitä havainnoin ohessa. Tämä ratkaisu vaikutti toimivan, sillä havainnoitsija koki sulautuneensa hyvin hoffice-yhteisöön. Tämä siitä huolimatta, että havainnointi ei tapahtunut salassa, vaan havainnoija kertoi tekevänsä havainnointia kurssityötä varten.

Haastattelut valittiin tutkimuskeinoiksi koska uskoimme löytävämme informantteja, jotka osaisivat kuvata Uuras Hofficen toimintaa mielekkäällä tavalla. Päädyimme tekemään kolme asiantuntijahaastattelua. Haastateltavaksi haettiin projektin edustajia Y-Säätiöltä sekä Demos Helsingistä sekä hoffice-aktiiveja. Y-Säätiön ja Demoksen edustajat etsittiin Maailman pienimmiltä uuden työn messuilta -tapahtumasta, jossa esiteltiin Uuras Hofficen toimintaa muiden uuden työn muotojen lisäksi. Hoffice-aktiiveja etsittiin

Facebookin hoffice-ryhmien kautta. Emme kuitenkaan löytäneet haastateltavia tätä reittiä, mutta löysimme pitkän linjan hoffice-aktiivin Uuraksessa tapahtuneen havainnoinnin yhteydessä.

Päädymme lopulta haastattelemaan vain tätä yhtä hoffice-aktiivia, sillä hän on ollut mukana hoffice-toiminnasta aivan alusta alkaen. Kyseinen haastateltava valikoitui siis eräänlaiseksi hoffice-asiantuntijaksi. Haastattelut toteutettiin melko strukturoituina 8 kysymyksen haastatteluna, joissa Y-Säätiön ja Demoksen edustajilla oli samat kysymykset, ja hoffice-aktiivilla hieman erilaiset. Demoksen ja Y-Säätiön edustajilta tiedusteltiin kuvauksia Demoksen ja Y-Säätiön yhteistyöstä sekä siitä miten he löysivät hoffice-toiminnan, hoffice-aktiivilta taas tiedusteltiin enemmän hoffice-toimintaan itseensä liittyviä asioita. Kaikilta kolmelta kuitenkin kysyttiin siitä, miltä hoffice-toiminnan yhteisöllisyys näyttää sekä millaista lisätietoa koskien toimintaa olisi kiinnostavaa saada.

4. Tulokset

4.1. Leena Alangon haastattelu

Leena Alanko Demos Helsingin edustajana kertoi Uuras Hofficesta ja sen taustalla vaikuttavista organisaatioista ja ajatuksista. Uuras Hofficen perustamisessa oli mukana Demos Helsingin ja Y-säätiön lisäksi M2-kodit, joka on Y-säätiön omistama asuntotuotantoyhtiö. M2-kotien tarkoituksena on puuttua eri tavoin urhaanin vuokra-asumisen haasteisiin ja esimerkiksi kehittää asumisen yhteisöllisyyttä. Uuras Hoffice syntyikin siitä projektin eri tahojen yhteisestä ajatuksesta, että työnteke tunnistettiin mahdolliseksi asumisen yhteisöllisyyttä lisääväksi tekijäksi. Projektilla lähdettiin siis kokeilmaan sitä, voisiko asumiseen keskittyvä organisaatio toimia linkkinä työelämään. Uuras Hoffice ei ole tavanomaisessa merkityksessä Hoffice, sillä se ei sijaitse kenenkään kotona, vaan taloyhtiön tiloissa. Tämä on kuitenkin mielekäs näkökulma, sillä taloyhtiöilläkin on paljon tyhjillään olevia tiloja, joita voisi käyttää tehokkaammin.

