



PIA HOUNI & HELI ANSIO

DUUNIA KIMPASSA

Yhteisölliset työtilat Helsingissä

4

TUTKIMUKSIA 2015



Helsingin kaupunki
Tietokeskus

**TIEDUSTELUT
FÖRFRÅGNINGAR
INQUIRIES**

Pia Houni, Työterveyslaitos,
p. – tel. + 358 43 824 4501
pia.houni@ttl.fi

**JULKAISIJA
UTGIVARE
PUBLISHER**

Helsingin kaupungin tietokeskus
Helsingfors stads faktacentral
City of Helsinki Urban Facts

**OSOITE
ADRESS
ADDRESS**

PL 5500, 00099 Helsingin kaupunki
(Siltasaarenkatu 18-20 A)
PB 5500, 00099 Helsingfors stad
(Broholmsgatan 18-20 A)
P.O.Box 5500, FI-00099 City of Helsinki
Finland (Siltasaarenkatu 18-20 A)

**PUHELIN
TELEFON
TELEPHONE**

09 310 1612

**INTERNET
WWW.HEL.FI/WWW.TIEKE/FI**

**TILAUKSET, JAKELU
BESTÄLLNINGAR, DISTRIBUTION
ORDERS, DISTRIBUTION**

p. – tel. 09 310 36293
tietokeskus.tilaukset@hel.fi

**KÄTEISMYynti
DIREKTFÖRSÄLJNING
DIRECT SALES**

Tietokeskuksen kirjasto
Siltasaarenkatu 18-20 A, p. 09 310 36377
Faktacentralens bibliotek
Broholmsgatan 18-20 A, tel. 09 310 36377
City of Helsinki Urban Facts Library
Siltasaarenkatu 18-20 A, tel. +358 09 310 36377

Helsingin kaupungin tietokeskus
Helsingfors stads faktacentral
City of Helsinki Urban Facts

DUUNIA KIMPASSA

Yhteisölliset työtilat Helsingissä

PIA HOUNI & HELI ANSIO

YHTEISTYÖSSÄ



Helsingin kaupunki
Tietokeskus

Tekes



Työterveyslaitos

TUTKIMUKSIA
UNDERSÖKNINGAR
RESEARCH SERIES

2015:4

KÄÄNNÖKSET
ÖVERSÄTTNING
TRANSLATIONS
Delingua Oy

VALOKUVAT
FOTON
PHOTOS
Marja Väänänen

TAITTO
OMBRYTNING
GENERAL LAYOUT
Lotta Haglund

KANSI
PÄRM
COVER
Tarja Sundström-Alku
Valokuvat | Foton | Photos
Marja Väänänen
Etukansi: Made in Kallio /
Stadi.TV:n Elina Kuivinen ja Juha Ahonen
Takakansi: Loviisankatu 3, +Studio

PAINO
TRYCKERI
PRINT
Edita Prima Oy, Helsinki 2015

PAINETTU
ISSN 1455-724X
ISBN 978-952-272-948-4

VERKOSSA
ISSN 1796-7228
ISBN 978-952-272-949-1

SISÄLLYS

Esipuhe	6
Förord	7
Foreword	8
Lukijalle	9
1	13
Yhteisölliset työtilat, nykyajan työpaikat	14
Kotiverstaasta tehdashalliin ja sieltä pois.....	14
Uuden työn tekijävoimaa	17
Yhteisöllisyys ja verkostot uudessa työelämässä	
(Mikko Jakonen & Anu Järvensivu)	22
Työn vanhat ja uudet yhteisöllisyydet.....	24
Työyhteisöstä yksilöllisiin työyhteisökudelmiin	27
Työyhteisöjen työstäminen.....	29
Kaupunki yhteisöllisten työtilojen miljöönä	32
Kaupunki luovien osaajien elämänpiirinä	32
Urbaania yhteisöllisyyttä – yksin ja yhdessä.....	35
Coworking kansainvälisenä ilmiönä (Perttu Salovaara)	41
Miksi yhteisöllinen työtila?.....	41
Mihin kaikkeen coworking maailmalla yhdistetään?	43
Fyysinen tila vai ideologia?.....	44
2	47
Retkiä yhteisöllisten työtilojen arkeen.....	48
Millaisilta työtilat näyttävät?	49
Uudenlainen tapa tehdä työtä ja ajatella työstä	51
Yksilöllistynyt työ	53
Kohtuus ja tasapaino	56

Aika – milloin ollaan töissä	58
Oman työajan raamit ja reunat	60
Työaika ja vapaa-aika.....	62
Paikka – missä työtä tehdään	64
Miten valita sopiva yhteisöllinen työtila?	66
Vuokralaisten vaihtuvuus työtiloissa.....	68
Työtilan sijainti ja urbaani elämäntapa	70
Säännöt ja rakenteet.....	72
Työtilayhteisön isännöinti.....	72
Kiinteistön rakenteet ja reunaehdot	73
Yhdessä sovitut säännöt ja niistä neuvottelu	74
Kysymys siisteydestä.....	75
Äänenkäyttöön liittyvät käytännöt.....	76
Oma, yhteinen ja jaettu	79
Esilläolo ja katse	81
Työn kehollinen esittäminen	81
Jakaminen, piilottaminen ja luottamus	84
Julkisuus ja esteettisyys työtiloissa	85
Yhteisö	87
Työkavereita, synergiaetuja ja sosiaalista pääomaa.....	88
Lahja rakentaa yhteisöllisyyttä.....	93
Jaetut arvot yhteisöllisyyden perustana.....	95
Ystävyyden hyve työtilayhteisöissä	99
Millaista on yhteisöllisten työtilojen yhteisöllisyys?	101
3	105
Yhteisöllisiä työtiloja Helsingissä	106
+Studio & Diagonal.....	108
Kasi	110
Kaupunkiverstas ja Urban Office	112
Kulmahuone.....	114
Loft Helsinki.....	116
Loviisankatu 3 B	118
Made in Kallio	120
Mäntymäen mökki	122
Typpilaakso	124
Ylähuone	126

4	129
Miten se tehdään? Yhteisöllisen työtilan perustaminen ja ylläpitäminen.....	130
Hyvän työtilan huoneentaulu	131
Mushrooming-verkosto ja Hoffice	136
Yhteisölliset työtilat ovat tulevaisuuden työn voimapisteitä.....	141
Tiivistelmä	143
Sammandrag	146
Summary	150
Lähteet	153
Viitteet	164

ESIPUHE

Kaupungit ovat kautta aikojen olleet erilaisten yhteiskunnallisten ja kulttuuristen muutosten syntypaikkoja. Asumisen, koulutuksen ja kaupankäynnin tiiviinä keskittymänä kaupunkiympäristö on luonut mahdollisuuksia uusien aatteiden ja innovaatioiden leviämiseksi, poliittiselle järjestäytymiselle sekä elämäntapojen ja elinkeinojen monipuolistumiselle. Viime vuosina kaupungeissa on syntynyt monia uudenlaisia kaupunkiyhteisöllisyyden muotoja. Tämä on näkynyt muun muassa erilaisten kaupunkitapahtumien sekä asukkaiden omaehtoisten yhteistyöverkostojen ja vaihtorinkien voimakkaana yleistymisenä.

Tämän tutkimuksen kohteena olevat yhteisölliset työtilat ovat yksi urbaanin yhteisöllisyyden muoto. Yhteisölliset työtilat ovat yleistyneet maailmalla nopeasti viimeisten 15 vuoden aikana, ja Suomessakin erityisesti vuoden 2008 talouskriisin jälkeen. Ilmiön nopeaa yleistymistä voidaan osin pitää seurauksena taloudellisen taantuman aiheuttamasta työn epävarmuuden lisääntymisestä. Kuten tämän tutkimuksen kirjoittajat toteavat, yhteisölliset työtilat voidaan nähdä myös osana laajempaa työn teon ja työkulttuurin muutosta, jossa työn merkitys itseilmaisun muotona ja omien arvojen ilmentäjänä on korostunut.

Yhteisölliset työtilat ovat paikkoja, joista luovien ja tietointensiivisten alojen itsensätyöllistäjät voivat vuokrata jaettua työtilaa toisten samanhenkisten kanssa. Monet työtiloista sijaitsevat ydinkeskustan ja kantakaupungin trendikkäissä kaupunginosissa. Työtilojen synty vanhoihin tehdashalleihin ja kivijalkakauppoihin on osa vanhojen työväenluokkaisten kaupunginosien uutta nousua. Yhteisölliset työtilat ovat esimerkki kaupunkitilan uusiokäytöstä, joka voi parhaimmillaan tukea kaupunginosien elävöitymistä.

Helsingiläisten yhteisöllisten työtilojen taustoja, arkea ja merkityksiä kuvatessaan kirjoittajat tulevat samalla kuvanneeksi työn teon merkitysten ja työskentelykulttuurin historiallista muutosta. Tässä jatkumossa yhteisölliset työtilat tarjoavat yhden mahdollisen skenaarion työn teon uudenlaisesta organisoitumisesta tulevaisuudessa. Tutkimus houkuttelee lukijaa pohtimaan omaa suhdettaan työhön ja yhteisöllisyyteen muuttuvassa maailmassa.

Helsingissä, elokuussa 2015

Katja Vilkama
tutkimuspäällikkö
Helsingin kaupungin tietokeskus

FÖRORD

Städerna har i alla tider varit arenor för olika samhälleliga och kulturella förändringar. Den täta koncentrationen av boende, utbildning och handel i stadsmiljön har skapat möjligheter för nya ideologier och innovationer att sprida sig, för politisk organisering och för en diversifiering av olika livsstilar och näringsgrenar. Under de senaste åren har det uppstått många nya former av stadsgemenskaper. Detta märks bland annat genom att olika stadsevenemang har blivit allt vanligare liksom även frivilliga samarbetsnätverk och bytesringar invånarna emellan.

Delat arbetsutrymme, som är föremål för denna undersökning, är en form av urban gemenskap. Delade arbetsutrymmen har under de senaste 15 åren snabbt ökat i antal runt om i världen och detta gäller även Finland, framför allt efter den ekonomiska krisen år 2008. Att fenomenet har spridit sig så snabbt kan delvis ses som ett resultat av den ökande osäkerheten på arbetsmarknaden, som följt av den ekonomiska recessionen. Som författarna av denna undersökning konstaterar kan delade arbetsutrymmen även ses som en del av en mer omfattande förändring av arbetssättet och arbetskulturen, där arbetets betydelse som ett sätt att uttrycka sig och sina personliga värderingar betonas.

Delade arbetsutrymmen är platser där personer som sysselsätter sig själva inom skapande och kunskapsintensiva branscher hyr en delad arbetslokal tillsammans med andra likasinnade. Många av arbetsutrymmena är belägna i de trendiga stadsdelarna i stadskärnan. Uppkomsten av arbetsutrymmen i gamla fabrikshallar och kvartersbutiker är en del av det nya uppsvinget för de stadsdelar som tidigare befolkades av arbetarklassen. De delade arbetsutrymmena är ett exempel på återanvändning av stadsutrymmen, som i bästa fall kan bidra till att ge stadsdelarna nytt liv.

Samtidigt som författarna beskriver de delade arbetsutrymmenas bakgrund, vardag och betydelse i Helsingfors ger de också en bild av de historiska förändringar som skett i fråga om arbetets betydelse och arbetskulturen. I detta kontinuum utgör de delade arbetsutrymmena ett potentiellt scenario för hur arbetet kan komma att organiseras på ett nytt sätt i framtiden. Undersökningen lockar läsaren att reflektera över sitt eget förhållande till arbete och gemenskap i en föränderlig värld.

Helsingfors, augusti 2015

Katja Vilkama
forskningschef
Helsingfors stads faktacentral

FOREWORD

Throughout time, cities have been places where different types of social and cultural changes evolve. As a dense cluster of housing, education and commerce, the urban environment has created opportunities for spreading new ideologies and innovations, for political organisation and for diversifying lifestyles and industries. A number of novel forms of urban communality have arisen in cities in the last few years. This has manifested itself among other things as a strong increase in the number of different types of urban events, inhabitants' self-initiated cooperation networks and swap groups.

Coworking spaces, which constitute the subject of this research publication, are a form of urban communality. They have rapidly become common worldwide during the past 15 years, and in Finland particularly after the financial crisis of 2008. The fast spreading of the phenomenon can in part be considered to result from increasing uncertainty in the labour market caused by financial recession. As stated by the authors of this research publication, coworking spaces can also be seen as part of a broader change of working and the culture of work, in which the role of work as a form of self-expression and manifestation of personal values is emphasised.

Coworking spaces are places where self-employed persons engaged in creative and information-intensive fields can rent a shared workspace together with others who share the same values. Many workspaces are located in trendy districts in the city centre or adjacent areas. The emergence of workspaces in former factory premises and ground floor shops is part of the new rise of old working class districts. Coworking spaces are an example of the novel use of urban spaces that at best can support the revitalisation of city districts.

When describing the backgrounds, everyday life and meanings of coworking spaces in Helsinki, the authors at the same time describe the historical change of the meanings attached to working and of the working culture. In this continuum, coworking spaces offer a possible scenario for the novel organisation of work in the future. The research publication invites readers to contemplate their own relationship with work and communality in a changing world.

Helsinki, August 2015

Katja Vilkama
Research Director
City of Helsinki Urban Facts

LUKIJALLE

Monet meistä ovat huomioineet kadulla kulkiessaan kivijalkakauppoihin ilmestyneitä työtiloja. Ikkunalasin takana istuu joukko ihmisiä tekemässä töitään. Monet ovat myös kiinnittäneet huomiota siihen, miten useat kahvilat ovat täyttyneet tietokoneidensa takana istuvista ihmisistä. Työ, joka ei suoranaisesti osoita palvelutyöhön, on tullut uudella tavalla näkyväksi kaupungin arjessa. Tietotyötä tehdään yhä useammin muualla kuin kiinteissä toimistorakennuksissa: kodeissa, julkisissa liikennevälineissä, odotushalleissa, kahviloissa – ja yhteisöllisissä työtiloissa. Käsite *yhteisöllinen työtila* on tämän kirjan ja tutkimushankkeen keskeinen termi. Sillä kuvataan erilaisia vapaasti muodostuvia työtiloja, joissa työskentelee eri taustoista tuleva joukko ihmisiä.¹

Helsingin ja muidenkin suomalaisten kaupunkien ilmiö on kansainvälinen. Usein itsenäistä, itseohjautuvaa ja/tai luovaa työtä tekevät ovat valloittaneet kaupunkimiljööstä uusia paikkoja ja tiloja omaa työtään varten. Laaja yleisö tuntee sellaiset suuret keskittymät kuin Kaapelitehdas tai Suvilahti, mutta harvemmin pienempiä työtiloja. Näitä pienempiä työtiloja on pitkin kaupunkia: niitä on muodostunut vanhoihin teollisuuskiinteistöihin, kuten Vallilassa sijaitseva Orionin lääketehdaaseen muodostunut työtila, tai vastaavasti kantakaupungin kadun varsien puoteihin. Työn paikka voi siis olla fyysisesti sama kuin sukupolvi sitten, mutta työn sisällöt ovat muuttuneet tai löytäneet uudenlaisen toteuttamistavan. Mitä työtä nämä itsenäisesti ahertavat tai toistensa joukossa istuvat tekevät?

Yhteisöllinen työtila on ainutlaatuinen suomenkielinen käsite. Englannin kielellä käytetään termejä 'coworking' ja 'coworking space'. Niille ei ole vakiintuneita suomennoksia, joskin joskus coworking on käännetty "rinnakkain työskentelyksi". Coworking space -tyyppisistä työtiloista ei kuitenkaan yleensä suomeksi puhuta "rinnakkain työskentelyn tiloina", vaan joskus yhteisöllisinä työtiloina tai luovina työtiloina, joskus kulttuurikeskuksina, hubeina² tai klustereina, joskus vain yksinkertaisesti työtiloina, työhuoneina tai toimistoina. Käsitteistö on liukuvaa ja riippuu käyttäjästä, kuten myös sen työtilan profiilista, johon käyttäjä mahdollisesti identifioituu itse. Yleisin käytetty termi lienee kuitenkin yhteisöllinen työtila.

Yhteisöllisistä työtiloista on tullut uusia työpaikkoja. Ilmiö on määrällisesti vahvinta pääkaupunkiseudulla. Olemme havainneet, että suuri osa omasta ystäväpiiristämme ja ammatillisesta verkostostamme työskentelee tämän kaltaisissa tiloissa. Osaltaan se johtuu siitä, että ystäväpiirimme koostuvat luovien alojen ammattilaisista, mutta osaltaan myös siitä, että ihmiset ovat alkaneet rakentaa ja muokata omaa työkulttuuriaan uudella tavalla. Kiinnostuksemme yhteisöllisiin työtiloihin on ammatillista ja henkilökohtaista.

Jälkimmäinen liittyy siihen, että muutamalla kirjaan kirjoittaneella on omakohtaisia kokemuksia työtilayhteisöissä työskentelystä. Kirjan kirjoittajista Pia Houni on työskennellyt ensimmäistä kertaa yhteisöllisessä työtilassa 1990-luvulla. Kyseessä oli Hämeenlinnassa sijaitseva Paperihuone. Myöhemmin vastaavanlaisia työtiloja on löytynyt Helsingistä Artlabilta ja Mäntymäen mökistä. Tällä hetkellä myös Perttu Salovaara työskentelee yhteisöllisessä työtilassa New Yorkin Brooklynissa.

Yhä useampi luovien alojen ammattilainen on itsensätyöllistäjä. He, jotka pystyvät tekemään töitä kotonaan (esimerkiksi kirjailijat ja toimittajat), saattavat näin tehdä, mutta yhä useammat haluavat hakeutua muualle etsimään työpistettä itselleen. Onko siis perinteinen työpaikka katoamassa? Miksi ihmiset haluavat hakeutua toistensa kanssa omaehtoisesti muodostettuihin työtiloihin? Muodostuuko näissä tiloissa oikeita työverkostoja tai yhteisöllisyyttä, vai ovatko ideaalikuivat suurempia kuin arki? Kuinka työtiloja pidetään yllä ja hoidetaan? Miten työtilat tukevat alueen kaupunkikulttuuria?

Tämän kirjan tarkoituksena on etsiä vastauksia näihin kysymyksiin. Kirjan ensimmäisessä osiossa pohditaan teoreettisemmin työn, kaupunkikulttuurin ja tilojen merkitystä, sekä esitellään käsillä olevaa aihetta. Toisessa osiossa sukellamme haastattelu- ja havainnointiaineiston kautta kuvaamaan yhteisöllisten työtilojen arkea ja toimintaa. Kirjan kolmas osio esittelee kymmenen Helsingin alueella toimivaa yhteisöllistä työtilaa. Päätösosiossa kasaamme yhteen kokemuksia ja vinkkejä näiden työtilojen toiminnan ylläpitämisestä.

Tämän kirjan ovat kirjoittaneet Heli Ansio ja Pia Houni lukuunottamatta kahta lukua. Yhteisöllisyys ja verkostot uudessa työelämässä -luvun ovat kirjoittaneet Mikko Jakonen ja Anu Järvensivu. Coworking kansainvälisenä ilmiönä -luvun on kirjoittanut Perttu Salovaara.

Kirjan kuvituksesta vastaa valokuvaaja Marja Väänänen, jonka kanssa oli ilo työskennellä. Kiitos, Marja!

Kiitämme työtilayhteisöjä, jotka rohkeasti ja innolla lähtivät tutkimustyöhömme mukaan. Sydämellinen kiitos kuuluu kaikille niille henkilöille, jotka etnografisen työjakson aikana työskentelivät havainnoimissamme työtiloissa, keskustelivat kanssamme oman työnsä lomassa ja jakoivat älykkäitä ajatuksiaan meille anonyymeissa haastatteluisissa. Työtiloja koskevia tietoja sekä työtilojen perustamista ja työtilayhteisöjen ylläpitämistä koskevia vinkkejä ja ajatuksia kirjan osioihin 3 ja 4 ovat sähköpostin ja keskustelujen välityksellä antaneet myös Pauliina Aarnio, Jenni Eskola, Heidi Lahtinen, Pihla Meskanen, Lotta Muurinen, Paula Nordfors, Sami Oinonen, Laura Pakarinen, Anttoni Palm, Tommi Salonen, Taina Seitsara, Arto Sivonen, Jenny Suhonen, Enni Suominen ja Aki Turunen. Kiitämme lämpimästi heitä kaikkia.

Olemme keränneet tietoja työtiloista myös www.mushrooming.fi-verkkosivustolta sekä Mushrooming-nimisestä Facebook-ryhmästä, jotka välittävät helsinkiläisiä yhteisöllisiä työtiloja. Kiitämme Ilkka Törmää, joka antoi kiinnostavia tietoja Mushrooming-verkoston toiminnasta.

Kirja on toteutettu yhteistyössä Helsingin kaupungin tietokeskuksen kanssa. Kirja perustuu Tekesin ja Työterveyslaitoksen rahoittamaan tutkimusprojektiin HYVE2020: Työ, yhteisö ja kestävä talous. Kiitämme tämän työn mahdollistamisesta. Kiitämme kaikkia kanssamme tutkimushankkeessa työskennelleitä inspiroivia kollegojamme: Kirsi Heikkilä-Tammea, Piia Hirkmania, Mari Järvistä, Nina Kivistä, Tiina Kontista, Jaana-Piia Mäkiniemeä ja erityisesti Mikko Jakosta, Anu Järvensivua ja Perttu Salovaaraa, jotka kirjoittivat myös tähän kirjaan. Käsikirjoituksen kommentoinnista lämmin kiitos erikoistutkija Pekka Mustoselle ja tutkijatohtori Mikko Jakoselle.

Kiitämme kaikkia läheisiämme ja rakkaitamme työmme tukemisesta arjessa.
Helsingissä kesäkuussa 2015,
Pia Houni ja Heli Ansio



1

YHTEISÖLLISET TYÖTILAT, NYKYAJAN TYÖPAIKAT

Kotiverstaasta tehdashalliin ja sieltä pois

Useimmille ihmisille käsite *työpaikka* tarkoittaa fyysistä paikkaa (ja rakennusta), jota hallinnoi nimetty työnantaja ja jossa ihminen tekee työtään. Lähinnä teollistumisen myötä on muodostunut ymmärrys kollektiivisesta työn suorittamisen tilasta. Yleisesti ensimmäiseen teolliseen vallankumoukseen (noin 1700–1800-luvuilla) yhdistetty näkemys johti työn järjestäytymiseen monessa suhteessa uudella tavalla. Työn muutokseen kytkeytyvä subjektin käsite liitetään modernisaatioon ja samalla myös tämä historiallinen ajanjakso määritellään modernin subjektin muotoutumisen ajaksi.³ Yksilön näkökulmasta tämä konkretisoitui työn siirtymisenä kodin piiristä sille varattuun erityiseen tilaan.⁴

Työpaikan käsite viittaa yleensä samanaikaisesti sekä organisaatioon että fyysiseen paikkaan. Aikaisempien sukupolvien ymmärrys työstä ja sen tekemisestä ovat kytkeytyneet juuri tämän kaltaiseen työpaikan ajatukseen. Työpaikka tilana ja organisaationa on mahdollistanut sen, että ”juoksupojasta johtajaksi” -malli on ollut mahdollinen. Tässä organisaatiossa tehdään työehtosopimuksen mukaista työaikaa ja yksityiselämän alue ei sinne juuriin kuulu. Ajankäyttö rytmittyy paikan mukaan, työpaikalla ei oleskella muulloin kuin työlle varattuna aikana.

Työpaikan käsite on eräällä tavalla kääntynyt vinssinsä ympäri. Richard Sennettin ajatusta seuraten, keskiajan käsityöläinen teki työtä, nukkui, söi, hoiti lapsiaan ja eli yhdessä ja samassa tilassa.⁵ Myös Doreen Massey pohtii aika-tilojen välistä suhdetta näkemällä sekä fyysisen tilan muuttuvuuden erilaisia käyttötarkoituksia varten että tilojen täydellisen erikoistumisen niille varattuun käyttötarkoitukseen. Jälkimmäinen liittyy nykyaikaan, jossa alueellisen ja globaalin välinen suhde ei enää ole perusteltavissa oleva jaottelu tai se vaatii uudenlaisen ymmärryksen aika-tila -käsitteestä suhteessa työn tekemiseen.⁶ Ennen kuin ajatus kierähtää täysin avonaiseksi nykyyhetken työkuultuurien tilallisuuden äärelle, on kenties syytä hetkeksi palata Sennettin viittaamaan käsityöläiseen. Ajatus nimittäin liittyy erittäin kiinteästi nykyyhetkeen. Sennett mainitsee renessanssifilosofi Giovanni Pico della Mirandolan (1464–1493), jonka ajatus *homo faber* tarkoittaa konkreettisesti ”ihmistä, joka on itsensä tekijä”. Mirandolan havainto teoksessa *Oration on the Dignity of Man (De hominis dignitate, 1486)* pohjautuu ajatukselle, että ihmisten täytyy tuottaa itselleen kokemuksia. Jokaisen ihmisen elämä on kertomus, jonka kertoja ei tiedä, kuinka kertomus muotoutuu. Homo faberin esikuvana oli Odysseuksen hahmo, maail-

manmatkaaja, joka ei tiennyt mihin rantautua. Saman mielikuvan puolesta puhuu myös Shakespearen kirjoittamana Coriolanus ”Olen itseni tekijä”.

Nämä historialliset lausahdukset eivät jää yksin ja erikseen. Taiteilijat ovat erityisen hyvä esimerkki ”itsensä tekijöistä”, matkalla olijoista. Taide työnä muotoutuu kuin poijuksi merelle, merkitsemään matkaa. Kuten merimies, taiteilija luotsaa omaa kurssiaan, tehden näitä poijuja itselleen.⁷ Tunnettu Giorgio Vasarin taiteilijoita käsittelevä elämäkertateos (1568) on ensimmäinen koottu kuvaus tästä itselleen luomisesta ja erityisesti luovista työtavoista. Eräällä tavalla voi sanoa, että Vasarista lähtien taiteilijoiden työ ja työhuoneet ovat alkaneet tulla laajemman yleisön tietoisuuteen.

Käsityöläisen maailman kohtalokas tai mahdollisuuksia avaava hetki oli koneiden yleistyminen. Teollistumisen ja automatisoitumisen muokkaama ihminen irtosi itsellisestä työn toteuttajasta osaksi laajempaa kokonaisuutta ja siten määrittyi työn ketjuuntumisen osaksi, suorittajaksi ja kopioijaksi. Teollistumisesta lähtenyt keskustelu subjektin merkityksestä on kuljettanut meitä takaisin kohti käsityöläisen tai oman merensä poijuuttajan arvostamista, joista Sennett kirjoittaa. Keskustelu *uuden työn* käsitteestä on ytimeltään juuri tätä. Se on myös etsintää ja mielikuvaa vapaudesta suhteessa omaan työhön. Se on pyrkimystä yksilölliseen työn suorittamiseen ja autenttisuuden pohtimiseen.⁸ Tästä syystä jo Vasarin taiteilijoista maalaa kuva autenttisuudesta persoonallisuuksista erityisissä aika-tilallisissa kehyksissä on kiertänyt akselinsa ympäri historiallisessa

mielessä, mutta toteutukseltaan täysin toisenlaisessa kontekstissa.

Näistä lähtökohdista käsin saattaa olla oivallista ymmärtää nykyhetken yhteisölisten työtilojen maisemaa ja kiinnostusta niihin. Taustalla heijastelee tämä laajempi suhtautuminen työhön ja itsellisyys, jota enemmän tai vähemmän tukee taiteilijoiden työhuonekulttuuriin liittyvä kultuurihistoriallinen kertomus.

Töitä voi tehdä eri paikoissa, mutta oma työhuone on jotakin enemmän: se on ihmeiden kohtu. (kuvataiteilija Teemu Saukkonen)⁹

Monille työhuone on kuin toinen olohuone, itselläni olohuonekin alkaa muistuttaa toista työhuonetta. (kuvataiteilija Jani Toivola)¹⁰

Nykyhetken työtilojen arkkitehtoninen suunnittelu etsii kiihkeästi uusia muotoja myös vakiintuneissa työpaikkaympäristöissä. Työtilojen suunnittelusta on kasvamassa merkittävää liiketoimintaa. Tilan vaikutus luovuuteen ja tuottavuuteen kiinnostaa. 2010-luvun toimistosuunnittelussa on enemmän sääntö kuin poikkeus, että työntekijöiden omista huoneista luovutaan. ”Koppikonttoreiden” sijasta on jo vuosien ajan suosittu avokonttoreita, ja nyt perinteisten avokonttoreiden sijaan rakennetaan monitilatoimistoja.¹¹ Suomen hallitus on aloittamassa työnsä avokonttorissa, ja valtionhallinnon työntekijöitä ollaan vauhdilla siirtämässä erilaisiin monitilaympäristöihin.¹² Tunnetuimpia esimerkkejä uusista monitilatoimistoista Suomessa ovat Microsoftin



toimitilat Espoossa. Kuten Microsoftilla, uusilla tavoilla organisoida työtilaa pyritään sekä tehostamaan tilankäyttöä että luomaan työntekijöille yhteisöllisyyttä ja kohtaamisen mahdollisuuksia.¹³ Perustelusti voi todeta, että työn muutosta ja liikehdintää rytmittävät myös tilojen muodonmuutokset.

Tässä tutkimuksessa tarkoitamme yhteisöllisellä työtilalla fyysistä paikkaa, josta useammat yritykset tai yksityiset henkilöt vuokraavat tilaa työskentelyä varten. Eri yritysten ja yksityisten henkilöiden yhteisessä käytössä olevia työtiloja on Suomessa monenlaisia.¹⁴ On kaikille kansalaisille tarkoitettuja avoimia työtiloja, yrityshautomoita, tietyn toimialan yrityksille suunnattuja jaettuja toimitiloja, ja toimistohotelleja, joista voi vuokrata työhuoneen yritykselleen pidemmäksi aikaa ja joistain myös yhdeksi päiväksi tai jopa tunniksi. Tämän kirjan aiheena ovat nimenomaan sellaiset yhteisölliset työtilat, jotka ovat kasvaneet alhaalta ylöspäin ja syntyneet

usein yksittäisten henkilöiden (tai pienten yritysten) sekä yhteistyö- ja kaveriporukoiden ympärille. Ne ovat vertaisverkostoissa välitettäviä työnteon paikkoja niille uuden työn tekijöille, joilla ei ole perinteistä työpaikkaa. Tilaa vuokrataan pitkäkestoisuuden periaatteella; vuokrasopimukset tai jäsenyysopimukset ovat yleensä vakituisia tai ovat vähintään voimassa useamman kuukauden kerrallaan. Tyypillisesti näissä tiloissa tehtävä työ on luovaa tai tietointensiivistä työtä. Tiloissa työskentelee eri alojen taiteilijoita, tutkijoita, konsultteja, toimittajia, muotoilijoita ja suunnittelijoita, mutta myös monien muiden toimialojen ammattilaisia.

Yhteisölliset työtilat ovat usein tilarakenteeltaan avo- tai monitilatoimistotyyppisiä. Tyypillisimmillään yhteisöllisen työtilan ydin on avoin toimistotila, joka voi olla sisustettu perinteisin toimistokalustein: työpöydin- ja tuolein. Yleensä tiloissa on näiden lisäksi myös rennommasta ja kodinomaisemmasta ilmapiiristä viesti-

viä huonekaluja kuten nojatuoleja, säkki-
tuoleja, sohvia ja sohvapöytiä. Tavallises-
ti pyrkimyksenä on luoda tilasta yksilölli-
nen, myönteistä työilmapiiriä välittävä ja
luovuutta tukeva miljö. Joissain työtilois-
sa on omat, pysyvät pöytäpaikat ja säily-
tystilat jokaiselle tilankäyttäjälle. Joissain
tiloissa taas omia paikkoja ei ole määrätty,
vaan ne vakiintuvat tai ovat vakiintumatta
käyttäjien omien mieltymysten mukaan.
Joissain työtiloissa reviirin raja-
us on viety pidemmälle kohti perinteistä toimistoti-
laa. Työpöydät voidaan esimerkiksi rajata
sermein toisistaan erilleen. Yhteisöllinen
työtila voi myös koostua useista erillisistä
pienemmistä huoneista, joissa jokaisessa
työskentelee pysyvästi yksi tai useampi
henkilö. Myös tällainen omiin, erillisiin
työhuoneisiin perustuva tila voi käyttä-
jiensä näkökulmasta olla yhteisöllinen
työtila. Usein erityisesti kuvataiteilijoiden
unelmien työtila olisi juuri tällainen tila,
jossa yhdistyvät oman työhuoneen rauha
ja yhteiskäyttöisten tilojen kautta rakentu-
va yhteisöllisyys.¹⁵ Kaikissa yhteisöllisissä
työtiloissa on erilaisia yhteiseen käyttöön
tarkoitettuja tiloja, kuten keittiö ja wc, sekä
erikseen varattavissa olevia tiloja, kuten
neuvotteluhuone. Tilankäyttäjien amma-
tillisista tarpeista riippuen yhteisinä tiloi-
na voi olla mitä tahansa äänitysstudiosta
metalliverstaaseen.

Tätä nykyä yhteisölliset työtilat haasta-
vat pohtimaan työpaikan käsitettä uudes-
taan. Niiden kautta voi tarkastella piirtei-
tä muuttuvasta työelämästä. Perinteises-
sä työn eetoksessa työpaikkaan liitetään
runsaasti erilaisia mielikuvia. Ensimmäi-
senä ei esille kuitenkaan nosteta ”meil-
lä on täällä hyvä fiilis” -mielikuvaa, joka
yhteisöllisten työtilojen suhteen usein tu-

lee esille. Voisi sanoa, että yhteisöllisissä
työtiloissa ymmärrys ja malli työpaikasta
ovat lähes päinvastaisia kuin teollisen ja
jälkiteollisen ajan työorganisaatioissa. Yh-
teisöllisten työtilojen kontekstissa työn ja
paikan yhteys on perustavalla tavalla toi-
senlainen kuin ”tavallisissa” työorganisa-
atioissa. Yhteisöllinen työtila voi olla työn
tekemiselle varattu paikka, mutta usein sa-
massa paikassa voi tapahtua monia mui-
takin asioita. Yhteisöllinen työtila ei liioin
ole organisaatio, jonka palveluksessa oli-
si työntekijöitä tai jota johdettaisiin kuin
työorganisaatiota. Yhteisöllisissä työtilois-
sa rakennetaan uudelleen käsitystä siitä,
mitä työ ylipäänsä on.

Uuden työn tekijävoimaa

Keskustelu jälkifordistisesta eli uudes-
ta työstä on ollut viime vuosina yksi kes-
keisistä työn tutkimukseen liittyvistä tee-
moista. Sillä tarkoitetaan useimmiten pirs-
taleista, mosaiikkimaista työn rakenteen
muutosta, jonka yhtenä merkittävänä piir-
teenä pidetään työn subjektivoitumista.¹⁶
Yksi kiinnostavista analyyseistä löytyy ita-
lialaiselta marxistifilosofilta Paolo Virnolta
(2006), joka pohtii tuotantotapaan liittyviä
piirteitä. Tuotantotavalla ei tarkoiteta ai-
noastaan talouden tiettyä hahmoa, vaan
myös elämänmuodoista koostuvaa koko-
naisuutta (yhteiskunnallista, antropolo-
gista ja eettistä asetelmaa). Työ, (poliitti-
nen) Toiminta ja Ymmärrys kyseenalais-
tavat jälkifordistisella ajalla, nykypäivän
väen taustalla olevana seikkana.

Virno kuvaa nykypäivän tuotantotapaa,
jälkifordismia¹⁷, poliittisesta filosofiasta,
etiikasta, epistemologiasta ja kielifilosofi-

asta saatujen kategorioiden avulla. Hänen mielestään nykypäivän tuotantotavan kuvaaminen edellyttää juuri tätä työkalukoelmaa ja tätä avarakatseisuutta. Virnon mukaan jälkifordismia ei voida ymmärtää ilman, että selitystä haetaan eettis-lingvistisestä käsitteellisestä rakennelmasta. Virno käyttää käsitettä väki (*multitudo*) nimittämään aikakautta luonnehtivia elämänmuotoja ja kielipelejä. Tätä kansalle vastakkaista käsitettä määrittää pirstaloitumisten, maanvyörymien ja uudistusten kokonaisuus, jota hän käsitteellä yrittää kuvata. Historiallis-empiirisellä tasolla jälkifordistinen väen käsite painottaa *antropogeneesiä*, siis ihmiseläimen kehitystä sinällään, sille ominaisia piirteitä.¹⁸ Tarkemmin hän määrittelee edellä sanottua ilmiötä seuraavasti:

Kansalainen sikin sokin: muukalaisen elämä (*bios xenikos*) tavallisena olotilana; se että ”yhteiset paikat” ovat ”erityisiä” tärkeämpiä kaikessa puheessa; ymmärryksen julkisuus sekä suoja-amulettina että yhteiskunnallisen tuotannon perustana; toimekkuus ilman teosta (siis virtuoosisuus); yksilöllistymisen periaatteen keskeisyys; suhde mahdolliseen nimenomaan mahdollisena (opportunisti); kielen ei-viittaavien piirteiden liika-kasvuinen kehitys (juttelu).¹⁹

Työ, Toiminta ja Ymmärrys -kolmijakomalli on juurtunut ajatteluumme. Alunalkaen, esimerkiksi Aristoteleen ajattelua tai Platonin ihannevaltion rakentumista seuraten, nämä alueet ovat rakentuneet radikaalisti toisistaan poikkeaville periaatteille ja kriteereille. Työ on orgaanista vaihtoa

luonnon kanssa, uusien esineiden tuottamista, toistolle perustuvaa ja ennakoitavissa oleva prosessi. Puhdas ymmärrys on luonteeltaan yksinäistä ja näkymätöntä: mietiskely pakenee muiden katseilta, teoreettinen ajattelu sysää näennäisyyksien maailman syrjään. Työstä poiketen poliittinen toiminta puuttuu yhteiskunnallisiin suhteisiin, ei luonnollisiin materiaaleihin. Poliittinen toiminta on julkista, ulkoisuus, epävarmuus ja ”monien” hälinä häiritsevät sitä. Tämä kolmijako on nykyään heikentynyt. Se oli vielä erottamaton osa sen sukupolven tervettä järkeä, joka debytoi kuusikymmentäluvulla. Nykyään älyllisen ajattelun, poliittisen toiminnan ja työn väliset rajat ovat sumentuneet.²⁰

Mitä tällä kaikella on tekemistä nykyaian jälkifordistiseksi kutsutun työn käsitteen kanssa? Se pohjustaa kaikkea sitä ymmärrystä ja rajojen hämärtymistä, joka ohjailee nykypäivän työn konseptia. Nykypäivän työ on omaksunut monia piirteitä, joiden aiemmin katsottiin luonnehtivan politiikkaa. *Poiesis* on liittänyt itseensä *praksiksen* ominaisuuksia²¹ ja esimerkiksi Hannah Arendt kirjoittaa työn ja poliittisen rajan kaatuneen. Hänen mukaansa politiikka on alkanut matkia työtä. Se ei suoraan muistuta työtä, vaan työ on omaksunut poliittisen toiminnan perinteisiä tunnusmerkkejä. Arendtin käyttämä *vita activa* -käsite viittaa toiminnan keskeisyyteen työn ja valmistamisen ohella. Toiminta todentuu julkisella alueella, erityisesti puheessa ja kertomuksissa. Arendt nostaa hämmästyttävällä tavalla esille myös uuden ajan näkemällä työn totaalisen muuttumisen.²² Virno asettaa kaksi väitettä symmetrisesti vastakkain Arendtin

näkemykselle. Ensinnäkin hän toteaa, että näyttäytyminen, suhde toisten läsnäoloon, ennennäkemättömien prosessien aloittaminen ja epävarmuuden ja mahdollisen perustava läheisyys ovat päätyneet osaksi tämän päivän työtä. Toisekseen jälkifordistinen, lisäarvoa tuottava ja palkkatyö tuovat esiin kykyjä ja vaatimuksia, jotka vuosisataisen perinteen mukaan kuuluvat pikemminkin poliittiseen toimintaan.

Virtuoosisuuden käsite on yksi keskeinen käsite työtä jäsentelevää ajattelua. Virno paikantaa tämän esittävän taiteilijan erityisiin kykyihin. Virtuoosisuus kuvaa taiteilijoiden toimintaa, jossa heidän toimintansa täyttymys on siinä itsessään, se ei objektivoidu teoksessa, ei luo valmistatua tuotetta tai esinettä, joka kestäisi esitystä kauemmin. Toiseksi, kyseessä on toiminta, joka vaatii muiden läsnäoloa, yleisön läsnäoloa. Toimintaa ilman teosta -ajatus on ennen kaikkea esitys, joka ei jätä mitään tiettyä esinettä jälkeensä. Toiminta vaatii toisten läsnäoloa eli performanssi on mielekäs vain, jos se nähdään tai kuullaan. Nämä tekijät liittyvät yhteen, sillä virtuoosi tarvitsee yleisön läsnäoloa sen takia, että hän ei tuota teosta, objektia, joka lähtisi kiertämään maailmaa toiminnan loputtua. Kun ulkoinen tuote puuttuu, virtuoosin on pakko luottaa todistajiin.²³

Virtuoosisuuden kategoria tulee esille jo Aristoteleen *Nikomakhoksen etiikassa* (NE).²⁴ Aristoteles käyttää virtuoosisuuden käsitettä erotellakseen työn (*poiesiksen*) ja poliittisen toiminnan (*praksiksen*). Hän toteaa, että kyseessä on työ silloin kun tuotetaan objekti, toiminnasta erotettavissa oleva teos, ja praksis silloin, kun toiminnan päämäärä on siinä itsessään.

Valintaa ei siis ole ilman järkeä ja ajattelua ja luonteen hyveitä, sillä hyvää toimintaa ja sen vastakohtaa ei ole ilman ajattelua ja luonteenominaisuuksia. Ajattelu itse ei kuitenkaan liikuta mitään, vaan päämäärän hyväksi toimiva käytännöllinen järki. Tämä hallitsee myös tuotannollista ajattelua, sillä jokainen tekijä tekee tuotteen jotakin päämäärää silmällä pitäen, ja tehtävä asia ei ole varsinainen päämäärä (sillä se tehdään jotakin varten ja se on yksittäisen tekemisen päämäärä), vaan se on toiminnassa toteutuva, sillä hyvä toiminta on päämäärä, ja halu koskee sitä. Siksi valinta on halua-va järki tai ajatteleva halu, ja ihminen on tällainen toiminnan lähtökohta.²⁵

Myös Hannah Arendt vertaa esittäviä taiteilijoita, virtuooseja, niihin ihmisiin, jotka osallistuvat poliittiseen toimintaan. Arendt viittaa juuri yleisön merkitykseen, jotta virtuoosisuutta voidaan näyttää – samoin myös poliittisesti toimivat ihmiset tarvitsevat toisia näyttäytyäkseen heidän läsnä ollessaan. Kumpikin tarvitsee siis työskentelylleen julkisesti organisoitua tilaa ja kummassakin tapauksessa heidän suorituksensa riippuu toisten läsnäolosta.²⁶

Edellä kuvattu julkisesti organisoitu tila saattaa ensi lukemalta kuulostaa kovin teoreettiselta. Lähemmin tarkasteltuna se johtaa suoraan ymmärtämään, miten merkittävässä osassa työn ja poliittisen toiminnan sekoittumisessa toisiinsa on juuri julkinen tila. Aristoteleen, Hannah Arendtin ja Paolo Virnon rinnalla virtuositeetista on puhunut myös Karl Marx. Hän puhui pianisteista, puhujista ja ba-

lettitanssijoista eräissä tärkeimmistä teksteistään, nostaen esille juuri aineettoman ja älyllisen työn määrittelyn. Kahteen läh-
tökohtaan jaoteltuna: älyllisten töiden tu-
loksena on tuotteita, joiden olemassaolo
on tuottajasta riippumatonta. Toisaalta on
merkittävä henkisen työn laji, jossa tuotet-
ta ei voi erottaa teosta. Marx jakaa siis poie-
siksens lajit toiminnaksi-teoksen-kanssa ja
toiminnaksi-ilman-teosta. Ensimmäiseen
lajiin kuuluu Marxin mukaan kaikki se työ,
jonka tekijöiden toiminta kulminoituu vir-
tuoosiseen esitykseen: pianistit, hovimes-
tarit, balettitanssijat, opettajat, puhujat,
lääkärit ja papit.²⁷

Eräänlaiseksi ongelmaksi Marxille
muodostuu tämä virtuoosinen työ, jossa
toimintaa ei voi erottaa teosta. Sen prob-
leemat nousevat tuottavan työn määritel-
mää vastaan. Esittävän taiteilijan työ kuu-
luu palveluammatteihin ja siten se ei tuota
lisääarvoa ja on tuottamatonta työtä (tosin
esittävän taiteilijan toimet voidaan kapi-
talistiseen tapaan saada tuottamaan voit-
toa). Virtuoosisuus on siis avoinna kah-
delle näkemykselle: a) se saa poliittisen
toiminnan rakenteellisia piirteitä (teok-
sen puuttuminen, toisten läsnäololle alt-
tiiksi asettuminen – Aristoteles, Hannah
Arendt) tai b) Marxin kuvauksen mukaan
se alkaa muistuttaa palkkatyötä, joka ei
kuitenkaan ole lisäarvoa tuottavaa työtä.
Virno toteaa, että tämä jako rappeutuu ja
sortuu, kun tuottava työ kokonaisuudes-
saan saa esittävän taiteilijan toimien eri-
koislaatuiset piirteet. Jälkifordismissa lisä-
arvoa tuottava työntekijä käyttäytyy kuin
pianisti tai balettitanssija, siispä kuin po-
liitikko.²⁸

Marx kutsuu *yhteistyöksi* sitä julkises-
ti organisoitua tilaa, jota jälkifordismissa

työskentely vaatii, ja siten se muistuttaa
virtuoosista esitystä, joka ei tuota teosta.
Virno viittaaakin Weberin tekstiin (2009,
alun perin 1919) politiikasta ammattina,
todeten poliitikolle olevan tunnusomaista
kyky asettaa oman sielun terveys vaaraan,
kyky löytää tasapaino eettisten periaattei-
den ja velvollisuuksien etiikan välillä, ta-
voitteille omistautuminen ja niin edelleen.
Virno viittaa, että tätä tekstiä tulisi lukea
uudelleen suhteessa toyotismiin²⁹, kielelle
perustuvaan työhön, kognitiivisten kyky-
jen tuottavaan liikekannallepanoon. Vir-
tuoosisuus muuttui työksi kulttuuriteolli-
suuden syntymisen myötä, koska virtuoosi
alkoi leimata kellokorttinsa.³⁰

Virno jakaa työtä tuotannon asteen
mukaisesti siteeraten italialaisen Luciano
Bianciardin romaania *La vita agra* (1962):
maanviljelijä liikkuu hitaasti, sillä hänen
työnsä etenee vuodenaikojen mukaan.
Tehdastyöläinen liikkuu nopeasti, sillä
liukuhihnatyössä hänelle on laskettu tuo-
tantoajat (jos ei kävele tiettyyn tahtiin, tu-
lee pulmia). Maanviljelijä kuuluu perus-
tuotantoon, ensimmäiseen tuotantoaste-
eseen ja tehdastyöläinen jatkojalostuksen
piiriin, toiseen tuotannon asteeseen. Yksi
tuottaa tyhjästä, toinen muuttaa jonkin
asian toiseksi. Molempien työtä on help-
po arvioida mitattavissa määrissä. Sen
sijaan on vaikeampi mitata esimerkiksi
papin, PR-miehen tai mainostajan taita-
vuutta. ”Nämä ihmiset eivät tuota tyhjästä
eivätkä muuta mitään”, Virnon siteeraama
Bianciardi toteaa. ”He eivät ole tuotannon
välineitä eivätkä myöskään voimansiirto-
hahmoja. He ovat enintään voiteluainetta,
puhdasta vaseliinia.”³¹ Nämä työn valin-
nat liittyvät Virnon mukaan kolmannen
ja neljännen tuotannon asteeseen. Siinä



tarvitaan kykyjä ja taipumuksia, jotka ovat tyypillisiä politiikassa. Poliitikon hyvyttä ei mitata sen perusteella, mitä hän onnistuu tuottamaan toisille, vaan sen mukaan kuinka nopeasti hän pääsee huipulle ja kuinka kauan pysymään siellä.³²

Virnon näkemyksen mukaan kulttuuriteollisuudella³³ on ollut merkittävä vaikutus jälkifordismin syntyyn. Itse asiassa hän väittää, että kulttuuriteollisuus on määritellyt koko jälkifordistisen työn. Perusteluna tälle on se, että kulttuuriteollisuuden toimintatavat ovat tietyssä vaiheessa muuttuneet kaikkialle leviäviksi perusmalleiksi. Näkymänä tähän voidaan nostaa esille vaikka liukuhihna, tuo autotehtaan näkyvä symboli, joka näyttää valuvan myös kulttuuriteollisuuden alueelle. Kapitalismi osoittaa voivansa mekanisoida ja lohkoa jopa henkisen tuotannon – aivan kuten se on mekanisoinut ja lohkonut maanviljelyksen ja metalliteollisuuden. ”Sarjatuotanto, yksittäisen tehtävän merkityksettömyys ja tunteiden ja mielenliikutusten ekonometria ovat tämän kehityksen kertosaakeet.”³⁴ Kulttuuriteollisuudessa oli kuitenkin säilytettävä jokin tila avoimena epämuodollisuudelle, suunnittelemattomuudelle, ennakoimattomille vä-

lähdyksille, kommunikoivalle ja ideoivalle improvisaatiolle eli eräänlaiselle luovuudelle, vaikka Virno ei tätä termiä suoranaisesti itse käytä.