Alanko kertoi, että Hofficen työskentelytapaa käyttää monipuolinen joukko ihmisiä. Käyttäjäkunta on laaja aina väitöskirjantekijöistä taidealan ammattilaisiin, mutta Hofficen käyttäjiä yhdistää se, että he työskentelevät pääosin yksin, epäsäännöllisesti ja liikkuvasti. Alanko totesi, että vaikka uuden työn tekijät tekevät töitä itsenäisesti ja paikkaan sitoutumattomasti, heillä on kuitenkin yhdessä tekemisen tarve. Itsensä johtaminen on vaikeaa, ja Hofficen yksinkertainen malli tarjoaa rakennetta työnteekoon - tämänkaltaiset mallit voivat olla jopa mahdollinen vastaus siihen, miten työtä jatkossa johdetaan. Yhteisöllisissä työtiloissa käy kohtaamista arvostavia ihmisiä, jotka ovat sosiaalisia ja ottavat mieluusti kontaktia toisiinsa ja verkostoituvat. Eri töitä tekevien ihmisten yhteisöstä voi löytää kiinnostavia yhteyksiä, ja joukossa on voimaa.

Alangon mukaan yhteisöllisiin työtiloihin syntyy yhteisöllisyyden eri asteita. Hoffice-työskentelytavan ympärille Helsingissä tuntuu kehittyneen oma ryhmänsä, mutta se houkuttelee jatkuvasti myös uusia kokeilijoita mukaan. Avoimissa yhteisöllisissä työtiloissa, kuten Uuras Hoffice, käy jonkin verran ns. vakioporukkaa. Yhteisöllisyyttä rakentavat mm. yhteiset lounashetket.

4.2. Kaisa Nisulan haastattelu

Kaisa Nisula on edustaa Y-säätiötä, joka on perustettu auttamaan ihmisiä asumisvaikeuksissa. Uuras on osa Y-säätiön hyvän asumisen kolmiosaista konseptia, ja Uuraksen tarkoitus on yhdistää asuminen tienaamiseen tai töiden tekemiseen. Y-säätiön näkökulmasta ajatuksena on auttaa heikommassa asemassa olevia asukkaita tarjoamalla heille kodin lisäksi jotain mielekästä tekemistä tai jopa työllistää asukkaita konkreettisesti. M2-projektissa puolestaan tuodaan uuden työn muotoja mukaan asumiseen

asumiskustannusten kohtuullistamiseksi. Nisula näkee Uuras Hofficen kokeilukulttuurin muotona, jossa katsotaan miten toiminta ottaa tuulta alleen ja miten ihmiset löytävät tilan taloyhtiössä.

Nisula on itse huomannut, että tilassa kohtaa monia erilaisia ihmisiä, ja hän on kokenut että ihmisiin voi luottaa. Tilaan on tullut ihmisiä ja tuntuu, että ihmiset ovat löytäneet paikan. Vaikka käytössä on Hofficen työkuulttuuri jossa työskennellään yhteisissä 45 minuutin jaksoissa, niin ihmiset eivät saavu tilaan samaan aikaan, eikä se ole välttämätöntä. Nisula on kuullut, että monet ovat pitäneet Hoffice-toimintaa työtehoa ylläpitävänä voimana. Hoffice-toiminnassa pitkään mukana olleet ovat luoneet toiminnalle vahvan pohjan, ja [Uuras] Hofficeen on helppo tulla. Hofficessa keskitytään paljon työntekoon, ja keskustelu jätetään taukojen ajalle. Nisulan kokemuksen mukaan Hoffice-kulttuuriin liittyy myös toiminnan joustavuus ja itseorganisoituvuus, jollon sääntöjä ja raskaita normistoja ei tarvita.

Nisula kokee, että yhteiskäyttötilat ovat kasvava trendi, ja taloyhtiöiden vanhanaikaisia kerhotiloja voisi ehkä käyttää mahdollisina työskentelypaikkoina. Asunnot voisivat jopa olla pienempiä, jos taloyhtiöillä olisi yhteiskäyttöisiä ja rauhallisia työtiloja.

4.3. Sami Kedon haastattelu

Sami Keto on Hoffice-aktiivi, joka on ollut viikoittain mukana Hoffice-toiminnassa jo yli vuoden eli lähes koko sen ajan, kun Hoffice-toimintaa on Suomessa ollut. Kedon mukaan Hoffice-toiminnassa tärkeää on nimenomaan yhteisö ja se, ettei työtä tarvitse tehdä yksin. Hofficen kautta saa vertaistukea ja sosiaalista painetta tehdä työtä esimerkiksi päämäärättömän internetin selailun sijaan. Hoffice-kulttuurin rakenne ja aikataulut tukevat aktiivisempaa työn tekemistä, kun keskittymisjakso on määritelty yhteisesti etukäteen. Kedon mukaan Hoffice tarjoaa myös sosiaalista ja taloudellista hyötyä yhdessä tehtyjen lounaiden kautta. Hoffice-toiminnan huonoiksi puoliksi Keto tunnistaa toiminnan epäsäännöllisyyden ja huolen toiminnan jatkumisesta.

Kedon mukaan Uuras Hoffice on poikennut hänen aikaisemmista Hoffice-kokemuksistaan säännöllisyydellään, sillä samantapaisia pitkäaikaisia Hoffice-tiloja on ollut aiemmin vain muutamia, ja niiden toiminta on jo hiipunut. Hänen mukaansa Hoffice-kulttuurin ylläpitämisen kannalta tärkeitä ovat olleet kerran viikossa pidettävät Hofficet. Keto kertoi Hoffice-toimijoiden hyödyntävän silloin tällöin myös lähinnä start-up-yrittäjille tarkoitettuja avoimia työtiloja, kuten Helsinki Think Companya, NewCo Helsinkiä ja Microsoft Fluxia, jossa ihmiset ovat käyneet sovitusti yhdessä ja työskennelleet Hoffice-toimintatavan mukaisesti. Keto huomauttaa, että Uuras Hofficessa noudatetaan lähtökohtaisesti Hofficen toimintatapoja toisin kuin muissa avoimissa työtiloissa, ja kun kaikki yhdessä noudattavat samaa työtapaa, ei ulkopuolista oloa synny ja tila on enemmän kodinomainen.

Hofficessa tilan ominaisuuksiin mukaudutaan ja pyritään löytämään tilasta jotain, mikä tukee toimintaa, kuten yhteinen ruoanlaittomahdollisuus. Yhteiset lounaat on yksi selkeimmistä yhteisöllisyyden muodoista, mutta Hoffice-tilat ovat synnyttäneet myös paljon erilaisia ihmissuhteita: ammatillisia suhteita ja ystävyysuhteita - jopa kämppekavereita on löytynyt Hoffice-tilaisuuksien kautta. Ihmisten tapaamisesta on hyötyä molemmiin puolin, kun avautuu mahdollisuus keskustella työhön liittyvistä asioista, saada ammatillista tukea, vertaistukea ja sisällöllistä tukea. Muiden alojen edustajilta voi saada hyviä näkemyksiä omaan työhön.

Keto mainitsee, että Hoffice-toiminta organisoituu vain ihmisten aktiivisuudesta, sillä mitään instituutiota toiminnan taustalla ei ole, vain muutama Facebook-ryhmä. Kedon arvion mukaan Helsingissä aktiivisia hofficelaisia on 10 % ryhmästä, ja noin 200 on käynyt Hofficessa yhden tai muutaman kerran. Tosiaktiiveja on Helsingin Hoffice-kulttuurissa kuitenkin vain noin 20 henkeä, mutta tilanne vaihtelee mm. ihmisten työtilanteiden mukaan.

4.4. Havainnointi

Uuras Hoffice sijaitsee liikenneyhteyksien puolesta hyvällä paikalla. Sinne on melko lyhyt kävelymatka Ruoholahden metroasemalta, myös Jätkäsaareen vievät raitiovaunut pysähtyvät varsin lähellä. Huoneisto ei vaikuta tavalliselta asunnolta, vaan siinä on jotain toimistomaista tai liiketilamaista. Eteisessä on loisteputkilamput, toisessa huoneessa kodikkaammat valaisimet. Tila on avara, valoisa, korkea ja ilmastoitu. Sisustus on modernia, mutta toisaalta tilan järjestyksessä on tiettyjä hyvin rentoja piirteitä. Järjestys ja rentous kamppailevat tilassa. Eteisessä on sekä M2-kotien banneri että seinää vasten nojaava maalaus. Työtilassa on sekä tavallisia tuoleja pöytien ääressä että säkkituoleja lattiolla. Vedettävä väliseinä erottaa kaksi isoa huonetta toisistaan.