Virno kysyy, mikä erityinen rooli kommunikaatioteollisuudella on nykyään, kun kaikki teollisuuden haarat ottavat siitä esimerkkiä. Virtuosisuudesta, politiikasta ja työstä koostuva kudos on levinnyt kaikkialle – tässä siis jälkifordistisen työn perusta.³⁵ Virnon ajatukset nivoutuvat yhteen yleisesti työkulttuurin ja työn sisältöjen muutospuheen kanssa. Tämän kirjan aihepiiri on siitä yksi osoitus. Muuttuva työ, kuten usein asiaa lyhyesti nimitetään, ei ole enää ainoastaan sisällön muutosta vaan yhä suuremmassa määrin myös rakenteiden muutosta. Monet organisaatiot ovat eläneet läpi uudistuksia, joissa tiimejä, johtamista tai muita rakenteita muutetaan. Tämä lisäksi muutokset näkyvät myös työn siirtymisenä ulos organisaatorakenteista. Työtä tehdään monissa paikoissa, tiloissa ja ajoissa. Yhteisöllisten työtilojen nousun ja kasvun taustana ovat laajamittaiset tuotannon muutokset ja talouden rakenteet, jotka vaikuttavat koko työelämään ja työn käsitteellistämiseen.

YHTEISÖLLISYYS JA VERKOSTOT UUDESSA TYÖELÄMÄSSÄ

Viimeistään 1990-luvun alkupuolelta lähtien länsimaaisessa työelämässä on tapahtunut merkittäviä muutoksia, joiden myötä yhä useampien ihmisten työ on irronnut perinteisestä ”työpaikasta” ja työyhteisöstä. Muutosten tärkein taustatekijä on tietotekninen vallankumous, joka on mahdollistanut tuotannon hajauttamisen ympäri maailmaa aiheuttaen näin täysin uudenlaisen globaalin työnjaon. Jälkifordistisessa taloudessa tuotanto ei keskity enää tehtaan ympärille, eikä tehdas määrittele yhteiskunnallisen toiminnan ja ajan rytmiä fordistisen yhteiskunnan tapaan.³⁶

Jälkifordistisessa taloudessa markkina-arvoja tuotetaan ensiksikin tuotteiden suunnittelussa, tutkimuksessa ja markkinoinnissa (ostavan yleisön luomisessa) sekä toisaalta tuotteiden globaalissa tuotantoketjussa, jossa eri puolilla maailmaa tuotetuista komponenteista kasataan yksilöllisesti räätälöityjä hyödykkeitä mitä erilaisimpia mielihaluja ja tarpeita omaaville kuluttajille. Palkkatyötä tehdään nykyisin vähän kaikkialla, katsottiin asiaa sitten maapallon, yhteiskunnan, kaupungin tai vaikkapa yksilön elämän kannalta.³⁷

Uudessa taloudessa toimiville yrityksille arvokkainta pääomaa ovat korkeasti koulutetut, osaavat, itsenäisesti organisoit-

tuvat ja työhönsä yksityisyrittäjämaisen intohimoisesti suhtautuvat tietotyöläiset ja luovien alojen työntekijät. Jälkifordistisen talouden, tietoteknisen vallankumouksen ja uuden työn aikakaudella työprosessit ovat irtautuneet paikoista ja tiloista, ja toisaalta ne ovat yhdistyneet niihin uudella tavalla. Tietotyöntekijää on vaikeaa, ellei mahdotonta sitoa paikoilleen, eikä tällaisessa olisi mitään mieltäkään. Uuden työn tekijöille liikkuvuus on yksi työn tekemisen ennakkoehto. Nykyaikainen mallityöläinen ei suinkaan työskentele yhdessä työpisteessä jokaisena arkipäivänä kahdeksasta neljään, vaan liikkuu ja tekee työtänsä mitä erilaisimpina aikoina: iltaisin, viikonloppuisin ja juhlapyhinä. Uusien tuotantovälineiden, kuten kannettavien tietokoneiden ja puhelinten, ansiosta työ seuraa pikemminkin tekijää, eikä tekijä enää perinteiseen malliin kulje työn luokse.³⁸

1990-luvulta lähtien työelämän tutkimuksessa onkin puhuttu paljon uudenlaisen itsenäisen, itseohjautuvan ja -organisoidun yrittäjämaisen työntekijätyypin noususta tuotannon keskiöön. Yksi nykytyöntekijän hyveistä on kyky tehdä monenlaisia töitä sekä ennen kaikkea organisoida omaa työtänsä jatkuvasti muut-



tuvien tilanteiden mukaan.³⁹ Uudessa työssä työtehtävien (*tasks*) suorittaminen on olennaisempaa kuin se, missä ja milloin työ tehdään. Tulos ratkaisee, ei työhön käytetty aika tai ammattirajat. Työn ja sen tekijöiden liikkuvuuden lisääntyminen työelämässä onkin yksi keskeinen tekijä työyhteisöjä koskevien merkittävien muutosten takana.

Tarkastelemme tässä luvussa nykyaikaisen työelämän yhteisöllisyyttä ja verkostoja. Pohdimme erityisesti, kuinka fordistisen tuotannon purkautuessa niin sanotussa uudessa työssä⁴⁰ syntyy aivan uudenlaisia työnteon ja työyhteisöjen muotoja. Fordistisen työn rakenteiden purkautuminen on tarkoittanut yhtäältä työn yksilöllistymisen ja jopa yksinäistymisen lisääntymistä⁴¹, mutta etenkin viime aikoina esiin on alkanut nousta myös uudenlaista työhön liittyvää yhteisöllisyyttä.

Keskeinen havaintomme on yhteisöllisyyden nousu olennaiseksi tuotannontekijäksi. Työhön liittyvän yhteisöllisyyden rakentaminen ja moninaisten yhteisöjen hallitseminen on yhä useammin välineellinen osa tuotantoprosessia, minkä vuoksi myös työyhteisöjen ”työstäminen” on lisääntynyt monin tavoin. Työn yhteisöllisyyden muutoksien tarkastelu auttaa ymmärtämään monia nykytyöhön liittyviä arkipäiväisiä kysymyksiä, sekä laajempia työn poliittisuuteen ja ihmisten organisoitumiseen liittyviä kysymyksiä. Näiden ymmärtäminen on tärkeää tarkasteltaessa uusia yhteisöllisiä työtiloja, joissa kiteytyvät purkautuvan perinteisen työn yhteisölliset arvot ja ihanteet. Ne ovat tärkeitä myös pohdittaessa uuden ja prekaarin työn yhteisöllisyydelle asettamia vaatimuksia ja tarpeita.

Työn vanhat ja uudet yhteisöllisyydet

Vielä 15–20 vuotta sitten työyhteisön käsite oli melko yksiselitteinen. Tietyn työyhteisön jäsenillä oli yleensä sama työnantaja. Yhteisö oli melko pysyvä ja se rajautui useimmiten työpaikan seinien sisään. Työyhteisön jäsenet tunsivat toisensa usein pitkältä ajalta ja henkilökohtaisesti, heitä yhdisti samankaltainen työ ja sama työnantaja. Työn sisältö saattoi olla erilaista ja isompien organisaatioiden sisällä saattoi olla erilaisia hierarkioita ja yhteisöjä. Silti työpaikan rakentamiin yhteisöihin identifioitiin vahvasti ja työyhteisön sisällä tunnettiin solidaarisuutta ja yhteenkuuluvuutta.⁴²

Jos tästä peruutetaan vielä muutama vuosikymmen taaksepäin, päädytään aikaan, jolloin tehtaan portit suljettiin työvuorojen mukaisesti ja työyhteisö luotiin konkreettisesti muureilla. Porttivahti avasi portit jälleen, kun työntekijöiden oli aika lähteä. Tehdaskoneet eli tuotantovälineet olivat arvokkaita, minkä vuoksi tehtaan muureilla oli tärkeä tehtävä: ne sääntelivät, kuinka työvoima saattoi tuotantovälineitä käyttää. Muurit alleviivasivat vapaan ja työn välisen jyrkän rajautumisen ohella tuotantovälineiden ja työntekijän erottamista toisistaan, toisin sanoen omistussuhteita.⁴³

Tehdastyö ei suinkaan ollut ainoa työnteen muoto ”vanhassa” työssä, sillä työtä tehtiin myös esimerkiksi kouluissa, kirjastoissa ja virastoissa. Tehdas on kuitenkin tärkeä esimerkki siksi, että sen tuottamat vientihyödykkeet olivat keskeisin vaurauden tuottaja suomalaisessa yhteiskunnassa, minkä seurauksena koko yhteiskunta

järjestettiin tehtaan ympärille ja myös pitkälti tehtaan tuotantorakenteen ja -prosessien mukaisesti. Tämä vaikutti samalla käsityksiin oikeanlaisten työyhteisöjen rakentamisesta ja toiminnasta. Selkeä tila ja yhteisö muodostivat työntekijälle sekä tiukat rajat että suojan. Oli sopeuduttava työyhteisön sääntöihin ja tapoihin, mutta yhteisö myös puolusti tarpeen tullen omiaan.⁴⁴

Ammattiyhdistysliike ja työväenliike muodostuivat juuri tehtaan organisaation kautta. Samaan työpaikkaan päätyneet ihmiset olivat toisilleen solidaarisia, sillä homogeenisessa tehdastyössä kaikkien etu oli myös yhden etu.⁴⁵ Tayloristisessa ja fordistisessa⁴⁶ työelämässä johtajat palkkasivat työntekijät ja asettivat heidät tiettyihin työtehtäviin, tehdassaleihin, tiettyyn kohtaan tuotantolinjaa tai tiettyyn työhuoneeseen.⁴⁷ Usein työpaikkoihin päätyivät samankaltaisista oloista peräisin olevat ihmiset: koulutus toi tietyn paikan tehdasorganisaatiossa, mutta myös kouluttamattomuus riitti turvaamaan työpaikan. Ammattikoulutus alkoi laajeta ja muuttua syvällisesti 1960-luvulla ja sen vaikutukset työelämässä alkoivat tuntua viimeistään 1970-luvulla. Koulutuksen seurauksena monet työt eriytyivät toisistaan ja muuttuivat koulutusta vaativiksi.⁴⁸ Syntyi erilaisia koulutukseen ja ammattitaitoon perustuvia identiteettejä ja yhteisöjä. Yleensä työkalvereitaan ei voinut valita. Työporukka toki pystyi rajaamaan ulos tulokkaan, joka ei sopeutunut virallisiin tai epävirallisiin toimintatapoihin. Siksi työyhteisö oli työnantajan ohella vahva subjekti, tekijä, ja valan käyttäjä.



Nykyisin yhä harvempi työyhteisö täyttää edellä mainittuja määritelmiä. Tietenkään tehtaات, konttorit, koulut ja kasarmit tai niiden perinteiset työorganisaatiot eivät ole hävinneet. Monet asiat ovat kuitenkin muuttumassa, joillain aloilla enemmän kuin toisilla. Monilla tietotyön ja luovan työn aloilla muutokset ovat olleet merkittäviä, mutta hitaasti myös perinteinen työ omaksuu uuden työelämän käytäntöjä. Uuden työn työyhteisöjen erilaisia piirteitä voidaan tarkastella 1) moninaisuuden, 2) työyhteisöjen liukuvien rajojen, 3) niissä tapahtuvan arkipäiväisen kohtaamisen ja 4) niihin liittyvän identiteetin kautta.

Ensiksi, nykyaikainen työntekijä kuuluu useisiin työhön liittyviin yhteisöihin. Eri projekteja tehdään eri porukoilla. Sen ohella saatetaan kuulua hallinnollisesti tiimiin, jonka muiden jäsenten kanssa ei tehdä muulloin yhteistä työtä, tai joiden työpiste on eri paikkakunnalla tai eri maassa kuin oma työpiste. Työntekijällä voi olla

työpaikan kahvihuoneyhteisö, vaikka yhteistyötä sillä porukalla ei tehtäisikään. Jopa ne tunnistettavat kasvot, joiden kanssa joka aamu istutaan tunti tai kaksi työmatkalla junavaunussa kukin omaa työtä tehden, voivat kuulua työn teon yhteisöihin laaja-alaisesti ymmärrettynä.

Toisin kuin nimi antaisi ymmärtää, myöskään itsensätyöllistäjät ja yksityisyrittäjät eivät välttämättä tee työtä yksin, vaan erilaiset yhteisöt ja verkostot ovat olennainen osa heidän arkipäiväänsä.⁴⁹ Moni palkkatyöläinen saattaa olla sivutoimeltaan yrittäjä, vaikkapa osuuskunnan jäsen.⁵⁰ Nykyaikaisille työyhteisöille on tyypillistä heterogeenisuus ja moninaisuus. Työyhteisöjen määrän monistuminen kertoo monin tavoin työelämän muutoksesta ja sen uusista vapauksista ja välttämättömyyksistä.

Toiseksi, perinteiset työyhteisöt olivat selvärajaisia, pysyviä ja annettuja. Niillä oli valtaa yksilöihin, työnantajaan ja yh-

teiskuntaan nähden. Nykyisin tilanne on toinen. Monet niin tehdas- kuin toimitustyöhön perinteisesti liittyneet rajat ovat löystyneet: työtä ei välttämättä tehdä työpaikalla, vaan etätöinä, sekä erilaisissa asiakastapaamisissa ja työtilaisuuksissa esimerkiksi kahviloissa, ravintoloissa tai asiakkaan tarjoamissa tiloissa.⁵¹ Yksilön liikkumattomuus on lisääntynyt, mutta samalla myös yhteisön tuki ja solidaarisuus työntekijöiden välillä on vähentynyt.⁵² Toisaalta nykyaikaisille työyhteisöille onkin tyypillistä niiden eräänlainen välineellinen luonne: yhteisöllisyyttä syntyy erityisesti silloin, jos se on tarpeellista työsuorituksen toteuttamiseksi. Jos näin ei ole, voi yhteisöllisyyskin jäädä varsin matalalle ”hyvän päivän tuttu” -tasolle. Toki spontaania ja välittömään työ- tai tuotantoprosessiin liittyvää yhteisöllisyyttä esiintyy kuten ennenkin. Kiireisessä ja monipuolisissa verkostoissa tapahtuvassa projektityössä on kuitenkin yhä tyypillisempää, että jokainen kahvilla käynti tai lounas hyödyttää jollain tavalla jotain projektia.

Kolmanneksi, vaikka nykyaikaiset työyhteisöt eivät ole selvärajaisia ja pysyviä kokonaisuuksia, ovat ne siitä huolimatta tiloja, joissa ihmiset tekevät työtä ja kohtaavat toisiaan työn puitteissa. Verrattuna aikaisempiin työyhteisöihin kohtaamiset ovat usein lyhytkestoisempia, intensiivisempiä ja pinnallisempia. Niitä jäsentää jokin yhteinen, jaettu, kenties välineellinen aspekti. Samalla vahva kuulumisen tunne, solidaarisuus tai huolehtiminen työyhteisön kaikkien jäsenten edusta ja tarpeista saattavat jäädä puuttumaan. Yhtä projektia saatetaan tehdä intohimoisesti yhdessä kaksi kuukautta, mutta sen jälkeen ei välttämättä enää kohdata.

On selvää, että se, mitä olemme tottuneet pitämään arkipäiväisenä, tavallisena ja normaalina työelämänä ja siihen liittyvänä yhteisöllisyytenä, on muutoksessa. Jos arkipäiväisyys tarkoitti aikaisemmin pysyvyyttä, tiettyä, joskus tylsiäkin rutiineja, samoja työkavereita ja samoja tiloja, tämä kaikki on nyt muuttumassa. Nykyistä ja tulevaisuuden arkipäivää voivat olla pikemminkin jatkuvat uudet kohtaamiset työhön eri tavoin liittyvien yhteistyökumppaneiden kanssa sekä jatkuvasti muuttuvat työtilat, paikat ja ajat. Työelämän muutokset eivät siksi ole vain pinnallisia muutoksia, vaan ne vaikuttavat syvällisesti esimerkiksi ymmärrykseemme siitä, mikä on tavallista ja mikä ei. Kuten Eeva Jokinen on tutkimuksissaan todennut, aikuisten arki on nykyisin pikemminkin jatkuvaa joustamista, muuttumista ja sopeutumista, kuin valmiiden ja ennalta-arvattavien rutiinien kanssa toimimista.⁵³

Edellä mainitut seikat johtavat pohtimaan neljättä mainitsemaamme piirrettä, nimittäin uuden työn yhteisöjen kautta muodostuvaa identiteettiä. Perinteisessä fordistisessa työyhteisössä työtä tehtiin yhdessä johdon määräämällä tavalla ja annettujen ohjeiden mukaisesti. Työstä pyrittiin häivyttämään persoonallisuus, ja työyhteisö syntyi ikään kuin tieteellisesti suunnitellun ja pitkälle mekanisoidun työn sivutuotteena: sille ei varsinaisesti laskettu erityistä roolia työsuorituksissa. Ihmisen identiteetti rakentui vielä aivan hiljattain suurelta osin työpaikan, työnantajan ja näiden kautta määrittyvän työyhteisön varaan. Nykyisin nämä asiat ovat muuttuneet epäselvemmiksi, monitulkintaisimmiksi ja epävarmemmiksi. Jossain mielessä ihminen muodostaa identiteet-

tiään enemmän työn ulkopuolisten asioiden kautta, toisaalta juuri yksilöllistynyt ja urahjautunut työ voi olla yksilön minäkuvan ja identiteetin keskeisin tekijä. Työyhteisö ei kuitenkaan enää tarjoa ihmiselle valmiina yhtä selkeää identiteettiä.⁵⁴

Nykyisin työyhteisön käsite onkin huomattavan erilainen kuin fordistisessa teollisuusyhteiskunnassa. On helppo ymmärtää, miksi yhteisöjen tutkijat tällä hetkellä miettivät korvaavia käsitteitä sanalle työyhteisö.⁵⁵ Työyhteisö tuntuu moniin uuden työn arkipäiväisiin tilanteisiin liian staattiselta, sitovalta ja syvää yhteenkuuluvuuden tunnetta edellyttävältä käsitteeltä. Perinteistä yhteisöä suojaavat rajat ja yhteisön jäsenet suojaavat toisiaan. Niihin kuulutaan ja niihin identifioitutaan. Ihminen on osa yhteisöään ja yhteisö määrittää ihmistä. Uuden työn yhteisöllisyys on sitä vastoin heikosti ennakoitavissa olevaa ja epävarmaa, ja ennen kaikkea sitä on vaikea luonnehtia yksiselitteisesti.

Työyhteisöstä yksilöllisiin työyhteisökudelmiin

Miksi työyhteisöt sitten ovat muuttuneet? Yksi lähtökohta keskustelulle työyhteisöjen muutoksesta liittyy yleisempään modernisaation myötä lisääntyneeseen yksilöllistymiseen. Yksilöllistyminen merkitsee sitä, että ihmisen suhde omaan itseensä muodostuu merkittävimmäksi elämänkulun haasteeksi. Suhde muihin ihmisiin taas voidaan ajatella alistaiseksi ihmisen suhteelle omaan itseensä. Yksilöllistymisen tulkitaan usein rapauttavan yhteisöllisyyttä.⁵⁶

On kuitenkin mahdollista ajatella myös niin, että työhön liittyvien yhteisöjensä ja verkostojensa kautta ihmisestä tulee omanlaisensa yksilö. Yksilöllistyminen näkyy työn teon yhteisöllisyyden muutoksissa olennaisella tavalla. Ei ehkä ole suu-
resti liioiteltua todeta, että yhä useammalla on nykyisin omannäköisensä yksilöllinen työyhteisöjen kudelma. Kudelman moniaineisuus. Siihen voi kuulua hyvin monenlaisia yhteisöjä, yhteisöllisyyksiä ja sosiaalisia suhteita, joiden linkitykset työhön ja työn tekemiseen ovat erilaisia. Jotkut kudelman yhteisöistä ovat pidempiaikaisia kuin toiset. Osa niistä on löyhempiä tai ”kevyempiä”, osa taas vahvempia. Osaan tunnetaan suurempaa kuulumista kuin toisiin.

Yhteisöt voivat rajautua eri tavoin, kuten fyysisinä tiloina, arvoperustaisena yhteisyytenä, jaettuina päämäärinä tai virtuaalisina foorumeina. Olennaista on kuitenkin, että yksi yhteisö ei enää määrittele eikä rajaa ihmistä, vaan ihminen on aiempaa vapaampi määrittelemään itse yhteisönsä ja sitä kautta itsensä.

Onkin todettu, että myöhäismodernissa yhteiskunnassa yhteisöjäsenyys on aikaisempaa vapaammin valittavissa eikä yhteisöllisyys sido yksilöä yhtä kokonaisvaltaisesti kuin traditionaalisissa yhteisöissä.⁵⁷ Ennen modernia aikaa ihminen määritteli itseään yhteisöjen, kollektiivien, kautta. Nykyisin ihminen määrittelee itsensä kertomalla elämäntarinastaan, tunteistaan ja mielipiteistään. On tullut keskeiseksi erottautua ainutkertaisena ihmisenä. Nykyiset yhteisöt koostuvat yksilöistä ja yksilöiden identiteetti ja käsitys minästä rakentuu monien yhteisöjen kautta.⁵⁸

Uudenlaista, löyhärajaista työhön liittyvää yhteisöllisyyttä voitaisiin kuvata työyhteisyydeksi tai kevytyhteisöllisyydeksi. Jo pitkään on puhuttu verkostoitumisesta.⁵⁹ On korostettu, miten tärkeitä henkilökohtaiset verkostot ja niiden ylläpito on työelämässä pärjäämiselle. Verkostososiaalisuus onkin yksi käsite, jolla uudenlaista yhteisöllisyyttä on mahdollista luonnehtia. Verkostososiaalisuuden käsitettä on ehdotettu, koska modernissa yhteiskunnassa yhteisöllisten siteiden on tulkittu löystyneen. Ihmisillä on yhä enemmän heikkoja sidoksia ja yhä vähemmän vahvoja sidoksia. Heikoissa sidoksissa ihmiset eivät enää tunne toisiaan perin pohjin, vaan ainoastaan joiltain osin, jossain roolissa tai identiteetin yhden ulottuvuuden. Tästä syystä verkostososiaalisuuden käsitettä⁶⁰ voidaan pitää yhteisön käsitettä käyttökelpoisempana.

Verkostoissa tapahtuvaan, korkeaa osaamista vaativaan mobiiliin työhön liittyy myös jälkifordistisesta työstä usein annettu varsin kaunisteltu ja suorastaan ihannoitu kuva. Työn tekijöiden nähdään olevan koulutettuja, osaavia, rentoja, innovatiivisia ja ennen kaikkea vapaita tekemään yksilöllisiä ratkaisuja omalla ainutkertaisella urapolullaan. Työhön liittyvistä hyvinkin joustavista työajoista ja runsaasta matkustelusta luodaan myös kaunisteltua kuvaa: työ saattaa viedä koko elämän, mutta se on hyväksyttyä, koska työ on intohimo, ei niinkään välttämättömyys tai pakko.⁶¹

Tösielämässä jälkifordistinen työ ei välttämättä ole kuitenkaan niin hienoa. Ajallisesti ja tilallisesti rajattoman työn tekijät kokevat runsaasti työuupumusta, stressiä ja loppuun palamista.⁶² Myöskään ansio-

taso ei välttämättä ole niin suuri kuin ihmiset olettavat. Läheskään kaikki työn tekijät eivät ole maailmalla kotonaan olevia kosmopoliitteja, vaan moni tekee tietotyötä tai luovaa työtä kotona pienten lasten ja pätkätöiden keskellä. Työelämän prekarisaatio eli yleinen epävarmistuminen, sekä työehtojen ja ansioiden heikentyminen koskeekin yhtälailla tietotyön tekijöitä kuin esimerkiksi palvelualoilla työskenteleviä. Prekaarissa työssä työ on monesti yksilöllistä, mutta myös yksinäistä ja siksi mahdollisesti hyvinkin kuluttavaa.⁶³

Tämän lisäksi on huomattava, että työelämän verkostot ja sosiaaliset suhteet ovat elintärkeitä yksilöllistä ja yksityisyrityksellistä työtä tekeville ihmisille. Ilman suhteita, kontakteja ja verkostoja eivät työt tule tehdyksi eivätkä uudet ideat koskaan tule jalostetuksi markkinoilla myytäviksi tuotteiksi ja sitä kautta leiväksi ja juustoksi työn tekijän pöytään. Jälkifordistisessa työssä työyhteisöt ja verkostot ovat siis tuotantovälineitä, joihin työntekijöiden on välttämättä oltava kiinnittyneitä.⁶⁴ Siksi ihmiset myös etsivät ja luovat nykyisin työyhteisöjä aktiivisesti.

Huomattava ero vanhaan työelämään muodostuu siitä, että työn teon yhteisöt eivät enää ole yhtä suuresti työnantajan määrittämiä kuin ennen. Usein itsenäisesti ohjautuvaa työtä tekevällä on valtaa vaikuttaa siihen, keiden kanssa hän tekee töitään. Vielä tavanomaisempaa kuitenkin on, ettei työnantajalla ole enää tätä valtaa, vaan se hajautuu verkstorakenteissa. Kun työtä tehdään yhä enemmän organisaatioiden ja yritysten rajoja ylittävissä työn teon yhteisöissä, yhteistyökumppaneiksi päätyvät ne henkilöt, jotka sattuvat koh-



dalle toisista organisaatioista. Ihmiset itse voivat usein vaikuttaa tähän valikoitumiseen hieman, eri työnantajat, esimiehet ja johtajat niin ikään hieman.

Luotettaviksi koetuista yhteistyökumppaneista pyritään usein pitämään kiinni, mutta siitä huolimatta yhteistyösuhteet ovat vain harvoin jatkuvia, kiinteitä ja tiiviitä. Yksilöllinen työyhteisöjen kudelma edellyttää kudotuksi tulemistä. Sitä on myös välttämätöntä työstää eri tavoin, kuten seuraavassa alaluvussa kuvaamme.

Työyhteisöjen työstäminen

Vanhojen työyhteisömuotojen väheneminen ja niiden muuttuminen uudenaikaisiksi työyhteisökudelmiksi ei ole tapahtunut kivuttomasti. Tuttujen työkavereiden katoaminen ympäriltä toistuvien organisaatiomuutosten myötä tai työyhteisöjen muuttuminen yksilösuorittajista koostuviksi huonohenkisiksi tai keinotekoisiksi

rakennelmiksi kilpailuasetelmien lisääntymisen myötä on tuottanut monelle kärsimystä, jopa sairastumisia.⁶⁵ Vanhasta tustusta hyväksi havaitusta luopuminen on vaikeaa. Niin ikään on vaikeaa omaksua ajattelu- ja toimintamalleja, joita työyhteisökudelmien rakentelu ja ylläpitäminen, eli työstäminen, edellyttää. Jos työyhteisöjen työstämisessä epäonnistuu, seurauksena voi olla työyksinäisyys. Yksinäisyyden kokemus voi hyvin seurata jo siitä, ettei kenenkään toisen työyhteisöjen kudelma välttämättä ole juuri samankaltainen kuin oma kudelma. Ihminen on yksin omien verkostosuhteidensa keskiössä.

Työtä tekevän on osattava rakentaa ja rajata, ylläpitää ja poistaa työn teon yhteisöjä. Onkin tuotu esiin, että monimutkaisuudessa ympäristössä on jatkuvasti tarkkailtava ja reagoitava. Ihminen ei saa selkeitä vastauksia perinteestä, vaan joutuu tekemään, tai saa tehdä, jatkuvia henkilökohtaisia valintoja.⁶⁶ Tämä koskee myös työn teon yhteisöjä.

Yhä useammin sosiaaliset suhteet muodostuvat virtuaaliselle pohjalle. Tämän vuoksi tutkijat kiistelevät siitä, voiko virtuaalisen sosiaalisuuden ymmärtää samankaltaiseksi sosiaalisuudeksi kuin reaali maailman sosiaalisuuden. Toiset ovat ehdottaneet virtuaaliyhteisöjä pelastukseksi yhteisöllisyysvajeeseen, kun taas toiset huomauttavat, ettei virtuaalisuus voi korvata kaipuuta paikkasidoksiseen yhteisöön, koska virtuaalinen "paikka" ja "yhteisö" on lähinnä imaginaarinen, kuviteltu.⁶⁷ Joka tapauksessa virtuaaliset foorumit ovat yksi niistä yhteisömuodoista, joita yhä useamman ihmisen on työstettävä jo työhön liittyvien tarpeidenkin vuoksi. Virtuaaliset työyhteisöt ovat osa työyhteisöjen kudelmaa.

Harva haluaa työskennellä vain virtuaaliverkostoissa ja fyysisessä mielessä aivan yksin, esimerkiksi kotona, vaikka se onkin usein tehokasta mahdollistaen kenties muita käytettävissä olevia tiloja paremman keskittymisen. Jos tekee etätöitä kotona yhden päivän viikossa, muina viikonpäivinä on mukava tavata työkavereita ja yhteistyökumppaneita. Kotona tehtävässä etätöissä henkilökohtainen alue ja työn alue sekoittuvat. Työn rajaamisesta voi tulla vaikeaa. Tämän kaltaiset kamppailut ovat monelle asiantuntija- tai johtotehtävissä työskentelevälle arkipäivää, samoin monissa tietotyön prekaareissa töissä työskenteleville.⁶⁸

Yhteisölliset työtilat ovat yksi ratkaisu tähän. Niiden kautta on mahdollista rakentaa fyysisiä rajoja työlle. On lähdeittävä kotoa ja siirryttävä työhön tietyn fyysisen etäisyyden yli. Niin ikään yhteisöllisissä työtiloissa on tilaa nimenomaan työlle.

Se eroaa oman vapaan alueesta. Työtilojen kautta on mahdollista myös rytmittää ja järjestää arkea, vapaata ja perhe-elämää.⁶⁹ Toisaalta myös niin fyysiset työtilat kuin virtuaaliset työn teon foorumitkin edellyttävät jatkuvaa rajanvetoa oman henkilökohtaisen alueen ja minän sekä työn teon puitteissa jaetun alueen tai muille esitetyn minän välillä. Oma työyhteisöllisyyttä ja sen erilaisia ilmenemismuotoja, kuten läsnäolon tapaa ja tiiviyyttä on työstettävä kaiken aikaa. On ratkaistava, kenelle on läsnä ja monelleko yhtä aikaa, sillä "etänä" ja "läsnä" eivät käsitteinä hahmotu enää yhtä selkeästi kuin ennen virtuaaliläsnäolon aikaa.

Nykytyöelämässä virtuaalinen kommunikaatio integroituu ja sekoittuu kasvokkaiseen kommunikaatioon ja sosiaalisuuteen. Ihminen on läsnä samanaikaisesti usealla eri foorumilla ja useissa erilaisissa yhteisöissä tai sosiaalisissa suhteissa. Nämä suhteet ja yhteisömuodot saattavat asemoitua työn tai vapaa-ajan puolelle, mutta yhtä hyvin jonnekin näiden välimaastoon.⁷⁰ Onkin todettu, että tulevaisuudessa ihminen elää yhä enemmän yhtä aikaa montaa eri aikaa, eli ihminen elää moniajassa.⁷¹ Läsnäoloaikoja ja läsnäolon tapoja sekä etäisyyden pitoa on osattava rytmittää ja hallita uusien tavoin. Tämäkin voidaan ajatella osaksi työyhteisöllisyyteen kohdentuvaa jatkuvaa työstämistä.

Jälkifordistisessa työssä ihmisen on työstettävä työyhteisöllisyyttään ainakin kahdessa mielessä. Toisaalta on rakennettava ja hallinnoitava verkostosuhteita ja erilaisten työyhteisöllisyyksien kudelmaa. Toisaalta on työstettävä omaa sosiaalisuutta, itsen ja muiden rajautumista ja

pohdittava, millaisena oman työyhteisöllisyyteensä haluaa pitää ja esittää. Haluaako esimerkiksi maineen puheliaana ja kontaktia ottavana vai sulkeutuneena ja työhön keskittyvänä? Vai olisiko mahdollista olla tilanteesta riippuen näitä kumpaakin, joskus sulkeutunut, joskus puhelias?⁷²

Yksilöllisten työyhteisökudelmien ja oman työyhteisöllisyyden työstäminen on tulkittavissa yhtä hyvin pakoksi kuin emansipatoriseksi mahdollisuudeksi. Jos vanhan työelämän työyhteisöt olivat suurelta osin työnantajan määrittelemiä ja rakentamia ja työyhteisö puolestaan määritteli ja rajoitti jäseniään, työyhteisöllisyyden työstäminen tarkoittaa vapauden lisääntymistä. Työtä tekevällä on aiempaa paremmat vaikutusmahdollisuudet. Yksilöllistymisen lisääntyminen yhteiskunnassa onkin toisinaan ajateltu emansipaatioksi ja samalla yhteiskunnan demokratisoitumisen uudeksi perustaksi.⁷³

Jälkifordistisen työn tekijä voi entistä enemmän vaikuttaa siihen, keiden kanssa työskentelee ja millaisissa tiloissa. Itsensä-työllistäjien ja monityösuhteisten määrien jatkuvasti kasvaessa vaikuttamismahdollisuudet lisääntyvät vielä nykyisestä. Niin ikään työtä tekevä voi työyhteisöllisyytensä kautta tuoda esiin omaa yksilöllisyytään, ainutkertaista minäänsä, kun työyhteisö ei enää rajoita samoin kuin fordistisessa työelämässä. Toisaalta on myös muistettava vapauteen liittyvät vastuut ja velvollisuudet. Kuinka käy esimerkiksi solidaarisuudelle, hyvälle tavoille, riittävälle toisten huomioimiselle ja yleiselle työhyvinvoinnille, kun näitä eivät enää rajoita ja järjestä perinteiset työyhteisöihin ja -organisaatioihin liitetyt vastuut ja velvollisuu-

det? Nykyaikaisen työn tarjoama vapaus voi olla myös vankila. Vanhassa työssä liikaantuivat usein kädet ja vaatteet. Myös nykytyö voi olla rasittavaa, kuluttavaa ja vaativaa, vaikkei se näkyisikään suoranaisesti päällepäin. Siksi myös uudesta työstä ja sen monipuolisesti velvoittavista ja vaativista työyhteisöistä on joskus päästävä irrottautumaan ja puhdistautumaan riittävällä tavalla. Onkin tärkeää, että ihmisellä on myös työyhteisöjen ulkopuolisia yhteisöjä.

Tämän kirjan teemana olevat yhteisölliset työtilat voivat olla olennainen osa jälkifordistista työtä tekevän ihmisen työyhteisöjen kudelmaa. Samassa työtilassa työskentelevät muodostavat yhden yksilön työn teon yhteisöistä. Yhteisölliset työtilat voivat myös mielenkiintoisella tavalla olla keskeinen osa työtä tekevän ihmisen yksilöllisyyttä, hänen ainutkertaisuuden ilmentämisen tapaansa. Samalla tämä ilmiö korostaa persoonan merkitystä uudessa työssä: työtä tehdään yhä enemmän koko persoonalla ja kaikella elämäkokemuksella. Yhteisölliset työtilat voivat olla myös käytännöllinen ratkaisu siihen, missä työtä tehdään, kun perinteisen työpaikan seinien antamaa fyysisesti rajaavaa suojaa ei enää ole. Sen kautta voi niin ikään olla mahdollista saada sosiaalista suojaa työssä, jota tehdään vanhojen työyhteisöjen jälkeisellä yhteisöllisen hajanaisuuden ja prekaarin työn aikakaudella. Yhteisölliset työtilat tuovatkin esiin sen, kuinka keskeistä kaikessa uudessa työssä ja taloudessa sosiaalisuus, kommunikaatio ja verkostot todella ovat ja minkä vuoksi niitä tulee jatkuvasti työstää ja kehittää.

KAUPUNKI YHTEISÖLLISTEN TYÖTILOJEN MILJÖÖNÄ

Kaupunki luovien osaajien elämänpiirinä

Yli kymmenen vuotta sitten yhdysvaltalainen Richard Florida (2002) lanseerasi käsitteen *luova luokka* (*creative class*). Käsite on edelleen ajankohtainen, vaikka Floridan ajatuksia ja teesejä onkin sovellettu varsin vapaasti ja niitä on myös aiheellisesti kritisoitu. Florida määrittelee luovan luokan talouden ja ansiotyön näkökulmasta. Luova luokka koostuu henkilöistä, jotka tuottavat taloudellista lisäarvoa luovuudellaan. Floridalle luova ja osaa-va ihminen on talouden perusvoimavara. Hän rajaa ja määrittelee luovan luokan keskenään hyvinkin erilaisilta vaikuttavien ammattinimikkeiden avulla – Floridan käsite ”luokka” ei siis ole sama kuin yhteiskuntatieteellisen luokkatutkimuksen ”luokka”. Luovan luokan ”superluovaan ytimeen” kuuluvat esimerkiksi tieteen ja eri taiteenalojen ammattilaiset. Heidän lisäksi luova luokka kattaa laajemmin tietointensiiviset ammatit esimerkiksi hoitusalalla, terveydenhuollossa ja liike-elämässä.⁷⁴

Erityisen mielenkiintoiseksi luovan luokan käsitteen tekee sen yhdistäminen kaupunkikulttuurin kehittämiseen. Floridan perusajatus on, että luova luokka vauhdittaa alueellista talouskasvua, ja luokan

keskeisiä arvoja ovat muun muassa yksilöllisyys, monimuotoisuus ja avoimuus. Yhdysvaltalaisen aineiston pohjalta Florida esitti luovan luokan suosivan paikkoja ja alueita, joilla kohtaavat teknologia, lahjakkuus ja suvaitsevaisuus (*technology, talent, tolerance*). Viimemainittua on mitattu esimerkiksi tunnetulla homoindeksillä, jonka Florida näkee korreloivan huipputeknologiateollisuuden kasvupotentiaalin kanssa.⁷⁵ Ajatus on siis, että luova luokka menee sinne, missä on kiinnostavaa ”pöhinää” (*buzz*)⁷⁶ – katukulttuuria, baareja, matalan kynnyksen taidetapahtumia, jännittävä musiikkiskene – ja talous ja työpaiikat seuraavat heitä.⁷⁷ Floridan kolmen T:n malli ei kuitenkaan selitä kaikkien seutukuntien menestystä.⁷⁸ Juha Kostiainen tiivistää blogissaan Suomen tilanteesta:

Pohjoismaisessa tutkimuksessa [Floridan esittämät] väitteet eivät pärjäneet ja ilman tutkimustakin olisi voinut havaita, että viimeistään Oulu kumoaa Floridan väitteet: kylmä, ei ulkomaalaisia, ei homoja, ei vilkasta kaupunkielämää, mutta pitkää päivää tekeviä insinöörejä, vahvaa uskonnollisuutta ja silti reipasta talouskasvua.⁷⁹

Olipa Floridan luova luokka käsitteenä kuinka epämääräinen tahansa, se on ottanut sijansa journalismissa ja jopa arkieleessä. 2000-luvun alkupuolella on käyty keskustelua siitä, miten eurooppalaiset kaupungit ovat osanneet hyödyntää luovan talouden mahdollisuuksia kaupunginosien ja asuinalueiden kehittämisessä. Lähinnä on ollut kyse työpaikkojen tai omaehtoisten työtilakeskittymien kautta kasvaneesta taloudesta ja koko asuinalueen virkistymisestä. Floridan gay-teesi on vahvistanut myös havaintoa, että kaupunkialueiden ja homoseksuaalisen kulttuurin välillä on myönteinen alueen kehittymistä tukeva voima. Monelle Berliiniä tuntevalle ihmiselle tämä on itsestään selvää.

Sen sijaan Helsinkiä on joissakin kirjoituksissa moitittu siitä, ettei se ole osannut hyödyntää riittävästi näitä mahdollisuuksia.⁸⁰ Helsingissä ei kuitenkaan ole nukuttu, pikemmin herätty hitaasti tutkimaan kaupunginosien kehittämistä. Helsinkiin näyttää sopivan Floridan ajatus siitä, että kun luovat ammattilaiset valloittavat uusia alueita, muut seuraavat.⁸¹ Yksi aiheeseen vaikuttanut piirre on työtilayhteisöjen muodostuminen. Esimerkiksi Vallilan alueesta on kirjoitettu viime aikoina useampaankin otteeseen eri foorumeilla. Vallilassa sijaitsevia luovien alojen työtiloja ja yrityksiä käsittelevissä kirjoituksissa on pohdittu sitä, miten alueen vetovoima on lisääntymässä. Aivan viime aikoina sinne on luovien alojen toimijoiden jäljessä siirtynyt finanssialan yrityksiä ja työpaikkoja.⁸² Kallion kaupunginosa on saanut hipstereiden asuinalueen maineen (myös kansainvälisesti⁸³), ja myös siellä sijaitsevat yhteisölliset työtilat ovat suosittuja.