On vaikea hahmottaa mitä tarkoitusta varten asunto on aikanaan rakennettu. Ikään kuin se olisi suunniteltu alunperin yhteisölliseksi työtilaksi, toisaalta talo ei kuitenkaan ole ehkä niin uusi että näin olisi. Kukaan paikallaolijoista, edes Demoksen ja Y-Säätiön edustavat, eivät osanneet kertoa tilan alkuperästä kovin paljoa. Tilan tietynlainen kodinomaisuus tuo varmasti enemmän "oikean hofficen" henkeä hoffice-toimintaan verrattuna vaikkapa Helsinki Think Companyn tiloihin. Tilat ovat hyvin varusteltuja, ja sieltä löytyy huomattava määrä jatkojohtoja ja yhteisessä käytössä oleva jääkaappi. Lähellä on rakennustyömaa, ja sisäpihalla lasten leikkikenttä, joten Uuras Hoffice ei ole täysin häiriötön tila. Toisaalta pieni melu ei vaikuta juurikaan häiritsevään kävijöitä.

Aamut alkavat toisiinsa tutustumisella ja työtavoitteiden asettamisella. Kävijät keskittyvät hyvin tiivisti työhönsä sen ajan kun sitä tehdään. Kuitenkin kun työhön varattu 45 minuuttia loppuu, niin kävijät hyvin mieluusti keskustelevat keskenään. Joskus on yhteistä taukojumppaa tai jonkinlaisia seurapelejä. Kun tauot

loppuvat niin ihmiset siirtyvät takaisin töiden pariin. Tekijöiden keskuudessa vaikuttaa olevan melko harras työeetos, mutta toisaalta kävijät ovat sosiaalisia ja ottavat mieluusti kontakta. Erot taukojen ja työajan välillä ovat valtavia. Työaikana on niin hiljaista että kuulee ilmaston hurinan. Lounaaksi tehdään yhteinen kolektivaroin kerätty salaatti, ja ruokailu on hyvin sosiaalinen tapahtuma.



Aikataulut eivät kuitenkaan ole ehdottomia ja joustavat jonkin verran. Osa kävijöistä tulee tai lähtee kesken kaiken. Työpäivä saatetaan lopettaa aikaisemmin jos paikalla on enää vain kaksi henkilöä ja se sopii molemmille. Uuras Hofficessa näyttää vaikuttavan hyvin vahva keskinäinen luottamus ja asioista neuvottelun kulttuuri. Tilan avaimet ovat joko hosteilla tai luotetuilla kävijöillä. Havainnoitsijalle tarjotaan vastuuta avaimesta ja seuraavan päivän toiminnan aloittamisesta kolmen päivän osallistumisen jälkeen. Osa kävijöistä vaikuttaa tuntevan toisensa entuudestaan, mutta toisaalta kävijät vaikuttavat olevan pääsääntöisesti niin sosiaalisia että on vaikea sanoa ketkä ovat tunteneet toisensa pitempään, ketkä vasta tavanneet aamulla. Kävijöiden mielestä hoffice-toiminta luo omanlaisensa mukavan työyhteisön. Lisäksi myös työrytmin itsensä johtamista edistävää vaikutusta pidetään hyvänä. Yksi kävijä vertaa edelliseen työpaikkaan avokonttorissa missä ihmiset sosialisivat häiritsevästi myös työaikana. Toisaalta koetaan, että hoffice-toiminta ei sovi kaikkiin työvaiheisiin tai kaikille ihmisille. Mikäli työ vaatii keskeyttämätöntä keskittymistä niin sitä ei voi pätkiä 45 minuutin pätkiin. Kaikki työt eivät myöskään matkusta samalla tavalla.



Kävijämäärät olivat viikon aikana olleet noin 5-6 henkilön paikkeilla per päivä. Parhaimmillaan työtilassa on ollut kävijöiden mukaan 10 henkilöä, pienimmillään 2. Kävijät ovat ammatillisilta taustoiltaan hyvin heterogeeninen joukko, oikeastaan mitä tahansa mukana kulkevaa mobiilia työtä. On tietokirjailijaa, dokumenttiprojektissa mukana olijaa, kuvataiteilijaa, graduntekijää... Kävijät ovat pitkälti nuoria aikuisia, ehkäpä noin 20-30-vuotiaita. Pukeutuminen suhteellisen rentoa ja arkista, ei toimistopukeutumista. Naisia on ainakin Uuraksessa enemmän kuin miehiä, joskin se, että ilmeisesti kaikki hostit ovat naisia saattaa vinouttaa vaikutelmaa. Kuitenkin esimerkiksi torstaina 9.6.2016 paikalla oli neljä naista ja yksi mies.

5. Tulosten tarkastelu

5.1. Tulosten tarkastelu verkostoteorian näkökulmasta

Kuten jo teoriaosion yhdessä todettiin, niin mahdollisuudet toteuttaa formaalia verkostoaalyyysiä tämän tutkimuksen puitteissa ovat hyvin rajoittuneet. Haastattelut ja havainnoinnit kuitenkin antavat kuvaa tietyistä hoffice-toiminnan sosiaalisten verkostojen piirteistä.

Hoffice-aktiivien ydinryhmä näyttää melko pieneltä ainakin Sami Kedon mukaan. Jos Facebook-ryhmässä on yli tuhat jäsentä, niin näistä vain suunnilleen 200 on edes käynyt Hofficesta, ja tästä ryhmästä vielä paljon pienempi noin parinkymmenen hengen ryhmä edustaa todellisia aktiiveja. On kiinnostavaa, että hofficen

tapauksessa toistuu Mikko Särelän esilletuoma ilmiö, jossa verkkoryhmissä aktiivisia keskusteluja saattaa olla vain 1-10% kaikista jäsenistä. Tämä ilmiö näyttää koskevan myös konkreettisia aktiviteetteja.

Sami Keto oli itse ajautunut mukaan hoffice-toimintaan henkilökohtaisten suhteiden kautta. Hän myös kertoi kuinka on saanut kavereita ja jonkinlaisia kollegoja hoffice-toiminnan myötä. Vaikuttaakin siltä, että hoffice-toiminta luo ympärilleen jonkinlaisen pienen, mutta tiheästi verkostoituneen aktiivien ytimen. Näiden aktiivien suhde "satunnaisjäseniin" olisi mahdollisesti kiinnostava jatkotutkimuksen aihe.

Vaikka hoffice-käyttäjien verkoston ydin on pieni, niin havainnointien perusteella hoffice-toiminta itsessään on hyvin inklusiivista. Kävijät ottavat mielellään keskinäistä kontaktia, ja täysin uuden jäsenen vaikuttaa olevan helppo päästä mukaan. Vaikka aktiiveja ei ilmeisesti ole kovinkaan monia ryhmä ei vaikuta lainkaan elitistiseltä. Tärkeämmäksi osallistumista rajoittavaksi tekijäksi vaikuttaakin nousevan toisaalta toiminnan jatkuvuuden puute, ja toisaalta se, että ilmeisesti kovin monet eivät ole valmiita osallistumaan toimintaan erityisen aktiivisesti. Keto viittasikin ihmisten muuttuviin elämäntilanteisiin ja työtehtävien vaihtumiseen aktiivisuutta rajoittavina tekijöinä. Ilmeisesti osa entisistä aktiiveista oli pudonnut pois toiminnan parista saatuaan vakituisia töitä.

Toiminnan jatkuvuus on toinen haaste jota toiminta kohtaa. Monet eivät ilmeisesti ole kyenneet tai halunneet pitää mitään erityisen pitkäaikaista tai säännöllistä toimintaa kotonaan, ja Keton mukaan monet ovat tyytyneet ratkaisuihin joissa on tavattu kerran viikossa esimerkiksi Microsoft Fluxin tiloissa. Alppilan kirkko oli toinen sijainti jossa tarjottiin pitkään tilaa toiminnalle, mutta hofficesta innostuneen pastorin siirryttyä muihin tehtäviin toiminta oli kuihtunut. Onkin kiinnostavaa pohtia tätä piirrettä toimijaverkostoteorian kautta. Ehkäpä vapaamuotoinen verkkovälitteinen verkostokin loppujen lopuksi kaipaisi materiaalista alustaa mihin kiinnittyä.