Tietotyön ja luovan työn asiantuntijoiden asuin- ja työssäkäyntialueita sekä asumiseen ja työssäkäyntiin liittyviä toiveita on tutkittu viime vuosina Suomessa – tosin on mieluummin puhuttu ”osaajista” kuin luovasta luokasta.⁸⁴ Myös *Helsingin Sanomat* on julkaissut artikkeleita aiheesta.⁸⁵ Helsingissäkin on nähty esimerkiksi gentrifikaatiosta: koulutettu keskiluokka on palannut asumaan kantakaupungin entisiin työläiskaupunginosiin ja haluaa tehdä työtä lähellä kotiaan eikä matkustaa pitkiä työmatkoja.⁸⁶ Pekka Mustosen tutkimuksen mukaan helsinkiläiset luovat osaajat ovat keskittyneet keskustan eteläisiin ja läntisiin osiin sekä itäiseen kantakaupunkiin, varsinkin Kallioon. Erityisen suosittuja nämä alueet olivat kuvataiteen ja teollisen muotoilun aloilla työskentelevien luovien ammattilaisten joukossa. Kallio muodosti eräänlaisen oman ”hubinsa”, jossa asuvat usein myös työskentelevät alueella. Mustosen mukaan näyttää siltä, että taidealoilla työskentelevien joukossa on paljon urbaania ympäristöä ja sen mahdollistamaa elämäntyyliä arvostavia ihmisiä.⁸⁷

Kaisa Kepsu ym. (2010) paikansivat omasta helsinkiläisten osaajien tutkimusaineistostaan superluovien ryhmän, jolla oli floridalaisen luovan luokan piirteitä. He työskentelevät pääasiassa muotoilualoilla, asuivat muita useammin ydinkeskustassa, arvostivat keskustaa asuin- ja vapaa-ajanviettoympäristönä, ja kuluttivat aktiivisesti kulttuuripalveluita. He arvostivat myös muita enemmän kaupungin niin sanottuja pehmeitä ominaisuuksia, kuten suvaitsevaisuutta ja vapaamielisyyttä. Kiinnostavaa on, että he olivat muita luovia tietotyö-



läisiä huomattavasti useammin itsensä-työllistäjiä.⁸⁸ Kepsu ym. toteavatkin:

Tälle ryhmälle keskeinen sijainti ja urbaani säpinä eivät näytä olevan ainoastaan elämäntyyli- ja asuinvalintoja, vaan itse asiassa ne olivat olennaisia myös elinkeinonharjoittajien asiakaspohjan tavoittamisen, yhteistyöverkostojen ja rekrytoinnin kannalta. Superluovalle ryhmälle pehmeät tekijät ovat siten tavallaan perinteisiä, kovia tekijöitä, joiden merkitys ulottuu itse liiketoimintalogiikan ytimen.⁸⁹

Luovan luokan ”hype” ja keskustelu luovuudesta talouskasvun veturina saivat uuden käänteen vuoden 2008 talouskriisin ja sitä seuranneen maailmanlaajuisen taloustaantumien yhteydessä. Luovan eliitin sijaan muodostui luova prekariaatti: korkeasti koulutettujen, luovaa tietotyötä tekevien ihmisten ryhmä, joille on tarjolla vain pätkätöitä (jos niitäkään), kehoja ja palkkoja tai kokonaan palkatonta työtä. Esimerkiksi Jamie Peck ja Andy Pratt kritisoivat Floridan luova luokka -ajatusta

sosioekonomisen epätasa-arvon sivuuttamisesta.⁹⁰ Moni luovan alan ammattilainen työskentelee itsensätyöllistäjänä liikuen enemmän tai vähemmän vakaiden projektitöiden, yrittäjätöiden, lyhyiden palkkatyöjaksojen ja työttömyysjaksojen välillä. Juuri tämä ammattilaisryhmä on yhteisöllisten työtilojen tyypillisintä vuokraajakuntaa, eikä coworking-ilmion globaalia kasvua tarkasteltaessa voi sivuuttaa yhteyttä taloudellisen taantumien ja työn yleisen epävarmistumisen kontekstiin.⁹¹ Kansainvälisessä aineistossa monen työtilayhteisön perustamisen taustaksi osoittautuu talouskriisi: kun freelancerilla tai mikrotyöntekijällä ei ollut enää varaa omaan toimistotilaan, siitä piti kokonaan luopua tai alkaa alivuokrata sitä muille samassa asemassa oleville.⁹²

Vuonna 2012 Helsingin työllisestä väestöstä noin 36 000 henkilöä työskenteli informaation ja viestinnän toimialalla (41 % koko maan tällä alalla toimivasta väestöstä), noin 37 000 ammatillisen, tieteellisen ja teknisen toiminnan aloilla (28 % koko maasta) ja noin 11 000 taiteiden, viihteen ja virkistystoimialoilla (25 % koko maas-

ta).⁹³ Luovilla ja tietointensiivisillä toimialoilla tehdään paljon työtä itsensätyöllistäjinä – yksinyrittäjinä, ammatinharjoittajina, freelancereina tai apurahansaaajina.⁹⁴ Esimerkiksi vapaat taiteilijat tai moniammatillisesti työllistyvät luovat ammattilaiset saattavat jäädä toimialatilastoinnissa kokonaan katveeseen.⁹⁵

Itsensätyöllistäjät tekevät työtä monenlaisissa paikoissa. Noin kahdella viidestä on oma toimitila, reilu viidennes työskentelee pääasiassa kotonaan ja vajaa kolmannes asiakkaan luona.⁹⁶ Tutkimustietoa ei ole siitä, kuinka yleistä yhteisöllisten työtilojen käyttö on esimerkiksi Helsingin luovaa ja tietotyötä tekevillä itsensätyöllistäjillä. Edellä esitetyissä osuuksissa ne, jotka kertovat työskentelevänsä omassa toimitilassa, saattavat jakaa sen vuokran ja käyttöoikeuden toisten itsensätyöllistäjien kanssa – eli työskennellä toimitilassa, jota kutsumme yhteisölliseksi työtilaksi.

Yhteisölliset työtilat ovat yleensä urbaani ilmiö. Suomessa niitä on eniten Helsingissä, jossa luovien ja tietointensiivisten toimialojen työntekijöitä on eniten. Helsingin ohella myös muissa suuremmissa kaupungeissa on yhteisöllisiä työtiloja. Kuitenkin myös maaseudulla on joitain yrityksiä vastaavaan toimintaan. Tätä kirjaa kirjoitettaessa keväällä 2015 Tampereella ja Turussa on useita yhteisöllisiä työtiloja. Turun Logomossa on yrityksille suunnattua toimitilaa, freelancereille tarkoitettu Open Office Konepaja sekä taiteilijoille tarkoitettuja työtiloja, joita hallinnoi Suomen Taiteilijaseuran Ateljeesäätiö. Lahteen perustettiin vuonna 2013 co/Malski ja Saloon Hub Salo. Kouvolas-
sa avasi vuonna 2014 Viiraamo. Seinäjoen seudulla Yhdistämö järjestää pop up

-hubeja vaihtuvissa paikoissa. Rautalamilla, 3 500 asukkaan pohjoissavolaisessa kunnassa, on kansainväliseen Hub-verkostoon kuuluva työtila. Vuoden 2013 alussa käynnistyi Mynämäen Mietoisissa (noin 8 000 asukasta) yhteisöllisen työtilan hanke, joka kesti Mynämäen kunnan ja muiden yhteistyökumppaneiden tuke-
mana kokeiluna yhdeksän kuukautta.⁹⁷ Toistaiseksi tilojen luonteeseen on kuulunut epävakaus: toimintaa on vaikea saada taloudellisesti kannattavaksi ja tiloja syntyy ja kuolee melko nopeasti. Tästäkin syystä arviota yhteisöllisten työtilojen tarkasta määrästä Suomessa on vaikea esittää.

Urbaania yhteisöllisyyttä – yksin ja yhdessä

Missä mielessä sitten yhteisölliset työtilat ovat *yhteisöllisiä*? Millaisia mielikuvia yhteisöllisyyden käsite tuottaa ja millaista sosiaalisuutta se rakentaa työtiloihin? Suomenkielinen termi ”yhteisöllinen työtila” on paljon sanova; sehän ei ole suora käännös englannin coworking space -termistä vaan tuntuu implikoivan jotain syvällisempää yhteisyyttä. Puhumalla yhteisöllisistä työtiloista nimenomaan yhteisöllisinä rakennetaan ajatusta, että yhteisö on tiloissa tapahtuvan toiminnan keskiössä. Näin ne asettuvat vastapainoksi esimerkiksi työssä koetulle yksinäisyydelle tai mahdollisesti myös laajemmaksi yhteiskunnalliseksi ilmiöksi koetulle äärimmäiselle yksilöitymiselle.

Yhteisön käsite on 2000-luvun alussa palannut voimalla yhteiskunnalliseen keskusteluun. Yhteisöistä ja yhteisöllisyydes-

tä puhuminen on tätä nykyä suorastaan muotia. Yhteisöllisyydestä etsitään lääkettä milloin mihinkin ilmiöön, joka tuntuu olevan pielessä, olivatpa keskustelun polttopisteessä koulut, työpaikat, yksinäisyyden kokemukset tai hyvinvointivaltion rappeutuminen.⁹⁸ On myös pohdittu *yhteisyyden* käsitettä korvaamaan tai kuvaamaan paremmin uudenlaista yhteisöllisyyden rakennetta. Tällaiseksi rakenteeksi kuvataan ihmisten elämäntapojen moninaistuminen ja yksilöllistyminen modernissa yhteiskunnassa. Toisaalta myös mediateknologia on tuonut mukanaan uudenlaisia jatkumon muotoja. Tätä yhteisyyden jatkumon rakennetta voidaankin kutsua *yksilölliseksi yhteisöllisyydeksi*.⁹⁹

Yhteisöllisyyden murenemista koskevalla huolipuheella on juuret eurooppalaisen sosiologian klassikkoteksteissä. Sosiologian klassikkoteoreetikkoja Ferdinand Tönniesiä, Émile Durkheimia, Max Weberiä, Karl Marxia ja Georg Simmeliä yhdistää pessimistinen tulkinta modernisaatiosta, aikansa (eli 1800-luvun lopun ja 1900-luvun alun) suuresta yhteiskunnallisesta muutosprosessista. Yhteistä heidän ajattelulleen oli modernisaation näkeminen yhteiskunnallisten suhteiden monimuotoistumisena ja monimutkaistumisena, joka perustui kapitalismin kehitymiselle. Kun omavaraisuus korvautuu arkipäiväistenkin tuotteiden ja palveluiden ostamisella tavaramarkkinoilta, ihmisten välinen toiminta ja suhteet muuttuvat välineellisemmiksi.¹⁰⁰

Saksalainen Ferdinand Tönnies (1855–1936) lähestyi ilmiötä käsitteillä *Gemeinschaft* ja *Gesellschaft*. *Gemeinschaft* merkitsi intiimiä yhteisöllisyyttä, jonka tyy-

pillinen ilmenemismuoto oli perinteinen kyläyhteisö, kun taas *Gesellschaft* viittasi yhteiskunnallisiin markkinasuhteisiin, jotka perustuvat yksilöiden oman edun tavoitteluun. Tönniesille traditionaalinen yhteisöllisyys, *Gemeinschaft*, edusti ihmisten välisten suhteiden ihanteellista tilaa. Toinen saksalainen sosiologi Max Weber (1864–1920) erotteli sosiaalisten suhteiden tyypit Tönniesin käsitteitä suunnilleen vastaavalla jaottelulla. *Vergemeinschaftung*-tyyppiset suhteet (yhteisölliset suhteet) perustuivat osapuolien tunnepohjaiseen tai perinteistä nousevaan kokemukseen yhteenkuuluvaisuudesta, kun taas *Vergesellschaftung*-tyyppiset suhteet (yhteiskunnalliset suhteet) rakentuivat toimijoiden rationaaliselle sopimukselle tai intressien yhteensovittamiselle. Saksalainen Karl Marx (1818–1883) näki urbaanin elämänmuodon ja markkinatalouden kasvun rappeuttavan yhteisöllisyyttä, kun ihmiset vieraantuivat luontaisesta suhteestaan työhönsä ja toisiinsa ja alkoivat kilpailla toisiaan vastaan.

Ranskalainen Émile Durkheim (1858–1917) jäsensi yhteiskunnan muutosta mekaanisen ja orgaanisen solidaarisuuden käsittein. Mekaanisella solidaarisuudella hän viittasi traditionaalisten pieniyhteisöjen elämään, jossa yhteiset tavat ja perinteet yhdistivät ihmisiä eikä pitkälle eriytynyt työnjako ollut tarpeen. Orgaanisella solidaarisuudella Durkheim tarkoitti uudenlaista, kaupungistumisen myötä syntyvää ihmisten välisten suhteiden muotoa, jossa työnjako on monimutkaisempi, ja yksilöt tiedostavat oman paikkansa ja vastavuoroisen suhteensa muihin. Durkheimille modernisaatio ja kaupungistumi-

nen eivät välttämättä merkinneet yhteisöllisyyden tuhoa vaan sen uusia muotoja.

Moderniteetin kulttuurifilosofina tunnettu Georg Simmel (1858–1918) keskittyi erityisesti haasteisiin, joita katsoi kaupungistumisen luovan ihmisille. Simmelin näkemyksen mukaan elämä suurkaupungissa johtaa irtautumiseen yhteisöistä, missä hän näki vaaroja. Simmel kirjoittaa klassikkotekstissään *Suurkaupunki (Die Großstädte und das Geistesleben, 1903)* ihmisen sopeutumisesta suurkaupungin elämään. Esseen dramaturgia tarjoaa lukijalle kuitenkin yllätyksen: tekstin loppuosasta käy ilmi, että Simmel kuljettaa lukijan huomattavan paljon suurempien ja syvällisimpien asioiden äärelle kuin pelkäänsä sopeutumisen teemaan.

Esseen alkupuolella Simmel pohtii suurkaupungin mentaliteettia ja toteaa: ”Suurkaupungin yksilöllisen mentaliteettityypin psykologinen perusta on ulkoisten ja sisäisten vaikutelmien nopeasta ja jatkuvasta vaihtelusta aiheutuva *hermoston yliaktiivisuus*.”¹⁰¹ Simmel toteaa, että suurkaupungit ovat aina olleet rahatalouden tyyssijoja, koska vaihdon monimuotoisuus mahdollistuu maaseutua paremmin. Kuljettaessaan lukijaa suurkaupungin mentaliteetin ytimeen, Simmel maalailee varoittavia kuvia. Hän toteaa esimerkiksi, että suurkaupungille tyypillinen sielullinen ilmiö on kylläntyminen. Suurkaupunki tarjoaa niin paljon virikkeitä ja kiinnostuksen kohteita, että yksilön uimataittoa ei juuri kysytä, kuten Simmel toteaa. Suurkaupungin tyypillinen piirre on sen toiminnallisuus. Se voi levittäytyä yli fyysisten rajojen. Yksilöiden henkisten ja fyysisten suhteiden laajeneminen

pakottaa luomaan yhä erikoistuneempaa työnjakoa. Ihmisten kamppailu luonnon kanssa on muuttunut suurkaupungissa kamppailuksi toisten kanssa ja taloudellisen voiton tavoitteluksi toisilta ihmisiltä. Simmel kantaakin yksilöllistymisen kysymystä läpi esseensä. Eriytynyt työnjako vaatii yksilöltä yksipuolista työsuoritusta, jota toteuttaessaan hän näivettyy kokonaisvaltaisena persoonana. Hän toteaa: ”Voisipa useassa tapauksessa puhua peräti yksilöiden subjektiivisen kulttuurin taantumisesta, kun ajatellaan henkisyttä, herkkyyttä ja ihanteellisuutta.”¹⁰²

Simmelin esittämät näkökulmat suurkaupungin mentaliteetista liittyvät siis kysymykseen yksilöllisyyden mahdollisuudesta säilyttää elinvoimansa (tätä hän viitoittaa myös historiallisella kuvastolla 1700-luvulta nykyhetkeen ja miettii yksilöllistymisen tarvetta, ihmisten erottautumista toisistaan). Kaikesta huolimatta Simmelin esseen lopussa lukija kohtaa oivalluksen siitä, että suurkaupungista voi tulla sielullisen olemassaolon kehittymisen mahdollisuuksien paikka: ”Suurkaupunki osoittautuu yhdeksi niistä suurista historiallisista muodostelmista, joissa vastakkaiset, elämää sykkivät virtaukset saavat yhtäläiset oikeudet olla ja kehittyä.”¹⁰³ Mark Gottdiener ja Ray Hutchison (2006) kuvaavat oivallisesti Simmelin merkitystä urbaanin sosiologian tutkimukselle. Simmelin kaupunki muodostuu maaseudulta tulevan ja Berliiniin muuttavan ”Hansin” kertomuksena. Kaupunki merkitsee totaalista elämänmuutosta sen laajan arjen elinpiirin ja mahdollisuuksien takia. Hansilla on mahdollisuus kaupungissa 1) kehittää välinpitämätöntä *blasé-*



asennetta, suodattaa kaikkien aistien kohtaamien yksityiskohtien kautta omat tarpeensa, 2) tuottaa kapasiteettiensa laatua suhteessa työaikaansa, työ on suhteessa rahaan. Melko pian Hans huomaa kapitalistiset säädökset; terveys, henkisyys, yhteisö, seksuaalisuus tai mikä tahansa muu ihmisen tarpeista määrittänyt suhteessa työnantajaan. Hänellä on lisäksi mahdollisuus 3) huomata, että maailma perustuu puhtaasti rahalliseen vaihtoon, 4) nähdä, miten anonyymien asiakkaiden rahapussit todistavat massatuotteiden ostamisesta tai 5) miten kulutuksen massaspektaakkelit voivat olla esillä, 6) miten rationaalinen laskeminen on jokapäiväisen elämän sydän. Hans joutuu laskemaan päivittäin, mihin rahat riittävät, 7) mukautumisesta tulee toinen luonto, sillä kello määrittää kaiken. Jos Hans ei aiemmin omistanut kelloa, se on kaupunkielämässä välttämätön. Kaupungissa Hansilla on Simmelin näkemyksen mukaan myös 8) oikeus diskriminoida sellaisia ystäviä, joiden kanssa hän ei halua olla tekemissä, valita mitä työtä hän haluaa tehdä, tai missä hän asuu.

Moderni merkitsee yksilön suunnatonta vapautta rajoista. Hans on vapaa rakentamaan oman yksilöllisyytensä, valitsemaan vaatteensa, sikarinsa, ystävänsä, rakkaansa, keskusteluryhmänsä, taiteensa ja niin edelleen. Tämä on modernia urbaanisuutta, kuten Simmel toteaa.¹⁰⁴

Sosiologian klassikkoteoreetikkojen jälkeen ihmisten yhteiselämää on käsitteellistetty tutkimuksessa monin eri tavoin. Erityisen voimakkaasti 1980–90 -luvulla nousi ihmistieteissä keskustelu postmodernista identiteetistä, suurten kertomusten katoamisesta ja pienten kertomusten esiinmarssista. Ilmiön tarkasteluun liittyi teollisuusyhteiskunnan purkautuminen, refleksiivisen sosiologian näkemykset nopeasti muuttuvan maailman ja yksilön välisistä suhteista. Monet merkittävät sosiologit nostivat katseensa nykyajan jäljille, kuten Ulrich Beckin, Anthony Giddensin ja Scott Lashin kirjan nimikin osoittaa.¹⁰⁵ Kaupungistumisen ja urbaanin elämäntavan nopea kasvu on suorastaan kutsunut kulttuurintutkimusta avukseen tarkastelemaan kulutuksen, tiedotusvälineiden

ja elämäntapojen piirteitä.¹⁰⁶ Beck toteaa modernisaation kehittymisen ohjaavan refleksiivisen orientaation kasvamiseen. Yhteiskunnan modernisoitumisen myötä ihmisillä on yhä enemmän kykyä reflektoida yhteiskuntaansa ja muuttaa sitä. Vastavuoroisesti tämä vaikuttaa siihen, että reflektoinnin laajentuessa teollinen yhteiskunta purkautuu rakenteistaan, muuttuu, kuluu, joutuu uhanalaiseksi.¹⁰⁷ Kaupungistumisen ja yhteisöllisyyden klassikkoteoreetikot sijoittuvat tärkeällä tavalla rinnakkain uuden polven yhteiskuntakriittiseen teoretisointiin ja kulttuurintutkimuksen kehykseen. Merkittävin havainto tämän kirjan kontekstista katsottuna on yhteisöllisyyden tihentyminen fyysisesti kaupungissa, mutta toisaalta siihen kytkeytyvät sisällölliset muutokset.

Tönniesin ja kumppaneiden ajattelusta on arkisessa kielenkäytössä jäljellä se, että yhteisöllisyyden katsotaan viittaavan vahvaan yhteenkuuluvuuden tunteeseen. Yhteisö tarkoittaa eri ihmisille eri asioita, mutta yhteistä eri tulkinnoille on Leena Eräsaaren mielestä yhteisön käsitteeseen liittyvä lämpö. Yhteisöllisyys mielletään lämpimäksi, harmoniseksi ja ristiriidattomaksi – kaiken kaikkiaan myönteiseksi olemisen tilaksi.¹⁰⁸ Yhteisöllisyys ei tietenkään ole pelkästään tätä. Yhteisöihin voi liittyä myös voimakas ryhmään sopeutumisen paine, totutusta käyttäytymisestä poikkeamisen sanktiointi tai yksityisyyden puute. Suurkaupunki on – myös Georg Simmelille – tila, jossa ihminen voi olla myönteisellä tavalla vapaa yhteisöllisyyden ahdistavista piirteistä. Hän voi vaalia yksityisyyttään ja anonymiteettiään. Suurkaupungissa ihminen on vapaa

kehittämään itseään, liikkumaan vapaasti ja kantamaan itsestään vastuuta.¹⁰⁹

Modernisaation tunnusmerkkinä on pidetty yksilöllistymistä: jokainen rakentaa itse elämänpolkunsa omilla valinnoillaan ja tekee asioita omaan tahtiinsa, ja jokaisesta kannustetaan tietoiseen itsereflektioon ja identiteettityöhön.¹¹⁰ Yhtenä tunnettuna esimerkkinä yhdysvaltalaisesta sosiologisesta tutkimuksesta, jossa suhtaudutaan pessimistisesti modernin yksilöllistymiskehitykseen, on Robert Putnamin teos *Bowling alone* (2000). Putnam käsittelee teoksessaan sosiaalisen pääoman rappeutumista, jolla hän tarkoittaa yhteisöllisten siteiden kuihtumista, yhteistoiminnan romahtamista ja luottamuksen ilmapiiirin katoamista amerikkalaisessa yhteiskunnassa. Metaforana tälle toimii suosittu harrastus, keilaaminen: Putnam väittää, että aiempina vuosikymmeninä amerikkalaiset keilasivat perheen ja työporukoiden kanssa, 1990-luvulla sen sijaan yksin.

Yksilöllistyneen ajan yhteisöllisyys on väistämättä toisenlaista kuin yhteisöllisyys traditionaalisissa kyläyhteisöissä. Jälkimodernin yhteisöllisyyden katsotaan liittyvän yksilöllisiin elämäntapavalintoihin, yksilö voi kuulua useisiin yhteisöihin yhtä aikaa ja osallistua niihin valitsemallaan intensiteetillä: joihinkin ehkä kiinteästi, joihinkin varsin löyhästi. Yhteisöt eivät välttämättä perustu tiettyyn fyysiseen paikkaan, esimerkiksi asuinpaikkaan ja naapuruuteen. Jälkimodernit yhteisöt ovat yksilöiden muodostamia verkostoja. Tyypillistä 2000-luvun yhteisöllisyydelle on sen media- ja teknologiavälitteisyys. Yhteisöllisyyttä rakennetaan, ylläpidetään ja koetaan matkapuhelimien ja tietokoneiden



välityksellä internetissä ja esimerkiksi sosiaalisessa mediassa.¹¹¹

Kaupunkilaiseen elämään on 2000-luvulla erityisesti Helsingissä tietoisesti lanseerattu ilmiöitä, toimintoja ja verkostoja, jotka on suomalaisessa kulttuurissa tavattu liittää maaseudun elämäntapaan (ja *Gemeinschaft*-henkiseen pienyhteisöllisyyteen). Monet näistä ilmiöistä liittyvät jakamistaloudeksi kutsuttuun ilmiöön (*sharingeconomy, collaborative consumption*).¹¹² Kaupungeissa vaihdetaan tavaroita ja palveluita tuttujen ja puolituttujen ringeissä, tehdään talkoilla, kierrätetään, yhteiskäytetään kulkuneuvoja, laitteita ja työkaluja. Kaupunkiaktiivi, kalliolaisen työtila Kulmahuoneen päävuokralainen Arto Sivonen esitti Young Creative Forumin yhteisöllisyyttä käsitelleessä teemaillassa maaliskuussa 2014, että Helsingin designpääkaupunkivuonna 2012 ”opittiin nimeämään asioita, jotka ovat mummoiltamme peräisin”.¹¹³ Young Creative Forumissa keskustelleet nuoret luovat ammatillaiset näkivät oman aikansa yhteisöllisyyden olevan ensisijaisesti kaupunkiin

ja urbaaniin elämäntapaan liittyvä ilmiö. He liittivät kaupunkien yhteisöllisyyden ennen muuta kaupunkitapahtumiin, joista Helsingissä varsinkin Ravintolapäivä ja Siivouspäivä ovat tulleet tunnetuiksi.¹¹⁴ He olivat kokeneet yhteisöllisyyttä sohasurffailun merkeissä sekä muuten jakamistalouden piiriin laskettavissa ilmiöissä, joista useimmat välitetään ja jaetaan tietoverkoissa. Tällaisen yhteisöllisyyden lähtökohtana pidettiin luottamusta ja kokemusta uudenlaisesta turvallisuudesta. Yhteisöllisyyttä oli koettu traditionaaliseen tapaan myös omassa lähiyhteisössä: oman taloyhtiön tai rapun asukkaiden kanssa tai kaveripiirissä. Perinteiseksi koetun kansallisen yhteisöllisyyden aktivoitumista luovien alojen nuoret kertoivat kohdanneensa esimerkiksi jääkiekon MM-kisavoiton yhteydessä, jolloin suomalaista urheilujoukkuetta juhlistettiin vaihtamalla Esplanadilla ylävitokset kenen tahansa vastaan tulijan kanssa.¹¹⁵ 2010-luvun suomalainen kaupunki on siis monenlaisten, päällekkäisten ja rinnakkaisten yhteisöjen ja yhteisöllisyyksien paikka.

COWORKING KANSAINVÄLISENÄ ILMIÖNÄ

Yhteisöllisten työtilojen synty Suomessa on yhteydessä maailmalta tuleviin vaikutteisiin ja kehityskuluihin. Yhteisöllisten työtilojen aikajanalla Deskmag-tutkimus¹¹⁶ nimeää ensimmäiseksi työtilayhteisöksi berliiniläisen hakkerointiyhteisö C-basen, joka perustettiin vuonna 1995 ja jonne saatiin kaikille yhteinen langaton verkkoyhteys 2002. Coworking-termin yhdisti yhteisöllisiin työtiloihin Brad Neuberg vuonna 2005.¹¹⁷

Nykyisin työtilayhteisöitä on maailmalla jo lähes 4 500, joista hieman yli 80 % sijoittuu Eurooppaan ja Pohjois-Amerikkaan.¹¹⁸ Esimerkiksi New Yorkissa on tällä hetkellä yli 110 yhteisöllistä työtilaa¹¹⁹ ja Berliinissä reilut 80.¹²⁰ Vaikka työtilayhteisöt painottavat usein paikallisuutta ja (omaa) yhteisöä, ja vaikka työntekoa niissä kuvaa sanapari ”yksin yhdessä”¹²¹, coworking-yhteisö on globaali. Yhdysvalloissa perustettu GCUC-Global Coworking Unconference Conference järjestetään vuonna 2015 Yhdysvalloissa, Kanadassa ja Australiassa, ja suunnitelmat ovat viemässä sitä myös Aasiaan. Ensimmäinen Coworking Europe -konferenssi järjestettiin 2010, ja se laajentuu kesällä 2015 myös Etelä-Afrikkaan nimellä Coworking Africa. Toinen esimerkki kansainvälises-

tä verkostoitumisesta on Copass, maksuton kansainvälinen työtilayhteisöpassi, joka tarjoaa mahdollisuuden työskennellä alennetulla hinnalla lähes 350 eri työtilayhteisössä ympäri maailmaa.¹²² Fyysisen, paikallisen tilan ja kansainvälisen ideologian yhdistämisen myötä yhteisöllisissä työtiloissa tiivistyy hyvin slogan *think global, act local*.

Miksi yhteisöllinen työtila?

Mihin tarpeisiin yhteisölliset työtilat vastaavat tällä hetkellä? Internetin ja älypuhelimien aikakaudella (tieto)työtä voi tehdä missä tahansa, ja Amerikassa jo 53 miljoonaa ihmistä työskentelee freelancerina.¹²³ Myös perinteiset yritykset ovat ruvenneet kehittämään lähi- ja satelliittitoimistoja monipaikkaista työtä ja joustotyötä varten.¹²⁴ Yhteisölliset työtilat on usein kalustettu kodinomaisesti tai jonkin tietyn teeman mukaan, ja niissä on sohvia, lepo- tuoleja, keittiö ja muita elementtejä, jotka tekevät tiloista yleensä inhimillisemmän oloisia kuin klininen toimistotila. Nämä piirteet kuvaavat ilmiön olevan osaltaan vastareaktio luutuneille hierarkioille ja byrokratioille. Y- ja Z-sukupolville (tämä ei

viittaa fyysiseen ikään vaan elämänasenteeseen, muun muassa käyttäytymis-, kulutus- ja työtapoihin) työelämä näyttäytyy erilaisena kuin niille, jotka ehtivät tottua vakituisiin, pitkiin työsuhteisiin ja jatkuvaan kasvuun.

Yhä useampi työskentelee väliaikaisissa, löyhästi organisoiduissa, erityistaitoja vaativissa projektitiimeissä, joita Clay Spinuzzi kutsuu nimellä *adhocracy*: adhoc-yhteisöiksi, jotka kokoontuvat tarpeen vaatiessa.¹²⁵ Yleisesti ottaen yhteisöllisten työtilojen ilmiötä voi asettaa useampaan teoreettiseen viitekehykseen: voi viitata uuden työn problematiikkaan¹²⁶ ja ”kokemustalouden” esiinmarssiin¹²⁷ tai ”työpaikkakokemusten” teoretisointiin.¹²⁸

Yhteisöllisten työtilojen tarve on nousut myös yrittäjyyden kasvun myötä, kuten työtilayhteisöjä koskevaa tutkimustavarten tekemäni haastattelut¹²⁹ vahvistavat: ”Kilpailu vakituisista työpaikoista on kovaa, ja on paljon nuoria, jotka eivät halua hypätä yritysmaailman oravanpyörään. Yrittäjänä voi itse suunnitella ajankäytönensä.” (25-v. ravintola-alan yrittäjä)

Toinen haasteltava taas painotti luovuutta: ”Täällä työskentelevät ihmiset eivät halua tehdä töitä tavallisessa toimistossa, koska se on niin tylsää. He haluavat jotain muuta, jotain luovempaa kuin perinteiset rutiinit. He tuntevat itsensä vapaammaksi täällä.” (37-v. toimittaja)

Z-sukupolven kasvateille, jotka ovat syntyneet 1990-luvun puolivälin jälkeen ja jotka ovat kasvaneet teknologian ja tietoverkkojen ympäröimänä, työelämä näyttäytyy erilaisena kuin niille, jotka ehtivät tottua vakituisiin, pitkiin työsuhteisiin ja jatkuvaan kasvuun. Johtamisen näkökul-

masta Z-sukupolvi karsastaa ylhäältä päin kaitsemista ja hakeutuu mieluummin tasa-arvoisiin, avoimiin ja läpinäkyviin yhteisöihin, Janne Tienari ja Rebecca Piekari (2011) kuvaavat. Heidän mukaansa Z-sukupolvi kaipaa pikemminkin epäjohtamista, joka tukee yhteisöllisyyttä, inspiroi luovuutta, eikä kyttää: ”Ilmiselvä ja liiallinen johtaminen saa aikaan vastareaktion. Se johtaa mielenkiinnon siirtymiseen muualle. Päämääröinti tappaa uteliaisuuden ja intohimon.”¹³⁰

Usein toistuva hokema työtilayhteisöjä pyörittävien suusta ovat satunnaiset kohtaamiset tai törmäyttäminen (*serendipity*). Ihmisille halutaan antaa mahdollisuus verkottua ja tutustua uusiin ihmisiin. Koska yrittäjän tulot riippuvat omasta tehokkuudesta, lähes jokainen työskentelee tilassa suhteellisen tiukasti oman työnsä parissa. Mutta kuten usea haastateltavani myöntää, mahdollisuus epämuodollisiin kohtaamisiin vaikkapa kahvikoneen vieressä tuo mukanaan sosiaalista ja joskus myös taloudellista lisäarvoa.

Newyorkilaisessa New Work Space -työtilayhteisössä¹³¹ toimiva valokuvaaja kertoo, kuinka vasta siirtyminen kotitoimistosta yhteisölliseen työtilaan ja uudet kontaktit tekivät hänestä todella yrittäjän.

Työtilayhteisö on hyödyttänyt minua suunnattomasti. [...] Liityin [New Work Space’iin] kolme vuotta sitten. Pidin itseäni perinteisenä valokuvaajana ja olin työskennellyt kotoa käsin seitsemän vuotta. [...] Liittyminen tänne sai minut muuttamaan työni pelkämästä valokuvajasta yrittäjäksi ja bisneshenkiseksi. Aiemmin tein yhteistyötä vain muiden va-

lokuvaajien kanssa, mutta täällä [opin muilta] bisneksen kehittämistä, markkinointia, ja verkkosivujen luomista. [...] Osa kiitoksesta kuuluu yhteisölliselle työtilalle.¹³²

Työtilayhteisöt ovat pääosin – mutta eivät kokonaan¹³³ – muodostuneet kaupunkeihin, ja osa tästä selittyy (Yhdysvalloissa) kaupunkikeskusten uudelleen elävöitymisellä. Ihmisten asettauduttua lähiöihin perustivat yritykset toimipaikkojaan lähiöihin ja halvemmille alueille, mutta nyt tuo liike on kääntynyt takaisin kaupunkien keskustoihin.¹³⁴

Mihin kaikkeen coworking maailmalla yhdistetään?

Kun tarkastellaan työtilayhteisöjä kansainvälisesti, niin coworking-termi ei rajoitu yhdentyppisiin tiloihin tai toimintoihin. Ensinnäkin termiin voi yhdistää pieniä, vapaamuotoisia yhteisöjä, jotka kokoontuvat toistensa nurkkiin, olohuoneisiin tai kahviloihin tekemään töitä. Nämä säännöllisesti tai epäsäännöllisesti kokoontuvat ryhmät kulkevat coworking-sanastossa nimellä *jellies* ja ne usein edeltävät työtilayhteisön perustamista.¹³⁵ Seuraava muoto ovat perinteiset, ns. autenttiset yhteisölliset työtilat (*coworking spaces*), jotka tarjoavat jäsenilleen maksua vastaan toimiston infrastruktuurin: langattoman verkon, pöytätilan ja tuolin. Autenttisuus viittaa siihen, että näiden tilojen omistajat kokevat haastattelujeni mukaan olevansa aidolla asialla: he puhuvat usein coworking-ideologiasta (ks. jäljempänä), eivät pelkästään taloudellisesta hyödystä.

Kolmas muoto ovat toimistohotellit, joista yksilöt tai pienet yritykset voivat vuokrata kuukausiperusteisesti itselleen oman työhuoneen. Näissä tiloissa ei välttämättä ole kovinkaan suurta avointa työtilaa, kun taas jotkin ovat hybridimuotoja, tarjoten sekä yksittäisiä tiloja että yhteisöllisen tilan. Näitä hybridejä on erilaisia versioita sen mukaan, painottavatko ne yhteisöllistä tilaa ja tarjoavat sen lisäksi yksityisiä koppitoimistoja, vai ovatko ne toimistohotelleja, joista löytyy myös avoin tila rinnakkain työskentelyyn.

Lisäksi on pääomasijoittajien perustamia inkubaattorituloja ja yrityshautomaita, tai esimerkiksi teknologiayrityksiin keskittyneitä tiloja. Näiden tilojen perusajatus on sisältölähtöinen: niihin kerääntyy saman toimialan yrityksiä tai yrittäjiä, tai muutoin samoista asioista kiinnostuneita. Näitä tiloja on eniten IT-alalla, mutta myös design-ammattilaisille ja muusikoille on perustettu omia tilojaan.

Yhteiskäyttöön tarkoitettuja tiloja voi olla siis muitakin kuin toimistotilat: ne voivat olla myös yhteisöllisen asumisen tiloja, hakkerointituloja (*hackerspaces*), tee-se-itse -valmistuspajoja (*FabLab*, *Maker Spaces*) tai jopa biohakkerointituloja. Näitä tiloja yhdistävä tekijä on, että niihin voi mennä työskentelemään kuka tahansa ja toteuttaa omaa projektiaan paikassa, joka tarjoaa tarvittavan perusinfrastruktuurin.

Taiteilijoilla ja käsityöläisillä on jo pitkään ollut paljon omanlaisiaan jaettuja tiloja, joista osa kulkee yhteisen gallerian tai studion, työtilayhteisön tai jonkin muun nimikkeen alla. Näissä voi olla yhteisiä työkaluja, kuten prässä grafiikan vedosten tekemiseen. Yhdysvalloissa on viime aikoina saanut jalansijaa myös MakerSpace ja

FabLab (*Fabrication Laboratory*)-konsepti, jossa tila tarjoaa työstölaitteita fyysisten tuotteiden prototyyppejä varten. Koneita ja työkaluja on tarjolla sirkkelistä ja laser-sahasta aina skannereihin ja 3D-printte-reihin. Näiden tilojen jäsenmaksu on selvästi korkeampi kuin tietotyötä tukevien työtilayhteisöjen, mikä selittyy laitteiden hinnan ja niiden käyttöön liittyvän opastuksen kautta. Tiloissa voi rakentaa koevedoksia fyysisistä tuotteista murto-osalla niistä kustannuksista, jotka kulusivat sopivien laitteiden hankkimiseen. Näin esimerkiksi yrittäjäriski ja tuotteen prototyypin valmistamiseen käytettävä aika ovat huomattavan pieniä.

Jonkinlaisen eron voi vetää myös siihen, miksi ja kenen toimesta tila on perustettu. Yhteisöllisissä työtiloissa työskentelevien määrä on globaalilla tasolla kasvanut huimasti viimeisten vuosien aikana, esimerkiksi vuosien 2010 ja 2013 välillä moninkertaiseksi (alle 20 000:sta yli 160 000:een).¹³⁶ Jotkin paikat on perustettu ideologiselta pohjalta tai esimerkiksi ”taistelemaan toimistokuutioiden ylivaltaa vastaan”, kuten yhteisöllisiä työtiloja tarjoava NextSpace kehuu, mutta kasvu on saanut myös taloudelliset toimijat liikkeelle, ja osa yhteisöllisistä työtiloista, erityisesti toimistohotellipalveluja tarjoavat tilat, ovat sijoittajien tai kiinteistöyritysten perustamia.

Yhteisöllisten ja vuokrattavien työtilojen markkinoiden ja tarpeen dynaamisuudesta kertovat seuraavat esimerkit: Saksassa toimistohotellipalveluja tarjoava Plug&Work on kasvanut kymmenessä vuodessa viidestä toimistosta 65 toimistotilan ryppääksi, ja yhdeksää yhtei-

söllistä työtilaa Yhdysvalloissa pyörittävä NextSpace on kerännyt pääomasijoittajilta viidessä vuodessa 2,5 miljoonaa dollaria. Vastikään WeWork keräsi pääomasijoittajilta 355 miljoonaa, jonka johdosta se arvioitiin 5 miljardin arvoiseksi ja sitä verrattiin Uberiin ja Airbnb’hen.¹³⁷ Työtilayhteisöjä pyörittävien yritysten toiminnassa on nähtävissä (ja odotettavissa) jonkinlaista toiminnan tiivistymistä: isommat ja taloudellisesti paremmin toimeentulevat toimijat ostavat pienempiä tiloja, laajentaen näin konseptiaan.

Fyysinen tila vai ideologia?

Mihin sanalla coworking oikeastaan viitataan? Koska yhteisöllisten työtilojen perustaminen on muuttunut myös liiketoiminnaksi, voi tehdä eron sen mukaan, missä määrin tilat ovat sitoutuneet coworking-manifestiin.¹³⁸ Coworking ei ole pelkästään fyysinen tila, vaan myös ideologia, jonka tähtäimessä on avoin ja osallistava, yhteistyöhön ja yhteisöllisyyteen perustuva työnteon malli. Tämä ideologia liitetään myös avoimen lähdekoodin kannattajiin ja uuteen jakamisen ja yhteisöllisyyden talouteen, jolla tarkoitetaan tavaroiden tai palvelujen lainaamista tai vuokraamista.¹³⁹ Jakamistaloudesta käytettäviä esimerkkejä ovat työtilojen lisäksi kimpapakyydit, yhteiskäyttöautoilu, yhteisöasuminen tai kaupunkipyörät. Jakamistalouden takana on ajatus, jonka mukaan kuluttaminen pysyy paremmin kurissa, kun kaikkien ei tarvitse ostaa autoa tai kalliita työkoneita. Nämä liikkeet suosivat ruohonjuuritason toimintaa ja tukevat muutosta yksilöiden



omistamista tarvikkeista kohti yhteiskäyttöä. Määritelmänsä mukaa jakamistalous edistää kestäväää kulutusta ja taloutta.

Vaikka yhteisöllisten työtilojen yhteydessä sanotaan toimistojen tulleen vanhanaikaisiksi¹⁴⁰ tai puhutaan epätoimistosta (*UnOffice*)¹⁴¹, voi taittaa peistä siitä, tarvitseeko työtilayhteisöjä kategorisoida toimistotilojen kehityksen kaareen, vai edustavatko ne jotain aivan muuta. Ihmiset ovat jakaneet työvälineitään maailman sivu, oli sitten kyse kirveestä, keittiöjakkarasta tai koneesta. Käsityöläisillä ja kauppiailta on keskiajalta lähtien ollut yhteisöjään (killat, hansakauppiaat). Kun yhteisöllisiä työtiloja tarkastelee tässä jatkumossa, kyseessä on enemmän globaali muutos ja tapa tehdä töitä kuin fyysinen tila. Tällä perusteella voi väittää, että kyseessä ei ole pelkästään tila, vaan liikehdintä, *movement*, joka liittyy yllä mainittuihin kehityskuluihin: yrittäjyyden kasvuun ja jakamistalouteen.

Työelämän pirstaloitumisella on ollut yllättäviäkin vaikutuksia. ”Yksi modernin kapitalismin tahattomista seurauksista on

ollut, että se on vahvistanut paikan arvoa, nostanut esiin yhteisön tarpeen”, kirjoittaa sosiologi Richard Sennett.¹⁴² Kun työelämä on muuttunut yhä pirstaloituneemmaksi ja liikkuvammaksi, voi työtila olla eräänlainen *hub*, yhteisöllisyyden solmukohta, ei yksin työskentelyn paikka.

Ovatko yhteisölliset työtilat työn suhteen *evolution* vai *revolution*, kehityskulku vai vallankumous? Toimistotilojen suunnittelun, työn organisoimisen, luovuuden ja johtajuuden kannalta kyseessä on lähes vallankumous perinteisiin työnteon tapoihin nähden. Säännöllinen työaika on kuitenkin ollut olemassa vasta teollistumisen ajasta lähtien: sillä pakotettiin ihmiset tulemaan töihin tiettyyn aikaan. Nykyisin tuon viisauden voi kyseenalaistaa. Yrittäjyyden aikakaudella moni kaipaa sosiaalisia toimitiloja¹⁴³, ja siinä mielessä voi kyseessä olla kehityskulku kohti joustavampia, inhimillisempiä ja yhteisöllisempiä työnteon tapoja, joissa yhteisöllisyys ei tule ”annettuna”, vaan vapaaehtoisesti valittuna toimintatapana.



2

RETKIÄ YHTEISÖLLISTEN TYÖTILOJEN ARKEEN

Tämä kirjan osio koostuu kirjoittajien (Heli Ansio ja Pia Houni) retkistä yhteisöllisten työtilojen arkeen etnografisella työotteella. Etnografinen tutkimusmenetelmä juontaa juurensa antropologisista lähtökohdista. Sen keskeinen tiedontuottamisen lähtökohta on tutkijan aktiivinen vuorovaikutus yhteisön, paikan ja siellä toimivien ihmisten kanssa. Tutkija kerää havaintoihinsa perustuvaa tietoa, jota täydennetään usein haastatteluin. Havaintopäiväkirja ei ole sattumanvarainen, vaan etukäteen suunniteltu.¹⁴⁴

Valitsimme helsinkiläisistä yhteisöllisistä työtiloista kolme toisistaan poikkeavaa paikkaa retkikohteiksi. Vietimme keväästä syksyyn 2014 aikaa näissä työtiloissa merkitsemässä muistiin asioita ja havaintoja ihmisten suhteesta tilan käyttöön ja työn tekemiseen. Etnografiset retket tuottivat havaintomateriaalia, jonka kautta pystytään kuvaamaan näiden työtilojen arkea. Tässä tutkimuksessa havaintomatriisi sisälsi seuraavia asioita: työtilan täyttöaste, oma tila/työpiste, kommunikointi toisten kanssa, tilan käytännön ongelmat, tunnelma, tilan johtaminen, ryhmien työskentely, yhteistyö. Työtiloissa oloinen ei ole ollut pelkästään ulkoapäin ohjautuvaa havainnointia, vaan olemme aktiivisesti myös keskustelleet työtiloissa työskentelevien ihmisten kanssa. Havaintomatriisin

aiheita hyödynnettiin myös puolistrukturoiduissa teemahaastatteluissa. Tämä kirjan empiirinen tutkimusosio koostuu siis havaintopäiväkirjoista ja haastattelumateriaalista. Näiden aineistojen lisäksi osio pohjautuu huomioille, joita olemme ennen tätä kenttätyöjaksoa ja sen jälkeen tehneet seurattessamme yhteisöllisiä työtiloja ja niiden ympärillä käynyttä tutkimuksellista ja populaaria keskustelua.

Haastattelimme työtiloissa työskenteleviä henkilöitä (N=15) saadaksemme tarkempaa tietoa työtilan toimintaan liittyvistä kysymyksistä. Kahta näistä henkilöistä haastateltiin kahdesti, koska he olivat ensimmäisen haastattelun ajankohtana vasta aloittaneet työskentelyn yhteisöllisessä työtilassa. Näiden henkilöiden ensimmäisessä haastattelussa kartoitettiin odotuksia yhteisöllisessä työtilassa työskentelyä kohtaan, parin kuukauden kuluttua tehdyssä toisessa haastattelussa kokemuksia odotusten toteutumisesta. Yksi tehdyistä haastatteluista oli kolmen hengen ryhmähaastattelu. Kaikkien tehtyjen haastattelujen pituus vaihteli 20 minuutista reiluun tuntiin. Ne nauhoitettiin ja litteroitiin.

Haastattelut toteutettiin kussakin työtilassa etukäteen sovittuina. Haastattelun yhtenä teemana oli haastateltavan oma työ: työnkuva ja työhistoria, syyt hakeutua yhteisölliseen työtilaan, työtilaan liit-

tyvät tarpeet ja toiveet, omat työkäytännöt yhteisöllisessä työtilassa sekä työhön liitetyt arvot ja merkitykset. Toisena teemana oli työtilayhteisö: yhteisön arkiruutiinit ja säännöt sekä yhteinen tekeminen, yhteistyö ja yhteisön rakentaminen. Yhteisöllisten työtilojen emänniltä/isänniltä tai vastuuhenkilöiltä kysyimme lisäksi tilan perustamiseen ja ylläpitämiseen, työtilayhteisön johtamiseen, vastuisiin ja tilan omistussuhteisiin liittyviä kysymyksiä sekä heidän ajatuksiaan coworking-ilmioista.

Olemme ryhmitelleet haastattelumateriaalin teemoittain analyttisellä otteella. Materiaalia luettiin ensin kahden pääteeman valossa: yhteisö ja työ. Nämä teemat liittyvät laajempaan tutkimuskokonaisuuteen¹⁴⁵ ja olivat mukana jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa. Ne ohjasivat myös etnografista havainnointiamme ja haastattelujen suunnittelua. Neljä muuta pääteemaa on analysoitu aineistolähtöisesti haastatteluistamme. Aineistolähtöisyydellä tarkoitamme sitä, että olemme pyrkineet antamaan havaintojemme ja haastatteluaineistomme ohjata valintojamme sitomatta niitä ennalta määritellyn teoriaan.

Käsitlemme ensin *työn* teemaa, koska haasteenamme on ymmärtää yhteisöllisissä työtiloissa työskentelevien ihmisten käsityksiä työstä ja heidän tavastaan tehdä työtä. Seuraavana kohdistamme huomiota *ajan* käsitteeseen, joka läpäisee tärkeällä tavalla rajanvedon perinteisen työpaikan ja uusissa työtiloissa työskentelevien välillä. Näin tekee myös kolmas teema, *paikka*, jonka yhteydessä tarkastelemme työn paikkojen valintaa sekä yhteisöllisten työ-

tilojen sijoittumista kaupunkimiljööseen ja urbaaniin elämään. Neljäntenä käsittelemme yhteisöllisten työtilojen *sääntöjä ja rakenteita* tarkemmin. Sen kautta lähdemme sukeltamaan tiiviimmin työtilojen arjen yksityiskohtiin. Viides teema, *esilläolo ja katse*, kuvastaa jo suuntaviivoja yhteisön näkökulmaan, yhdessä toimimisen luonteeseen. Luvun päättää *yhteisön ja yhteisöllisyyden* teema. Viritämme siinä kysymyksen uudenlaisen yhteisöllisyyden muodostumisesta, miten se toteutuu ja mitä se oikeastaan tarkoittaa näiden esimerkitapausten valossa.

Tekstissä esillä olevat työtilat ja haastateltavat ovat pseudonyymejä. Olemme keksineet työtiloille ja henkilöille nimet ja haastattelusitaateista on poistettu tunnistettavia tietoja. Työtilojen oikeita kutsumanimiä, sijainteja tai niissä työskentelevien henkilöiden nimiä tai ammattialoja emme vakiintuneiden tutkimuseettisten käytäntöjen mukaisesti tuo esille. Materiaali ei ole eettisesti arkaluontoista, eikä vaatisi välttämättä tällaista suojaamista. Olemme kuitenkin halunneet keskittyä itse sisältöön ja välttää valittujen työtilojen minkäänlaista leimaamista.

Millaisilta työtilat näyttävät?

Aineistoomme valitut kolme työtilaa ovat keskenään erilaisia. Niitä yhdistää se, että kaikki sijaitsevat Helsingin kantakaupungissa, joskin erityyppisissä kiinteistöissä. Kaikki tilat ovat aloittaneet toimintansa yhteisöllisenä työtilana pienen yrityksen tai yksittäisen henkilön aloitteesta. Ne ovat siis tässä mielessä ”autenttisia”¹⁴⁶, ver-



taisverkostoissa syntyneitä työtilayhteisöjä eivätkä liiketoimintalogiikalla toimivia toimistohotelleja tai suuryritysten co-working-periaatteella toimivia toimistoja. Kaikki tilat ovat avotiloja, joissa pääsääntöisesti ei ole omia työpisteitä. Yhteisinä tiloina kaikissa on neuvotteluhuone, keittiö ja wc. Yksi niistä on noin 15 henkilön työtila Helsingin kantakaupunkiin sijoittuvassa kaupunginosassa. Kutsumme tätä työtilaa nimellä **Karhu**. Toinen, noin 25 ihmisen työtila sijaitsee Helsingin keskustan tuntumassa, lähellä meren rantaa. Tätä tilaa kutsumme **Ketuksi**. Sekä Karhu että Ketu sijaitsevat trendikkäiksi muodostuneissa entisissä työläiskaupunginosissa, joissa on paljon luovien alojen liiketoimintaa. Kolmas valittu työtila on hieman erilainen suhteessa kahteen edelliseen. Tilassa työskentelee yleensä noin 10 ihmistä. Työtilan miljöö on varsin poikkeuksellinen perinteisiin toimistohuoneisiin verrattuna. Tätä työtilaa kutsumme nimellä **Lintu**.

Ketussa työskentelee yhteisöllisiä työtiloja ajatellen hieman poikkeuksellises-

ti yrityspohjainen joukko ihmisiä, joilla on sama työnantaja. Tämän lisäksi tilassa on freelancereille ja mikroyrityksille vuokrattavia työpisteitä. Tila on kaunis ja suuri teollisuuskiinteistö. Tila ei ole näkyvissä kadulle tai sitä ei osaa ohikulkija havainnoida, vaan tilaan pitää osata erikseen mennä. Tilan sisään astuessa vastassa on vaalean sävyisiä materiaaleja. Avarassa tilassa on sohvarykelmä ja työpöytien rivistö. Muutama läpinäkyvä neuvotteluhuone on sisään tulijaa vastassa. Keittiö näyttää tyylikkäältä, se voisi olla vaikka sisustuslehden kuvasta. Tunnelma on rento ja samalla keskittynyt. Ihmiset pyörivät oman työnsä äärellä eli konkreettisesti työskentelevät tietokoneella.

Lintu on pienehkö työtila, jossa kaikki työskentelevät samassa huoneessa. Pieni eteinen on mukava ja pieni vessa eteissä on kivasti sisustettu. Tilassa on myös keittiö, jossa voi tehdä ruokaa, sekä pienehkö neuvotteluhuone. Tilan käyttöaikaa on rajoitettu illalla kuuteen asti, mutta tarvittaessa voi neuvotella pidemmäs-

tä työskentelystä. Myös viikonloppuisin on rajoituksia tilan käytölle. Kukaan tilassa työskentelijöistä ei kuitenkaan kiinnitä tähän negatiivisessa mielessä huomiota. Tilassa työskentelevät ovat freelancereita tai ammatinharjoittajia.

Karhu sijaitsee katutasossa. Tilassa työskentelee noin viisitoista henkilöä, joista kaikki eivät ole paikalla kerrallaan – jotkut käyvät vain harvoin ja käyttävät tilaa eräänlaisena tukikohtana. Useimmat ovat yksinyrittäjiä tai freelancereita. Tilassa on sekä yhteiskäytössä oleva työtila että muuttaman henkilön pysyvät työpisteet. Noin kymmenen hengen neuvotteluhuone on tilankäyttäjien vapaasti varattavissa. Tilaa käytetään myös paljon kokouksiin ja asiakastapaamisiin, joten tilassa on yleensä vilkas liikenne sisään ja ulos. Iltaisin tilassa järjestetään sekä tilankäyttäjien omia että ulkopuolisten vuokraajien tapahtumia. Tilassa on pieni avokeittiö. Tilan sisustus on yksinkertaista, skandinaavista ja hieman boheemia tyyliä, jossa pieni nuklavieruus kuuluu asiaan.

Uudenlainen tapa tehdä työtä ja ajatella työstä

Yleinen keskustelu ja tutkimuskirjallisuus työn muutoksista, murroksista ja uudenisista lähtökohdista herättävät peruskysymyksen – onko työn merkitys muuttunut? Ajattelevatko eri sukupolvet työstä eri tavoin tai onko juuri yhteisöllisissä työtiloissa lähtökohtaoletuksena ”uudenlainen työkonsepti”? Haastattelimme työtiloissa kahta henkilöä, jotka ovat perustaneet Helsinkiin yhden tai useampia yhteisöllisiä työtiloja, ja pyysimme heitä

kuvaamaan niitä työkuulttuurin piirteitä, joihin yhteisölliset työtilat ja coworking-liike liittyvät. Molempien vastauksissa korostuu ajatus muutoksesta, jossa parhailaan eletään. Tähän muutokseen liittyy haastateltavien mielestä yhtäältä verkostoitumisen keskeisyys työelämässä, toisaalta kaupunkien kasvu, tieto ja luovuus tuotantovälineinä sekä itsensätyöllistäytyden lisääntyminen. Siteeraamme näiden avainhenkilöiden kuvaukset sellaisinaan.

Se on aika iso työn kulttuurin muutos, tapa tehdä töitä. Hyvin suljettu systeemi, perinteiset organisaatorakenteet ja päätöksentekokulttuuri ovat nyt murtumassa tässä ajassa. Uudet tavat tuntuvat olevan tehokkaampia yrityksen näkökulmasta. Pk-yrityksen elinehto on olla verkostoissa. Jos olet verkostoissa, olet jossain tietyssä pöhinäpaikassa. Start upeilla on ihan samat sävelet. Suuremmatkin yritykset ovat oivaltaneet, että on paljon fiksumpaa olla mukana tällaisissa verkostoissa kuin keskittyä panostamaan sisäiseen toimintaan. Itseäni motivoi näissä eniten, kun katson asiaa yksilön näkökulmasta: missä ihmiset kokevat onnistumisen hetkiä työnsä kautta, millainen sellaisen työyhteisön pitäisi olla. Näyttää siltä, että tällaiset kohtamispaidat, joissa ihmiset monipuolisesti törmäävät, tuntuvat olevan ihmisille merkityksellisiä. He kokevat saavansa siitä jotain omaan arkeensa. (Keijo, työtila Kettu)

Jos lähtee ihan syvältä, miksi ihmiset haluavat nykyisin tehdä töitä eri tavoilla, liittyy siihen kaiken aukeamiseen ja että opitaan olemaan yhdessä. Se liittyy kau-

pungistumiseen ja siihen, että opitaan elämään kaupungeissa. Se liittyy ympäristöasioihin, tiiviimpään rakentamiseen, uudenlaiseen tapaan pyörittää yrityksiä, siihen, miten isot firmat ovat ymmärtäneet, että ei ole järkeä istuttaa ihmisiä kahdeksasta neljään niissä kopeissa. On toimialoja, jossa tätä koppiajattelua on pakko harrastaa, mutta varsinkin luovilla aloilla on nähty, että on toimivaa avata tekemistä, antaa ihmisten vaihtaa ajatuksia, sekoittaa ammattiryhmiä, rakentaa mobiileja työpaikkoja. Etätyön kannatus nousee. Kaikki tämä on niin isossa kasvussa, että kahvilat ovat täynnä läppärijengiä. Tietotyöläisyys ja uusi luova talous nousevat. Myös raha ja talous tukevat voimakkaasti sitä, miten töitä tehdään. Siksi tammöisiä paikkoja tarvitaan. On iso tilausten monestakin syystä. Puhutaan päätöksentekijästä ja sekin on ihan totta, mutta se ei ole aina huono asia. On aika paljon freelancereita markkinoilla. Sekin on ihan luonnollinen kuvio sen takia, että vanha tapaa elää ja ajatella, että kun valmistun, olen hautaan saakka samassa ammatissa, on nähty. On edelleen sellaisia, mutta kun miettii nuorta luovaa jengiä, niin ne vaihtaa jopa alaa ihan reippaasti. Tai yhdistelee aloja. Se tekee sen, että täysin ennakkoluuloton työpaikka ja tapa tehdä duunia on vallalla varsinkin Helsingissä, mutta muissakin kaupungeissa – koko ajan kuulee erilaisista huubeista, Kouvolassa avattiin joku hub kuu-kausi pari sitten. (Tuure, työtila Karhu)

Noin puolet haastateltavistamme työskentelevät yrittäjinä tai freelancereina, loput palkkatyösuhteessa. Yhdellä oli työsuhde

organisaatioon, jonka tiloissa hän ei työskennellyt. Aineistoomme kuuluneissa työtiloissa kaikki tekivät tietointensiivistä ja/tai luovaa työtä. Eräs haastateltavamme nimesi ammattitaidokseen ”luovan kelaamisen”. Se, että työn keskeinen väline on sen tekijän luova ja kognitiivinen osaaminen, yhdistää aineistomme erilaisissa työtiloissa tehtävää työtä.

Ei ole kuitenkaan olemassa tyypillistä yhteisöllistä työtilaa, eikä tyypillistä näkemystä tai määritelmää työstä, joka yhdistäisi kaikkia yhteisöllisissä työtiloissa työskenteleviä. Työtilat poikkeavat toisistaan, ja työhön liitetyt näkemykset ja arvot poikkeavat toisistaan. Haastateltavamme toivat esiin näitä eroja ja eri työtilojen profiileja. Työtiloja profiloitiin esimerkiksi käyttäjäkunnan ammattien tai toimialojen mukaan, niissä työskentelevien asuinpaikan mukaan, työhön liitetyn laajemman arvopohjan tai muun käyttäjiä yhdistävän teeman mukaan, tai työtä tekevien yksilöiden ja työyhteisöjen työskentelytyylin tai työorientaation mukaan. Yksi haastateltavistamme pohdiskelee ajatusta, että yhteisölliset työtilat ovat eräänlainen ikkuna työelämän tulevaisuuteen:

Ehkä tässä vielä haetaan jonkinlaisia muotoja siihen, miten nyt uudelleenorganisoidutaan, kun perinteinen tapa tehdä töitä murenee. Kai tämä on jatkuvaa muutosta, mutta jotenkin tässä ajassa on sellainen muutos, että ei tehdä kolmekymmenen vuoden työuria ja mennä aina samaan paikkaan aamulla. Tämä on hyvä kokeilu. Onko se tällainen tapa, miten tulevaisuudessa tehdään töitä? Onko se vielä jotenkin satunnaisempaa?



Yleistyvätkö vielä kahvilamaisemmat työtilat vai yleistyvätkö tällaiset, mihin sitoudutaan kuukausitasolla? Aletaan-ko sittenkin kaivata jotain, että sitoudutaisiin vielä enemmän – tämä ei riitä, ei tule sellaista yhteenkuuluvaisuuden tunnetta? Varmasti tulee olemaan sekalaisia muotoja, mutta tämä on tärkeää tässä, kun etsitään, miten tehdään töitä. (Eeva, työtila Karhu)

Sitaatissa tulee tarkasti esille uudelleenorganisoinnin käsite, joka kuvaa monia meneillään olevia työelämän rakenteellisia muutoksia. Monessa organisaatiossa etsitään tilallisia uudistuksia, mutta ne eivät ole varsinaisia työn sisällön muutoksia, kuten yhteisöllisissä työtiloissa olevien kannalta saattaa olla. Pikemmin tämä tulevaisuusikkuna osoittaa viitteitä siihen, että työn organisoinnista ulos perinteisen ”työpaikan” rakenteesta on tapahtumassa voimakkaasti.

Yksilöllistynyt työ

Haastatteluissa esiintyi moninaisia, keskenään ristiriitaisiakin, merkityksenantoja ja asentoja suhteessa työhön. Tulkitsemme tämän moninaisuuden kertovan ensisijaisesti siitä, että työn käsite on liikkeessä ja sille haetaan uusia merkityksiä. Moninaisuus ja monien totuuksien yhtäaikainen olemassaolo tukee Raija Julkusen näkemystä siitä, että uusi työ on hybridi: se on samaan aikaan monia asioita.¹⁴⁷ Haastatteluissa esiintyi kuitenkin joitakin teemoja, jotka yhdistivät haastateltavien asennoitumista suhteessa työn tekemiseen.

Yksi haastateltuja yhdistävä näkemys oli se, että työ ylipäänsä koettiin erittäin merkityksellisenä elämänalueena. Työstä puhuttiin suurena intohimona, osana itseä ja elämän tarkoituksen antajana. Oletettavasti tämä liittyy myös siihen, että suuri osa haastateltavista teki vaativaa asiantuntijatyötä, jossa työhön luontevasti liittyy suuri henkilökohtainen sitoutumi-

nen. (Ei kuitenkaan liene syytä vastaavasti olettaa, että suorittavan tason työntekijä-ammateissa työtä ei tehtäisi pieteetillä tai sen ei koettaisi tarjoavan elämälle merkitystä.) Harvat haastateltavat kokivat työn merkitsevän ensisijaisesti elinkeinoa tai tapaa ansaita rahaa. Jos rahan ansaitsemisesta työllä puhuttiin, teema liitettiin yrittäjyyteen ja ylpeyteen siitä, että onnistuu hankkimaan elantonsa omalla osaamisellaan. Jotkut haastateltavat liikuttelivat ansiotyön ja harrastamisen käsitteellistä rajaa. Yksi haastateltava sanoi, että oli päätynyt ammattiinsa harrastuksen kautta ja ellei tekisi työtään ansiotyönä, tekisi sitä varmasti harrastusluontoisesti. Joskus haastateltavat kokivat vaikeaksi ja jossain määrin myös tarpeettomaksi määritellä, mikä on sellaista oman ammattitaidon käyttöä, mistä pitää pyytää palkkiota.

Työn määritelmä on myös tosi vaikea. Onko työ sellainen, mistä pitää saada palkkaa, esimerkiksi? Ei minun mielestäni. Sitä voi kutsua tietysti harrastamiseksi, mutta jos se liittyy jollain tapaa ammattiini ja osaamiseeni, niin kyllähän se työksi lasketaan, tulee siitä rahaa tai ei. Jolloin olen töissä tosi paljon, missä vain. En laske sitä. (Tuure, työtila Karhu)

Rahan ansaitsemisen logiikan sijaan moni liitti työn tekemiseen toisenlaisia, arvopohjaisia merkityksiä. Työ saattoi haastateltavien mielissä merkitä omien arvojen edistämistä, maailman parantamista ja oman ammattitaidon käyttöä yhteiseksi hyväksi. Omien arvojen vastaisen työn tekeminen koettiin lähtökohtaisesti vastenmieliseksi asiaksi, olipa kyse työn sisältöihin liittyvistä tai organisaatioiden toimin-

takulttuureihin liittyvistä arvoista. Jotkut olivatkin jättäytyneet freelancereiksi tai yksityisyrittäjiksi petyttyään työnantajaorganisaatioissa kohtaamiinsa arvomaailmoihin.

Haastatteluissa työ nähdään myös mahdollisuutena tehdä itselle kiinnostavia asioita, ilmaista ja toteuttaa itseä. Tätä haluttiin sekä työn sisällöiltä että tekemisen tavalta. Haastateltavat arvostivat itsensä määräämisoikeutta ja vapautta työn organisointiin parhaaksi katsomallaan tavalla. Haastatteluissa esiintyvä ajatus työstä itsen toteuttamisena ja ilmaisemisena palautuu yksilöllistymisen ilmiöön. Työn yksilöllistymisestä on työn sosiologiasa puhuttu työn keskeisenä kehityspiirteenä. Työn yksilöllistyessä kollektiiviset luokka- ja ammatti-identiteetit haurastuvat ja niiden tilalle tulee henkilökohtainen identiteetti työsuhteessa työhön. Eri yksilöt toimivat samassa ammatissa eri tavoin, tekevät valintoja ja kantavat niiden seuraukset. Yksilöllistymisen ideologia työssä voi merkitä sitä, että yksilö voi – ja oikeastaan hänen myös pitää – löytää ainutkertainen itsensä, taipumuksensa, kykynsä ja lahjansa, joita työssä kehittää ja toteuttaa. Tämä voidaan nähdä myös yhtenä (uus-)liberaalien instituutioiden vallankäytön välineenä. Yksilöllistymisen ohella on puhuttu työn henkilökohtaistumisesta. Henkilökohtaistuminen merkitsee sitä, että työntekijän ainutkertainen persoona tulee mukaan työhön. Työntekijän on pantava työssä peliin tunteensa, aistinsa, kaikki mahdolliset kykynsä eikä vain ”ammattitaitonsa”¹⁴⁸

Jotkut haastateltavistamme olivat löytäneet yrittäjyydestä tavan, jolla työstä tehdään itsen näköistä. Seuraava sitaatti ku-

vaa sekä työn yksilöllistymistä että henkilökohtaistumista:

Työ ei ole vain työ, se on myös meitä itseämme, osa sitä, mikä on elämän tarkoitus. [...] Minulla kun on oma firma, ovat asiat kiinni siitä, minkälaisia projekteja ja millaisia tarjouksia teen, kenen kanssa haluan työskennellä. Tuntuu, että koko ajan olen dialogissa itseni kanssa. Se on vähän erilaista kuin palkkatyössä, jossa on jonkun organisaation sisällä. Tässä kuitenkin voin muokata sitä. Se tarkoittaa, että työstä myös tulee henkilökohtaisempaa. Se olen minä, joka johdan. Ja työn ja minän raja tulee epäselvemmäksi. (Anne, työtila Karhu)

Yhdessä haastattelussa tulee kiinnostavalalla tavalla esiin individualismin ja kollektivismiin välinen ristiveto. Haastateltava koki sen näkyvän erityisesti yhteisöllisessä työtilassa, johon oli kokoontunut yksilöllistä työskentelytapaa ja vapautta kaipaavia yksinyrittäjiä ja freelancereita. Huolimatta halustaan työskennellä ”omannäköisellä” tavalla he kuitenkin kaipasivat kuulumista samanhenkisten kollektiiviin.

Eihän tämä nyt ole ainakaan konservatiivisin tapa tehdä töitä. Varmaan sellainen yhdistää ihmisiä myös. Halutaan tehdä asioita omalla tavalla, eri tavalla. Minut itseni on ajanut freelanceriksi se, että tykkään tehdä tiettyyn pisteeseen asti omia juttuja, vapaasti valiten. Hakevatko nämä ihmiset enemmän yhteisöllisyyttä vai sitä, että saavat yksilöinä toteuttaa itseään? Se on aika jännä riskiä toisaalta. Tässä nyt olen parinkin ihmisen taustoista kuullut sellaista, että

on ennen tehty jollekin toiselle työnantajalle, mutta se ei ole ollut se juttu ja on halunnut tehdä omalla tavalla ja itse. Tosi tällaista, että minä tiedän, millaisia töitä haluan tehdä ja miten asioita pitää tehdä, enkä voi olla kenenkään pomotettavana. Ja toisaalta hakee kuitenkin yhteisöllisyyttä tästä tilasta. Lähinnä mietin sitä omalla kohdallani, että toisaalta haluan päättää itse, tehdä omannäköisiä juttuja ja myös sellaisia, joihin arvomaailmaltani sitoudun, ja toisaalta kaipaan yhteisöä ympärille. (Eeva, työtila Karhu)

Haastateltavien puheet todentavat yksilöllistymisen ja yhteisöllisuuden eri muotojen rakentumista kaksoissidoksena. Yksilön määrittely erilaisissa sosiaalisissa yhteyksissä on keskeinen identiteettipoliittikkaan liittyvä ilmiö. Yksilö määrittyy ja haluaa määritellä itseään suhteessa erilaisiin yhteisöihin, niihin kuulumisen ja osallisuuden kautta.¹⁴⁹ Tämä vahva modernin yhteiskunnan identiteettipuhe korostuu aineistomme puhujien kautta. Yksilöllinen työn jälki, yksilöllinen valmistaminen suhteutuu samanaikaisesti pyrkimykseen yhteisöllisyydestä, sen kautta määrittävästä identiteetistä. Tyypillisesti tämä ilmenee juuri lausumina ”me täällä tässä paikassa”.¹⁵⁰

Yksi haastateltava pohti: ”Sellaista metapuhetta työstä on niin hirvittävästi, niin mietin, mitä itse ajattelen ja mikä on sellaista yleistä puhetta. Pitäisi olla jotenkin kirkas käsitys siitä.” Haastateltava on eittämättä oikeassa siinä, että työhön liittyviä vastadiskursseja on vaikea löytää tai tunnistaa. Esimerkiksi ”[i]tsen toteuttamisen ja kehittämisen diskurssi on niin jokapäiväinen, ettei sitä tule edes kyseenalaista-

neeksi”¹⁵¹ Haastatteluista on paikoin luetavissa myös vastarintaa modernin yksilöitymiskehitykselle, jossa oma suhde työhön ja sen työstäminen on yksi keskeisimmistä identiteetin rakentamisen paikoista. Tämänhän voi nähdä myös diskursiivisena vallankäytön välineenä siihen, miten ansiotyöstä pakotetaan meille yhä tärkeämpi elämänalue, osa meitä itseämme. Yksi haastateltava pohtii mahdollisuutta kieläytyä työhön liittyvästä identiteettityöstä (sic!), eräänlaisena vastarintana yhteiskunnan työkeskeisyydelle:

On niin paljon sellaista hypeä, itsensä toteuttamista, ja Lauri Järvilehdon kaikki tämä puhe, kuinka pitää olla motivoitunut ja tietoisesti pysähtyä pohtimaan, mitä haluan, mikä on minun unelmani. Se on niin trendi tällä hetkellä, että toisaalta haluaa tehdä tyhmällä tavalla niin, että työ on nyt kuitenkin työtä. Tapoja toteuttaa itseään on monenlaisia. Eihän kaikkien tarvitse tehdä sitä työn kautta, jotkut haluavat vain rahaa. (Eeva, työtila Karhu)

Kohtuus ja tasapaino

Vaikka haastateltavat pitivät työtä tärkeänä elämänalueena, he myös toisaalta tuottivat puhetta, jossa identiteetin liiallinen kiinnittäminen työhön näyttäytyi pahana asiana. Osaltaan tämä liittyy yksilöllistymiskurssin tuottamaan jatkuvaan itse-reflektioon siitä, mikä on minulle kulloinkin hyväksi.

Minulle on tärkeää, että minulla on muuta elämää. Olen tehnyt tätä niin pit-

kään, että minulla on aika hyvä sellainen olo, että se on vain yksi firma ja voin huomenna lähteä ja sanoa, että nyt teen jotain ihan muuta. [...] Voin vaihtaa työtä ja olla ravintolassa tarjoilijana, jos tuntuu, että tarvitsen sitä. Se tuntuu hyvältä minulle, että en pelkää. Se ei ole minun identiteettini sillä tavalla, että jos minulla ei ole tätä, en ole mitään. Olen enemmän kuin sitä kuitenkin. (Anne, työtila Karhu)

Suhdetta työhön rakennettiin haastatteluissa myös oman lähimenneisyyden kautta. Haastateltavillemme työskentely yhteisöllisessä työtilassa oli suhteellisen uutta – ymmärrettävää kyllä, koska aineistoomme kuuluneet työtilat olivat olleet olemassa vasta joidenkin vuosien ajan ja koko coworking-ilmio on kansainvälisestikin vasta noin 15 vuoden ikäinen. Lisäksi haastateltavamme olivat pääasiallisesti nuoria, korkeintaan nelikymppisiä.

Erittäin moni haastateltava rakentaa haastatteluissa kertomuksen kaaren menneisyydestä nykyisyyteen. Usein menneisyyteen sijoittuu toisenlainen, huonompi työ, ja nykyisyys on sille vastakohtana parempaa. Menneet, huonot työkokemukset jakautuivat aineistossa seuraaviin luokkiin: 1) sairastumiseen ja/tai uupumiseen johtanut liika kiire ja stressi; 2) työskentely isossa/”perinteisessä” organisaatiossa, joka rajoittaa vapautta tai jossa joutuu tekemään omien arvojen vastaista työtä; 3) työskentely huonosti toimivassa työtilayhteisössä ja 4) työskentely yksin kotona freelancerina tai yksinyrittäjänä. Näiden huonojen kokemusten seurauksena haastateltavat kertoivat tehneensä korjausliikkeitä ja käyneensä läpi joko muutosprosesseja

omassa suhteessaan työhön tai jättäytyneensä pois huonoksi kokemistaan työpaikoista ja työyhteisöistä. Yhteisölliseen työtilaan hakeutuminen oli ratkaissut monien kohdalla itsensätyöllistäjän työhön liittyvän yksinäisyyden tunteen. Haastatteluhetkellä kukaan ei kuvannut olevansa akuutissa kriisissä suhteessa työhön tai tarjonnut kertomusta, jossa hyvästä menneisyydestä kuljettaisiin huonoon nykyhetkeen.

Oma tapa tehdä työtä ja asennoitua työhön oli joillakin haastateltavilla rakentunut erilaisten kriisivaiheiden kuten työuupumuksen tai sairastumisen myötä.

Kun tulin tänne,menin ihan sisään sellaiseen työkaaokseen. Se oli monella tasolla aika vaikeaa. Silloin minulla ei ollut mitään rajaa työn ja yksityiselämän välissä. Tuli sellainen työnarkomania. Se jollain tavalla antoi minulle kuvan, kuka olen ja mitkä ovat heikot kohtani, tai miten suhtaudun työhön. (Anne, työtila Karhu)

Niihin aikoihin kun tulin tänne [...], sairastuin [stressiperäiseen sairauteen]. Olen aika radikaalisti vähentänyt esimerkiksi kotona työn tekoa. Pyrin aika vahvasti lopettamaan aina viideltä työpäivän. [...] Tavallaan se muutti elintapoja ja suhtautumista työntekoon. Se oli aika hyvä herätys. Kyllä minä kieltäydyinkin tekemästä, jos luvataan vaikka tehdä maanantaiksi joku juttu, ja tiedän, että se tarkoittaa, että teen sitten viikonloppuna sitä, niin silloin sanon, että en tee. (Joonas, työtila Kettu)

Kriisivaiheet olivat usein myös vähemmän dramaattisia. Monet haastateltavat olivat vaihtaneet työpaikkaa tai siirtyneet palkkatyöstä yrittäjiksi, ja muovanneet omaa näkemystään työstä tehdessään huomioita työkulttuurien eroista eri organisaatioissa tai palkkatyön ja yksityisyrittäjyyden välillä.

Jotkut haastateltavista kertoivat haastatteluhetkellä olevansa prosessissa tai siirtymävaiheessa yhdestä työn tekemisen tavasta toiseen – esimerkiksi vakituisesta palkkatyöstä freelanceriksi tai yrittäjäksi, tai opiskelusta työelämään. Tällaisissa siirtymävaiheissa yhteisöllisten työtilojen koettiin olevan omiaan, koska työtila tarjoaa vapautta ja itse voi valita työtilaan sitoutumisen asteen. Yksi haastateltavista kuvaa tällaista elämän murrosvaiheen prosessia, jonka kokee olevan juuri meneillään.

Suhteeni työhön ja siihen, mitä olen työni kautta, on murroksessa ja muokkaantumassa uusiksi. [...] Ei elämän merkityksellisyys tarvitse tulla pelkästään työn kautta tai olla kiinni siinä. Nyt jahtaan elämässä ihan muunlaisia asioita, sitä että lapsella on asiat hyvin ja itse pysyisin terveenä ja loisin harmoniaa elämään. Toisin sanoen tällainen nelikymppisen itseensä käpristymisenhän tässä on käynnissä. Murrosvaihe. Tämä paikka sopii siihen hirveän hyvin. Täällä voin olla silloin kun minua huvittaa ja minulle sopii. Olen kyllä vastuussa siitä, että meillä kaikilla on täällä mukavaa, mutta omasta tekemisestä olen vastuussa vain itselleni. (Laura, työtila Karhu)

Sekä sairastumisten kautta tapahtunut tai muuten elämänkulun varrella kehittynyt näkemyksen uusiutuminen oli johtanut monien kohdalla siihen, että työ nähtiin yhtenä elämänalueena muiden joukossa. Vaikka työhön suhtauduttiin kunnianhimoisesti, sitä ei välttämättä pidetty elämän keskipisteenä. Nekin haastateltavat, jotka kertoivat pitävänsä työtä tärkeänä elämän merkityksen antajana, saattoivat seuravassa lauseessa sanoa, että työ ei saa olla koko elämä. Tavoitteena oli sovittaa työ osaksi omaa elämää tasapainoisesti.

Suhde työhön saattaa rakentua myös pidemmällä perspektiivillä kuin sillä, mihin oma työhistoria ulottuu. Yksi haastateltava arvioi saaneensa vanhemmiltaan työnteon malleja ja pohtii omaa suhdettaan työhön niiden valossa:

Minulla on tausta yrittäjäperheessä. Vanhempani ja isovanhempani ovat yrittäjiä. He ovat aina tehneet tosi paljon töitä. Ehkä lapsena siitä olen vähän kärsinytkin. [...] Minulle [työ] on ehkä sellaista itseilmaisua, niin kliseistä kuin se onkin. Ei se kauheasti tarkoita minulle elinkeinoa. Jos ajatellaan Y-sukupolvea, niin ehkä se on minulle juuri sellainen merkityksellisyys, että kokee siitä jotain tyydytystä. Ajattelen kauhean vähän rahaa. Jos sitä ei olisi, ehkä sitä ajattelisi enemmän, mutta kyllä minä sen verran saan palkkaa, että sen voi unohtaa. Ehkä lähtisin itseilmaisusta ja tyydytyksen saamisesta. [...] Mutta siinä on ainakin se erona vanhempieni tapaan tehdä töitä, että olen nähnyt, kuinka tehdään, vaikei aina huvita. Tietenkin, kun he ovat yrittäjiä, he ehkä suhtautuvat sillä ta-

valla, että kokevat sen oman tekemisensä mielekkääksi. Ehkä siinä on sitä samaa. Mutta kyllä he ovat minusta välillä tehneet niin niska limassa ja siinä ei ole ollut mitään iloa, että minulla on vähän kapina vielä, että en halua tehdä niin. Haluan enemmän nauttia siitä. (Matilda, työtila Karhu)

Työn ilo ja työstä saatu nautinto olivat myös haastateltavia yhdistäviä teemoja. Haastatellut henkilöt kuvasivat sekä yksittäisissä työn tekemisen tilanteissa koettuja flow-tiloja että pitkäaikaisempaa työhön liittyvää intohimon, innostuksen ja uppoutumisen tilaa, jota kutsutaan työn imuksi.¹⁵² Haastateltavat mielsivät työn lahjana ja itseisarvona, innostuksen ja energian antajana. Heistä jotkut kuvasivat, että eivät työtä tehdessään ajattele mitään muuta. Aineisto ei ollut yksiaäninen tämän(kään) asian suhteen, vaan haastateltavat olivat myös kokeneet työn ääressä tylsistymistä, epämiellyttävien töiden lykkäämistä sekä vaikeuksia tarttua mihinkään työhön – puhumattakaan tietysti työuupumusta lähenevistä kokemuksista. Pääsääntö kuitenkin oli työn kokeminen iloisena ja mielekkäänä tekijänä elämässä. Kansainvälisessä coworking-kirjoittelussa korostetaan samoja teemoja: yhteisöllisissä työtiloissa työskentelevien työintoa, motivoituneisuutta ja onnellisuutta.¹⁵³

Aika – milloin ollaan töissä

Aika on yksi merkittävimmistä työtä säätelevistä yksiköistä. Esiteollisen ajan käsi-työammateissa työajan pituutta rajoitti en-



nen kaikkea valoisan ajan pituus. Lisäksi työaikaa säätelivät erilaiset uskonnolliset juhlapyhät. Sunnuntain pyhittäminen lepopäiväksi oli kristillisten maiden perussääntö. Saksassa on vanhastaan tunnettu myös käsite ”Blaue Montag”, joka viittaa joissakin käsityöammateissa aikoinaan käytössä olleeseen tapaan pitää työtilanteen salliessa sunnuntain lisäksi myös maanantai viikoittaisena vapaapäivänä.

Teollistumisen alkuaikoina työaika oli varsinkin teollisuustyössä yleisesti erittäin pitkä, usein 14 tai jopa 16 tuntia päivässä ympäri vuoden. Työväenliike ryhtyi kuitenkin jo 1800-luvulla vaatimaan päivittäisen työajan lyhentämistä 8-tuntiseksi, mikä olikin sen tärkeimpiä tavoitteita. Monissa maissa tämä toteutettiin ensimmäi-

sen maailmansodan jälkeen. Esimerkiksi Suomessa asiasta säädettiin laki vuonna 1917. Sen mukaan työaika sai olla enintään 8 tuntia päivässä ja 47 tuntia viikossa. Viikossa oli oltava vähintään 30 tuntia kestävä yhtäjaksoinen vapaa-aika, jonka oli, mikäli mahdollista, oltava sunnuntain yhteydessä. Jos se oli muuna aikana viikosta, oli maksettava sunnuntaityöstä korotettua palkkaa.

1960-luvulla monet maat seurasiivat kansainvälisen työkonferenssin jo 1930-luvulla suosittamaa viikoittaisen työajan lyhentämistä 40 tuntiin. Suomessa työaikalakiin tehtiin tällainen muutos vuonna 1965 ja se oli toteutettavissa vuoden 1970-alkuun mennessä. Tämä merkitsi viisipäiväiseen työviikkoon siirtymistä.

Oman työajan raamit ja reunat

Koska suurin osa yhteisöllisissä työtiloissa työskentelevistä tekee työtään yrittäjämäisesti, ei työaika valvo kukaan ulkopuolinen taho. Myös niillä haastateltavillamme, joiden koko yrityksen henkilökunta työskenteli samassa työtilassa, työaikakäytännöt joustivat. Niinpä kaikki haastateltavamme työskentelivät enemmän tai vähemmän liukuvan työajan puitteissa, olipa työajan asettaja työnantajaorganisaatio tai työn tekijä itse.

Tavallaan on työaika, mutta se ei ole mitenkään pakollinen, että mihin aikaan asioita tehdään, jos ei se vaikeuta muiden tekemistä. Se on minusta meillä kiva, että ei välttämättä tarvitse olla täällä kello 9.00 joka aamu. Sitten voi tehdä kotoa. Minä yleensä aloitan kotona työn teon aamiaisen yhteydessä, sitten tulee hyvä flow ja sitten pystyy jatkamaan, kunnes tulee tänne. Ja sitten toisinpäin, voi olla täällä myöhempään iltaisin. (Silja, työtila Kettu)

En tule tänne heti kahdeksalta tai yhdeksältä aamulla, vaan joskus kymmeneltä, sitten kun pääsen tänne. Lähden, kun tuntuu siltä, että olen tehnyt sen päivän työt – että olen itse tyytyväinen siihen panokseen, minkä olen töideni eteen tehnyt. Odotan, että [yhteisöllisessä työtilassa työskentely] tuo jäsentyneisyyttä vapaaseen työntekoon. (Matilda, työtila Karhu)

Työskentelivätpä haastateltavamme palkansaajina, yrittäjinä tai freelancereina,

kaikki kertoivat tekevänsä työnsä suunnilleen toimistoaikoina ja pitävänsä kiinni tavanomaisesta korkeintaan kahdeksan tunnin päivittäisestä työajasta. Poikkeukset tästä olivat satunnaisia. Jotkut tekivät silloin tällöin työtä iltaisin, mutta kukaan ei kertonut työskentelevänsä yöaikaan.

Olen pyrkinyt siihen tai pitänytkin, että teen 7,5–8 tuntia. Tällä viikolla on tullut kaksitoistatuntisia, mutta se on hyvin satunnaista. Minulla on nyt sellainen tilanne, että kaikki projektit, joita teen, ovat yhtä kiireisessä vaiheessa. [...] Muuten pidän aika tiukasti kiinni normaalista työajasta. (Elisa, työtila Kettu)

Miksi työehtosopimuksissa määritelty toimistotyöaika nähtiin haastatteluissamme ”normaalina”, vaikka itsenäisesti työtä tekevien olisi mahdollista tehdä työnsä milloin vain? Syiksi tälle esitettiin ensinnäkin jaksamiseen liittyviä perusteluja: toimistotyöaikaan pitäytymällä rajattiin työnteon määrä ”inhimilliseksi” ja mahdollistettiin muiden elämänalueiden tasapaino työn kanssa. Toiseksi, jotkut haastateltavat kokivat, että rajattu ja säännöllinen työskentelyaika lisää tehokkuutta. Kolmanneksi perusteluksi mainittiin se, että myös muu yhteiskunta tekee työtä toimistoajan puitteissa.

Se on enemmän sellaista, kun et halua olla toimistolla yli kymmentä tuntia päivässä, jos on niin paljon töitä. Mutta täällä [...] pyritään siihen, että ihmiset tekevät inhimillisiä määriä työtä, ja minä kyllä pidän siitä. Koska olen ollut sellaisessa ympäristössä, jossa tosi helposti

ajautuu burn outiin eikä ole vapaapäiviä. Työt jatkuvat lauantain ja sunnuntain väliseen yöhön. En näe sitä pitkäjänteisenä ratkaisuna kauhean hyvänä. (Seppo, työtila Kettu)

*H: Minä yritän kyllä pitää toimistoajoista kiinni. Toimeksiantajat ovat yhteydessä silloin, niin itekin pitäisi olla töissä. Silloin saa parhaiten itsestään irti, kun asettaa työajat. Kyllä minä tänne yritän aina yhdeksän aikaan aamulla tulla. Sitten myöhemmin, jos on vähemmän töitä, ja aikaisemmin, jos on enemmän töitä. Teen niin kauan, kuin täytyy. [...] Teen maanantaista perjantaihin. Harvoin teen viikonloppuisin. Harvoin iltaisinkaan. O: Meillähän on täällä sellaiset työajat periaatteessa. [...] Mikä on minus-
ta ihan hyvä, koska esimerkiksi edellisessä työhuoneessa tuli sellaisia maratonpäiviä iltakymmeneen, missä ei ollut mitään järkeä. Niissä oli 60 prosenttia jotain ihan muuta kuin työntekoa, se vain venyi ja venyi ja lähdettiin yötä myöten aina. Ei se toiminut sillä tavalla. N: Minäkin yritän toimistoajan pitää, about viiteen ehkä, lievällä joustolla suuntaan ja toiseen. Yritän pitää säännöllisen työajan kuitenkin. (Henna, Oskari ja Niina, työtila Lintu)*

Pari haastateltavaa kertoi rakentavansa työpäivänsä huokoiseksi eli järjestävänsä työpäivän sisään muuta toimintaa kuten harrastuksia. Toinen heistä sanoi käyvänsä harrastamassa usein liikuntaa työpäivän lomassa. Toinen kertoi, että työpäivä joutaa lapsen koulupäivän keston mukaan ja työ saattaa jatkua illalla: "Esimerkiksi tä-

nään hän tupsahtaa neljältä tuohon [...] koulusta, niin minun pitää olla silloin siinä. Eilen se tuli jo yhdeltä. Sitten minä lopetin työt. Sitten jatkan illalla ehkä." (Tuure, työtila Karhu)

Työpäivien sisällä ajankäyttö vaihteli. Useat haastateltavistamme tekivät enemmän tai vähemmän projektiluonteista työtä, jossa rauhallisemmat ja kiireisemmät jaksot vuorottelivat:

Yhtäkkiä on tosi paljon töitä ja välillä voi olla löysemppää. Projekti, jota tein aluksi, loppui vasta helmikuun alkupuolella. Tässä on ollut aika vähän aikaa, olen itekin ehtinyt vasta oppia siihen oman työn uudelleenjärjestelyyn: mitä tekee sitten, kun ei ole niin hektistä. Miten pystyy ennakoimaan tilanteita tai hoitamaan juoksevia juttuja. Opiskelen vielä itse sitä asiaa, vähän erilaista tapaa tehdä töitä kuin aiemmin. [Aikaisemmassa työpäikassa] kuitenkin aina pystyi menemään auttamaan johonkin muuhun projektiin. Se on niin selkeää, jos on yhden alan toimisto. (Elisa, työtila Kettu)

Joonas pohtii myös oman työajan hallitsemista, joka ei aina ole omassa hallussa.

Sitten vielä yksi asia työstä: ainakin minä koen, että oman työn hallinta on tosi vaikeaa välillä. Jos olet ajatellut, että tänään teet jonkun työtehtävän, niin saattaa tulla vaikka myynnistä joku, että nyt pitää tämä tarjous tehdä nopeasti. Sitten pitää anyways tehdä se alkuperäinen tehtävä, mikä piti. Varsinkin minun työnkuvaani kuuluu olla aika monessa mukana. Koen välillä, että on turha edes laittaa mitään kalenteriin. (Joonas, työtila Kettu)

Haastateltavillamme oli kokemuksia tehokkuutta ja tuottavuutta painottavasta työkulttuurista ennen kaikkea aikaisemmassa työhistoriassa, palkkatyösuhteissa työskennellessä. Tuottavuus saattoi liittyä niin työajan käytön valvontaan kuin työkulttuuriin, jossa tapana oli, että työaika-na tehtiin koko ajan tehokkaasti työtä eikä mitään muuta – edes syöty lounasta.