Hoffice-verkostoa voisi siis luonnehtia inklusiiviseksi verkkovälitteiseksi yhteisöksi johon on kuitenkin muodostunut jonkinlainen toiminnan kova ydin. Tähän ytimeen kuulumisen vaikuttaa määräytyvän kunkin jäsenen aktiivisuuden perusteella, joskin henkilökohtaisilla suhteilla saattaa olla merkitystä sen suhteen kuinka aktiivisesti toimintaan päätyy mukaan. Toiminnan fyysisen keskuksen puuttuminen on toisaalta mahdollistanut nykymuotoisen hoffice-toiminnan, toisaalta taas tehnyt toiminnan jatkumisesta ja pitkäjänteisyydestä epävarmaa. Näissä olosuhteissa aktiiveille on langennut poikkeuksellisen suuri rooli toiminnan jatkuvuuden takaamisessa.

5.2. Tulosten tarkastelu työyhteisöviestinnän näkökulmasta

Uuras Hofficen tapausta haastatteluiden ja havainnoinnin perusteella voi tarkastella myös työyhteisöviestinnän mallin työhyvinvoinnin portaiden (Rauramo 2004) näkökulmasta. Viisiportaisen mallin jokainen porraskuva yksilön tarpeita, jotka rakentuvat aina alemman portaalle. Kolmannella portaalla saavutetaan yhteisöllisyyden tarve, johon alemmat portaat johtavat ja jonka varaan seuraavat portaat rakentuvat. Mitä korkeammalle portaalle on mahdollista päästä, sitä toimivampi yhteisöllinen työtila on työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Rauramon (2004) työhyvinvoinnin portaat on suunniteltu perinteisen työpaikan näkökulmasta, mutta on sovellettavissa myös uuden työn tekoon. Psykologien tarpeiden portaalille eli ensimmäiselle portaalille kuuluu perinteisessä työpaikassa terveydenhuolto, ruoka, virvokkeet, liikunta, lepo, palautuminen ja vapaa-aika. Avoimissa työtiloissa ei tietenkään tarjota työterveydenhuoltoa, mutta muut psykologiset tarpeet on mahdollista toteuttaa myös Uuras Hofficen puitteissa. Erityisen tärkeä psykologinen tarve Uuras Hofficen kannalta on vapaa-ajan tarve, sillä työtila erottaa työajan ja vapaa-ajan kätevästi toisistaan. Toisaalta yksilön ei välttämättä kannata mieltää työtilaa liian vahvasti työn ja vapaa-ajan erottajaksi, sillä uuden työn tekijän on usein hyvä kyetä työskentelemään missä vain. Myös ruoan tarve toteutuu Uuras Hofficessa, jos ruoanlaittamahdollisuutta hyödynnetään ja lounastetaan paikan päällä.

Turvallisuuden tarve, mallin toinen porras, toteutuu tulosten perusteella Uuras Hofficessa ainakin osittain. Toinen porras käsittää työyhteisöön, työympäristöön, ergonomiaan, työjärjestelyihin, palkkaukseen ja työn pysyvyyteen liittyvät tarpeet. Sami Keto mainitsi haastattelussaan, että koska Hofficessa kaikki noudatetaan yhteistä työskentelytapaa ja aikataulutusta, ei käyttäjille tule "vieras" olo vaan paikka tuntuu enemmän kodilta. Tämä kuvaa hyvin työyhteisön, työympäristön ja työjärjestelyiden turvallisuutta. Kedon mukaan yhteisöllisissä työtiloissa on myös mahdollista saada muilta ammatillista tukea ja kiinnostavia näkemyksiä omaan työhön, mikä voi osaltaan vahvistaa työn pysyvyyden tunnetta. Ergonomia voi vaihtuvilla työpisteillä sen sijaan olla huono.