Kun menin sinne [työpaikkaan] uutena ja tarvitsin apua ja neuvoja vanhemmilta, niin ne eivät auttaneet, koska ei ollut aikaa siihen niille laitettu. Siellä niin tarkkaan katsottiin, että kuinka tuottava olet. Kaikki tunnit piti olla projektille. Sitten kaikki neuvonta ja auttaminen piti laittaa sellaiseen kategoriaan kuin available time, mikä taas laski sitä tuottavuutta. (Joonas, työtila Kettu)

Yhdessä aineistomme työtilassa tilankäyttö oli sovitulla säännöllä rajattu vain arkeen ja päiväaikaan. Toisessa tilaa vuokrattiin usein ulkopuolisille käyttäjille iltaisin ja viikonloppuisin, jolloin siellä työskentely oli käytännössä hankalaa. Toimistoajan normi oli siis myös rakenteellisesti vahva. Siihen ohjasivat myös kiinteistön rakenteet: kolmannessa työtilassa ulko-oven sähköinen lukitusjärjestelmä meni päälle iltaseitsemältä, mikä ei kuitenkaan estänyt työtilassa työskentelyä. Käytännössä tässäkin tilassa ei juuri työskennelty iltaisin.

Yksi haastateltavamme kuvaa, miten pelkkä toisten ihmisten työrytmin seuraaminen yhteisöllisessä työtilassa auttaa asettamaan ajallisia rajoja omalle työnteolle: ”Jos näen, että olen aina ensimmäinen ja viimeinen täällä, se sanoo jotain

minulle paljon voimakkaammin, kuin jos [teen työtä] kotona.” (Anne, työtila Karhu) Kyse oli eräänlaisen vertaiskontrollin sisäistämisestä, vaikka kukaan haastateltavista ei sanonut, että toisten työaikoja sinänsä seurattaisiin tai niistä pidettäisiin huolta.

Työaika ja vapaa-aika

Tavoite työhön käytetyn ajan pitämisestä kohtuullisena liittyy myös työhyvinvointidiskurssin sisäistämiseen: haastateltavat oletettavasti tunsivat populaaria keskustelua vapaa-ajan merkityksestä ja työaikojen ja -määrien rajaamisesta, ja halusivat esiintyä (sekä meille haastatteliijoille että itselleen) itsensä ja työnsä hallitsevina kunnan kansalaisina, ei työholisteina. Työajan ja vapaa-ajan erottelu ei kuitenkaan ollut itsestään selvää, vaan aktiivisten päätösten ja valintojen tulos – itsen johtamisen käytäntö. Monilla työhön liittyivät samat asiat, jotka vapaa-ajallakin kiinnostivat.

Kyllä koetan pitää suhteen työhön sellaisena, että minulla on vapaa-aika, joka on erillään siitä. [...] Olen nyt koettanut sitä jotenkin rajata, että töissä teen ja selvitän tällaisia asioita, ja vapaa-ajalla teen tällaisia asioita. Ne eivät ole kauhean eri asioita, ne ovat asioita, jotka minua kiinnostavat. (Seppo, työtila Kettu)

Minulla on aina ollut vapaa-aika ja työ hyvin sekoittuneita. Kun ajatellaan opiskeluaikaa, sehän ei ole työtä vaan opiskelua, ja jossain vaiheessa huomaa, että

joku onkin enemmän työtä kuin opiskelua. Sitten huomaa tekevänsä vapaaehtoisesti hommia vaikka ammattijärjestöissä, että minähän nyt harrastan työtäni. Se on sellaista epämääräistä. [...] Minun on vaikea välillä laittaa rajoja sille, mikä on työtä ja mikä vain elämää. (Eeva, työtila Karhu)

Työajan rajaamisessa erilleen vapaa-ajasta periaatteet saattoivat joskus olla erilaiset kuin todellisuus. Joissain haastatteluisa työajan ja vapaa-ajan erottelu toisistaan kuvattiin vaikeaksi tai keinotekoiseksi joutu-
tuen voimakkaasti henkilökohtaisiin kykyihin ja intresseihin perustuvan asian-
tuntijatytön luonteesta. Vaikka tiedostettiin
tarve rajata ”rajatonta” tietotyötä, se saat-
toi olla käytännössä hankalaa varsinkin ti-
viissä työaikatauluissa. Yhtenä rajaamisen
apuvälineenä olivat tilalliset erottelut (työ-
tila työnteon tilana, koti työn ulkopuolisen
elämän tilana), toisena työhön käytettyjen
teknologioiden kuten puhelimen, tietokone-
en ja sähköpostin käytön rajaaminen.

*Kyllä teen kotonakin töitä. Raja-
aan sitä työn tekemistä sitten parhaani
mukaan. Lähinnä se, että kännykkääni ei
tule sähköposteja illalla, sitten en vain
ole niitten osalta tavoitettavissa. Tulee
kyllä sillä tavalla, että haen niitä. En
kyllä viime aikoina ole tehnyt niin
paljon kotona töitä, pääasiassa täällä.
(Seppo, työtila Kettu)*

*Esimerkiksi itse teen sellaisia rajoja,
että lapsen kanssa en tee kyllä töitä
koskaan. Sitten on kone pois. Totta kai
vastaan puhelimeen välillä. Joskus
näinkin on käynyt, joskus on ollut
pakko tehdä joku jut-*

*tu, mutta pyrin pääsääntöisesti siihen,
että en tee. Myös lomilla on tärkeää...
tai olen sanonut kaikille, että minulle
saa aina soittaa enkä suutu, ei tämä
minun päivääni mitenkään pilaa, joku
yksi puhelu voi pelastaa sen, että joku
ei mene ihan päin mäntyä sitten syksyllä
tai kesäloman aikana. Ei soittoja nyt
hirveästi tule, mutta enemmän se, että
en itse lähde siihen, että olen koko
ajan tsekkaamassa sähköposteja. Siitä
yritän päästä, mutta myönnän, että
siinä on kyllä tekemistä vielä. Se
meininki on kyllä vähän liukua. (Tuure,
työtila Karhu)*

Vain yksi haastateltavistamme käytti dis-
kurssia, jossa työ oli niin kokonaisvaltai-
nen osa elämää, että kaikki sen ajallinen
rajoittaminen tuntui lievästi vastenmieli-
seltä:

*Meitä on muutama tässä, jotka tulevat
suurin piirtein kahdeksalta aamulla.
Lähden [pois työtilasta] niin myöhään
kuin vain saan luvan perheeltä. [...] En-
nen kuin oli lapsia ja perhettä, niin olin
varmaan sata tuntia viikossa duunissa.
Nytkin olisin varmaan helposti 50-
60 tuntia duunissa, jos olisi aikaa olla
enemmän, ja himassa lukee lehtiä ja se-
uraa muutenkin alaa. En minä nyt ihan
pelkästään näitä asioita tee, mutta kyllä
se aika kokonaisvaltainen työ on, tai mi-
ten minä suhtaudun siihen. En näe tiuk-
kaa rajaa työn ja muun elämän välillä.
(Lauri, työtila Karhu)*

Yhteisölliset työtilat eroavat tavanomaisista
työpaikoista siten, että niiden tilaa käytetään
usein muihinkin tarkoituksiin kuin

varsinaiseen työn tekemiseen. Työtilassa saattaa työpäivän jälkeen olla väljästi työhön liittyviä tilaisuuksia, johon voi jäädä osallistumaan myös vapaa-ajalla.

Täällä on aika paljon myös tapaamisia ja seminaareja, vapaamuotoisia iltatapahtumia, jotka tuovat muita samanhenkisiä luovan alan pienyrittäjiä ja yhteisötoimijoita tänne tilaan keskustelemaan asioista. [...] Suurin toistaiseksi havaitsemani etu [yhteisöllisessä työtilassa työskentelyssä] on se, että tänne tulee mielenkiintoisia sidosryhmiä. [...] On nämä kaikki kliffat jutut, mutta niitä ei välttämättä osaa etsiä arjessa tai keksi yhtäkkiä, että otan noihin yhteyttä ja menen tsekkaamaan jonkun niiden tapahtuman. (Taavi, työtila Karhu)

Työtiloissa siis työaika ja vapaa-aika saatavat liukua yhteen ja päällekkäin. Aineistoomme kuuluvissa työtiloissa tilankäyttäjillä oli oikeus maksutta varata tilaa myös illalla järjestettäviin tapahtumiinsa, olipa niillä yhteyttä työhön tai ei. Työtiloissa järjestettiin siis myös leimallisesti vapaa-aikaan liittyviä tapahtumia kuten tilankäyttäjien omia juhlia.

Paikka – missä työtä tehdään

Monet haastateltavistamme tekevät työtä, jota voisi tehdä melkein missä vain, kunhan paikassa on sähköä, internetyhteys ja kannettava tietokone. Keräämässämme haastatteluaineistossa luovan ja tietointensiivisen työn tekemisen mahdollisina paikkoina viitataan seuraaviin paikkoihin: koti, työnantajaorganisaation toimis-

to, jonkun muun toimisto (käytännössä itse kunkin asiakkaiden työtilat), kahvila, kirjasto, muut julkisten tahojen hallinnoimat työskentelytilat (Helsingissä kaupunginkirjaston ylläpitämä Kaupunkiverstas), täysin omaan (tai oman yrityksen) käyttöön vuokrattu työtila sekä yhteisöllinen työtila. Miten ihmiset siis valitsevat, missä tekevät töitä?

Jonkun verran olen käyttänyt jotain yliopistojen tiloja tai kirjastoja. Esimerkiksi [eräässä kaupungissa], jossa olen asunut, on sellainen kauppakeskus, jossa on toimistotila. En jotenkin näe, että menisin sinne kuitenkaan. Näen, että se on hyvä idea, että tällaisia on. Mutta sitten, mitä minä tekisin siellä. Plus minun pitäisi kuitenkin ottaa ne kaikki kamat mukaan, kun menen hakemaan jotain lounasta, ja tulla takaisin siihen. Kahviloissa on se, että jos ne ovat täynnä, tulet sinne eikä olekaan hyvää paikkaa, missä haluaisin naputella, tai ei ole pistoketta siinä vieressä. Joskus pikkukaupungeissa Suomessa menet ainoaan paikalliseen kebab-paikkaan kysymään, onko teillä pistoketta jossain. Jos siihen saisi jonkun ratkaisun, olisi ihan hyvä. Pitäisi nopeasti tehdä jokin juttu, eikä ole wiania eikä ole sähköä tarjolla, sitten saattaa olla joskus ongelmia. (Seppo, työtila Kettu)

Yksiselitteisintä työn paikan valinta on sekä haastatteluaineistomme että maa-laisjärjen perusteella niille, jotka työskentelevät palkkatyössä jossakin organisaatiossa. Pääsääntöisesti työorganisaatiot tarjoavat tilan työntekijöilleen, jolloin työpaikka organisaationa ja työn tekemisen paikka samastuvat toisiinsa. Yhteisöl-

lisiin työtiloihin saattaa päätyä työskentelemään esimerkiksi sellaisia työntekijöitä, joiden työpaikan toimipiste sijaitsee muussa kaupungissa. Haastatteluaineistossamme oli yksi tällainen työntekijä.

Nykyisin lähes kaikilla toimialoilla on varsin yleistä työskennellä etätöinä kotona. Haastateltavistamme monet tekivät töitä kotona enemmän tai vähemmän. Niille, jotka käyttivät työssään kiinteää pöytätietokonetta, työn tekeminen rajautui ainoastaan työtilaan. Suurimmaksi osaksi haastateltaviemme työvälineenä oli kannettava tietokone, ja työtä oli mahdollista kuljettaa mukana. Yksinomaisena työntekijänä kukaan haastateltavistamme ei pitänyt kotia parhaana vaihtoehtona ja jotkut olivat linjanneet, etteivät työskentele kotona ollenkaan. Kotona työskentelyn koettiin olevan yksinäistä ja vailla kontakteja sekä selviä työn raameja.

Perustin firman. Alun perin olin yksin ja mietin, että jossain haluan tehdä töitä, kun olen aika sosiaalinen ihminen enkä viihdyksin. Varsinkaan työn tekeminen yksin ei ole mitenkään järkevää, varsinkaan tällaisella alalla, jossa tosi tärkeä osa on, että tuntee ihmisiä, sparraa ideoita ja avaa ideoita. Jos niitä tekee yksin, ei todennäköisesti tule kauhean hyviä. Rupesin miettimään, että missäs sitä töitä tekisi. Tein himassa jonkin aikaa töitä, ehkä pari kuukautta, ja kahviloissa kirjoittelin, kun mietin, minkälaisia asioita haluan ruveta tekemään. (Tuure, työtila Karhu)

Olen koettanut lähteä aamuisin kirjastoon tai kahvilaan tai johonkin, mutta ei se ole ihan toiminut. Usein on paljon

helpompi jäädä kotiin nukkumaan. Sitteen ei saa tietenkään mitään tehtyä, ja se työ vaan leijailee joka puolella. Koko ajan tietää, että pitäisi tehdä, mutta ei ole välttämättä rytmiä. Kun kaikki leijailee ja koko ajan pitäisi tehdä, niin ei ainakaan saa mitään tehtyä. Tietynlainen jäsenitys päivään, viikkoon ja kuukauteen on kauhean tärkeää oman hyvinvoinninkin kannalta. (Matilda, työtila Karhu)

Tietenkin kun tekee kotoa käsin töitä, niin siinä on niitä kotitöitä myös. Tämä tuo keskittymistä työhön. Olen kyllä aika hyvä keskittymään kotona omasta mielestäni, mutta aina välillä työhön kuuluu asioita, mitä tekisi mieli lykätä. Kun on täällä, on erilaisessa moodissa. Ei tee niitä kivoja töitä, vaan tekee myös ne tylsät rutiinihommat pois alta. Eli sitä kautta ajattelen, että tämä toisi tehokkuutta työn tekemiseen. (Eeva, työtila Karhu)

Aineistossamme pohdittiin myös työergonomiaa liikkuvan työn eri paikoissa. Koti tai kahvila ei lähtökohtaisesti ole työntekeä varten suunniteltu tila, ja yhteisöllisissä työtiloissakin huonekalut saattavat olla sekalainen kirpputorilöytöjen joukko eikä työskentelyä tukeva ergonominen kokonaisuus. Eri ihmiset olivat ratkaisseet ergonomiaproblematiikkaa eri tavoin – esimerkiksi tuomalla oman toimistotuolin yhteisölliseen työtilaan, työskentelemällä jumppapallon päällä istuen tai työskentelemällä vuoroin istuen, vuoroin seisten. Joillekin työasennon ja istumapaikan vaapamuotoinen vaihtaminen tai työskentely esimerkiksi sohvalle löhöillen tuntui kehollisesti miellyttävimmältä ratkaisulta.

Kotona tai yhteisöllisessä työtilassa tämän koettiin olevan helppoa, kun taas kahvilassa tai toimistossa vaikeampaa.

Koti oli joidenkin haastateltavien kokemuksen mukaan hyvä paikka esimerkiksi aloittaa työnteko aamulla tai jatkaa työntekoa varsinaisen työpäivän jo päätyttyä. Asuinpaikan, yhteisöllisen työtilan, liikkuvan työn eri toimipisteiden (kuten asiakastapaamisten) ja muun elämän tiloista tuli muutamalle haastateltavalle mosaiikkimainen palapeli, jossa he jäsensivät arjen maantiedettä.

Pyrin keskittämään palaverit aina tiettyille päiville, istun täällä tosi pitkiä päiviä sitten kun olen täällä. Itse asun toisella puolella kaupunkia, niin en käy täällä ihan ohi mennessä. Esimerkiksi tänään olen nyt täällä aamusta pari tuntia, sitten käyn tuossa naapurissa yhdessä palaverissa, tulen tätä kautta ja menen lounaspalaveriin, sitten lähden toiseen kaupunginosaan enkä tule enää tänne. Huomenna en tule tänne ollenkaan. [...] Sitten on sellaista, että minulla on yksi palaveri täällä ja menen loppupäiväksi kirjoittamaan. Edelleen teen töitä kahviloissa tosi mielelläni, nautin siitä, että pääsee istuskelemaan ympäri Helsinkiä. [...] Ihan miten vaan. Työrytmini on niin joustava. (Tuure, työtila Karhu)

On paljon niitä viikkoja, että olen kolmena, neljänä päivänä suurimman osan päivän työskentelytunneista täällä. Se vaihtelee aika paljon. Olen käynyt aika paljon liikkumassa päiväsaikaan. Jos menee punttisalille tai jumppaan, niin sieltä menee helposti kotiin, kun koti on

liikuntakeskusta lähempänä. Sitten sitä jää sinne tekemään. Jos on kokonaisempia päiviä, joihin ei tule väliin muita juttuja, niin helpommin tuleekin tänne. (Laura, työtila Karhu)

Miten valita sopiva yhteisöllinen työtila?

Se on sillä lailla maagista, että ihmiset jotakin kautta kuulevat ja ne hakeutuvat. Tyypillinen tilanne on, että ihmisillä on jokin polttava tarve, menee työhuone alta tai muuta [...]. Tarjolla on monia vaihtoehtoja yhteisöllisistä työtiloista. [...] Ihmiset hakeutuvat, ja tyypillinen tarina on, että he ovat kauan etsineet, ja kyllästyneet nykyiseen tapaan tehdä yksin kotona tai pienessä työhuoneessa. (Keijo, työtila Kettu)

Työtilan valinta tuntui olevan jossain määrin sattuman ohjaamaa. Aineistossamme noin puolet henkilöistä oli löytänyt työtilansa Mushrooming-verkkosivustolta (www.mushrooming.fi) tai Facebook-sivustolta, noin puolet tuttavien kautta. Ne, jotka olivat tulleet työtilaan työnantajayrityksensä johdattamina, ottivat työtilan valinnan itsestäänselvyytenä, jota ei tarvinnut kyseenalaistaa.

Haastatteluista käy ilmi, että ihmiset ovat tehneet työtilan valinnan opportunistisesti tarttuen käsillä oleviin tilaisuuksiin. Joskus valinnoissa on onnistuttu, joskus ei.

[Aikaisempi työtilani] toimi aika huonosti ja sieltä lähti aika paljon porukkaa. Silloin aloin etsiä toista paikkaa. [...] Henki oli tosi huono. Siellä ei kukaan viihtynyt.

Paikkana se oli ihan mukava, mutta siellä oli avotilaa ja siellä oli kanssa välillä aika rauhatonta. Ei pystynyt oikein keskittymään hyvin omiin juttuihin. Lähinnä se henki oli huono, ja lisäksi siellä oli tosi huono lämpöeristys. Talvella siellä oli ihan sikakylmä. [...] Facebookin tai jonkun kautta kyselin ensin frendeiltä. En silloin tuntenut Mushrooming-hommaa ja tätä kaikkea. Ehkä en olisi silloin päätenyt tänne, jos olisi ollut enemmän vaihtoehtoja. (Lauri, työtila Karhu)

Nyt asun täällä aika lähellä, mutta silloin en asunut edes täällä. Se sopi tosi hyvin siihen sitten, että tulin tänne. Olin ajatellut mennä muualle, mutta niillä oli siellä putkiremontti. [...] Se toinen työhuone ei olisi ollut niin hyvä minulle. Tämä tila antaa ihan erilaisia mahdollisuuksia kuin se toinen. [...] Jos olisin mennyt siihen toiseen paikkaan, siellä olisi ollut tuttujani, jotka kuitenkin tunnen, ja vähän samalla alalla, enemmän taidepuolella. Täällä tuntuu olevan enemmän yrittäjiä. Tämä on ollut jotain, mitä olen kaivannut. (Anne, työtila Karhu)

Ajattelin, että minun täytyy alkaa katselemaan jotain tällaisia paikkoja. Olen vähän opportunistinen, jossain vaiheessa Facebookin newsfeedissä törmäsin siihen, että [eräässä yhteisöllisessä työtilassa] oli yhdelle tai kahdelle työtila tarjolla, riippuen vähän minkä tyyppisiä hommia sinne olisi mennyt tekemään. Ne menivät first come first served -tyyppisesti, ja olin sitten juuri kolmantena siellä katsomassa ja ne kaksi aikaisempaa olivat molemmat sen halunneet ja saaneet. Siinä koh-

taa ajattelin, että ehkä [se työtila] ei olisikaan ollut ihan minun paikkani, se voi olla vähän liian hipsteri ja vähän erityyppistä, enemmän luovien alojen, kulttuuripuolen ihmisten ja käsityöläisten. Se ei ehkä tilana olisi ollut ihan tällaista perus läppäriin kanssa tekemistä tukeva paikka välttämättä. Siitä kuitenkin päädyin ajattelemaan, että joku tämän tyyppinen olisi kiva. [Tuttavani] aviomies on täällä. Kuulin sitä kautta, että tämä on olemassa ja täältä voisi kysellä. [...] En kauheasti vertaillut ja miettinyt, mihin menisin, vaan sitten tulin vaan tänne. (Laura, työtila Karhu)

Haastatteluista käy ilmi, että työtilojen valinnassa vaikuttavat sattuman lisäksi niin kutsutut kovat tekijät. Tällaisia voivat olla tilan konkreettiset olosuhteet, esimerkiksi lämpimyyden talvella, tai häiriötön työskentely-ympäristö. Näihin tekijöihin voivat kuulua myös oletetut verkostoitumismahdollisuudet tai synergiaedut toisten yrittäjien tai freelancereiden kanssa. Monilla työtiloilla on selvä pyrkimys rekrytoida joukkoonsa tietyllä alalla työskenteleviä tai tietyntyyppistä työtä tekeviä henkilöitä tai yrityksiä synergia- ja klusteroitumisetujen takia. Joillain työtiloilla ei ole tällaisia rajoituksia, vaan tervetulleiksi toivotetaan enemmän tai vähemmän kaikki, tai rajoitukset koskevat pikemmin työn teon tapaa kuin toimialaa: "Ehkä sitä ei muu rajaa kuin se, että mikä tahansa mitä voi tehdä läppäriillä tai kynällä ja paperilla." (Tuure, työtila Karhu)

Pehmeämpänä vetovoimatekijänä työtilassa voi toimia mielikuva siitä, että ky-

seisessä työtilassa työskentelee samanhenkisiä ihmisiä kuin itse on:

On ehkä asioita, joita ei ole sanottu ääneen, mutta en ikinä voisi nähdä, että täällä olisi vaikka mikään Neste Oilin insinööri istumassa. Eikä tänne kukaan haluakaan tulla. Se on minusta aika tärkeää, että ei tarvitse kieltää, vaan houkutella. Ei tarvitse kieltää ketään tänne tulemasta, kun ei tänne tule kuitenkaan sellaisia ihmisiä. [...] Ihmiset hakeutuu paikkoihin, mitä ne kokevat omaan arvomaailmaan sopivaksi. (Tuure, työtila Karhu)

Hyvin tyypillisesti haastatteluissa toistettu vetovoimatekijä on työtilan sijainti lähellä omaa kotia, hyvien liikenneyhteyksien päässä kodista tai muuten sujuvasti työpäivän aikana kuljettujen reittien varrella.

En osaa sanoa, jatkanko tässä tilassa. Asun [toisessa kaupunginosassa], ja kotoa joudun siirtymään tänne. Sellainenkin asia kutkuttaa, että se olisi mahdollisimman lähellä. Se on tosi tärkeää. Kun itse liikun paljon kaupungilla, pyörin melkein viikoittain [kantakaupungin eri alueilla] jopa useampaan otteeseen, olisi hyvä, että reitit ovat fiksua eikä tänne siirtymisessä tarvitse nähdä vaivaa. Ainakin tällä hetkellä tämä tuntuu riittävän houkuttelevalta, että siirtyy. Jos tämä olisi niin ainutlaatuinen tila, että tällä ei olisi mitään kilpailijaa Helsingissä, voisin hyvinkin pohtia jatkavani juuri tässä. Mutta tämä ei ole ihan kodin vieressä, tai tiedän, että sielläpäin on myös vastaavia tiloja. (Eeva, työtila Karhu)

Tämä on minulle tosi lähellä ja hyvä lokaatio muuhun elämään nähden. Ei myöskään tee mieli ottaa sellaista paikkaa, mihin olisi hankala mennä autottomana ja sillä pohjalla, että lapsi on lähellä päiväkodissa. (Laura, työtila Karhu)

Vuokrahintaa otetaan haastatteluissamme harvoin suoraan esiin tilan valinnan kriteerinä. Sillä kuitenkin selvästi on merkitystä, koska haastateltavat usein kertovat arvioivansa, käyttävätkö tilaa niin paljon, että siitä kannattaa maksaa.

Vaikka nämä työpisteet ovat kuukausitasolla kohtuullisen halpoja, niin kiireisimpinä kuukausina en kuitenkaan kokonaista päivää missään nimessä ole kuin todella harvoin. Punnitsen, että kannattaako tästä maksaa. Se vielä vähän mietityttää. (Eeva, työtila Karhu)

Vuokralaisten vaihtuvuus työtiloissa

Joissakin yhteisöllisissä työtiloissa vuokraajien vaihtuvuus on suuri. Vaihtuvuus kuuluu lähtökohtaisesti coworking-ilmioon. Kansainvälisesti tavallisia ovat työtilat, jonne voi tulla työskentelemään viikoksi, päiväksi tai vaikka pariksi tunniksi. Aineistomme työtiloissa (kuten Helsingin työtiloissa yleensäkin) tilaa vuokrattiin kuukausittain, eli vuokralaisen viipymisodote oli periaatteessa pitkä kaikissa työtiloissa. Jotkut haastateltavistamme olivat työskennelleet samassa tilassa useiden vuosien ajan.

Vaihtuvuus voi liittyä aineistomme perusteella useisiin tekijöihin. Työtilan tar-



ve voi yksinkertaisesti poistua: esimerkiksi freelancer voi saada pysyvän työpaikan. Voi olla lähtökohtaisesti tiedossa, että työtilan tarvetta on vain määräaikaisen projektin ajaksi. Työtilan vuokraaja voi myös huomata työtilan käyttönsä jäävän syystä tai toisesta niin vähäiseksi, että tilasta ei kannata maksaa vuokraa.

Se on itse asiassa yleisin syy, miksi ihmisen on lähtenyt, että ei ehdi käydä ja vuokra on liian kova siihen nähden. Toiseksi yleisin syy on varmaan se, että menee jonnekin pysyvään duunipaikkaan, jossa on toimisto. (Tuure, työtila Karhu)

Työtila ei välttämättä sovi omalle työskentelytyylille tai työn sisällöille. Tyypillisin poislähtemisen syy tästä näkökulmasta lienee se, että työhön on vaikea keskittyä avotilassa. Oma työ voi myös olla niin äänekästä, vaatia paljon tilaa tai tuottaa esimerkiksi pölyä tai kemikaaleja, ettei se so-

vellu avotoimistossa tehtäväksi (näin on esimerkiksi monen kuvataiteilijan työssä).

Täällä on ollut yksi puuseppä, joka suunnitteli juttuja, mutta sitten se rupesi tekemään niin paljon myös itse. Hetken aikaa sillä oli sirkkeli tuossa tilassa, mutta sitten se lähti menemään, kun löysi paremman tilan. (Tuure, työtila Karhu)

Luulen, että monet nähdessään tämän tilan ovat että wau, tosi nastaa, kiva tulla tänne, sitten ovat tässä kuukauden ja huomaavat, ettei tästä työnteosta tule mitään. Luulen, että monet ihmiset kuitenkin kaipaavat omaa rauhaa. (Lauri, työtila Karhu)

Jotkut tulevat yhteisöllisiin työtiloihin kokeilumielellä testaamaan, miltä työskentely sellaisessa tuntuu. Kokeilijat eivät välttämättä ole aikeissakaan viipyä kuin korkeintaan joitakin kuukausia. Haastat-

teluissa tällainen vaihtuvuus koetaan toisaalta harmilliseksi ja yhteisöä rapauttavaksi, toisaalta virkistäväksi. Ihmisten vaihtuvuuden vaikutukset kasautuvat hyvässä ja pahassa niille, jotka ovat tilassa pidempään.

Minusta kyllä etu tulisi tietenkin sitä kautta, ettei käy testailemassa näitä yhteisöllisiä työtiloja vaan päättäisi, että täällä olen. Luulen, että niillä, jotka tänne ovat kotiutuneet, on se etu, mitä tästä parhaimmillaan voi saada. [...] Toisaalta tähän työskentelytapaan minusta sopii se, että tulee aina joku sisään, on 1–3 kuukautta, vähän antaa ärsykettä ja uusia ajatuksia ja sitten lähtee. Eniten siitä saa varmasti hyötyä ne, jotka pysyvät vähän pidempään. (Eeva, työtila Karhu)

Alussa vähän hirvitti, kun tämä vaihtuvuus on niin kova. On aika kova työ aina etsiä ihmisiä tänne, että pystytään pitämään paikka hengissä. (Tuure, työtila Karhu)

Epätavallisemmat työtilasta lähtemisen syyt voivat liittyä työtilayhteisön huonoon ilmapiiriin (jollaista haastateltavamme Lauri kuvasi edellä aikaisemman työtilansa kohdalla), kokemukseen, ettei sovi porukkaan, tai suoranaisesti konfliktitilanteisiin. Tällaisia tilanteita esiintyi haastateltuaineistostamme päätellen erittäin harvoin. Aineistossamme kerrotaan vain yhdestä tapauksesta, jossa vuokralaista on pyydetty lähtemään työtilasta. Sen sijaan parissa haastattelussa kerrotaan tilanteista, joissa vuokralaiset tekevät itse johtopäätökset.

Kerran on tullut sellainen, että minä olen soittanut ja ehdottanut, että olisi varmaan syytä lähteä täältä pois. Se oli reilu vuosi sitten. Se oli minun ihan hyvä tuttu, ihan hyvä kaveri, pystyin sen sille sanomaan ihan suoraan. Hän ei tullut toimeen parin ihmisen kanssa. Hän oli hyvin kulmikas tapaus, oli vaikea olla missään, hän olisi halunnut mutta ei oikein pystynyt. Hänellä oli hyvin voimakaat mielipiteet kaikkea vastaan, yhteistyö on vaikeaa ja tuntui, ettei tämä työtilakaan ollut hänelle ihan sopiva. Se meni sellaiseksi, että alkoi pari kolme ihmistä olla yhtä vastaan. Oli pakko viheltää peli poikki ja katsoa ihan selkeästi, mikä se tilanne on. Sitten ehdotin tätä ja hän sanoi, että näin varmaan onkin fiksua, ja meni takaisin entiselle työhuoneelleen, jossa hän on yksin. (Tuure, työtila Karhu)

Työtilan sijainti ja urbaani elämäntapa

Yksi haastateltavistamme arvioi, että hänen työtilassaan työskentelevät ihmiset ovat ”homogeeninen sakkii”: nuorehko, kantakaupungin ja keskustan asuinalueita suosiva, luovilla ja tietointensiivisillä aloilla työskentelevä ihmisryhmä, jota yhdistävät samankaltainen maku, tyyli, arvot ja asenteet:

Meitä on täällä kaksikymppisistä nelikymppisiin, ja kaikki taitavat olla akateemisesti koulutettuja tietotyöläisiä tai luovan alan ihmisiä, jotka asuvat joko Kalliossa, Töölössä tai Punavuorella. [...] Tämä on aika homogeenistä sakkia, joka näillä spekkeillä on olemassa. Niistä sit-

ten kasaantuu omannäköistensä arvojen keskiö. (Laura, työtila Karhu)

Tässä haastattelukatkelmassa oletettu ihmisryhmä muistuttaa floridalaista luovaa luokkaa ja Kepsun ym. tutkimuksessaan konstruoimaa helsinkiläisten superluovien itsensätyöllistäjien ryhmää.¹⁵⁴ Jotkut haastateltavista käyttivätkin luovan luokan käsitettä kuvatessaan työtilassaan työskenteleviä ihmisiä.

Toinen haastateltava koki tärkeäksi sen, että työtila sijaitsee kantakaupungissa, urbaanin elämän keskipesteessä. Hänen mielestään työtilan pitää olla kahvilamainen ja urbaania seurallisuutta, pistäytymistä ja istuskelua, tukeva.¹⁵⁵

Minulle on tosi tärkeää, että työpaikka, jossa olen, on sellaisella sijainnilla, missä voisi ravintola ja kahvila toimia ja menestyä. Se tarkoittaa sitä, että sen täytyy olla tarpeeksi lähellä ja täytyy olla ihmisiä ympärillä. [...] Luulen, että aika moni muukin haluaisi olla semmoisessa paikassa, missä voisi pistäytyä, joka myös näyttäisi siltä, että siellä voisi olla ihan mukava istuskella, ettei se ole vain sellainen kylmä, viileä mesta, missä tehdään duunia. (Tuure, työtila Karhu)

Haastateltaville olivat yleisemminkin mieleisiä työtilat, joiden miljöö koetaan ympäristötekijöiden näkökulmasta miellyttäväksi. Miellyttävyyttä voi rakentaa kaupunginosan tai kiinteistön yleinen tunnelma, luovan ”pöhinän”¹⁵⁶ tuntu tai vaikkapa ikkunanäkymät, lähellä olevat puut tai vesialueet. Myös alueen palvelut ovat tärkeitä.

Tässä samassa talossahan on todella paljon eri toimijoita ja me myös tehdään yhteistyötä joidenkin muiden firmojen kanssa, jotka ovat näissä kahdessa korttelissa täällä. Nämä ympäröivät palvelut ja ruokapaikkojen valikoima ja kaikki tällaiset asiat ovat kyllä merkittäviä minulle. [...] Täällä on näin paljon muita samantyyppisiä ihmisiä, jotka tekevät muissa yrityksissä, ja täällä on paljon konsulttitoimistoja, digitoimistoja ja kaikenlaista tällaista. Täällä on paljon ihmisiä, paljon liikettä, ja täällä tapahtuu minusta aika paljon. (Silja, työtila Kettu)

Työtilayhteisöissä tekemiemme haastattelujen perusteella näyttää kuitenkin siltä, että erilaiset kovat tekijät (kuten työtilan sijainti lähellä kotia) ovat keskeisempiä perusteita työtilan valinnassa kuin sen sijainti miellyttävässä miljöössä, urbaanin katuelämän ytimessä tai edes ”coolissa” kaupunginosassa. Yksi haastateltavamme ei pidä floridalaisittain määritellylle luovalle luokalle tyypillisiä asumiseen ja työhön liittyviä elämäntapavalintoja lainkaan tärkeinä:

Olen itse sellainen ihminen, että helposti voisin asua vaikka jossain Savonlinnassa ja syödä aina samat ruoat ja käydä Prismassa joka päivä. En osaa oikein ottaa iloa irti siitä, että asuu kaupungissa ja on kaikkia ihania palveluita tässä ympärillä ja kivaa arkkitehtuuria ja muuta. (Seppo, työtila Kettu)

Haastattelukatkelmassa itäsuomalainen pikkukaupunki, automarket ja arjen tois-

teisuus ("samat ruoat") toimivat metaforina taviselämälle, joka konstruoituu hel-sinkiläisen luovan pöhinän vastinpariksi. Silti haastateltavan anteeksipyyttävä asenne sekä palveluihin ja arkkitehtuuriin liitetty positiiviset attribuoitit osaltaan tukevat mielikuvaa yhteisöllisessä työtilassa työskentelevän luovan ammattilaisen oletusta elämäntavasta.

Säännöt ja rakenteet

Työtilayhteisön isännöinti

Kuten missä tahansa ihmisyyhteisöissä, yhteisöllisissä työtiloissa noudatetaan enemmän tai vähemmän näkyviä sääntöjä, jotka mahdollistavat yhdessä toimimisen. Yleensä yhteisöllisillä työtiloilla on vastuuhenkilö, emäntä tai isäntä, joka vastaa (tai jonka ainakin oletetaan vastaavan) yhteisten asioiden hoitamisesta, tilaan liittyvistä käytännöistä sekä yhdessä toimimisen organisoinnista. Coworking-isäntien roolia Berliinissä, Lontoossa ja New Yorkissa sijaitsevilla työtiloilla tutkinut Janet Merkel (2015) kutsuu isännän toimintaa kura-toinniksi. Merkelin tutkimissa työtiloissa isännät ovat yleensä tilojen perustajia ja hoitavat tilaan liittyvää taloutta ja hallintoa. Merkelin mukaan heidän tehtäviään voidaan tarkastella sekä työympäristön ja siihen liittyvien palveluiden tuottamisena että vuorovaikutuksen, yhteistyön ja yhteisöllisyyden mahdollistamisena. Merkelin tutkimat coworking-isännät käyttivät erilaisia strategioita yhteisöllisyyden, vuorovaikutuksen ja synergian tuottamiseen: he järjestivät tapahtumia, kehittivät muotoja

työntekijöiden esittelemiseksi toisilleen, suosittelevat työntekijöitä toisilleen ammatillisessa mielessä ja tietenkin järjestivät tilaisuuksia yhdessä syömiseen, joka oli isäntien mukaan tärkein socialisaation mekanismi. Isännät myös suunnittelivat fyysiseen tilaan yhteistyötä ja kommunikaatiota tuottavia sisustusratkaisuja, seurasivat niiden toimimista käytännössä ja muokkasivat niitä uudelleen. Merkityksellistä oli myös, että isännät itse toimivat esimerkkeinä, jotka itse elivät käytännössä todeksi coworkingin arvoja työtilassa. He olivat myös uuden työn ruumiillistumia: itsensätyöllistäjiä, jotka isännöivät yhteisöllistä työtilaa oman työnsä ohessa ja usein taistelivat kyetäkseen pitämään tilan elossa.¹⁵⁷

Oma aineistomme tukee Merkelin analyysia työtilojen isännistä. Aineistoomme kuuluvissa yhteisöllisissä työtiloissa isäntien rooli rakentui kussakin eri tavoin, mutta jokaisessa oli vähintään yksi vastuuhenkilö, jota voidaan kutsua tilan isännäksi. Isännöintivastuu voi myös jakautua kollektiivisesti tai sen voi jakaa työpari.¹⁵⁸ Yhdessä aineistomme työtilassa haastateltavat tunnistivat, että vastuuta yhteisten käytäntöjen luomisesta ja yhteisen toiminnan ylläpitämisestä kantoivat erityisesti tietyt henkilöt, vaikka heitä ei ollut julkilausutusti nimetty vastuuhenkilöiksi. Vastuunkantamisen katsottiinkin kuuluvan erityisesti niille, jotka olivat työskennelleet tilassa pidempään. Yksi, joka oli työskennellyt työtilassaan vasta muutama kuukauden, sanoi olevansa "katsellaan-moodissa" ja arvioi, että vasta sitten kun on tehnyt yhteisestä toiminnasta havaintoja hieman pidempään, voi tehdä ehdotuksia yhteisistä käytännöistä.

Heissä, jotka ovat olleet tässä vähän pidempään ja ovat enemmän ja säännöllisemmin, on yksi, joka mielestäni yrittää pitää asioista huolta ja muistutella ihmisiä hyvin mukavaan tyyliin, mitä pitäisi tehdä tai mitä tänne pitäisi tuoda ja kysyy, että tehdäänkö joku kukkamultien vaihto tai muuta sellaista yhdessä. On myös muutamia muita, jotka sen tyyppisesti kontribuoivat siihen yhteiseen, vähän vähemmän mutta kuitenkin. (Laura, työtila Karhu)

Minulla on sellainen käsitys, että ainakin tämä Anne [...] pitää pikkaisen jöötä. Se älähtää, ja samoin [tilan päävuokraaja] pitää isosta kuvasta huolta. Molemmat ovat mielestäni kauhean tervetulleita ajatuksia. Itse tykkään, että on joku kuri. Se käytännössä maksimoi vapauden, jos perusasiat on hoidettu kunnolla. (Taavi, työtila Karhu)

Usein hän, joka on se päävuokraaja, ottaa päävastuun, mutta näen, että olen itse yksi niistä, jotka muokkaavat sääntöjä. Olen miettinyt itse, että täytyy olla vähän aktiivisempi täällä, kun minulla on aika paljon kokemuksia, miten toimia kollektiivisesti. (Anne, työtila Karhu)

Isäntien toiminnan strateginen ulottuvuus jäi vuokralaisilta usein huomaamatta ja pelkistyi näkemyksiin, että isäntä vain on niin ”aktiivinen tyyppi” ja ”sellainen ihminen”, joka luontevasti ja omasta kiinnostuksesta tekee ”asioita yhteisöllisyyden eteen”. Isäntien taholta oman johtajuuden ja fasilitaattorin roolin piilottaminen saattoi olla myös valittu toimintamalli, jolla he

pyrkivät tuottamaan kollektiivista vastuuta ja yhdessä tekemisen ilmapiiriä.¹⁵⁹

Mikäli isäntäfunktiio puuttui tai siinä oli häiriöitä, kokivat haastateltavat sekä Merkelin tutkimuksessa että omassa aineistossamme, että koko työtilassa oleminen pelkistyi vain vieraiden ihmisten kanssa samassa tilassa istumiseksi. Merkelin empiirinen tutkimus osoittaa, että ilman systemaattista yhteisöllisyyden rakentamista rinnakkain työskentelystä jäävät helposti puuttumaan vuorovaikutus, keskinäinen tuki ja yhteisöllinen orientaatio. Toisten ihmisten fyysinen läheisyys ei tuota sinänsä mitään, ellei siihen liity riittävää määrää sosiaalista ja/tai ammatillista läheisyyttä. Merkelin mukaan tämä tekee isännän roolista erittäin keskeisen, koska isäntä voi tukea ”joukkuepeliä” ja coworkingin arvojen tuomista työtilaan.¹⁶⁰

Kiinteistön rakenteet ja reunaehdot

Osa yhteisöllisten työtilojen säännöistä ja rakenteista syntyy kiinteistön muodostamien reunaehtojen vuoksi. Tutkimusaineistossamme yksi työtila sijaitsi teollisuuskiinteistössä ja yksi asuinkiinteistön kivijalassa. Viimemainitulla tilalla oli yksityinen omistaja. Yhden tiloista omisti Helsingin kaupunki.

Aineistossamme tilojen päävuokralainen, isäntä tai muu vastuuhenkilö hoiti kiinteistöön liittyviä asioita ja vastasi kiinteistön huoltoa koskevista kysymyksistä ja ongelmatilanteista. Joissain tapauksissa sama henkilö hoiti vuokra- tai jäsensovimukset ja vuokrien laskutukset, joissain tapauksissa niistä vastasi ulkopuolinen kirjanpitäjä.

Työtilayhteisöjen käytännön arkeen kiinteistöä laajemmin koskevat asiat ulottuivat vain yksittäistapauksissa. Sellaisia saattoivat olla tilanteet, joissa esimerkiksi lämmityksessä tai vedentulossa oli ongelmia. Aineistonkeruujaksomme aikana sattui yksi tapaus, jossa työtilayhteisön ja asuinkiinteistöä hallinnoivan taloyhtiön välillä syntyi lievä konflikti työtilassa olleiden juhlien yöllisen melutason takia. Työtilayhteisössä tilanne herätti aktiivisen keskustelun, ja konflikti ratkaistiin neuvottelulla taloyhtiön kanssa. Haastateltavamme kertoo, miten tilanne johti yhteisten käytäntöjen sopimiseen taloyhtiön järjestyssääntöjen mukaisiksi:

Täällä ei ollut mitään sääntöjä, moneenko asti täällä saa olla, moneenko saa soittaa musiikkia. Naapureilla itsellään kuitenkin on taloyhtiöllä säännöt, että kymmeneltä täytyy musiikin olla pois. Luulen, että se loppujen lopuksi kääntyikin hyväksi. Meille tuli yhteyksiä niihin naapureihin ja pystyimme keskustelemaan. [...] Nyt minulla on käsitys, että noudatamme näitä taloyhtiön sääntöjä, mikä on aika selkeää. (Matilda, työtila Karhu)

Matildan huomio työtilan ja taloyhtiön välisestä sopimuksesta muistuttaa siitä, että monet yhteisölliset työtilat sijaitsevat asuintalojen yhteydessä. Työtila ei siis ole asumisesta erotettu toimistorakennus, vaan saattaa monissa tapauksissa liittyä asuinkiinteistöihin. Tällä urbaanilla asettelmallä on hauska kytkös Sennettin muistuttamaan keskiajan työläisen ”työpajaan”, joka sijaitsi kodin sisällä.¹⁶¹

Yhdessä sovitut säännöt ja niistä neuvottelu

Työtilayhteisöjen toimintaa ylläpidetään yhdessä sovituin säännöin, jotka määrittävät tiloissa työskentelevien oikeuksia ja velvollisuuksia. Yhdessä aineistomme työtilassa nämä säännöt tiivistyivät muuttaman liuskan mittaiseksi kirjalliseksi ohjeeksi tilankäyttäjille. Ohjeessa käsiteltiin mm. tilankäyttöaikoja, yleistä järjestystä ja siisteyttä sekä siivousvastuita. Toisissa työtiloissa säännöt olivat kirjoittamattomia, toiminnassa muotoutuvia ja uusinnettavia. Haastatteluissa yhteisiä sääntöjä ja käytäntöjä oli varsinkin uudempien tilankäyttäjien paikoitellen vaikea tunnistaa.

Tosi vaikea vielä sanoa. Niitä ei oikein näe. Kyllä vielä haen sitä, miten täällä tehdään ja miten täällä kuuluu olla, ja tarvitseeko miettiä miten kuuluu olla. Aina, kun tulee uuteen porukkaan, haluaa itsekkin, että sujahtaisi nopeasti mukaan eikä olisi häiriöksi. Mutta vähän aikaa kestää. (Eeva, työtila Karhu)

Kaikissa haastatteluissa työtilassa toimimiseen liittyviä vastuita ja velvoitteita nähtiin olevan erittäin vähän. Tärkeimmät tilankäyttäjiä koskevat säännöt pelkistyivät pääasiallisesti siisteyteen. Lisäksi tunnistettiin turvallisuuteen sekä toisten työn tekemisen kunnioittamiseen liittyviä sääntöjä.

Velvoitteet ovat tosi normaali eli aika minimalistiset täällä. Siivoaa jälkensä, pitää huolta yhteisistä tiloista yhdessä. Maksat sen pienehkön summan kuukau-

sittain ja saat sillä sitä läsnäoloa ja työskentelytilaa. Minun mielestäni siinä on hyötysuhde ehdottomasti plussan puolella. (Oskari, työtila Lintu)

Kahdessa aineistomme työtilassa yhteisten käytäntöjen sopimisen pääasiallinen foorumi oli suljettu Facebook-ryhmä. Haastateltavat pitivät tätä erittäin käytännöllisenä järjestelynä. Facebook-ryhmässä esiteltiin työtilan uudet vuokralaiset, sovittiin yhteisistä juhlista ja muista vastaavista tilaisuuksista, kysyttiin toisilta tai päävuokraajalta tilan huoltoon liittyviä käytännön kysymyksiä, organisoitiin yhteisiä siivous- tai remonttipäiviä, tehtiin päätöksiä yhteisistä hankinnoista, ja myös ojennettiin toisia tekemättä jääneistä vastuutehtävistä (kuten oven lukitsemisesta tai hälytyksen kytkemisestä päälle) tai epäsiisteydestä. Aineistomme perusteella hyvin suuri osa tilankäyttäjien käymästä yhteisen tilan asioita koskevasta keskustelusta käytiin nimenomaan Facebook-ryhmässä. Vaikka viestintä tapahtui tietoverkon välityksellä, sitä ei koettu vähemmän henkilökohtaisena tai ”todellisena” kuin kasvokkaista kommunikointia.

Jos kirjoittaa Facebookissa, ei tarkoita sitä, että ei uskalla puhua suoraan, mutta siellä kaikki kuulevat. Kaikki eivät ole aina paikalla täällä. Meillä on aina siellä omat nimemme ja kaikki tietävät, kuka on kirjoittanut. Tiedämme, että jos joku sanoo ”hei oikeasti”, se ihminen on huolissaan siitä asiasta ja se on meidän kaikkien huoli. (Anne, työtila Karhu)

Facebook-ryhmän ohella nettikalenteri oli tärkeä tietotekninen sovellus arjen organisointiin. Sitä käytettiin kaikissa aineistomme työtiloissa. Nettikalenterista varattiin neuvottelutiloja sekä koko tilaa omaan käyttöön, mikä oli mahdollista iltaisin ja ainakin yhdessä työtiloista myös viikonloppuisin.

Kysymys siisteydestä

Kaikissa haastatteluissa haastateltavat mainitsivat tilan siisteyden ylläpidon tärkeäksi yhdessä hoidettavaksi asiaksi. Yhdessä aineistomme työtilassa siivous hoidettiin työtilan käyttäjien vuoroviikkoperiaatteella. Kun vuoro siirtyi kerran viikossa, niin jokaisen oma siivousvuoro saattoi olla esimerkiksi joka kymmenes viikko. Kentätyöjakson alkaessa kahdessa tilassa kävi ammattisiivooja, joka hoiti perussiivouksen. Tämä ei kuitenkaan poistanut tilankäyttäjien päivittäistä siivousvelvollisuutta, kuten tiskien tiskaamista tai laittamista tiskikoneeseen. Toisessa siivoojan palkanneista tiloista siirryttiin tutkimusjakson aikana käytäntöön, että yksi tilankäyttäjistä vastaa perussiivouksesta ja saa tätä työtään vastaan vapautuksen vuokrasta.

Siisteyteen liittyvissä arjen käytännöissä ei tyypillisesti ollut tarkkoja vastuunjakoa. Joitakuista rasitti tämä epämääräisyys, ja siivouskäytännöistä puhuttiin ikuisena ongelmana ja draaman aiheena. Jotkut taas olivat sitä mieltä, että vastuualueet tuntuvat löytyvän kuin itsestään, ja työtiloissa työskentelevät koulutetut aikuiset osaavat luontevasti kantaa vastuun siisteydestä kukin omalta osaltaan.

Tuommoinen tiskikoneen tyhjennys ja sellainen menee vähän niin, että joku sen on tyhjentänyt tai sitten kukaan ei ole. Siinä voisi se järjestely olla vähän organisoituneempikin. [...] Joissain tuollaisissa asioissa ehkä pitäisi ollakin jokin sääntö, koska se menee helposti siihen, että kaikki olettavat, että joku muu tekee. (Elisa, työtila Kettu)

On ehkä vähän sellaista kaoottisuutta siitä johtuen, että on jaettu vastuu aika monista asioista. [...] Onhan meillä sääntöjä, mutta sitten niitä ei ehkä seurata niin. Tai sen tyyppisiä, että on ollut aikaisemmin keittiön siivousvuorot, että on miesten viikko ja naisten viikko. En usko, että sitä oikeastaan enää noudatetaan ollenkaan. [...] Sitten on sellaista, että pape-reita lojuu kopiokoneen vieressä, kun ei uskalla kenenkään muun papereita heittää, kun ei tiedä mitä ne ovat, ja sitten jää helposti sellaista. Muutenkin ehkä juuri, kun ei tiedä kenen tavaroita missäkin on, ovatko ne ylimääräisiä, niin sitten kaikki jää. (Silja, työtila Kettu)

Se on vähän sellaista epämääräistä, mutta kyllä minä olen aika tyytyväinen siihen. Itse esimerkiksi olen päättänyt, että minä vaan en ala täällä tiskaamaan toisten ihmisten tiskejä, piste. [...] Se jollain tavalla on niin, että ihmiset vievät ne roskikset ulos. Se on todella mielenkiintoista. Ne vaan lähtevät. Eikä edes niin, että ensin tulee kauheasti. Täällä on jokin tietty sivistys. Se tuntuu hyvältä myös. Minulla on kuitenkin aika huonoja kokemuksia, että se on sellainen, että ei kukaan vie roskia. Mutta täällä vie-

dään. Alussa vein itse aika paljon, nykyään en. Olen ajatellut, että minä hoidan muita juttuja täällä. Minä esimerkiksi enemmän vien lasit ja metallit pois. Siitä ei tarvitse päättää. Tuntuu, että ihmiset vain ottavat oman alueensa, mikä on tosi hienoa. Minä en halua mitään sellaista lappua, että äitisi ei ole töissä täällä. [...] Täällä on sellainen näkymätön sopimus, josta on vähän vaikea saada kiinni, mutta huomaan sen, jos ajattelen roskien viemistä. (Anne, työtila Karhu)

Äänenkäyttöön liittyvät käytännöt

Itse tykkään työskennellä avotoimistossa, minusta se on kivaa. Jos tekee jotain sellaista työtä, että haluaa olla rauhassa, niin yleensä kuuntelen musiikkia. (Elisa, työtila Kettu)

Yhteisöllisiä työtiloja käsittelevässä yhdysvaltalaisessa tutkimuksessa erään työtilan ylläpitäjä sanoi tutkijalle, että ellei tilassa saa puhua, kyse ei ole coworkingista. Yhteisöllisiin työtiloihin kuuluu tämän näkemys mukaan määritelmällisesti mahdollisuus keskusteluun ja vuorovaikutukseen toisten kanssa.¹⁶² Oman aineistomme työtilat olivat sitoutuneet samaan käsitykseen. Keskustelu toisten kanssa oli sallittua niissä kaikissa: ”Meteliä saa pitää. Kun puhelin tuossa soi, ei tarvitse yrittää häipyä tai puhua hiljaa. Työstä saa kuulua ääntä.” (Eeva, työtila Karhu) Samaan aikaan juuri puheäänet – keskustelu ja puhelimessa puhuminen – olivat niitä tekijöitä, joiden tiedostettiin eniten aiheuttavan häiriötä toisille. Yhdessä työtilassa soi

myös usein radio. Muissa työyhteisöissä ei radiota pidetty päällä, vaan oli sovittu, että sitä kuunnellaan (kuten myös musiikkia) omien kuulokkeiden kautta. Yhdessä tilassa kuitenkin oli keskusteltu mahdollisuudesta pitää radiota päällä ääniympäristön tasoittamiseksi.

Haastateltavamme Lauri toteaa, että avoimen yhteisöllisen työtilan hyvät ja huonot puolet lienevät samat kuin avokonttorien. Avokonttorien ja monitilatointojen toimivuudesta on kirjoitettu lehdistössä paljon viime vuosina.¹⁶³ Palstatilaa ovat saaneet puheenvuorot, joissa avoimet toimistotilat on leimattu ”kauheiksi”, meluisiksi paikoiksi, joissa ei pysty keskittymään eikä työrauhasta tai yksityisyydestä ole tietoaakaan. Taito keskittyä ja kyky sietää sosiaalisuutta ovat myös yhteisöllisissä työtiloissa tärkeitä. Yhteisöllisessä työtilassa ei saa häiriintyä siitä, että toiset tulevat ja menevät ja mahdollisesti juttelevat samassa tilassa. Haastattelemamme yhteisöllisissä työtiloissa työskentelevät henkilöt tiedostavat, että kaikille ihmisille tai kaikkiin työtehtäviin ei sovellu työskentely hälyisässä ympäristössä tai toisten ihmisten ympäröimänä. Useimmat haastateltavamme kertoivat keinoistaan hallita ääniympäristöä esimerkiksi kuuntelemalla musiikkia omilla kuulokkeilla tai käyttämällä korvatulppia.

Minä helposti vedän täällä ihan sillä lailla, että laitan luurit päähän ja teen kaikkea ja sitten jossain vaiheessa tajuaa, että täällä on jotain ihmisiä ympärillä – ai niin, olen duunissa. (Seppo, työtila Kettu)

Kuulokkeiden tai korvatulppien käyttämisen strategia keskittymisessä ja keskittymi-

sen ilmaisemisessa toisille mainitaan yli puolessa haastatteluista, ja se myös tunnistetaan yhteisesti ylläpidetyksi kirjoittamattomaksi säännöksi.

Meillä on [täällä] sellainen kirjoittamaton koodi, että jos joku istuu kuulokkeet korvilla, niin silloin hän keskittyy. On niissä sitten musiikkia tai ei. Sitten on sellaisia Peltor-kuulokkeita, että nyt tietää, että tuolle ei voi mennä puhumaan. [...] Mutta ei tuo toimistotila hirveen hiljainen ole kuitenkaan. Siihenkin tottuu. Se on tavallaan dynaamista, että siellä tapahtuu koko ajan jotain. Se sopii minulle. Jos muut keskustelevat tai tekevät muita asioita, niin se ei minua hirveästi häiritse. Toki voi tehdä kotoa käsin tai olla jossain muuallakin, jos tuntuu, että on sellaista, mitä pitää tehdä keskittyneemmin. (Silja, työtila Kettu)

Kuulokkeiden käytön lisäksi tunnistetaan hienovaraisia käyttäytymiskodeja, joilla ilmaistaan halukkuutta kommunikatiosta pidättäytymiseen. Yksi tällainen on niukka vastaaminen kommunikaation yrityksiin, toinen on vetäytyminen sellaiselle alueelle työtilassa, jossa on mahdollista olla fyysisesti erillään toisista. Tällainen alue voi olla neuvotteluhuone, mutta myös avotiloissa tunnistetaan erilaisia yksityisempiä alueita – ”piiloja”, nurkkia ja katveita.

Kuulokkeet ovat ainakin minusta tosi hyvä. Jos on kuulokkeet päässä. No en tiedä, toisilla on koko ajan, NN:lläkin on melkein koko ajan kuulokkeet päässä niin kyllä minä sitä häiritseen. Mutta aika nopeasti tajuaa, jos toinen ei ehdi nyt pu-

hua. Totta kai voi sanoa, mutta en ikinä itse sano, ehkä sitten olen enemmän sillä lailla ”mm”, ja sitten vain jatkan. Siitä ehkä huomaa, että haluan nyt tehdä tämän. (Henna, työtila Lintu)

Jos joku haluaa olla rauhassa, että kukaan ei tule kysymään mitään, niin voi mennä ikään kuin piiloon istumaan jonnekin muualle. Sitä kyllä tehdään aika paljon. Siinä mielessä nämä kokoustilat ovat aika usein käytössä, vaikka ei olisi kokouksiakaan. (Silja, työtila Kettu)

Toisaalta jotkut haluavat ehdottomasti ympärilleen ihmisiä ja elämää. Useimmat tunnistavat hyvin omat toiveensa ja tarpeensa, jopa toistensa toiveet ja tarpeet, työympäristön suhteen.

Aikaisemmin olen ollut paljon avokontoreissa. [Viimeisimmässä työpaikassani työntekijöiltä] kysyttiin, mihin haluatte mennä istumaan. Toiveeni oli, että mahdollisimman keskelle, missä on meteliä, koska diggaan tosi paljon elävästä ympäristöstä ja pystyn jopa keskittymään metelissä. Jos tarvitsen hiljaisuuden, niin laitan vaan napit korviin. Mutta että voi kommunikoida ihmisten kanssa ilman, että on välttämättä asiaa. Voin sanoa pari sanaa ohi mennessäni, minusta se on kivaa. (Tuure, työtila Karhu)

Tuure on esimerkiksi sellainen, että hän ei pysty tekemään duunia yksin. Jos täällä ei ole ketään, ei se jää tänne, se menee tuonne [läheiseen kahvilaan] tai milloin minnekin kirjoittamaan. (Lauri, työtila Karhu)

Mahdollisuus keskittyä työhön voi olla kynnyskysymys työtilan valinnassa. Työt pitää saada tehtyä. Moni valitsee yhteisöllisen työtilan juuri pystyäkseen työskentelemään jäsentyneemmin ja keskittyneemmin.

*Tämä on työtila, eikä tila, jossa tehdään kaikennäköistä, niin kuin koti on. Olen huomannut, että se selkeästi ohjaa toimintaa toisin kuin kotona, jossa saat-
taa jotain puuhastella. [...] Silloin, kun oikeasti pitää saada aikaiseksi, tämä on ollut kyllä ihan hyvä. (Eeva, työtila Karhu)*

Itsensä työllistävien työaikaa tai työtu-
loksia ei välttämättä kukaan toinen valvo, vaan jokainen johtaa itse itseään. Siksi monet mieltävät tärkeäksi, että kaikki työtilassa käytetty aika ei kulu toisten kanssa seurusteluun. Oma ja toisten työrauhaa pyritään varjelemaan. Suurikokoisimmas-
sa aineistoomme kuuluneessa työtilassa yhtenä käytäntönä tähän oli, että toisille huutelun sijaan yksinkertaiset asiat kuten lounasseuran pyytäminen hoidettiin tietokoneella chatissa. Tyypillisintä kuitenkin oli, että keskustelu pyrittiin pitämään hillittynä.

Työskentelyetiketti [...] perustuu sellaiselle yleiselle jokaisen työrauhan kunnioittamiselle. Totta kai tuossa puhutaan ja pitää voida puhua sinne puhelimeen. Välillä myös, kun ihmiset tekevät yhdessä tai joku pitää jotain kahdenkesistä palaveria niin, että neukkari on varattuna, niin siinä tapahtuu ja kuvittelisin, että jokaisen mielestä saa tapahtua, mutta

kyllähän pyritään kaikki tekemään sillä tavalla, ettei hirveästi riehuta, reuhkata ja mölytä. Minusta se on enemmän sellainen täysin kirjoittamaton, jota ei varmaan ajatella [tälle työtilalle] spesifinä sääntönä, vaan se vain syntyy siihen. (Laura, työtila Karhu)

Työrauhan suojele puolestaan voi johtaa kokemukseen sosiaalisuuden ja samalla synergiaetujen heikentymisestä:

Täällä on yllättävän vähän vapaata keskustelua. Tämä on ihan hyvä seikka. Tännehän tullaan tekemään töitä, ja pääasia on tietenkin se. Ihmiset tekevät napit korvissa, rauhassa töitä. Minua ehkä vähän hämmästyttää se. Koska tämä on yhteisöllinen työtila, luulin, että ihmiset vielä enemmän olisivat kaivanneet ajatus-tenvaihtoa tai sparrailuapua johonkin. Sitä on tosi vähän. (Eeva, työtila Karhu)

Jotkut valitsevat tietoisesti tekevänsä yhteisöllisessä työtilassa vain osan työtehtävistään. Ilmiö korostuu tiloissa, joissa ihmisillä ei ole omia työhuoneita. Tehtävät, jotka vaativat erityistä keskittymistä, tehdään kotona. Tällaisia voivat olla esimerkiksi intensiiviset kirjoitustyöt. Myös sellaisina työpäivinä jotkut kertoivat jäävänsä tekemään töitä kotoa käsin, kun tietävät joutuvansa soittamaan paljon puheluita tai käymään videoneuvotteluja. Kunnollisten puhelutilojen puuttuminen koettiin työtiloissa ongelmaksi, samoin kuin puutteellinen akustointi. Moni haastatettava totesi, että ääniympäristöön liittyvät ongelmat ratkeaisivat parilla puhelinko-

pilla tai vetäytymistilalla, jonne voi mennä tekemään hiljaisuutta kaipaavaa työtä.

Oma, yhteinen ja jaettu

Siisteyteen ja äänenkäyttöön liittyvien käytäntöjen ohella työtiloissa neuvotteluaan ja noudatetaan myös muita yhteisen toiminnan periaatteita, joista suurin osa liittyy resurssien jakamiseen. Niille haastatetuille, jotka työskentelivät palkansaa-jina, työnantaja kustansi työvälineet ja toimiston perustarvikkeet. Muuten jokaisella työtiloissa työskentelevällä oli omat tietokoneet ja muut työvälineet. Kun vakituisia työpisteitä ei pääsääntöisesti ollut, piti jokaisen huolehtia työpäivän päätteeksi omat tavaransa säilytystilaan. Käytännössä säilytystila oli aineistomme työtiloissa avohyllyä, ja arvokkaampia tavaroita kuten tietokoneita kannettiin pääsääntöisesti mukana.

Yhteisinä, vuokraan sisältyvinä resursseina työtiloissa olivat vesi, sähkö ja vartiointi, verkkoyhteys ja tulostin sekä yhteiskäytössä olevat tilat, huonekalut ja keittiötarvikkeet. Jokaisen vastuulla oli huolehtia hälytysjärjestelmä päälle ja ovet lukkoon viimeisenä lähtiessä. Tilaa huollettiin ainakin yhdessä työtilassa järjestämällä epätasaisin väliajoin yhteisiä remontti- tai siivoustalkoita:

Aina välillä pidetään jotain remppa- tai siivouspäiviä, kun kerääntyy roskaa joka nurkkaan ja aina joku napisee. Sitten pistetään paikat kuntoon ja napistaan siitä, miksei kukaan tullut silloin, kun oli

siivouspäivä. Se nyt kuuluu kaikkiin tällaisiin kuvioihin. (Lauri, työtila Karhu)

Kahdessa työtilassa oli käytäntönä, että jokainen tilankäyttäjä osti vuorotellen arjen tarvikkeita: vessapaperia, talouspaperia, tiskiainetta ja muita pesuaineita. Toisessa työtilassa näiden kulut sai kuittia vastaan takaisin tilan päävuokraisännältä. Kahvin ja teen suhteen oli kahdenlaista käytäntöä: yhdessä tilassa ne hankittiin yhteisesti, yhdessä itse kullakin oli omansa. Yhteiskäyttöön tarkoitetut kahvit ostettiin vuorotellen. Myös tilassa, jossa jokainen toi omat kahvinsa ja teensä, jakamisen suhteen oltiin joustavia: ”Jokaisella on omat kahvinsa ja ruokansa tuolla keittiössä ja palaveritarjoilunsa, ja jos niitä jää, saa kaikki syödä.” (Tuure, työtila Karhu)

Joillekin työtilaan uutena tulleille käytäntö jokaisen omista kahveista ja vessapaperin ostovuoroista oli hämmäntävä:

On ilmeisesti kokeiltu yhteisöllisempää kahvimeininkiä, mutta se ei ole toiminut, ja nyt kaikilla on omat kahvit. Uutena kun tuli, niin se oli aika yllätys. Ajattelinkin, että kahvia voi jakaa. Vessapaperin osto on myös sellainen, että jokainen käy ostamassa ja laittaa nimeä listaan. Ainakin minun käsittääkseni on näin. Olin odottanut, että kaikki on valmiina ja kaikki jaetaan tietyllä tavalla. (Matilda, työtila Karhu)

Oletus ”kaiken valmiina olemisesta” ei useinkaan yhteisöllisissä työtiloissa päde. Usein yhteisen ja jaetun hallinnoinnista puuttuvat vastuuhenkilöt, kun isännällä ei ole resursseja hoitaa kaikkia tilaan liittyviä

käytäntöjä. Yhdessä työtilassa tämä kysymys oli esillä myös suhteessa tilan vuokraamiseen ulkopuolisille:

Tätä vuokrataan aika paljon myös ulkopuolisille iltajuttuihin. Siinä on myös omat haasteensa. [...] Niin kuin aina tällaisissa tiloissa, siivoaminen ja käytännön järjestelyt ja kun ei ole ketään, joka hoitaisi sitä oikeasti. Kaikki otaksuvat, että [tilan päävuokralainen] hoitaa kaiken. Kun täällä on sotkuista kun joku on järjestänyt bileet, niin kuka nyt sitten sanoo ja kuka tekee. Ja avaimien kanssa, onko joku paikalla, joka voisi jättää avaimet ja katsoa, että hälytysjärjestelmät tulevat päälle ja tietää, miten pitää tehdä. (Lauri, työtila Karhu)

Sama vastuuhenkilön puuttumisen ongelma tuli esiin myös uusien vuokralaisten vastaanottamisessa. Jotkut kokivat saaneensa riittävästi perehdytystä tilaan ja sen käyttöön, eivätkä kokeneet ongelmaksi asioiden selvittämistä sitä mukaa, kun niitä tulee eteen. Jotkut sen sijaan olisivat toivoneet, että kirjoittamattomien sääntöjen rinnalla olisi ollut myös kirjoitetut selkaiset – tai ainakin, että yhteisistä käytännöistä olisi selvästi kerrottu heti alussa:

Itselläni ainakin on vähän se, että minäkin vain niin kuin tulin tänne. Että tässä on nyt tämä avain ja oven hälytysjärjestelmä toimii näin, ja lue Facebookista tärkeät puhelinnumerot, mihin soitat, jos hälytys vaikka vahingossa meneekin päälle. Sitten tajusin jossain vaiheessa, että en ole esimerkiksi löytänyt kaikkien valaisimien koskettimia. Ja myös, kun

oli jokin tällainen, että voisiko nyt joku muukin ostaa sitä vessapaperia, niin ajaa, että me itse hoidetaan tänne sellaiset. [...] Voisi olla hyödyllistä, että me vain niimeäisimme jonkun, joka panostaisi siihen, että selittäisi käytännön jutut aina uusille ihmisille ja ehkä vähän sitä kautta vetäisi meitä enemmän myös mukaan siihen, että täällä on nämä tietyt jutut, joista huolehditaan kimpassa. Se voisi olla vaikka kiertävä rooli. Siitäkin voi kuitenkin tehdä arvon ja sellaisen jutun. (Laura, työtila Karhu)

Yllä kuvatut kokemukset siitä, että tilassa työskentelevät eivät aina tiedä, kenelle kuuluu esimerkiksi ulkopuolisten vuokrausten kanssa asiointi tai tilaan tulevien perehdytys, kertovat isännöinnin jakamiseen ja delegointiin liittyvistä hämmingeistä. Yksittäisissä haastatteluissa kuuluu selkeämmän yhdelle henkilölle osoitetun johtajuuden kaipuu, vaikka pääsääntönä yhteisöllisissä työtiloissa on johtajuuden kollektiivinen jakaminen ja koko yhteisön osallistaminen vastuutehtäviin.¹⁶⁴ Toisinaan voidaan olla tilanteessa, että kun kaikkien on määrä tehdä kaikkea, kukaan ei tee mitään.

Esilläolo ja katse

Työn kehollinen esittäminen

Minusta on kiva nähdä, kun ihmisiä tulee ja menee ja koko ajan jotain tapahtuu ympärillä. Aika paljon aikaa menee istumiseen ja itsestään tietoisena olemiseen, ja uusiin sosiaaliin kontakteihin. (Matilda, työtila Karhu)

Se ei sovi kaikille, että kaikki kuulevat koko ajan, mitä sanot ja näkevät koko ajan, mitä olet tekemässä. Se on vähän omanlaisensa juttu kyllä. (Lauri, työtila Karhu)

Yhteisöllisissä työtiloissa työskennellään lähellä toisia ihmisiä. Suurin osa tiloista on avoimia. Yhteisöllisessä työtilassa työskentelevä näkee ja tulee nähdyksi, kuulee ja tulee kuulluksi. Mahdollisuus olla toisten kanssa ja kohdata toisia on yksi yhteisöllisten työtilojen tarjoamista eduista. Samalla se asettaa haasteita työrauhalle ja keskittymiselle, omalle työskentelyviirille ja yksityisyydelle.

Esillä ja toisten lähellä olossa ei ole kyse pelkästään keskittymisen haasteista tai työrauhan antamisen ja avun pyytämisen välisestä rajanvedosta. Huonetoimistossa tai muuten yksityisessä tilassa työskentelemään tottuneelle ihmiselle pelkkä jatkuva toisten katseiden alla olo ja muiden ihmisten fyysinen läheisyys voi aiheuttaa epämukavuuden tunnetta. Jotkut kertovat kokevansa sitä erityisesti, jos joutuvat työskentelemään selin toisiin ihmisiin.

O: En kyllä osaa sanoa, onko kellään mitään favourite-paikkaa. Ehkä itse pyrin, jos mahdollista, tulemaan tälle puolelle pöytää.

H: Niin minäkin.

N: Itse asiassa minulla on ihan sama.

O: Luulen että se on ihan sama missä vaan, jos menet vaikka baariin tai raflaan, et halua olla selkä ovelle päin.

[...]

H: Aika usein istun myös tässä, nyt olen istunut tuolla, kun minusta tuntuu, että



minulla on niin paljon tavaraa, että mahdun paremmin levittäytymään tuonne kulmaan. [...] Minua häiritsee enemmän se, jos ihmiset kulkevat koko ajan selän takaa, siinä on aika ahdas väli. On kivempi, kun tuolla ei tarvitse koko ajan väistyä. (Oskari, Henna ja Niina, työtila Lintu)

Istun täällä sillä tavalla, että minulla on selkä huoneeseen päin. Varsinkin, jos et ole täysin zonessa, niin jos alkaa kiinnittää huomiota siihen, että ihmisiä on minun selkäni takana, niin se on tyypillinen häiritsevä tekijä. En kyllä koe, että minulla olisi kertaakaan tullut täällä sellaista tilannetta, että minua olisi jotenkin häirinnyt se, että on selän takana ihmisiä. (Seppo, työtila Kettu)

Ollessaan jatkuvasti potentiaalisen tarkkailun ja nähdyksi tulemisen kohteena itsensä on esitettävä edullisessa valossa toisille. Äänenkäytön, kehon asentojen ja toi-

mintojen sekä tilaan sijoittumisen säätely ovat ruumiin kontrollia, joka voi erityisesti aktivoitua yhteisöllisessä työtilassa toisten läheisyydessä työskenneltäessä. Toisaalta yhteisöllisissä työtiloissa voi rakentaa itselle sopivia kehollisia tapoja olla työnsä ääressä kotoisammin tai rennommin kuin virallisemmissa toimistotiloissa tai julkisissa tiloissa – vaikka maata sohvalla.

Kehon asentojen vaihtaminen ja muuttaminen hyvin vapaamuotoisesti tukee kyllä ehdottomasti työskentelyä. Ei täydy olla samassa yhdessä asennossa, työtuo- lissa koneen ääressä koko aikaa samalla tavalla. Voi kuunnella itseään. Minä olen ehkä vähän leikkisäkin jollain tavalla, minusta on kiva nostaa jalkoja ylös ja muuta sellaista. Kaikissa työtiloissa tai toimistoissa se ei ole sallittua, täytyy kontrolloida omaa kehoaan ja näyttää mahdollisimman asialliselta. Täällä se on mahdollista. (Matilda, työtila Karhu)

Fyysinen läheisyys tarjoaa tilaisuuden myös toisten työtä tekevien – tai tekemätömiä – kehojen kontrolloimiseen. Yksi haastateltavamme puhuu toisten häiritsemisestä ja arvioi sen olevan sallittua, jos huomaa, että rinnalla työskentelijä ei oikeasti tee työtä: ”Vilkaisee kaverin näytölle, jos se silmät lasittuneina tapittaa sitä ja siellä on joku Facebook, niin kyllä sitä voi vähän käydä koppaisemassakin.” (Oskari, työtila Lintu) Huomattava tosin on, että monelle luovien alojen työntekijälle sosiaalinen media ei ole vapaa-ajan hupia vaan keskeinen osa työntekoa, esimerkiksi oman yrityksen tiedotusta ja markkinointia.

Työtilassa läsnä oleminen ja työnteon kehollinen esittäminen antaa toisille ja ennen kaikkea itselle tunteen siitä, että on oikeasti tekemässä töitä. Kotona työskentelystä tulee ”huono omatunto”, koska ruumiillinen poissaolo työtilasta on jotenkin lähtökohtaisesti epäilyttävää.¹⁶⁵

On jännää, että kun saan tosi tehokkaasti kotona tehtyä, niin minulla tulee vain sellainen huono omatunto siitä. Ikään kuin täytyy olla myös läsnä tai näkyvillä. Siinä on toisaalta sellainen pointti, että luulee, että jää jostain hienosta paitsi, mutta myös sellainen, että ikään kuin pitää näyttää tekevänsä työtä. Itse asiasa meillä ei ole täällä sellaista kulttuuria, että pitäisi olla täällä ja näyttäytyä. Se on jotenkin täällä omassa päässä. (Joonas, työtila Kettu)

Ylläolevassa lainauksessa puhuva henkilö tekee työtä yrityksessä, jolla on muitakin työntekijöitä samassa työtilassa. Freelan-

cereilla ja yksinyrittäjillä tällaista työtilassa näyttäytymisen painetta ja sisäistettyä itsekontrollia ei tunnu aineistomme perusteella olevan.

Kaikki haastateltavamme eivät koe pysyvää keskittymään työhön yksin kotona, vaan vain silloin, kun ympärillä on toisia (tieto)työtä tekeviä. Se, että näkee toisten tekevän työtä – performoivan työsuoritusta tietokoneen äärellä – ja (ainakin näennäisesti) keskittyvän työhön, antaa myös itselle puhtia. Lisäksi toisten työnteon tapojen näkeminen läheltä antaa aineksia ja reflektointipintaa omaan työhön ja itsen johtamiseen.

H: Se tsemppaa itseäkin tekemään, kun näkee, että kaikki muutkin painavat töitä tai esittävät tekevänsä töitä, istuvat läppärillä. Minulla on ainakin niin, että jos olen yksin kotona, en saa tehtyä niitä töitä. Keskittymiseni herpaantuu koko ajan ja teen jotain ihan muuta. Tässä kun kaikki muutkin tekevät töitä ja ovat hiljaa, keskittyvät, niin tulee itsellekin tosi keskittynyt olo.

O: Siinä on sellainen tekemisen ilmapiiiri, mikä jotenkin poistaa muut virikkeet ja häiriötekijät. Ei lähde huomio harhailemaan niin tehokkaasti. (Henna ja Oskari, työtila Lintu)

Joskus vain riittää, että ihmiset ovat olemassa. Näen, että hän myös istuu oman kirjapinonsa kanssa. Se tukee, että en ole yksin. [...] Näen, mitä muut tekevät, ja mitä ajattelevat omasta yrittäjyydestään. Hän tekee näin, hän järjestää tällaisen [tapahtuman], ja kun hän pitää kokouksia, hänelle tämä on tärkeää. Näen, mi-

ten ihmiset ottavat vieraita ja asiakkaita vastaan. [...] Myös se tukee, että täällä on niin monta ihmistä. Näkee sitä yrittäjyyttä eri tavoilla. Voi miettiä, että mitä hänen asiakkaansa ajattelevat hänestä, kun hän on aina myöhässä jokaisesta työtapaamisesta. Jotkut työskentelevät tavalla, joka ei ole minun tyylini, ja minä en edes ymmärrä, miten ihmiset jaksavat. (Anne, työtila Karhu)

Jakaminen, piilottaminen ja luottamus

Kun kaikki työ on toisten nähtävillä avoimissa tiloissa, on huomioitava myös kysymykset yksityisyydestä ja tilanteet, joissa työ halutaan jostain syystä piilottaa muilta. Erityisesti luovassa ja taiteellisessa työssä erilaiset luonnostelu- ja ideointivaiheet ja keskeneräiset työt voivat tuntua tekijälleen hyvin intiimeiltä ja henkilökohtaisilta. Tällaista työtä tai siitä jääviä visuaalisia jälkiä ei ehkä halua altistaa muiden nähtäviksi. Kyse voi olla oman herkän työvaiheen suojelemisesta mutta myös ideavarkauden pelosta. Yksi haastateltava totesi, että viimeainittu on erityisen tyyppillistä työtilayhteisöissä, joissa kaikki työskentelevät samalla alalla ja kilpailevat samoista asiakkaista ja taloudellisista resursseista.

Toisaalta työssä voidaan käsitellä salassa pidettäviä asioita, joihin liittyy ulkopuolisten henkilöiden yksityisyyden suojan kysymyksiä tai liikesalaisuuksia. Tällaiset aineistot on piilotettava muilta tilankäyttäjiltä. Ongelma liittyy myös puhelimessa puhumiseen, joka voi tuoda toisten kuuluville yksityisiä tai muuten salassa pidettäviä asioita. Lisäksi yhteisöissä työtiloissa

sa liikkuu tilassa työskentelevien ohella usein heidän asiakkaitaan ja muita yhteistyökumppaneitaan, joiden ei ole suotavaa nähdä muiden tilassa työskentelevien keskeneräisiä töitä tai töitä, jotka liittyvät toisiin asiakkaisiin.

Kun emme ole keskenämme kilpailijoita, niin kaikki pystyvät pitämään esillä materiaaliaan. [...] Onhan meillä toki lukollisia kaappeja ja muuta, mutta ne eivät ole oikeastaan tätä yhteisöä varten. Enemmänkin, jos tulee asiakkaita käymään, niin me laitamme pois muiden projektien tiedot, ettei jaeta sitä ulkopuolisille. Mutta se ei ole täällä meidän kesken mikään ongelma. (Silja, työtila Kettu)

Työtilayhteisöjen sisällä tuntuu haastattelujemme perusteella vallitsevan hämmästyttävän suuri luottamus ihmisiin, joiden kanssa työtila jaetaan. Omat keskeneräiset työt voidaan pitää esillä, mutta niin myös henkilökohtainen omaisuus.

H: Kyllä se on tosi tärkeä, että pystyt jättämään, minä jätän siis tietokoneen tosi usein tänne. Jos en sitä tarvitse illalla, jätän sen tuohon hyllyyn vaan. On kiva pystyä luottamaan, tietää ne omat työkalut, että siinä se pysyy ja on seuraavana päivänä.

O: Tuo on kyllä jännä juttu. Minäkin olisin voinut ekasta päivästä lähtien, vaikka en tuntenut ketään enkä vielä kukaan kunnolla tunne ketään, jos minulla olisi vaikka lompakko jäänyt tänne, niin ei minua haittaa, otan sen seuraavana päivänä.

H: Juu, laittaisi vain viestiä jollekin, että se on minun lompakko, mikä on siinä pöydällä, tulen huomenna hakemaan. [...] Muuten olen aika varovainen ihminen jollain tapaa. En halua, että kukaan lukisi yksityisjuttujani. [Työtilaan] saatan jättää kalenterinkin, jossa myös on kaikkea henkilökohtaista, ja kaikki muistiinpanot ja kaikki mitä tuolla hyllyssä on, kun jotenkin täällä vain luottaa ihmisiin. (Henna ja Oskari, työtila Lintu)

Työtilayhteisöihin tuntuu haastattelujemme perusteella kuuluvan se, että kaikki tilassa työskentelevät ovat yhteisesti vastuussa toistensa omaisuudesta. Toisen keskeneräisten töiden ja henkilökohtaisten tavaroiden kunnioittaminen ovat yhtä tärkeitä kuin toisen työrauhan kunnioittaminen. Esimerkiksi oven sulkeminen ja hälyttimien päälle laittaminen ovat tärkeitä asioita, mikäli lähtee viimeisenä tilasta. Näin yhteisön jäsenten omaisuutta suojellaan konkreettisesti varastetuksi tulemiselta.

Julkisuus ja esteettisyys työtiloissa

Pasi Mäenpää kirjoitti vuonna 2000 läpinäkyvyydestä, panoptisuudesta ja puolijulkisuudesta vuosituhaten vaihteen Helsingille leimallisena tyylinä, jossa ainoa legitiimi urbaanius on läpinäkyvää, ei sulkeutunutta. Konkreettisesti tätä tuotetaan suurilla ikkunoilla ja kokonaisilla lasiseinillä, jotka tekevät rakennuksesta akvaarion tai vitriinin kaltaisen. Katu tunkeutuu sisätiloihin, ja sisätilat kurottuvat ulos kadulle.¹⁶⁶ Monet yhteisöllisistä työtiloista

sijaitsevat katutasossa kantakaupungin liiketiloissa, joissa on tyypillisesti suuret ikkunat. Tämä tekee tiloista puolijulkisia ja kahvilamaisia. Kahviloista on 2010-luvulla nopeasti kasvanut uusia urbaaneja tietotyön tekemisen paikkoja, mitä ne eivät olleet vielä vuosituhaten vaihteessa. Moni yhteisöllinen työtila luo arkkitehtuurillaan ja sisustuksellaan sekä eräänlaisella julkisen ja yksityisen, avoimen ja suljetun, työn tekemisen ja vapaa-ajan vieton jännittävällä yhdistymisellä kulttuurisen viittauksen kahvilaan.¹⁶⁷

Puolijulkisissa, kahvilatyypillisissä työtiloissa kadun ja työtilan välinen rajapinta saattaa olla huokoinen ja vuotaa kumpaankin suuntaan. Yhtäältä kadulta saattaa näkyä suoraan sisään työtilaan, ja kutsumattomia vieraita voi piipahdella. Kaikki eivät koe puolijulkisessa tilassa työskentelyä, ”akvaariomeininkiä”, miellyttävänä.

Ihmiset, jotka kulkevat ohi, tulevat moikkaamaan. Moikkailijoita aina riittää. (Tuure, työtila Karhu)

Tässä ollaan aika akvaariossa. Ovestakin tupsahtelee aina välillä sisään tyypejä, joista ei aina tiedä, onko niillä joku tapaaminen vai tulevatko vain pällistelemään, ja tietävätkö ne ylipäänsä tulevansa yhteistyötilaan vai luulevatko tulevansa jonnekin muualle. (Laura, työtila Karhu)

Verrattuna sellaiseen akvaariomeininkiin, mitä suuri osa työhuoneista kuitenkin on, joissa olen itsekin ollut, niin tämä on kyllä hauskaa vaihtelua. (Oskari, työtila Lintu)

Katutason työtiloissa katuseurallisuuden ja kadulla esitettävän ”maailmanteatterin”¹⁶⁸ kenttä ikään kuin laajenee ulottumaan työtilaan, joka jo arkkitehtuurillaan kutsuu osallistumaan kahvilamaiseen kaupunkielämään pikemmin kuin antamaan työrauhan. Julkisuuden asteessa on suuria eroja yhteisöllisten työtilojen välillä. Ne työtilat, jotka sijaitsevat katutasoa korkeammalla kerroksissa, houkuttelevat vähemmän ”moikkailijoita”. Samoin on laita niiden tilojen, jotka sijaitsevat kauempana kantakaupungista tai teollisuusrakennuksissa – urbaanin hengailun ja moninaisten performatiivisten käytäntöjen näyttämön ulkopuolella. Työrauha voi näissä tiloissa muodostua syvemmäksi samoin kuin sellaisissa tiloissa, joissa ei käy tilankäyttäjien asiakkaita tai muita sidosryhmiä.

Toisaalta myös työtilan toiminnot voivat valua kadulle. Jotkut tiloissa työskentelevät kertovat käyvänsä välillä puhumassa yksityisyyttä vaativat puhelunsa kadulla – paradoksaalista kyllä, sillä kantakaupungin katu ei varsinaisesti ole yksityinen tila. Katua on myös käytetty työnteon tilana: ”Nyt me olemme välillä vieneet sohvan tuohon ulos, kun on aurinko paistanut, ja nauttineet kevätpäivistä.” (Matilda, työtila Karhu) Työtila saa näin eräänlaisen terassin kuten kahvila tai ravintola.

Yhteisöllisille työtiloille on tyypillistä panostaminen työtilan visuaaliseen ilmeeseen. Visuaalisuudella rakennetaan yhtäältä tilan imagoa ja brändiä ulospäin, toisaalta viihtyvyyttä tilassa työskentelijoille. Usein yhteisöllisissä työtiloissa on tavoitteena poiketa tavanomaisesta toimistotilojen sisustuksesta. Visuaalinen viesti voi kuitenkin olla eri työtiloissa hyvin erilainen: työtilan sisustus ja tyyli voi viita-

ta kahvilaan, tuottaa kodinomaista ilmapiiriä tai nojautua ränsistyneeseen teollisuusromantiikkaan. Pienissä, itseohjautuvissa yhteisöllisissä työtiloissa harvemmin palkataan sisustus- tai konseptisuunnittelijaa tilan suunnitteluun. Käyttäjät – enemmän tai vähemmän konkreettisesti – rakentavat työtilansa itse. Monissa tiloissa myös tilan käyttäjillä on ammattitaitoa visuaalisen suunnittelun eri osa-alueissa. Käyttäjiensä sisustamat tilat on tyypillisesti varustettu eri paikoista haalituin esinein ja huonekaluin. Toisaalta sisustukseen ja kalustukseen on saatettu erityisesti panostaa hankkimalla uusia, tyylikkäitä ja kalliitakin sisustuselementtejä. Parissa viimeaikaisessa suomalaisessa tapauksessa tilasuunnittelu on tehty sisustusarkkitehtuurin opinnäytetyönä: Marjo Kivilompolo suunnitteli Viiraamon tilat Kouvolaan¹⁶⁹ ja Riikka Manninen suunnitteli co/Malskin tilat Lahteen.¹⁷⁰

Tilojen sisustus, tyyli ja sijainti viestivät yhdessä tilan brändistä sekä tilan käyttäjille, heidän asiakkailleen ja muille verkostoilleen että ohikulkeville kaupunkilaisille. Ne työtilat, joissa käy paljon asiakkaita, joutuvat panostamaan erityisesti sekä asiakkaiden vierailuja tukevaan tilankäyttöön että tilan siisteyteen.

Tämä tila on [...] tällaisella hipster-alueella ja kyllä tämä työtila on niin hipsterimäinen ja täällä on tietty tyyli. Täällä keskustellaan, että hei nyt nämä kupit, tämä näyttää ihan... [...] Me keskustellemme siitä tyylistä, tai siitä, mitä me täällä edustamme. Täällä kuitenkin käy myös asiakkaitamme, ja tämä edustaa meitä. Minulle se ei ole niin tärkeää, mutta olen ihan mukana tukemassa sitä, jos

se on tärkeää muille ihmisille. [...] Tästä on nyt keskusteltu myös, että jos tätä siivoustasoa ei nosteta, emme voi ottaa asiakkaita tänne. [...] Joillain on enemmän asiakkaita täällä, ja joillain on enemmän sellaisia asiakkaita, joiden kohdalla siisteystaso on tärkeä. (Anne, työtila Karhu)

Sekä tilojen visuaalisella ilmeellä että työtä tukevilla käytännön ratkaisuilla pyritään edistämään työn luovuutta ja tuottavuutta – sitä, että työn saa tehtyä. Monille haastateltavillemme työtilan kokeminen kauniiksi ja persoonalliseksi oli tärkeä arvo sinänsä, ja omasta työtilasta sanottiin yleensä: tämähän on tosi hieno tila.¹⁷¹

Kyllä minun mielestäni ensinnäkin tämä tila itsessään, se, että tämä on korkea ja avara ja suuret ikkunat ja tämäntyyppinen talo, on minusta tosi tärkeä asia. Jos se olisi jokin tavallinen tylsä toimistotalo ilman mitään karaktääriä niin se ei olisi ehkä samalla tavalla. (Silja, työtila Kettu)

Tykkään siitä, että on sellainen avaruuden tuntu. Täällähän on huoneet aika korkeita ja ikkunat ovat tällaisessa liike-tilassa suuria. Se jo tekee siitä miellyttävän työympäristön, ja myös se, että olen mieltynyt siihen, miten tämä on sisustettu ja järjestetty. (Laura, työtila Karhu)

Yhteisö

Yhteisöllisyys on ajassa liikkuva käsite. Erityisesti 2000-luvun alusta lähtien käsite on palannut yhteiskunnalliseen kes-

kusteluun vahvasti. Syitä tähän ”on etsitty sekä pakottavan individualismin saturatiopisteestä että yhteiskunnan käsitteen perustavanlaatuisesta kriisiytymisestä”.¹⁷² Arjen elämänhallinnan kamppailuissa yksin pärjäämisen eetos on saanut ihmiset hakeutumaan ja etsimään yhteisöllisyyden kokemusta. Onkin pohdittu erityistä yksilöllistä yhteisöllisyyttä.¹⁷³ Näkökulma liittyy vahvasti myös refleksiivisen yhteiskunnan muotoihin, mistä kirjoitimme kirjan luvussa Kaupunki yhteisöllisten työtilojen miljöönä. Näihin ajatuksiin rinnastuen, työelämän muutokset ovat yksi seikka, joka heijastuu yhteisöllisyyden etsintään. Työn fragmentoituminen, liikkuvuus ja epävarmuus vaikuttavat ihmisen sitoutumiseen työnsä suhteen ensisijaisesti yksilön näkökulmasta ja vasta toisekseen yhteisön näkökulmasta. Kenties tästä syystä käsillä olevan tutkimusaineiston valossa on varsin ymmärrettävää, että ihmiset kytkevät työnsä uudenlaisiin työtiloihin, joissa he työn suorittamisen ohella etsivät mahdollisuuksia kuulumiseen, yhteisöllisyyteen.