Kolmannella portaalla on liittymisen tarve: ryhmät, tiimit, johtaminen, esimiestyö ja organisaation mehenki. Tällä tasolla voi siis ajatella muodostuvan yhteisöllisyyden. Sami Kedon mukaan Hoffice-toiminnassa tärkeintä on nimenomaan yhteisö: se, ettei tarvitse työskennellä yksin. Tämän vuoksi Hoffice-tiloihin juuri hakeudutaan. Muista työntekijöistä saa sosiaalista hyötyä, kuten vertaistukea ja yhdessäoloa. Kohtaaminen tuntuu olevan tärkeää Hoffice-harrastajille: sekä Alanko että Nisula mainitsevat tärkeänä sen, että Hofficeissa kohtaa monia erilaisia ihmisiä, ja ihmiset jotka suosivat Hofficea arvostavat kohtaamisia. Tämä kuulostaa sopivan uuden työn tyyppilliseen yhteisöllisyyden muotoon, jossa korostuu yhteisöjen lyhytaikaisuus ja välineellisyys: ihmisiä kohdataan, koska siitä on hyötyä työntekijälle ja tuttavuudet ovat usein työpäivän tai projektin mittaisia (Houni ja Ansio 2015). Työhyvinvoinnin portaiden kolmannella askelmalla on myös johtamisen tarve. Alanko mainitsee, että uuden työn tekijöiden haasteena voi olla itsensä johtamisen vaikeus, johon Hofficen työskentelymetodi tarjoaa selkeän ratkaisun - Alankon mukaan metodi voi olla jopa tulevaisuuden johtamismalli. Hoffice vastaa siis myös johtamisen tarpeeseen.

Neljäs porras eli arvostuksen tarve (arvot, kulttuuri, strategia, tavoitteet, mittaaminen, palkitseminen, palautejärjestelmät ja kehityskeskustelut) toteutuu myös Uuras Hofficessa ja ylipäättään Hoffice-kulttuurissa melko hyvin. Kuten sanottua, yhteinen toimintatapa luo työskentelykulttuurin, jota voi täydentää muut yhdessä sovitut pelisäännöt esimerkiksi keskusteluiden rajoittamisesta tauoille tai kaikkien osallistumisesta yhdessä tehdyn lounaan rahoittamiseen. Hofficen työskentelytapaan kuuluu myös omien tavoitteiden läpikäyminen porukassa ja niiden onnistumisen arvioiminen.

Viides porras on nimeltään itsensä toteuttamisen tarve, ja se on vaativa tarvehierarkian taso, jolle pääsy edellyttää jo paljon. Tasolle kuuluu oppimisen ja osaamisen hallinta, urakehitys ja suunnittelu, metakognitiiviset taidot ja luovuus. Monet Hofficea hyödyntävät työntekijät tekevät luovaa työtä, mutta toisaalta kellontarkka toimintatapa ei välttämättä sovi yhteen luovuuden kanssa. Oppimisen ja osaamisen hallintaan menetelmä kuitenkin soveltuu hyvin tavoitteiden ja niiden saavuttamisen läpikäynnin tavan ansiosta.

6. Johtopäätökset

Uuras Hoffice on monta erilaista toimijaa ja intressiä yhteen tuova projekti. Se on mielenkiintoisessa rajapinnassa kansalaisaktivismiin, järjestötoiminnan ja liiketoiminnan välimaastossa. Y-Säätiön tavoitteena on ollut tutustua uuden työn muotoihin keinona kohtuullistaa vuokra-asumisen kustannuksia, Demoksen tavoitteena on ollut oppia lisää uuden työn muodoista ja hoffice-käyttäjien intressinä lienee ollut löytää hyvä työtila jossa olisi jatkuvuutta. Ainakin projektin puitteissa nämä intressit näyttävät kohdanneen.

Eräs kiinnostavimmista Uuras Hofficen piirteistä on sen taustatahojen pyrkimys ikään kuin hyödyntää kaupunkiaktivismista esiin nousutta toimintaa osana liiketoimintaa. Herää kysymys, kuinka paljon vastaavaa tehdään muualla, ja missä kaikkialla tätä lähestymistapaa olisikaan mahdollista hyödyntää. Hoffice-aktiiveilla näyttäisi olevan toiveena saada toimintaan jatkuvuutta, mikä ei välttämättä onnistu ilman

pysyvämpiä työtiloja. Pysyviä työtiloja varten taas tarvittaisiin jonkinlainen vähintään vuokrauksesta huolehtiva taustaorganisaatio. On helppo kuvitella, että muunlaiset aktivismin muodot saattavat kamppailla vastaavien ongelmien kanssa. Onko mahdollista, että tulevaisuudessa erilaiset kaupunkiaktiivisuuden muodot alkavat enemmän integroitua osaksi perinteistä yhdistys- tai yritystoimintaa? Koettaisiinko tämä kaupunkiaktiivisuuden parissa voitoksi vai tappioksi?