Yhteisöllisyyden luonteella on myös varsin syvällinen merkitys ihmisenä olemiseen ja toimimiseen. Se ei siis ole näennäisesti ”johonkin kuulumisen” kokemusta. Filosofin Simone Weil pohtii teoksessaan *Juurtuminen* (2007, alun perin 1949) eurooppalaisen kulttuurihistorian luonnetta yhteisöjen juurten irtirepäisemisestä ja uudelleen juurtumisesta. Weil avaa ajatuksen yhteisöllisyyteen ja juurien merkitykseen seuraavalla tavalla:

Juurtuminen on kenties tärkein ja väärinymmärretyin ihmissielun tarve. Se on myös yksi kaikkein vaikeimmin määritel-

tävistä. Ihminen juurtuu osallistumalla todellisesti, aktiivisesti ja luontevasti yhteisöön, joka pitää hengissä menneisyyden aarteita sekä tiettyjä ennakkoaavituksia tulevasta. Luonteva osallistuminen toteutuu automaattisesti ja se liittyy paikkaan, syntymähetkeen, ammattiin ja ympäristöön. Jokainen ihminen tarvitsee useita juuria. Jokaisella on tarve muodostaa moraalinen, älyllinen ja henkinen elämänsä miltei täysin niiden ympäristöjen kautta, joihin hän luonnollisesti kuuluu.¹⁷⁴

Weilin lausuma kohdistuu tahtomattaan suoraan jälkimoderniin keskusteluun, jonka yhtenä keskeiskäsitteenä yhteisöllisyys toimii. Sellaiset sosiologit kuin Anthony Giddens tai Zygmunt Bauman ovat kirjoittaneet runsaasti aiheesta. Arjen fragmentoituminen, elämäntapa ja identiteetti ovat näkökulmia nomadin eli jälkimodernin pyhiinvaeltajan elämään, kuten Bauman on kirjoittanut. Oivaltavassa tekstissään yhdessäolon muodoista hän toteaa niiden olevan nyky-yhteiskunnassa moninaiset. Katu yhdessäolon näyttämönä ohjaa vierekkäin kulkemista. Erilaiset asemat, kuten rautatieasema, ohjaavat ihmisiä paikallaan olemiseen ja siten hetkellisen yhteishengen rakentamiseen. Toimistorakennukset ja tehtaiden kerrokset ohjaavat määrätynlaisen yhdessä olemisen luonteeseen. Yhdessäolemisen muotona toimivat protestimarssit, jalkapallo-ottelut, discot ja muut tapahtumat, jotka ohjaavat ulkoapäin tulleen syyn keinoin ihmiset kokoontumaan yhteen. Tietenkin ihminen määräytyy yhteisöön oman perheensä kautta, vaikka nämä jatkuvuudet

ovat jälkimodernin ajattelun valossa yhä enemmän katkenneita ja irtirevittyjä rakenteita.¹⁷⁵

Tässä alaluvussa kuvaamme, millaisia yhteisöjä työtilojen yhteisöt ovat ja miten yhteisöllisyys niissä rakentuu. Tarkastelemme yhteisöllisyyden muodostumista kolmesta teoreettisesta näkökulmasta: lahjan, arvojen ja hyve-etiikan valossa.

Työkavereita, synergiaetuja ja sosiaalista pääomaa

Freelancereiden ja pienyrittäjien hakeutuminen yhteisöllisiin työtiloihin lienee yksi osoitus siitä, että yhteisöjä ja kuulumisen tunnetta kaivataan 2000-luvulla edelleen. Tutkimusaineistostamme on ymmärrettävissä muutamia keskeisiä näkökulmia siihen, miten ja miksi tilaan voi muodostua yhteisö. Tärkein viite tähän on tiloissa työskentelijöiden tarve sekä työtilaan että yhteisöllisyyteen. Coworking-tyyppisiä työtiloja etsivät ihmiset lähtökohtaisesti saattavat toivoa löytävänsä itselleen työtilan lisäksi myös yhteisöllisyyden kokemuksia.

Kansainvälisiä coworking-tutkimuksia kartoittanut Alessandro Gandini (2015) esittää, että yhteisöllisiin työtiloihin hakeutumalla itsensätyöllistäjät kartuttavat sosiaalista pääomaansa ja siten parantavat asemiaan kilpailullisella työkentällä. Työtiloissa tapahtuva verkostoituminen ja tiedon jakaminen auttavat myönteisen maineen rakentamisessa, mikä voi suoraan tai välillisesti kohentaa freelancerin tai mikroyrittäjän markkina-asemaa.¹⁷⁶ Myönteiselle maineelle perustuva sosiaalinen pää-

oma rakentuu haastatteluissamme niissä kommenteissa, joissa haastateltavat sanovat yhteisöllisessä työtilassa työskentelyn olevan esimerkiksi ”kiva ja cool osa identiteettiä” tai sanovat, että yhteisöllisessä työtilassa työskentely tuntuu ”aikuiselta”. Työtilan trendikäs sijainti, tilan saavutettavuus ja palveluiden läheisyys kartuttavat työtilan ja koko siellä työskentelevän yhteisön hyvää mainetta. Omassa ammatillisessa verkostossa vallitseva positiivinen mielikuva työtilayhteisöstä ja siellä tehtävästä työstä edistää itsensätyöllistäjän vakavasti otettavuutta ja sillä on myös tarttuva vaikutus; toisten tilassa työskentelevien isot ja mahdollisesti julkista näkyvyyttä saavat projektit lisäävät myös muiden tilassa työskentelijöiden sosiaalista pääoma. Yhteisöllisyyden rakentumisessa, synergiaetujen fasilitoinnissa ja sosiaalisen pääoman tuottamisessa erittäin tärkeässä roolissa ovat tilojen vastuuhenkilöt tai isännät, jotka verkottavat työtilassa työskenteleviä keskenään ja rakentavat osaltaan työtilan mainetta ja siihen liittyviä verkostoja suhteessa sidosryhmiin.¹⁷⁷

Haastateltavistamme monet perustelivat työskentelyä yhteisöllisessä työtilassa kaipuulla kohdata toisia ihmisiä ja saada seuraa. Haastateltava, joka oli haastatteluhetkellä vasta aloittanut työnteon yhteisöllisessä työtilassa, kertoo odotuksistaan:

Ainoa asia, jota kaipaen sellaisesta vielä tällä hetkellä tavanomaisimmasta tavasta tehdä töitä – että on joku toimisto ja siellä kohtuullisen muuttumaton porukka [...] – ovat ne ihmiset. Niiden kanssa voi välillä tuulettaa ajatuksiaan ja käydä lounaalla. Ei välttämättä vertaisporukkaa siihen työn tekemiseen vaan en-

nemminkin pieniä hetkiä työn lomassa, kun voi jutella. Se on ainoa, mitä kaipaan kuukausipalkkaisesta työstä. Mitään muuta en erityisesti kaipaa. Sitä oikeastaan odotan tältä [työtilalta]. (Eeva, työtila Karhu)

Työtilayhteisöt syntyvät usein siten, että yhteisö edeltää tilaa. Tila perustetaan henkilöiden kanssa, jotka tunnetaan jo valmiiksi ja joiden seurassa halutaan työskennellä, vaikka välttämättä konkreettista yhteistä työtä ei ole. Harvoin yhteisöt kuitenkaan säilyvät kovin pitkään muuttumattomina: ihmisiä lähtee ja tulee. Joisain työtiloissa ihmisten vaihtuvuus on suuri. Kun joku lähtee, on saatava tilalle uusi vuokranmaksaja, jotta jatkuvuus turvataan. Tämä voi aiheuttaa paineita varsinkin niille, jotka itse ovat sitoutuneempia tilaan, ovat työskennelleet siinä pidempään ja kokevat vastuuta tilan ylläpidosta. Toisaalta ihmisten vaihtuvuus haastaa myös työkaveruussuhteiden syntymistä ja tunneperäistä kiintymistä toisiin.

Täällä on työkaverit. Se on ainakin minulle yksi isoimmista jutuista, minkä takia täällä on. Parasta tietysti olisi, jos ihmiset olisivat pidempään. Täällä on ollut ehkä vähän ongelmaa sen suhteen, että aika paljon porukka vaihtuu. Ne, jotka ovat olleet siitä saakka kuin minäkin olen ollut, ovat tulleet aika läheisiksi, kun näkee joka päivä. Kyllä se on tosi tärkeää, että on työkaverit. Yritämme aina välillä muitakin juttuja järjestää yhdessä. Pidetään juhlia, ja peli-iltoja nyt on yritetty taas. Näitä on aina vähän hankala järjestää, kun jonkun pitää ottaa se, että nyt



pidetään. [...] Tuntuu, että tätä kautta tulee oltua enemmän ihmisten kanssa. (Henna, työtila Lintu)

Yhteisöllisiin työtiloihin saattaa syntyä myös sellaisia rakenteita, joissa ihmiset tarvitsevat toisiaan ammatillisesti niin paljon, että yhteisön ylläpito on tärkeää jo työn tekemisen näkökulmasta. Joihinkin yhteisöllisiin työtiloihin valitaan henkilöt tai yritykset juuri siitä näkökulmasta, että mahdollisimman suuria synergiaetuja syntyy: "Se on ollut myös yhtenä kriteerinä oikeastaan sille, keitä tänne tulee, että olisi sellaisia aloja, että voi olla synergiaetuja." (Silja, työtila Kettu) Käytännössä useilla haastateltavillamme oli kokemusta yhteistyön tekemisestä toisten samassa työtilassa työskentelevien kanssa ja jotkut toivoivat sitä enemmänkin. Synergiaetuja ei kuitenkaan aina voi ennustaa. Yksi haastateltavistamme sanoo: "Kun kysyy ihmisiltä, mitä ne ovat saaneet tällaisista, niin aina ihmiset ensimmäisenä sanovat, että

sellaisia mahdollisuuksia, mitä eivät olisi ajatelleet edes olevan olemassa." (Keijo, työtila Kettu) "Mahdollisuuksien" olemassaolo tiedostetaan joissain niistäkin haastatteluista, joissa synergiaetuja ei aktiivisesti etsitä (ks. jäljempänä sivulla 98 siteerattu Oskari).

Yllättävistä mahdollisuuksista puhutaan joskus coworking-kirjallisuudessa (ja ylipäänsä luovuutta ja innovaatioita käsittelevässä kirjallisuudessa) serendipiteetin käsitteellä, johon viitataan myös tämän kirjan luvussa Coworking kansainvälisenä ilmiönä. Serendipiteetillä tarkoitetaan odottamattomia, onnekkaita sattumia. Yhteisöllisissä työtiloissa uusien ihmisten kohtaaminen altistaa uusille ajatuksille, joita ei aktiivisesti haeta – olipa kyse hyvän lounasravintolan löytämisestä tai uudesta liikeideasta.¹⁷⁸ Yksi haastateltavistamme oli tutkimusjakson aikana saanut yhteisöllisestä työtilasta vahvistuksen ajatukselle oman yrityksen perustamisesta:

Itse asiassa olen jo muutaman vuoden aikonut laittaa oman yrityksen pystyyn, opiskeluaikoinakin olin aika varma siitä. Nyt täällä keskusteltuani ja juteltuani ihmisten kanssa on täsmentynyt, minkälaiselle [palvelulle] on tarvetta. [...] Tietysti täällä on saanut myös kontakteja. Ihmiset, jotka täällä ovat töissä, ovat sillä tavalla samalla alalla, että on voinut kontaktoida mutta myös huomannut selkeitä työmahdollisuuksia. [...] Juuri se usko oman yrityksen perustamiseen on tullut täältä. (Matilda, työtila Karhu)

Haastatteluissamme serendipiteettiä pidetään usein itsestäänselvyytenä: uudet ideat liikkuvat siellä, missä ihmiset kohtaavat toisiaan.

Käytännössä haastattelemamme ihmiset tuntuvat hakevan – ja saavan – yhteisöllisiltä työtiloilta enemmän sosiaalisuutta kuin synergiaetuja. Näitä ei kuitenkaan välttämättä voi erottaa toisistaan. Ihmisten kohtaaminen kuuluu yhden haastatteluvamme mielestä yhteisöllisen työtilan tarjoamiin palveluihin, oikeuksiin ja resursseihin samassa määrin kuin fyysinen tila ja siihen sisältyvät konkreettiset käyttöoikeudet ja muut palvelut.

T: Suuri oikeus ja ehkä tärkein asia minusta ovat ne ihmiset, keitä täällä tapaa. On syntynyt tosi kiinnostavia keskusteluja ja yhteistyömallejakin. Ja se henki, se on tosi tärkeä ja sen eteen täytyy tehdä vähän töitäkin, että sen pystyy pitämään sellaisena. [...] Ihmisten kohtaamisesta saa voimaa, luulen että se on kuitenkin loppujen lopuksi kaikille tärkein juttu.

H: Eli ilmapiiri ja yhteisö on myös resurssi.

T: On, ja pitäisi olla ehdottomasti, tosi iso resurssi. On ihmisiä, joiden kanssa voi käydä lounaalla ja kahvilla. (Heli, haastattelija ja Tuure, työtila Karhu)

Eräänlainen ideaali yhteisöllisestä työtilasta saattaa liittyä juuri siihen, että yhteisessä tilassa on ”hauskaa” ja ”hyviä bileitä”. Osaltaan tämä ideaali vastannee todellisuutta, mutta silti kaikille tutkimuksessamme mukana oleville paikka on ensisijaisesti työhön liittyvä ja toissijaisesti vapaa-ajan viettoa palveleva tila. Joissakin paikoissa tilaa käytetään myös perinteiseen tyyliin ”edustustilana” eli järjestetään erilaisia asiakastilaisuuksia. Silja kertoo, että heillä on yhteinen toiminta viime vuosina vähentynyt, mutta joistakin tilaisuuksista on pidetty kiinni.

Mutta olemmehan me sellaisia joulupuroaamiaisia ja tällaisia, että joku järjestää, ostaa jotkut pullat, tai jos on tullut joku uusi yritys tänne, niin he ovat esittäytyneet ja tarjonneet pullaa. Sen tyyppistä pienempimuotoista, mutta ei ehkä ihan sellaista eventtiä. Niitä järjestellään enemmän erikseen. Sitten voi olla joskus sellainen avoin kutsu, että me pidetään tällainen, jos kiinnostaa, niin tulkaa katsomaan. Vähän riippuen tilaisuudesta. (Silja, työtila Kettu)

Yhteisöllisyyden rakentumisen kaava voi olla pienieleistä, kuten seuraavasta haastattelukatkelmasta käy ilmi. Läsnäolo toisten kanssa viittaa vahvasti yhteisöllisyyden harmoniaideaalin toteutumiseen, etenkin



kun sitä vahvistetaan ruokailuhetken ja-kamisella.

N: Totta kai yhdessä tekeminen ja se, että syödään yhdessä lounas ja keitetään aamupuuroa täällä yhdessä, niin siitä tulee vain jotenkin hyvä fiilis. Juuri kun meillä on ollut näitä maanantaiaamupuuroja, niin siitä tulee jotenkin todella hyvä aloitus viikolle. Jaksaa taas aloittaa sen viikon reippaasti.

O: Pieniä juttuja, mutta ne tekevät tosi paljon.

N: Ei se loppujen lopuksi tarvitse mitään isoja asioita.

O: Ei, ne ovat juuri tuollaisia, aamupuurot ja kahvittelut, missä niitä kohtaami-

sia tulee ihmisten kanssa. Jos vain tullaan samaan paikkaan ja istutaan läppäreitten ääressä, ei se tee sinänsä yhtään mitään, vaikka paikka itsessään olisi mukava. Pitää olla jotenkin läsnä ihmisten kanssa. Juuri noin se sitten onnistuu. Kun ei ole sitä ns. normaalia työyhteisöä, tai paikkaa vakkariduuniporukoille. (Niina ja Oskari, työtila Lintu)

Katkelmassa Oskari kiteyttää kansainvälisissäkin tutkimuksissa esiin nostetun teeman: yhteisöllisyys ei synny itsestään siitä, että ihmiset kokoontuvat samaan paikkaan, vaan vaatii aktiivista tuottamista ja toimintakulttuuria – vaikkakin pienistä teoista rakentuvaa.

Lahja rakentaa yhteisöllisyyttä

Itsensätyöllistäjien yhteisöllisessä työtilassa ollaan periaatteessa läsnä vain vuokranmaksajina. Jokainen tekee omaa työtään eikä luo riippuvuussuhteita toisiin: ”Emme ole niin riippuvaisia toisistamme. Se tarkoittaa, että vaikka joku häipyä tai ei tee mitään, koko homma ei kaadu.” (Anne, työtila Karhu) Toisaalta yhteisöllisen työtilan erottaa toimistohotellista juuri se, että työtilaan tullaan persoonina, jotka tuovat mukanaan muutakin kuin vuokratuoton. Lauri kuvaa, miten sosiaalista sidettä rakennetaan sillä, että tutustutaan toisiin syvällisemmin kuin pelkkä fyysisen tilan ja sen vuokratukustannusten jakaminen edellyttäisi:

Ydinryhmä, joka on täällä enemmän ja jotka ovat olleet täällä vähän pidempään, niin kyllä me ollaan tietynlainen löyhä perhe. Aina kun tulee aamulla niin jutellaan vähän, ja kun lähtee, niin ei vain lähde pois, vaan jää vähän. Jos on juttuja, jotka eivät millään lailla liity työhön, vaan tarvitset apua tai neuvoa yksityiselämässä, niin juttelet näiden kanssa. Mistä saisi käytetyn fillarin lapselle tai jotain. [...] Ne ovat asioita, jotka tekevät tästä enemmän kuin toimistohotellin. Ne tekevät tästä jotenkin arvokkaamman yhteisön kuin ihan työhön perustuva yhteisö. Se vaatii duunia ja että kaikki myös antavat vähän enemmän kuin vain maksavat sen vuokran. Sitten kun tunnet niitä ihmisiä vähän enemmän kuin vain työn kautta, ja sen, että sanot moi ovela, niin sinulla on toinen suhde niihin ja joustat vähän enemmän muissa asioissa

siksi, että ne ovat tuttuja, eikä vain semmoisia, jotka näkyvät käytävillä. Se on tosi tärkeää. (Lauri, työtila Karhu)

Lauri kuvaa, miten yhteisön rakentaminen vaatii työtä ja panostamista kaikilta sen jäseniltä: kaikkien pitää toisaalta ”antaa”, toisaalta ”jousta”. Kommentti vahvistaa myös yhteisöjen uudenlaista merkitystä, niiden rakentumista rinnakkain toimimiselle, samansuuntaisille arvoille. Yhden haastateltavamme mukaan työtilayhteisössä työskentelevän suoranaista velvoitteena on ”sosiaalinen taju”, johon kuuluu korrekti käyttäytyminen ja kultaisen säännön eettinen periaate: ”että ei tule kiukuttelemaan tänne tai ylipäättään vaatimaan ihmisiltä jotain, mitä ei itse tee.” (Oskari, työtila Lintu)

Kuvaamme tätä työtiloissa tapahtuvaa vastavuoroista antamista *lahjan* käsitteellä.¹⁷⁹ Ranskalaisen sosiologi ja antropologi Marcel Maussin klassikoksi nousut tutkielma lahjasta (*L'essai sur le don*, 1923, suom. *Lahja*, 1999) käsittelee lahjoittamisen ja vastavuoroisuuden periaatetta arkaaisissa yhteiskunnissa. Maussin pääperiaate on, että näissä yhteiskunnissa suoritteita ja vastasuoritteita annetaan näennäisen vapaaehtoisina lahjoina, jotka kuitenkin ovat erilaisten velvollisuuksien ja sanktioiden säätelemiä toimintoja. Tuhlailevat lahjat ja toisten voittaminen vastaamalla niihin aina vain ylenpalttisemilla lahjoilla muodostavat jatkuvan antamisen ja ottamisen ketjun. Velvollisuus palauttaa saadut lahjat vastalahjojen muodossa rakentaa yksilön ja yhteisön kunniaa. ”Aina täytyy antaa enemmän kuin itse saa”, kirjoittaa Mauss.¹⁸⁰ Lauri kuvaa haas-

tattelussaan työtilayhteisön ihmissuhteita vastavuoroisen vaihdannan kenttänä, kuin Maussia siteeraten:

Työyhteisöissä on vähän sama asia kuin ihmissuhteissa, että ne vaativat aika paljon jumppaa, että ne toimivat. Ihmiset ehkä otaksuvat, että nämä toimivat itsestään. Monet, jotka tulevat tänne, luulevat, että sitten vain tulet tänne ja lähdet pois ja sillä selvä. Ihmissuhteisiin voi siinäkin mielessä verrata, että jotenkin tuntuu monesti, että antaa enemmän kuin saa. Taas minä tässä tiskaan muiden tiskejä, kukaan ei ikinä tee mitään. Se jotenkin kai kuuluu ihmisluontoon, että et näe, mitä ne muut tekevät, vaan näet vain sen oman asian. Siitä on hyvä päästä eroon, ei miettiä negatiivisia asioita, vaan tekee eikä laske hintaa sille, että taas minä ostin sitä vessapaperia ja kukaan muu ei. Onhan meillä listat tuossa ovelissa, että pitäisi jonkun muunkin ostaa. Nämä eivät ikinä toimi matemaattisilla kaavoilla tai säännöillä, että tehdään kymmensivuiset säännöt: joka tiistai kello kymmenen sinun on tehtävä tämä ja seuraavana tiistaina hän tekee tämän. Se ei ikinä toimi. Se on ihmisistä lähtöisin. On oltava valmis antamaan enemmän kuin mitä saa. (Lauri, työtila Karhu)

Laurin haastattelussa rakentuu ihanteellisesti toimivasta (työtila)yhteisöstä kuva, jossa kaikki jäsenet kilvoittelevat vastavuoroisella toisten palvelemisella eivätkä "laske hintaa" toimilleen. Tällaisessa ihanneyhteisössä kirjoitettujen sääntöjen sijaan nousee lahjan kulttuuri, jota ei voi säädellä yksityiskohtaisilla sopimuksilla.

Käytännössä työtilayhteisöjen lahjat usein ovat paitsi Laurin yllä kuvaamia arjen toimia, myös omaan osaamiseen liittyviä palveluksia ja vastapalveluksia. Yksi näiden palvelusten muoto voi olla työllistäminen: työtilayhteisössä työskentelevät ostavat toisiltaan osaamista freelance- tai yrittäjätyönä. Tyypillisemmin palvelukset kuitenkin ovat yksinkertaista avun antoa työn arkeen liittyvissä asioissa, vaikkapa tietokoneongelmissa.

Ihan sellaisia pikku juttuja. Esimerkiksi jos olet yrittäjä, voi olla, että sinulla ei ole mitään markkinointiosastoa tai it-osaatua. Näitä tukirakenteita ei ole olemassa. Vaikka tietokoneongelma, miksi tämä ei toimi. Aina joku on valmis auttamaan. Se on ihan uskomatonta. Ja tällaisia että hei, mikä tämä sana on, mitä tämä tarkoittaa. Pieniä juttuja, joista voi tulla isoja, joihin oma työ voi pysähtyä. (Anne, työtila Karhu)

Palvelusten ja vastapalvelusten logiikka tuntuu olevan niin sisäänkirjoitettu coworking-kulttuuriin, että jotkut uudemmat tulijat olivat hämmästyneitä siitä, miten vähän sitä joissakin työtiloissa käytännössä tapahtui. Myös seuraavassa haastattelukatkelmassa todetaan vastavuoroisuuden logiikka: kun antaa palveluksen, on lupa jäädä odottamaan vastapalvelusta.

Jonkin verran, mutta yllättävän vähän hyödynnetään porukkaa ympärillä. Kerran Tuure kysyi kirjoittaessaan jotain englanniksi, voiko joku lukaista sen läpi, onko se oikeakielistä. Tällaisia tilanteita on tosi vähän. Se on minut ehkä yllättänyt. Tietenkin kääntöpuoli on, että se

on toisten häiritsemistä. Jos ajatellaan, että joskus antaa itseään häiritä ja joskus saa taas apua, niin siitä tulee ehkä enemmän hyötyä kuin häiriötä. (Eeva, työtila Karhu)

Käytännön palvelusten vaihto työtilayhteisöissä riippui siitä, minkä ammattialojen osaajia ympärillä työskenteli. Jotkut haastateltavistamme olisivat toivoneet samalla alalla työskenteleviä henkilöitä rinnalleen työskentelemään, jotta konkreettinen apu tai vertaistuki työn sisältöihin liittyvissä kysymyksissä olisi ollut helpommin saatavilla. Toiset taas kaipasivat omaa työtä täydentävää osaamista mutta ei suoraanaisesti saman alan henkilöitä: esimerkiksi yksi animaatioita tekevä henkilö toivoi, että työtilassa olisi ollut 3D-mallinnusta tai koodaamista osaavia henkilöitä. Jotkut taas olivat sitä mieltä, että toisten samassa työmarkkina-asemassa olevien ihmisten (esimerkiksi yrittäjien) kanssa yhteisessä tilassa työskentely oli arvokasta sinänsä riippumatta toimialasta. Saman alan kollegojen kanssa vuorovaikutusta tarjoutui heille riittävästi muualla, ja vain yhden alan toimijoista koostuvassa työtilayhteisössä koettiin tulevan helpommin myös kilpailua. ”Jos kaikki olisivat [samassa ammatissa], se olisi hirvittävän julma kohtalo, koska siitä ei synny yhtään mitään uutta”, muotoili yksi haastateltavamme. Liian samanlaiset ammatit tai osaamisalueet eivät mahdollista serendipiteettiä.¹⁸¹

Lahjan periaate liittyi toimintakulttuuriin työtilayhteisöissä myös syvemmin kuin konkreettisten palvelusten ja vastapalvelusten muodossa. Työtilayhteisöissä ihmiset jakavat toisilleen ”lahjana” myös

koko asiantuntijakenttensä ja näköalapaikan erilaisiin ammattialoihin ja osaamisalueisiin. Haastateltavamme kokivat työtilayhteisön etuna sen, että pääsivät kurkistamaan toisten mielenkiintoisiin toimialoihin ja projekteihin.

Itse vain ihmettelee, mitä te oikein duunaatte. Sitten sieltä putkahtaa joku kaiuttimin tai muu tuote. On ihan hauska seurata, kun itse en osaa tehdä mitään käsilläni, kun joku tekee jotain tuollaisia vanneri- ja pahvijuttuja niin se on niin kuin ”oho, tällaistaikin voi tehdä”. (Seppo, työtila Kettu)

Toisten työn seuraaminen voi paitsi olla hauskaa, kuten Seppo kuvaa, se myös opettaa, tuo tietoa eri asioista ja avartaa maailmankuvaa. Vaikka käytännössä harvat puhuivat toisille paljoakaan oman työn sisältöalueista, kokivat monet opettavaisena pelkästään sen näkemisen, miten ja millaisten aihepiirien parissa eri aloilla tehdään työtä.

Jaetut arvot yhteisöllisyyden perustana

Työn suhde arvoihin on ollut esillä edellä alaluvussa Uudenlainen tapa tehdä työtä ja ajatella työstä. Haastateltavamme eri työtiloissa kokivat perustavalla tavalla tärkeäksi, että työ vastaa omia arvoja.

Perinteiset [alani] toimistot, ei kaikki mutta tämä missä olin, ei vastannut minun henkilökohtaisia arvojani. Nyt tuntuu, että tekee sellaista työtä, jolla on jokin merkitys tai että omasta ammattitai-

dosta on jotain järkevää hyötyä. Ei tehdä vain tekemisen takia. (Elisa, työtila Ketu)

Kansainvälisessä coworking-kirjoittelussa luetellaan usein ”coworkingin arvoja”. Useimmiten näinä arvoina mainitaan viiden vakiintuneen kohdan luettelo: yhdessä toimiminen (*collaboration*), yhteisöllisyys (*community*), kestävyys (*sustainability*), avoimuus (*openness*) ja saavutettavuus (*accessibility*).¹⁸² Suomalaisissa yhteisöllisissä työtiloissa tätä arvojen luetteloa ei juuri pidetä esillä, joskin eri työtilat saattavat enemmän tai vähemmän julkilausutusti ilmoittautua yhden tai useamman listalla esiintyvän coworking-arvon tukijaksi.

Pääasiallisesti haastateltavamme olivat sitä mieltä, että jotkin yhteiset arvot yhdistävät kussakin työtilassa työskenteleviä ihmisiä. Seppo Kangaspunta ym. (2011) toteavat erilaisiin yhteisöllisyysmalleihin nojaten juuri arvojen olevan yksi yhteisöllisyyden muodostumista tukeva piirre. Arvot ohjaavat toimintaa ja sitä kautta myös emotionaalista sitoutumista. Samanlaisia arvoja jakavien yhteisöinä työtilayhteisöt liittyvät keskusteluun jälkimoderneista elämäntapayhteisöistä, joissa yhteisöllisyyden perustana ei ole traditionaaliseen tapaan suku tai perhe vaan jokin muu samankaltaisuus.¹⁸³ Yhdistävänä tekijänä yhteisöllisissä työtiloissa on eittämättä samankaltainen työ – joskaan ei useinkaan sama ammatti tai edes toimiala, niin ainakin samankaltainen työmarkkina-asema, useimmiten itsensätyöllistäjyys. Yhteisen työmarkkina-aseman lisäksi työtilojen yhteisöjä pitivät koossa ja liimasivat yhteen jaetut arvot. Yksi haastattelemistamme

työtilayhteisöjen perustajista kuvaa jaetua arvomaailmaa tai maailmankuvaa yhteisön muodostumisen perustana ja yhteisöön sitouttajana:

Jos itse ajattelen yhteisöjen rakentamista ja kehittämistä, jos sitä jollain tavalla pystyy ohjaamaan jotakin kohti, niin se lähtee kyllä siitä, että näillä ihmisillä on jokin jaettu yhteinen maailmankuva, arvot, arvostukset. Niillä on joku tämän kaltainen yhteinen. Jos heillä on tämä yhteinen pohja, niin se on jo lähtökohtaisesti paljon kestävämpi ja silloin ihmiset sitoutuvat aikaa myöten siihen yhteisöön. Vaikka emme myönnä sitä, ajattelemme, että minun etuni on suurempi kuin yhteisön etu. Oma toimeentulo ja keikat, joita saan. Mutta pitkällä tähtäimellä ihmiset rupeavat preferoimaan sen yhteisön etua omissa prioriteeteissa, koska kokevat, että yhteisöstä tulee se arvo. (Keijo, työtila Kettu)

Haastatteluissa työtilayhteisöjen arvoja kuvataan eksplisiittisesti ”me täällä arvostetaan...” -tyyppisillä lausumilla, mutta arvot tietenkin kirjoittautuvat myös – ja oikeastaan ensisijaisesti – haastattelupuheen rivien väleihin. Millaisia nämä yhteiset, jaetut arvot sitten voivat olla?

Haastatteluissamme ilmeni selvä ero niiden haastateltavien välillä, joilla oli yhteinen työnantaja ja niiden, joilla oli ainoastaan yhteinen työtila. Samassa yrityksessä työskentelevät liittyivät arvot automaattisesti yrityksen arvoihin, ”meidän firmamme” edustamaan arvomaailmaan ja työskentelytyyliin, ei niinkään koko työtilayhteisön jakamiin arvoihin. Ne, joita

yhdisti tila mutta ei työnantaja, puhuivat sen sijaan työtilayhteisön arvoista. Työtilayhteisön arvoja lähestyttiin näissä tapauksissa kahdesta näkökulmasta. Haastateltavat puhuivat yhtäältä työskentelytyyliin tai työtä tekevän yhteisön ylläpitämiseen liittyvistä arvoista samassa hengessä kuin ne, joilla oli yhteinen työnantaja. Toisaalta he puhuivat laajemmista maailmankuvallisista näkemyksistä, joiden he katsoivat yhdistävän työtilassa työskenteleviä ihmisiä.

Samassa yrityksessä työskentelevien näkökulmasta työn tekemiseen liittyviä arvoja olivat esimerkiksi ihmislähtöisyys ja -läheisyys, empaattisuus, halu uudenlaiseen tekemiseen ja liberaalius.

[Yhteinen arvomme on] tietynlainen ihmislähtöisyys. Empaattisuus. Mutta myös tavallaan se, että halutaan tehdä uudellaisia juttuja ja innovaatioita. En tiedä, onko se arvo sinänsä. Ei ainakaan konservatiiveja täällä olla. Me ollaan tosi liberaali työyhteisö. (Joonas, työtila Kettu)

Samantapaisia arvoja kuvasivat sellaiset haastateltavat, jotka eivät työskennelleet samassa yrityksessä. Vapaus, innovatiivisuus ja luovuus olivat tärkeitä arvoja työtilayhteisöissä työskenteleville. Joissakin haastatteluissa esiin tulivat myös esteettisyys ja eettisyys. Vapauden, luovuuden, esteettisyyden ja eettisyyden arvot olivat hyvin abstrakteja, ja niiden suhde konkreettiseen, arkipäiväiseen toimintaan työtilayhteisössä oli ymmärrettävästi epämääräinen. Erityisesti niissä työtilayhteisöissä, joissa kaikilla oli eri työnantaja, korostuivat myös luottamus ja vastuu yhteisinä, toimintaa rakentavina arvope-

riaatteina. Lisäksi näissä työtilayhteisöissä puhuttiin rentoudesta, hauskuudesta ja leppoisasta ilmapiiristä keskeisinä työ-
kulttuurin liittyvinä tekijöinä, jotka voidaan nähdä vapauden arvon dimensioina.¹⁸⁴

Haastateltavamme tunnistivat yhteisöllisten työtilojen välillä eroja työnteon tyy-leissä ja niihin liitetyissä mentaliteeteissa. Yhdessä aineistomme työtilayhteisöistä työnteon mentaliteettia kuvataan innostuneeksi ja nopeaksi: "Minusta olemme tosi innostunut joukko. Sellainen nopea. Asiat tapahtuvat täällä aika nopeasti." (Joonas, työtila Kettu) Toisessa taas painotetaan leppoisuutta ja pientä vastarintaa kiivasta, tehokasta rytmiä kohtaan. Seuraavassa haastattelukatkelmassa vastakkain asetuvat kiireinen, tuottavuusorientoitunut tyyli ja ajankäytöllisesti rento tyyli tehdä työtä. Haastateltava vertaa yhteisöllisessä työtilassa työskentelyä "tavalliseen" toimistoelämään, jolloin toinen haastateltava ottaa esiin yhteisöllisten työtilojen väliset mentaliteettierot:

N: Täällä on tottunut olemaan villasukat jalassa ja niin mukavasti ja rennosti [...] ja on jotenkin niin rento fiilis sellaiseen toimistoelämään verrattuna.

O: Kyllähän työhuoneista suuri osa on sellaisia toimistomaisia työhuoneita, siellä ollaan produktiivisia ja ajatellaan sillä tapaa, ja se ympäristökin on ihan erilainen. Siellä jengi tekeekin vähän eri asenteella. Se varmaan riippuu vähän, mitä hakee. Tiedän, että minulle olisi työn kannalta paremmat mahdollisuudet olla parissakin muussa paikassa, missä vuokrakin olisi sitten kolmesa-

taa ja jotain. Sillä saisi sitä synergiaa. Ne mainostavatkin sillä tavalla, että täällä saat juuri niitä mahdollisuuksia. Mutta se on vähän sitä, että mitä kulloinkin haakee. Siinä on se tahtikin ihan erilainen. Pyörät raksuttavat vähän nopeammalla tahdilla. En sano, että tämä on tällainen sluibailupaikka, mutta tänne voi tulla vähän eri mentaliteetilla tekemään, eri juttuja.

N: Jos väsyttää, voi ottaa päikkärit, ja kukaan ei sitä paheksu. Sellainen tietty rentous siinä touhussa kuitenkin, vaikka töitä tullaan tekemään, niin ei ole hampaat irvessä -meininkiä ollenkaan.

[...]

O: Omalla alalla jopa näen, että joku voisi nähdä tämän [työtilan], ja itsekin jollain tavalla näen, pienenä vastalauseena sille, mitä moni muu tekee. Minä en ainakaan haluaisi lähteä täysin siihen [työkulttuuriin] mukaan. (Niina ja Oskari, työtila Lintu)

Erityisesti yhden työtilayhteisön haastatteluissa tuli usein esiin, että haastateltavat arvioivat työtilayhteisön jäsenten jakavan muitakin kuin suoraan työtilaan ja siellä työskentelyyn liittyviä maailmankuvallisia arvoja ja näkemyksiä. Arvot siis ylittivät työtilan rajat.

Kun seuraa vaikka somessa joidenkin henkilöiden omaa tai heidän firmansa kautta tapahtuvaa viestintää, niin kaikki näyttävät tukevan samantyyppistä peruskivan liberaalin vihreää urbaania linjaa. [...] Kyllä näkisin, että tämä kokoaa aika pitkältikin lopulta samantyyppisestä arvopohjasta lähteviä ihmisiä. Juuri niin päin, että tänne tulee tietynlai-

set ihmiset, eikä niin, että täällä olisi niin voimakas arvomaailma, että se muokkaisi ihmisiä siihen suuntaan. (Laura, työtila Karhu)

Jaetut henkilökohtaiset arvot ja arvostukset olivat työtilayhteisön jäsenille periaatteessa myönteinen, yhteisöä sekä itsekin omaa tekemistä ja myös identiteettiä tukeva seikka. Yhteisön jäsenillä koettiin olevan samanlainen elämänpiiri ja samat kiinnostuksen kohteet, jolloin luottamusta ja tuttavuutta oli helppo rakentaa. Nämä vain puolittain julkilausutut arvot rakensivat myös yhteisön rajoja. Työtilayhteisössä pidettiin periaatteessa hyvänä asiana sitä, että yhteisöön tulee myös erilaisia ihmisiä. Kuitenkin tunnistettiin, että vahva arvomaailma voi rajata ulos sellaisia henkilöitä, jotka eivät jaa samoja näkemyksiä.

Tietyt arvot saattavat olla hyvin vahvoja ja niitä pidetään tosi hyvinä ja tavoiteltavina, ja jos on jotain siitä poikkeavaa, niin se ei ole välttämättä kauhean hyvä. [...] Luulen, että jos tänne tulisi minun kavereitani [...] jostain start up -jutuista oman pelifirman juttujaan tekemään, niin ei välttämättä olisikaan enää hyväksytty ja sopisi porukkaan. (Matilda, työtila Karhu)

Meillä oli yksi kirjailija, vanha tuttu, joka etsi työhuonetta ja se tuli tänne. Huomasin heti, kun se alkoi puhumaan asioistaan, että tämä ihminen ei tule sopimaan tänne. Se oli tosi kaupallinen. Ei se ollut täällä kuin kuukauden. [...] Mutta luulen, että tänne valikoituu ihmisiä, jotka ajattelevat myös muista asioista samalla lailla. Toisaalta se helpottaa asioi-

ta, toisaalta se on huono, että on pelkäänsä samanlaisia. Vähän niin kuin Facebookissa, että jos vain juttelet asioista Facebook-kavereidesi kanssa, niin luulet, että kaikki muutkin ajattelevat näin. (Lauri, työtila Karhu)

Ystävyyden hyve työtilayhteisöissä

Lopuksi kysymme, millaisia ovat uuden työn hyveet ja miten niitä työstetään yhteisöllisissä työtiloissa. Hyveillä tarkoitetaan eettisesti ja moraalisesti arvokkaita luonteenpiirteitä, jotka näkyvät teoissa ja vaativat harjoittamista. Hyveet eivät ole vain periaatteita, vaan niissä voi harjaantua ja niitä pitääkin harjoitella. Hyveitä on tarkasteltu ja pohdittu jo antiikin filosofisesta ajattelusta alkaen. Platon listasi neljä päähyvettä, joita on kutsuttu myös kardinaalihyveiksi: viisaus, oikeudenmukaisuus, rohkeus ja kohtuullisuus.

Tutkimusaineistossamme monet pohjivat työnsä arvoja ja niitä perusteita, joilla yhteisöllisessä työtilassa työskennellään, siis eräänlaisia nykyajan hyveitä. Yhteisöllisissä työtiloissa työstetään vanhan ja uuden työn hyveiden eroja.¹⁸⁵ Tämä tärkeä havainto osoittaa siirtymätilan suuntaan. Jos perinteisen työn yhtenä tärkeimmistä hyveistä oli ahkeruus, niin nykytyön kehityksessä hyve on jotain muuta. Hyveitä voi olla monenlaisia. Millaisia hyveitä siis löydämme yhteisöllisten työtilojen jäsenten haastattelupuheesta – millaisia hyviä luonteenpiirteitä ja toimintaa yhteisöllisissä työtiloissa on hyvä harjoittaa?

Haastatteluissa hyvän tekeminen työtilayhteisön sisällä voi tarkoittaa esimerkik-

si vastuullisuutta, siisteyttä, avuliaisuutta, toisten kunnioittamista ja myös itsenäisyyttä. Haastateltavat sanovat, että työtila on kuin oman kodin jatke, että yhteisössä on kiva ilmapiiri tai fiilis, ja kertovat ihmisten olevan ”ystävällisiä”, ”lämpimiä”, ”mukavia” ja ”ihania”. Nämä ovat työtilayhteisön ”hyvän” jäsenen attribuutteja.

Ihmiset ovat kauhean ystävällisiä, on hyvä tunnelma ja mielenkiintoisia keskusteluja, tänäkin aamuna. Siitä saa ihan valtavasti energiaa, kun juttelee jonkun kanssa, löytää uusia keskustelunaihteita ja saa myös uusia ystäviä. (Matilda, työtila Karhu)

Täällä ei koskaan ole sellainen outo, kummallinen olo. Ihmiset ovat suoria, keskustelevat ja aina sanovat moikka, ovat kiinnostuneita toisistaan. Täällä on hauska meininki ja vakavia kysymyksiä. Ihmiset keskustelevat yhteiskunnan jutuista. Taso on korkealla, ei ole sellaista kitinää. Sitä ei ole täällä, tämä on beyond that. Tykkään siitä tosi paljon. Tietysti ihmiset voivat sanoa, että minulla oli tosi vaikea asiakas, mutta se on niin pientä. Sellainen positiivisuus, nauraminen, tukeminen. Nyt olemme kehittäneet sellaista, että joku vaan tulee sanomaan ”nyt on jättskiä kaikille”. ”Ai jaa, onko joku syy?” ”Ei ole mitään syytä.” Tai yksi aina silloin tällöin ostaa tuoreita kukkia tänne. Tai ihmiset kertovat, että nyt olen hoitanut tämän asian. Juttuja myös tapahtuu. Tuntuu, että haluamme osallistua tähän ja luoda sellaista mukavaa. (Anne, työtila Karhu)

Aiemmin tässä luvussa (sivulla 94) siteeratussa Laurin haastattelukatkelmassa kuuluu Marcel Maussin lahja-ajattelun lisäksi aristotelelainen hyve-etiikka. Aristoteles sanoo, että kilpaileminen jaloudessa ja ponnistelu hyvien tekojen tekemiseksi koituu yhteisön ja jokaisen sen jäsenen hyväksi. Aristoteles korostaa, että oikeanlainen ystävyys liittyy kiinteästi oikeudenmukaisuuteen. Katsommekin näiden kaikkien yllä kuvattujen tuntemusten ja havaintojen kytkeytyvän ystävyuden hyveeseen. Tämä pitää ymmärtää laajemmassa merkityksessä kuin ihmisten välisenä luottamussuhteena. Se pitäisi pikemmin ymmärtää harmoniaihanteena: yksilön ja yhteisön ykseytenä ja harmoniana, jos Platonin ajatusta vähän sovelletaan.¹⁸⁶

Aristoteles kuvaa ystävyteen kuuluvan vastavuoroisuuden ja tästä syystä ystävyden täydellinen muoto toteutuu hyvien ja hyveen suhteen samanlaisten välillä, sillä he tahtovat toisilleen hyvää ja välttävät ystävyden kriittisiä lähtökohtia (esimerkiksi hyödyllisyyden tai nautinnon tavoittelua). Aristoteles korostaa myös, että ihmisellä voi syntyä nopeasti halu ystävyteen, mutta varsinaisesti ystävyys ei synny nopeasti.¹⁸⁷ Aristoteleen näkemykset ystävydestä ja sen erilaisista muodoista voivat nykylukijalle tuntua hieman oudoilta, etenkin kun näkemykset ovat vuosisatojen aikana muuttaneet asemiaan yhteiskuntarakenteiden tai ihmissuhdekäytäntöjen myötä. Keskeistä kuitenkin on erityisesti hyveiden kannalta se, että Aristoteles ymmärtää ystävyden mahdollisuuden laajasti, oikeudenmukaisuuteen, vastavuoroisuuteen ja ajan myötä syntyvään sitoutumiseen muo-

dostuvana. Aristoteleelle ystävyys toteutuu parhaassa muodossaan juuri samanlaisten välillä.¹⁸⁸

Ystävyden voi nähdä toteuttavan yksilöllistä päämäärää siinä missä yhteisön hyvääkin. Sen edellytyksenä on ”oikeanlaisen seuran” löytyminen ja yhteisten sääntöjen ja toiminnan vaaliminen kohti yhteistä hyvää. Oikeanlaisen seuran löytyminen ei tarkoita kapeasti katsottuna vain kivoja kavereita. Pikemmin se viittaa niihin suhteisiin, joissa ihmiset harjoittavat samansuuntaisia hyveitä, yhteisön hyvää edistäviä päämääriä. Nykykatsannossa tämän voi ymmärtää myös yhteisten arvojen jakamisena. Tämä on mielenkiintoista juuri yhteisöllisten työtilojen näkökulmasta, sillä yhteisen tilan hoitaminen ja siellä työskentelyn onnistumisen edellytyksenä voidaan nähdä oikeudenmukaisuuden toteutumisen. Koska työntekijä ei voi ”piiloutua” organisaatioon, hänen toimensa ja asenteensa ovat suoraan nähtävissä yhteisön toiminnassa.