Hoffice-toiminnasta on välittänyt kuva vahvasti nettivälitteisenä inklusiivisena toimintana, jonka ympärille on kuitenkin rakentunut pieni ydinaktiivien joukko. Vastaava rakenne on havaittu esimerkiksi Lisää kaupunkia Helsinkiin-ryhmässä. Herää kysymys kuinka yleistä on, että nettivälitteisten aktivismin ympärille muodostuu tällainen joukko? Tässä olisi aihetta jatkotutkimukselle kaupunkiaktiivisuuden parissa.

Hoffice-toiminnan luonne vahvasti nettivälitteisenä toimintana tekee sen soveltamisesta Y-Säätiön Uuras-projektin parissa haastavaksi. Sekä Y-Säätiön että Demoksen edustajat totesivat, että paikalliset M2-kotien asukkaat eivät olleet löytäneet työtilaa yhtä hyvin kuin olisi toivottu. On mahdollista, että työtilan erillisuus muihin asuntoihin verrattuna minimoi hoffice-laisten ja asukkaiden kontaktia. Toisaalta voi olla mahdollista, että sellaisia henkilöitä joille hoffice-työskentely sopii hyvin on uusien työmuotojen yleistymisestä huolimatta varsin vähän. Y-Säätiöllä ja Demoksella olikin pohdittu ratkaisuja, joissa pyrittäisiin integroimaan työtilat enemmän osaksi asuinyhteisöä.

Tapauksen perusteella tätä valmiina annettua hoffice-palvelua käytti hyvin vaihteleva joukko ihmisiä, joten konsepti on soveltuva laajalle joukolle työntekijöitä. Erityisesti yhteisöllistä työtilaa tuntuvat kaipaavan ihmiset, joiden työ on liikkuvaa ja vaihtelevaa, ja joiden on ehkä juuri sen vuoksi vaikea organisoida itseään työnteon pariin yksin ilman sosiaalista painetta. Hoffice siis tarjoaa mahdollisuuksia laajalle työntekijäjoukolle, mutta palvelee parhaiten ihmisiä, joilla on vaikeuksia "johtaa itseään". Kävijäjoukko ja hoffice-toiminnan ydinporukka saattaa olla pieni ihan vain siksi, ettei toimintaa markkinoida tarpeeksi paljon, eikä konseptiin tutustumiseen ole juurikaan matalan kynnyksen tilaisuuksia.

Lähteet

Erikson, K. 2015. Johdatus Eurooppalaiseen verkostoajatteluun. 27-41. Teoksessa Verkostot yhteiskuntatutkimuksessa (toim. Kai Erikson)

Erikson, K. ja Hänninen, S.. 2015. Angloamerikkalaisen verkostoajattelun juurista. 149-161. Teoksessa Verkostot yhteiskuntatutkimuksessa (toim. Kai Erikson)

Houni, P. ja Ansio, H. 2015. Duunia kimpassa. Yhteisölliset työtilat Helsingissä. Helsingin kaupungin tietokeskus. Helsinki. 170 s.

Latour, B.. 2005. Reassembling the Social. Oxford University Press. Oxford, UK.

Pekkola, P., Pedak, M., Aula P., 2013. Hyvinvointiviestintä - Osallistava sisäinen viestintä kuntaorganisaation työhyvinvointia rakentamassa. Tutkimusraportti. <http://www.helsinki.fi/crc/Julkaisut/OSVI_raportti.pdf> Luettu 10.6.2016.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat - viisi vaikuttavaa askelta. Edita, Helsinki.

Telivuo, J. 2015. Rihmasto. 42-63. Teoksessa Verkostot yhteiskuntatutkimuksessa (toim. Kai Erikson)