Ystävyden hyve määrittää yhteisöllisissä työtiloissa työskentelevien sitoutumista ja identiteettiä suhteessa oman työnsä sisältöön ja tilaan. Tässä on nähtävissä myös yksi risteyskohta juuri modernin yhteiskunnan identiteettikeskustelusta, joka korostaa identiteetin laajentumista moninaisemmaksi (työpaikka, asuinpaikka, sukupuoli tai luokkatausta eivät enää määrittele identiteettiä). Uudenlainen yhteisöllisyys voi rakentua toimivan työtilan kautta, kuten aineistomme osoittaa. Se mahdollistaa ystävyden harjoittamisen edellä kuvatuilla tavoilla (ei siis ainoastaan kahdenvälisenä luottamussuhteena). Ystävyden niivoutuessa tähän työtilan viitekehykseen se

samalla haastaa myös moderniin liittyvän yksityisyyden suojaamisen ja sen käsitteellistämisen. Monet yhteisölliset työtilat tekevät itseään yhteisinä näkyviksi sosiaalisen median, tapahtumien ynnä muun sellaisen kautta. Yksityisyyden ja näkyvyyden välinen vaihtosuhde saattaa olla näkyvissä näiden tilojen toiminnoissa.¹⁸⁹

Millaista on yhteisöllisten työtilojen yhteisöllisyys?

Kysyimme tämän kirjan ensimmäisessä osiossa, miten yhteisölliset työtilat ovat *yhteisöllisiä*. Mitä siis tutkimuksessamme mukana olevien yhteisöllisten työtilojen ihmiset tekevät yhdessä? Millaisista tekijöistä yhteisöllisyys rakentuu? Tämän luvun loppuyhteenvetona aineistosta voi kootusti todeta seuraavia yhteisyyteen liittyviä asioita. Ihmiset *jakavat tilaa*: he neuvottelevat tilan käytön säännöistä ja rakenteista, ja huolehtivat tilaan liittyvistä yhteisistä asioista. Kuten toisaalla tässä kirjassa tulee ilmi, tilan rakenteellisista ehdoista sopiminen on tärkeätä. Monilla työtiloilla on yhteinen *Facebook-ryhmä*, jonka kautta tiedotetaan asioista, jaetaan tehtäviä ja kerrotaan tapahtumista. Työtiloissa monet juttelevat keskenään *arjen asioista* – jotkut enemmän, jotkut vähemmän. Tärkeitä ovat myös keskustelut *työasioista*. Kuinka paljon näitä työhön liittyviä keskusteluja käydään, on vaikea arvioida lyhytkestoisen havainnointiaineiston perusteella. Haastattelujemme perusteella se, että yhteisön jäsenet eivät useinkaan työskentele samalla alalla, vaikeuttaa työasioista puhumista. Työtiloissa pyritään pitämään kynnys matalana *avun tai tuen*

pyytämiseen toisilta. Joidenkin haastattelujen mukaan avun pyytäminen tai muu yhteistyöhön kutsuminen on harvinaista, jotkut taas ovat kokeneet sitä paljonkin puolin ja toisin. Jotkut myös tekevät konkreettisesti *yhteistä työtä*.

Yhteisön rakennusaineekset liittyvät myös sosiaaliseen ulottuvuuteen, jotka eivät nivoudu suoraan työn tekemiseen. Tällaisina toimintoina ovat *yhteiset ateriat*, kuten kahvihetket, aamiaiset ja lounaat. Työtiloissa myös *juhlitaan* yhdessä. Juhlat voivat liittyä vapaamuotoiseen yhdessäoloon, erilaisiin teemajuhliin tai asiakasjuhliin. Tärkeätä on myös *yhteisten arvojen* jakaminen, se sitoo ja vahvistaa ihmisiä pysymään työtiloissa. Kuten tutkimusaineistossa käy ilmi, monelle työtilayhteisön jäsenelle paikka ei ole ainoastaan itseä varten, vaan yhteisöllisyys korostuu. Tämä ilmenee yhteisön tai työtilan *brändin* rakentamisena ja yleensä positiivisen *me-puheen* välittämisenä ulkopuolisille. Yhteisön rakentamisen keskiössä on väistämättä myös havainto siitä, että työtiloissa *tuotetaan ideaalia yhteisöllisyydestä*. Tämän ihanneyhteisöllisyyden ääneenlausumattomana viitekehyksenä on usein eräänlainen tönniesläinen (ks. s. 36) käsitys harmonisesta yhteenkuuluvuudesta. Yhteisöllisissä työtiloissa ihanneyhteisöllisyyden haastajia kuitenkin voivat olla *löyhä sitoutuminen, ihmisten vaihtuvuus ja yhteisten kosketuspintojen puute*.¹⁹⁰ Tämä havainto on eräänlainen ”ilmapuntari” työtiloissa. Joissakin paikoissa on nähtävissä, että yhteisöllisyyden ihanne ja käytännön toiminta eivät täysin kohtaa, kun taas toisissa tätä ongelmaa – tai harmoniaa korostavaa yhteisöideaalia – ei ole. Viimeaikaiset (esimodernia agraari)yh-

teisöllisyyttä koskevat tutkimukset ovat kritisoineet tönniesläisen yhteisökäsityksen yksimielisyyttä ja yhdenmukaisuutta korostavaa luonnetta. Yhteisöissä on ja on aina ollut myös ristiriitaisia intressejä, konflikteja ja niiden ratkaisemista.¹⁹¹ Myös monissa työtilayhteisöissä tunnustetaan, että yhteisöissä on lähtökohtaisesti epäjatkuvuutta, ristiriitoja, kestämistä ja sietämistä.

Aineistomme työtilayhteisöt ovat moniammatillisia, löyhärajaisia ja ensisijaisesti työhön perustuvia. Yhteisöjen jäsenet ovat riippuvaisia yhteisistä rakenteista ja toisten olemassaolosta, mutta ei toisista henkilöinä. Kaikki eivät välttämättä tunne toisiaan kovin hyvin ja tiedä toistensa töistä. Joissakin haastatteluissamme tuli esiin, että yhteisön muodostuminen vaatisi selvempiä yhteisiä päämääriä. Työtilayhteisöissä nähtiin myös erilaisia yhteisöllisyyden kerroksia. Ne, jotka olivat olleet samassa työtilassa pidempään, muodostivat tiiviimmän joukon kuin ne, jotka olivat tulleet hiljattain tai eivät kenties olleet edes aikeissa viipyä pitkään. Toisaalta myös lyhyessä ajassa oli mahdollista asettua osaksi työtilayhteisöä.

Yhteisöllisten työtilojen yhteisöt ovat tutkimuksemme perusteella tyypillisiä esimerkkejä aikamme valintaperusteisesta, yksilöllistyneestä yhteisöllisyydestä. Jälkimodernilla yhteisöllisyydellä ilmentetään yksilöllistä elämäntapaa, esteettisiä pyrkimyksiä ja sitoutumista samanhenkisiin ihmisiin.¹⁹² Sosiologi Jock Young luettelee kahdeksan myöhäismodernien yhteisöjen tunnuspiirrettä, jotka sopivat kohta kohdalta kirjassamme käsiteltyihin työtilayhteisöihin:

1) *eriytyneisyys (difference): yhteisöt muodostuvat jonkin yksittäisen samankaltaisuuden perusteella eivätkä esimerkiksi sukuun kuulumisen perusteella.*

Työtilayhteisö muodostuu sen perusteella, että yksittäiset henkilöt tai yritykset vuokraavat työtilaa. Henkilöllä/yrityksellä ei ole välttämättä mitään muita kontakteja tilan toisiin vuokralaisiin. Erityisyys on traditiosta vapaata.

2) *risteävyys (fragmentation, crosscutting and hybridization): edellämainitut jakoperusteet synnyttävät uudenlaisia sekayhteisöjä ja alakulttuureja.*

Tiloissa voi syntyä alaryhmiä ja eri työtilojen välillä risteäviä verkostoja. Esimerkiksi tilassa saattaa työskennellä useampia saman ammattiryhmän edustajia, samassa oppilaitoksessa opiskelleita tai väliaikaisesti samaa työprojektia tekeviä henkilöitä. On pidempään olleita "vakituksia" ja vastatulleita noviiseja. Lähtökohtaisesti työtilayhteisöt ovat risteäviä, koska ne eivät "pestaa" työntekijöitä verrattuna työpaikkoihin. Toisaalta ne harvoin nimetään yhden ammattialan perusteella.

3) *intensiivisyys (intensity): yhteisöllisyys voi perustua intensiiviseen, usein virtuaaliseen vuorovaikutukseen.*

Työtiloissa vuorovaikutus voi olla päivittäistä kasvokkain mutta varsinkin Facebook-ryhmässä, vaikka toisia samassa tilassa työskenteleviä kohtaisi konkreettisesti harvoin. Tiloissa, joissa ollaan aktiivisesti paikalla, saattavat ihmiset kohdata toisiaan laajenevan ajankäytön myötä myös iltaisin ja viikonloppuisin.

4) *hetkellisyys (transience): yhteisöjen jäsenet vaihtuvat ja yhteisön linkaari voi olla lyhyt.*



Varsinkin kansainvälisesti coworking-tiloissa työskennellään lyhyitä periodeja (esim. vain viikkoja) kerrallaan. Oman aineistomme työtiloissa henkilöiden vaihtuvuus on myös suhteellisen suurta. Yhteisön elinajanodote lasketaan vuosissa, mutta sen jäsenet voivat vaihtua välissä moneen kertaan.

5) *välittyneisyys (mediated)*: yhä useammin yhteisöllisyys perustuu tietoverkkojen välityksellä tapahtuvaan vuorovaikutukseen.

Tilassa tapahtuvaa vuorovaikutusta tukee Facebook-ryhmässä tapahtuva vuorovaikutus. Tämän lisäksi käytössä on joukko erilaisia sähköisiä viestintäalustoja, kuten sähköinen yhteiskalenteri. Tietoverkkojen ja sosiaalisen median välityksellä yksittäi-

set työtilat voivat myös muodostaa verkostomaista yhteisöllisyyttä periaatteessa maailmanlaajuisesti. Globaali coworking-yhteisö on imaginaarinen, kuviteltu yhteisö Benedict Andersonin tarkoittamassa mielessä: sen jäsenet eivät koskaan voi fyysisesti kohdata toisiaan.¹⁹³

6) *laskelmoivuus (actuarial)*: ihmissuhteet voivat muodostua pintapuolisiksi ja laskelmoiviksi, koska kaikkia ei välttämättä tunneta hyvin.

Kohtaamiset ovat henkilöiden vaihtuvuuden takia joskus lyhyitä ja ohuita. Työtilayhteisössä ihmisten väliset suhteet voivat olla myös välineellisiä ja perustua käytännön hyötyihin (joskaan omassa haastatteluaineistossamme tällaista välineellisyyttä ei suoraan tuoda esiin). Yhteisön jäsenet

eivät ole riippuvaisia toisistaan henkilöinä.

7) *keskinäiset kiistat (internecine conflict): yhteisön jäsenten heterogeenisyys voi johtaa konflikteihin, joiden käsittely kuuluu yhteisöjen luonteeseen.*

Erilaiset motivaatiot ja sitoutumisen asteet tiedostetaan ja niiden olemassaoloa siedetään yhteisössä. Syntyneitä konflikteja pyritään ratkaisemaan tai ehkäisemään esimerkiksi yhteisten sääntöjen myötä.

8) *uudelleenmäärittelyt (reinvention): yhteisöjen luonnetta ja niiden rajoja suhteessa ulkopuolisiin määritellään jatkuvasti uudelleen.*¹⁹⁴

Työtilayhteisöt eivät ole ”valmiita”, vaan määrittelevät koko ajan toimintaansa uudelleen jäsenten ja heidän tarpeidensa vaihtuessa. Samoin määritellään yhteisön avoimuutta ja ulkopuolisten pääsyä sinne. Toiminnan ulospäin näkyvää kuvaa, brändiä, voidaan myös muokata ja uusintaa tarvittaessa.

Lisäämme aineistomme pohjalta listaan vielä yhden piirteen, joka konkretisoi tuu työtilayhteisöissä: *uusi paikallisuus*. Paikallisuuden korostuminen ilmiönä näkyy 2010-luvun Helsingissä esimerkiksi kaupunginosayhdistysten aktiivisessa toiminnassa ja ei-kaupallisten, lokaalien tapahtumien tuotannossa sekä laajemmin monimuotoisen omaehtoisen, osallistavan kaupunkisuunnittelun uudessa nousussa. Myös helsinkiläisten esittämien kulttuuritapahtumia koskevien toiveiden painopiste oli vuonna 2013 toteutetussa tutkimuksessa pienimuotoisten, ”yhteisöllisten” lähitapahtumien puolella.¹⁹⁵ Tutkimissamme työtilayhteisöissä verkostomainen ja tietoverkkovälitteinen

yhteisöllisyys tiivistyy työhuoneen paikkaan ja tilaan, joka on yhteisön jäsenille verkoston solmukohta ja yhteisön symboli. Paikallisuuden näkökulma vahvistaa Michel Maffesolin muovaamaa ajatusta siitä, että uusi sosiaalisuuden periaate korostaa yhteenkuuluvuuden tunnetta tässä ja nyt, sen itsetarkoituksellisuutta.¹⁹⁶ Konkreettinen työtilan paikka maisemineen, kortteleineen ja kaupunginosaiden titeetteineen on työtilayhteisöjen jäsenille kotiseutu ja kiinnekehta, jota ilman yhteisöä ei olisi.¹⁹⁷ Tämä paikan olemassaolo mahdollistaa yhteisöllisyyden materiaalisuuden ja lihallisuuden, jonka kuvaukseen päätämme aineistomme analyysin:

Voi olla tärkeää välillä laittaa kilut ja kalut ja vempeleet kiinni ja olla, tehdä juttuja, haista ihmiseltä, puhua tunteista, pelata, leikkiä, vetää jätskiä auringossa, käydä yhdessä syömässä. Sieltä syntyy loppujen lopuksi todellista voimaa, joka kantaa pitkälle. (Taavi, työtila Karhu)

Haastateltava esittää tässä lyhyessä, poettisessa tuokiokuvassa vision sellaisesta uudesta yhteisöllisyydestä, joka ei ole teknologian välittämää vaan ruumiillista, aisteja ja emotioita koskettavaa ja leikkivää. Tällainen yhteisöllisyys syntyy ainostaan kouriintuntuvassa kehollisessa kohtaamisessa, joka tapahtuu konkreettisessa paikassa ja hetkessä, ja ”todellista voimaa” tuottavana arvottuu autenttisemmaksi kuin ”vempeleiden” välittämä läsnäolo.

3

YHTEISÖLLISIÄ TYÖTILOJA HELSINGISSÄ

Kirjan tässä osiossa esitellään kymmenen Helsingissä toimivaa yhteisöllistä työtilaa. Helsingissä toimivien yhteisöllisten työtilojen määrää on vaikea arvioida, mutta määrä lieene kymmenissä, kenties jo sadoissa. Valinta esiteltäviksi tiloiksi ei ollut helppoa. Tässä esiteltävät kymmenen yhteisöllistä työtilaa sijaitsevat Helsingin keskustan ja kantakaupungin alueen eri kaupunginosissa. Näissä tiloissa työskentelevät ihmiset edustavat erilaisia sisällön tuottajia ja työnkuvia. Tilat ovat myös fyysisesti erityyppisiä ja siten edustavat kohtuullisen hyvin sitä monivärisyyttä ja ilmeikkyyttä, millaisena työtilat näytettyvät työpaikkoina ja osana kaupunkikulttuuria.

Esittelyssä olevat työtilat kertovat kaupunkitilan historiasta pienen palasen. Tilojen taustat ovat mielenkiintoisia. Osa tiloista on syntynyt kivijalkaputiikkeihin, joku tiloista on vallannut vanhan lääke-tehtaan tai veturitallin. Tällä tavoin ne istuvat kansainväliseen coworking-liikkeeseen; työ valtaa uusia tiloja, se astuu pois perinteisestä ”työpaikasta”, valmiiksi muokatun organisaation tilasta, ja lonkeroituu uusiokäyttämään kaupungin tiloja.

Esittelyt kuvaavat tilojen kokoja, niissä työskenteleviä ihmisiä, tunnelmaa ja muita toimintaan liittyviä yksityiskohtia. Tiedoista on tarkoituksella jätetty pois vuokraan tai talouteen liittyvät seikat, koska tiedot saattavat muuttua. Samoin yhteystiedot ja www-osoitteet on jätetty pois, koska niissä saattaa tapahtua muutoksia.

Valitut kymmenen yhteisöllistä työtilaa edustavat laajasti työtilojen nykyhetken aaltoa. Ne sijoittuvat oman alueensa kaupunkimiljööseen, ja luovat sinne näkökulmia tai vuorovaikutusta, joka näkyy katukuvassa tai suhteessa muuhun alueen toimintaan. Työtilat ovat yksilöllisiä ja niillä jokaisella on omanlaisensa tarina, mielikuva ja tarkoitus. Tärkeintä kuitenkin on se, että niissä kaikissa työskentelevät ammattilaiset toteuttavat itseohjautuvasti tämän päivän ja tulevaisuuden suomalaista työkulttuuria. Suurin osa tiloista on ”itse tehtyjä”, niissä työskentelevien ihmisten ja yritysten itse käynnistämiä ja rakentamia. Mukana on kuitenkin myös kaupunkiorganisaation käynnistämiä ja ylläpitämiä työtiloja.



+Studio & Diagonal

+Studio ja Diagonal toimivat yhteisessä tilassa Punavuoreessa. Diagonal on muotoilutoimisto, joka ylläpitää +Studioon yhteisöllistä työtilaa. Vanhassa teollisuuskäytössä sijaitsevassa 450 m² tilassa työskentelee muotoilualan suunnittelijoita ja muita tietointensiivisen työn tekijöitä. +Studiassa työskentelee pääasiassa itsensä työllistäviä yrittäjiä, mutta Diagonalin palkkalistoilla on noin 15–20 henkilöä. Ihmisiä yhdistävät jaetut arvot ja pyrkimys löytää synergiaa toisten lahjakkaiden tekijöiden kanssa. Ajan saatossa työtilassa on ollut monenlaisia tapahtumia. Työn arkea ovat siivittäneet lukuisat yritystapahtumat ja juhlat.

Näiden lisäksi on järjestetty lounasdiscoja, aamiaiskeskusteluja ja muita yhteisiä tapahtumia, joiden tarkoituksena on ollut uusien innovaatioiden synnyttäminen.

Työtilan tunnelma syntyy korkeista huoneista ja kauniista ruutuikkunoista. Ilmavuutta lisää se, että tilan sisustus on pääosin helposti liikuteltavaa ja muokkautuu erilaisten tapahtumien näyttämöksi. Yhteinen keittiö ja neuvotteluhuoneet mahdollistavat osaltaan sekä yhteisen jakamisen että vetäytymisen omaan työrauhaan. Pääosin ihmiset työskentelevät totutuilla työpöydillään, vaikka paikkoja voi myös sujuvasti vaihdella.



+Studion työtilassa työskennellään pääasiassa vastakkain asetetuilla työpöydillä.



Karolina Klockars ja työtoverit +Studion yhdessä neuvotteluhuoneessa.



Kasi

KASI on tuotantoyhtiö Artlab Production-sin pyörittämä audiovisuaalisen alan klusteri Vallilassa. Tilat ovat kahdessa kerroksessa, vanhassa teollisuuskiinteistössä. Lähes 30 ihmisen joukosta löytyy muun muassa tuottajia, muusikoita, äänisuunnittelijoita- ja tekniikoita, mainosmiehiä, käsikirjoittajia, ohjaajia, (elo)kuvaajia, graafikoita sekä isot äänitys- ja kuvaus-

studiot. KASIn pääasiallinen tehtävä on toimia luovien alojen kohtaamispaikkana, josta asiakas saa kaikki kuvan, äänen ja tapahtumien palvelut saman katon alta.

Anttoni Palm, tuottaja: ”Työyhteisöme ilmapiiriä kuvaa ehkä parhaiten se, ettei kukaan ole yli kahden vuoden olemassaolon aikana lähtenyt pois.”



Sellisti Max Lilja ja musiikkituottaja Ville Liukkonen Artlabin äänitysstudioissa, jossa ovat levyttäneet monet muusikot ja yhtyeet.



Ylhäällä: Elokuvaaja, valokuvaaja Tero Vuorinen työpisteensä ääressä.

Alhaalla: Tuottajat Anttoni Palm ja Kimmo Koskinen keittiössä, joka on Kasin kohtaamispaikka.

Kaupunkiverstas ja Urban Office

Kaupunkiverstas aulassa sijaitsevine Urban Office -tiloineen on pinta-alaltaan yhteensä noin 300 m². Kaupunkiverstas sijaitsee Mannerheimintielle, Lasipalatsin toisessa kerroksessa. Kaupunkiverstaalla on noin 400–500 kävijää päivässä. Kaupunkiverstaalla voi käyttää verstaan maker space -palveluita ja aulan työtiloja omaan työskentelyyn. Kaupunkiverstaan henkilökunta avustaa laitteisiin ja niiden käyttöön liittyvissä kysymyksissä.

Tilaa käyttävät kaikenikäiset ihmiset urbaaniaktiivisteista eläkeläisiin. Erityisesti pienyrittäjiä hyödyttävät sekä Kaupunkiverstaan laitteet ja palvelut sekä ilmaiset, varattavissa olevat työtilat. Kaupunkiverstaan tilojen käyttö on maksutonta, eikä niitä käyttääkseen tarvitse tehdä pitkiä käytösopimuksia. Tilaan voi vain piipahtaa mutta halutessaan myös jäädä koko päiväksi työskentelemään.

Kaupunkiverstaan alakerrassa on lounasravintola ja kahvila. Lisäksi Kaupunkiverstas ja Urban Office -tilat muodostavat palvelukokonaisuuden, josta voi hyödyn-

tää tarpeensa mukaan vain osia tai koko kokonaisuutta. Aulan työtiloissa voi hoitaa esimerkiksi 3D-tulosteita Kaupunkiverstaan tulostimella.

Kaupunkiverstaalla järjestetään jatkuvasti erilaisia työpajoja, näyttelyitä ja muita tapahtumia. Kaupunkiverstasta käyttävät monet eri ryhmät ja yhteisöt. Kaupunkiverstaalla kuunnellaan myös asiakkaiden tarpeita ja toiveita, ja palvelua pyritään kehittämään jatkuvasti.

Hanna Ohtonen, vapaa kuraattoritoimittaja: *"Freelancerina kaipaankin kokoustilaa, jota kotitoimistoni ei tarjoa. Tällöin olen tyytyväisenä käyttänyt Kaupunkiverstaan varattavia pöytäpaikkoja. Tulostinta käytän kirjastoissa ja täällä, koska tarvitsen sitä niin harvoin, ettei oma tulostin kotona ole kannattava. Verstaan keskeinen sijainti tekee piipahduksen ja kokouskäytön helpoksi. Joka kerta myös ihmettelen sitä, että jossain voi 3D-tulostaa näin edullisesti ja avun kanssa."*



*Ylhäällä:
Hanna Ohtonen kävi
Kaupunkiverstaalla
tulostamassa työhön-
sä liittyviä papereita.*



Kulmahuone

Kulmahuonetta voisi luulla kahvilaksi. Työtila sijaitsee Kalliossa Kolmannen linjan ja Siltasaarenkadun kulmassa. Tila on katutasossa, ja aurinko paistaa sisään sen isoista ikkunoista. Kulmahuoneella on ollut yhteisöllinen työtila vuodesta 2011 alkaen. Tilaa isännöi markkinoinnin suunnittelija, kaupunkiaktiivi Arto Sivosen yritys Måndag.

Kulmahuoneella työskentelee noin viisitoista luovien ja yhteiskunnallisten alojen pienyrittäjää ja freelanceria. Pari heistä on ollut mukana alusta asti, mutta muut ovat vaihtuneet moneen kertaan. Jotkut tekevät yhteistyötä myös työn merkeissä. Lisäksi tilassa toimii Helsingin Polkupyöräilijät -järjestö. Tilassa järjestetään paljon tapahtumia ja sitä vuokrataan myös ulkopuolisille. Kulmahuoneella halutaan auttaa erilaisia yhteiskunnallisia toimijoita, joille tilaa voidaan tarjota käyttöön tapahtumien järjestämiseksi.

Kulmahuoneella työskennellään yhdessä isossa tilassa pöydän ääressä tai sohvalla istuen. Vain muutamalla henkilöllä on vakituinen pöytäpaikka tai erillinen työhuone. Tilassa on yhteinen avokeittiö, johon kaikki ovat keräilleet astioita matkan varrella. Kaikki voivat tarvittaessa varata omaan käyttöönsä neuvotteluhuonetta. Tilavuokraa vastaan saa lisäksi langattoman internet-yhteyden, vartioinnin ja siivouksen. Kulmahuonelaiset pitävät yhdessä huolta työtilan arkeen kuuluvista asioista. Jokainen tiskaa omat tiskinsä ja siivoaa päivittäin jälkensä. Käytännön asioista sovitaan suljetussa Facebook-ryhmässä.

Työtilan tunnelma pyritään pitämään rentona ja vapaana: koirat ovat tervetulleita mukaan työtilaan, siellä saa jutella, ja siellä saa soida radio. Kulmahuonelaiset kuitenkin pitävät myös tärkeänä toisten työrauhan ja keskittymisen kunnioittamista.



Ylhäällä: Arto Sivonen, Asaf Peled ja Oded Peled pitävät palaveria.

Vasemmalla: Kulmahuone on keskeisellä paikalla sijaitseva kohtaamispaikka.

Oikealla: Pepita Kautto ja Johan Karrento työskentelevät isossa, yhteiskäytössä olevassa tilassa.

Loft Helsinki

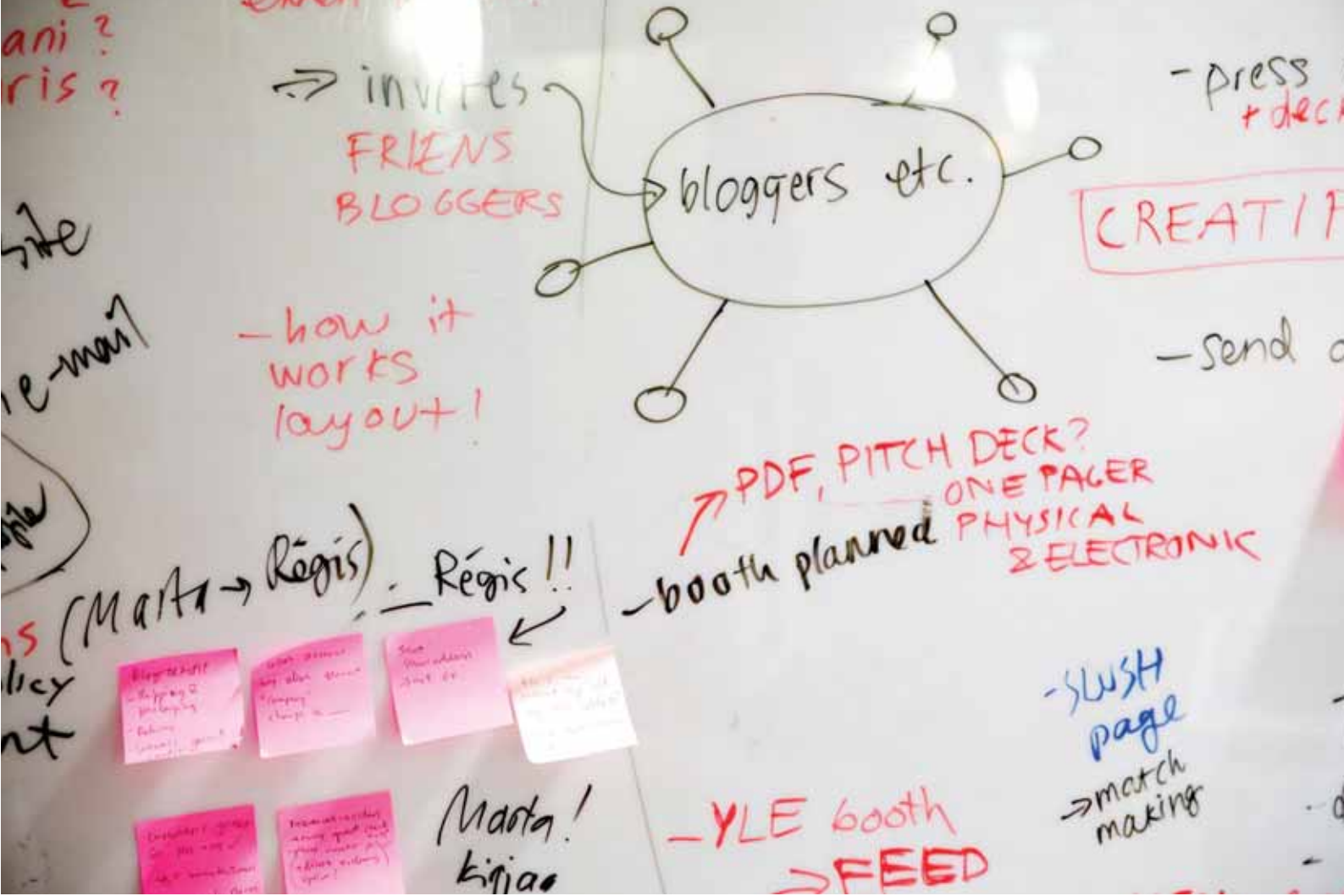
Loft Helsinki on Helsingin kaupungin kehittämishanke rakentaa kaupunkiin yhteisöllisiä työtiloja, pilottivaiheessa yhdessä Yleisradion kanssa Pasilan Studiolle, Isoon Pajaan, mutta myöhemmin laajentuen verkostomaiseksi työtilakonseptiksi muuten vajaalla käytöllä oleviin kaupungin omiin tiloihin. Loft Helsinki on luovien alojen yrittäjille ja verkostoille suunnattu yhteisöllinen työtilakonsepti. Loft Helsinkiin tuotetaan teemallisia tapahtumia, liikeideoiden sparrausta ja neuvontaa muun muassa rahoituksesta.

Loft Helsinki Pasilan Studiot on samankaton alla työskentelevien erikokoisten luovien alojen (media, AV, elokuva, viestintä, markkinointi, taide, design) toimijoiden yhteinen työhuone, verkosto ja kohtaamispaikka. Tilassa toimii isoja julkisia toimijoita sekä pieniä yrittäjiä, erilaisia hankkeita sekä start up -kiihdyttämöjä. Loftin kautta pääsee luovan alan verkoston jäseneksi. Loft toimii tilana ja tapahtumapaikkana, joka mahdollistaa uudenlaisen

ideoinnin, tuoreiden näkökulmien, yhdessä kehittämisen ja yllättävienkin kohtaamisten toteutumisen.

Avotoimisto on sananmukaisesti avoin. Jakaminen on tilan suurin voimavara, jota edistetään järjestämällä tapahtumia ja pitämällä tila avoimena myös vieraille. Loft on avoin myös Ylen henkilökunnalle, ja yhteistyön mahdollisuuksia kehitetään Ylen ja Loftin välillä.

Aulassa sijaitsevat vaatesäilytys ja infotaulu, josta löytyvät Loftissa työskentelevien esittelyt ja yhteystiedot verkostoitumisen edistämiseksi. Langaton internetyhteys, kopiointi-, skannaus- ja tulostusmahdollisuudet ovat kaikkien käytettävissä. Loftissa on useita neuvotteluhuoneita ja projektityötila ryhmätyöskentelyyn sekä puhelinhuoneita puheluiden soittamista varten. Loftin jäsenyyteen kuuluvat myös Ison Pajan vahtimestari-palvelut toimistoaikana ja mahdollisuus ruokailla Yleisradion henkilöstöravintoloissa.



Katriina Rosavaara ja Katja Meriläinen työskentelevät Loft Helsingin avotoimistossa.



Koirat ovat tavallinen näky yhteisöllisissä työtiloissa. Loftin aulassa istuvat Timoteus Tuovinen ja Anssi Komulainen.

Loviisankatu 3 B

Alppilalaisen asuintalon kivijalassa sijaitseva Loviisankatu 3:n yhteisöllinen työtila perustettiin kesällä 2011, jolloin vuokrattiin tilojen takaosa. Nykyisellään Loviisankatu 3:n työhuonekollektiivin tilat pitävät sisällään yhteensä 5 huonetta. Tilassa työskentelee 10 henkilöä. Tällä hetkellä kaikki ovat kuvataiteilijoita. Joukossa on ollut myös kirjailija. Tiloihin kuuluu myös varastotila, kaksi vesipistettä, joista toinen toimii myös keittiönä sekä kaksi wc:tä, joista toisessa on suihku. Yhteensä pinta-alaa on noin 160 m². Talo on rakennettu 1920-luvulla, ja työtilalla on värikäs menneisyys: se on toiminut autokorjaamona, Sibeliuksen Akatemian puvustamona, yhdistettynä arkkitehtityöhuoneena ja lasten päivähoitopaikkana sekä aikoinaan tietävästi myös lampolana.

Vuokra sisältää vesimaksun, ja sen lisäksi vuokralaiset maksavat sähkölaskun. Toimivat vesipisteet, luonnonvaloa antavat ikkunat sekä isot seinäpinnat ovat kuvataiteilijoille tärkeitä. Nettiyhteyttä ei ole, mutta työtilassa työskentelevät eivät katso sitä tarvitsevänsakaan. Suuri osa vuokralaisista on taidemaalareita, ja vuokranantajan kanssa on sovittu, että paikkoja ei liikaa tarvitse säästellä maalitahroilta. Tiloja saa muokata esimerkiksi maalaamalla pintoja.

Useampi työhuoneella työskentelevistä on aloittanut työskentelyn vuosina 2011–2012. Vaihuvuus on ollut viime aikoina vähäistä. Osa työskentelee Loviisassa päi-

vittäin, osa silloin, kun muilta kiireiltä ehtii, ja osalla tila on lähinnä varastointikäytössä. Tunnelma on kotoisa ja rento. Muutama tilassa työskentelevä tuntee toisensa jo opiskeluajalta. Loviisalaiset kuitenkin arvostavat sitä, että työtilassa työskentelee eri taustoista tulevia, eri taidekouluja käyneitä ihmisiä. Työtilassa yhdistyvät oma rauha ja mahdollisuus sosiaalisiin kontakteihin. Kaikilla tilassa työskentelevillä on oma työrytmi. Joskus sattuu hetkiä, jolloin kaikki ovat paikalla ja joka nurkassa ahkeroidaan, joskus taas saa olla yksin. Työhuoneella saa keskustella, mutta voi pyytää hiljaisuutta, kun sitä tarvitsee.

Joskus joku työtilassa työskentelevistä kutsuu työhuoneporukan koolle vaikkapa näyttelyn lähestyessä. Tapaamisessa keräännytään yhden taiteilijan teosten äärelle ruotimaan, pohtimaan ja antamaan palautetta hyvässä hengessä. Kuvataiteilijan työ on pääsääntöisesti sen verran yksinäistä, että tilassa työskentelevien mielestä parasta siellä on mahdollisuus vaihtaa sanan silloin tällöin muiden samassa ammatissa toimivien kanssa – jakaa ongelmia ja hienot hetket. On myös tärkeää nähdä muiden kuvataiteilijoiden kesken eräisiä töitä sekä päästä seuraamaan toisten työskentelyprosesseja.

Loviisan taiteilijoilla on tapana järjestää yhteisiä pikkujouluja, suursiivouspäiviä ja taidetarvikkeiden kimpptilauksia. Työhuoneen asioista sovitaan ja keskustellaan omassa Facebook-ryhmässä.





Kuvataiteilijat Jenny Suhonen, Enni Suominen ja Heidi Lahtinen saavat usein toisistaan keskusteluseuraa työn äärellä tai kahvita-
tauolla.

Jenny Suhonen, kuvataiteilija: *"Vietän usein työhuo-
neella pitkiä päiviä, se on toinen kotini. Tykkään is-
tua työskentelyn lomassa ikkunoiden edessä olevilla
ikkunalaudoilla, nojata seinään ja katsella ja miet-
tiä. Vastapäätä olevan kirkon seinään tulee aurin-
gonpaisteella, iltaisin, upeita heijastuksia talomme
ikkunoista: ne näyttävät ihan kiinalaisilta merkeiltä."*



Made in Kallio

Made in Kallio on avattu heinäkuussa 2012 Vaasankadulle Kallioon edistämään luovien alojen pienyrittäjyyttä, paikallistuotantoa, kokeilukulttuuria sekä itäisen kanta-kaupungin kehittämistä.

Ideana on koota yhteen laaja-alaisesti luovien alojen toimijoita ja osaamista. Saman katon alla 350m² kokoisessa tilassa toimii 15 luovien alojen pienyrittäjää omissa tai jaetuissa työhuoneissa sekä kahvila ja tehtaanmyymälä paikallistuotteille. Made in Kalliossa tehdään muun muassa vaatteita, koruja, tiipii-telttoja,

käsinsidottuja koruja, tv-ohjelmia, elokuvia, graafista suunnittelua sekä toiminnan selkärankana luoviin aloihin erikoistunutta kirjanpitoa.

Erilaiset yritykset ja muut toimijat toivotetaan tervetulleiksi järjestämään työpajoja, tapahtumia ja projekteja Made in Kallioon. Tiloja vuokrataan lyhytaikaiseen käyttöön tuntitaksalla ja pidempiaikaiseen työhuonekäyttöön kuukausivuokralla. Myös oma sauna- sekä taloyhtiön sisäpiha ja grilli palvelevat vuokralaisia.



Suvi Valkeiskankaan yritys Lumoan suunnittelee ja valmistaa vaatteita ja koruja. Myös Eemil-poika viihtyy äidin työtilassa.



Mia Lehti, Henriikka Kivelä, Jon Grönholm, Jon Sundell ja Valtteri Virtanen kokouksessa näyteikkunan äärellä.



Vasemmalla: Rami Pulkka ja Maarit Pusa työskentelevät Stadi.TV:ssä, joka on Helsingin yhteisöllinen paikallistelevisio. Oikealla: Made in Kallion kahvilan mustikkasmoothiet tunnetaan niin Kalliossa kuin maailmallakin.

Mäntymäen mökki

Mäntymäen mökkiä kutsutaan usein mummonmökiksi. Se on pieni punainen puutalo Mäntymäellä, lähellä Olympiastadionia. Mökkiä vuokraa Helsingin kaupunki ja sitä hoitaa Timo Santala, joka on kaupunkiaktivisti (esimerkiksi We Love Helsinki ja Ravintolapäivä). Mökissä on yhteinen työtila, jonka keskellä on pitkä pöytä, hyllyköt ja sohvut. Tilassa on myös keittiö. Eteisessä on vaatenaulakon ja villasukkapinon lisäksi wc. Yläkerrassa on pieni neuvotteluhuone, jota vuokralaiset voivat käyttää puheluiden tai pienten palaverien pitämiseen. Yläkerrassa sijaitsee myös Santalan oma työhuone.

Mäntymäen mökin erityispiirre on sen sijainti metsän laidassa. Mökin idylli on vanhoissa ruutuikkunoissa ja puutalossa, joka keskellä pääkaupunkia on varsin ainutlaatuista.

Mäntymäen mökin vuokralaiset vaihtuvat kohtuullisen usein, mutta se ei vaikuta yhteiseen toimintaan. Suljettu Facebook-ryhmä toimii aktiivisena tiedotusverkkona. Mökissä työskentelee toimittajia, kirjailijoita, opinnäytetyön tekijöitä tai yleensä tietointensiivisen työn tekijöitä, joiden työtilan tarve on pöytäpaikka.



Miia Jauni ja Jenni Uusilehto Mäntymäen mökin keittiössä aamupalalla.



Mäntymäen mökin työtila on yksi iso huone. Yhden pöydän ympärille kerääntyvät kaikki.

Mäntymäen mökki on yksi idyllisimmistä työtiloista Helsingissä. Nimensä mukaisesti se on kuin mummon mökki keskellä pientä kallio-maisemaa.



Tyypilaakso

Tyypilaakso on Pasilan veturitalleilla sijaitseva, ympäristöjärjestö Dodo ry:n ylläpitämä työtila. Tyypilaaksossa työskentelee kestävän talouden ja yhteiskunnan parissa puuhaavia henkilöitä. Vuokra sisältää internet-yhteyden ja perussiivouksen. Tilan yhteydessä sijaitsee sauna, kaupunkiviljelykeskus sekä kahvila Kääntöpöytä.





Typpilaakson neuvottelutila muodostuu retrohenkisistä huonekaluista. Työn äärellä Jaakko Lehtonen ja Matti Sadeniemi.

Vasemmalla: Jaakko Lehtonen hoitaa Dodon kaupunkiviljelypuutarhaa. Viljelykeskus on ainutlaatuinen Helsingin keskustassa ja se luo Typpilaaksolle ominaisen leimansa.

Ylähuone

Ylähuone perustettiin keväällä 2006, kun useampi eri teitä tunteva pikku suunnittelutoimisto löi hynttyyt yhteen ja remontoi raakateollisuustilan talkoilla viihtyisäksi yhteistilaksi. Talossa toimi alkujaan Biozellin kemikaalitehdas. Pinta-alaa on noin 350 m², josta noin kolmannes on yhteistä tilaa. Yhteisiin tiloihin kuuluvat neuvotteluhuone, keittiö, wc-tilat ja oleskelutila. Tilaa jaettiin looseihin kierrätysikkunoista valmistetuilla väliseinillä. Tila haluttiin kuitenkin säilyttää avarana, joten erillisiä huoneita ei rakennettu.

Tilassa työskentelee noin 30 henkilöä, joista osa on ”pöytäpaikkalaisia” eli loosin alivuokralaisia. Paikalla on harvoin kuitenkaan edes kahtakymmentä henkilöä, sillä osa käyttää työtilaa vain harvoin. Suurin yksittäinen ammattiryhmä ovat arkkitehdit, sen jälkeen tulevat graafikot, sisustusarkkitehdit, muotoilijat ja digimediatyöläiset. Vuokran vastineeksi saa oman työpöydän lisäksi käyttää muita yhteisiä tiloja. Vuokra sisältää myös siivouksen, vartiointin ja internetin. Samassa rakennuksessa työskentelee sattumalta paljon myös muita luovan alan yrityksiä: sisustussuunnittelutoimisto, arkkitehtitoimistoja, valokuvastudio ja muotisuunnittelijoita.

Työtilan yleistunnelma on rauhallinen. Vaikka tila on avoin, on kaikilla työskentelyrauha. Joskus rauha saattaa häiriintyä hetkellisesti keittiössä tapahtuvan kakun syönnin tai kuohuviinin juonnin vuoksi. Ylähuoneella työskentelevien mielestä tilan parhaita puolia on mielenterveydelle virkistävä ilmapiiiri. Yksin tai mini-

toimistossa työskentely on yksipuolista ja monotonista – työyhteisössä voi halutesaan olla sosiaalinen ja käydä vaikka lounaalla – toisaalta taas voi ammatillisessa mielessä saada apua tai uusia ideoita, ja solmia projektikohtaisia yhteistyöryhmiä. Tunnelmassa hauskaa on ylähuonelaisten mielestä ”perusjengi”, joka oli mukana työhuonetta perustettaessa – ihmiset, joihin on jo ehtinyt tutustua. Toisaalta taas vaihtuvat ihmiset tuovat mukanaan omanlaistaan tietotaitoa ja tuttavuuksia, joita ei muuten tulisi solmittua. Se rikastuttaa elämää ja lisää tietoa erilaisista ammateista. Epämuodollisissa keittiökohtaamisissa ylähuonelaisten saavat vertaistukea vaikeiden asiakkaiden kanssa toimimiseen tai yrittämiseen liittyvään byrokratiaan. Jos kaipaa lisääpua projektiin, tilasta saattaa jo löytyä halukas auttaja tai ainakin joku tuntee aina jonkun, jolta kysyä. Koko Ylähuoneen kesken on toteutettu yksi suuri yhteinen projekti: Me-näyttely/mediainstallaatio Design Forumissa vuonna 2008.

Alkuvuosina Ylähuoneen väen yhteinen juhlinta oli railakkaampaa Hallo-ween-juhlien ja pikkujoulujen merkeissä. Nykyään on rauhallisempaa, kun ihmiset ovat perheellistyneet.

Tommi Salonen, käyttöliittymäsuunnittelija: ”Yhteisöllinen työtila on varsinakin aloittelevalle yrittäjälle tai yritykselle kunnan arvoinen. Neuvot ja apu, joita kokeneemmilta saman alan yrittäjiltä saa, ovat helposti vuokrapöytäpaikan hinnan arvoisia.”



Ylhäällä: Vanhan kiinteistön hieno yksityiskohta, punainen lattia. Myös Buddha on päässyt työhuoneen ikkunalaudalle. Huoneessa työskentelevät Satu Mikkonen, Olli Pursiainen ja Talvikki Lehtomäki.



Työpöytätilat on järjestetty vastakkain. Kuvassa Kati Nohynek, Jani Paavola ja Tommi Salonen.



4

MITEN SE TEHDÄÄN? YHTEISÖLLISEN TYÖTILAN PERUSTAMINEN JA YLLÄPITÄMINEN

Kirjastamme käy ilmi, miten monenlaisia työyhteisöjä, työtiloja ja toimintamuotoja coworking-ilmion ympärille on muotoutunut. Tämä on rikkaus ja palvelee erilaisen sisältöjen ammattilaisia, kuten myös tukee ihmisiä löytämään itselleen sopivia tiloja ja yhteisöjä. Työtilat eivät tietenkään synny tyhjästä tai pysy toiminnassa ilman sitoutunutta työtä niiden eteen. Mitä kaikkea täytyy tietää, jos haluaa perustaa oman yhteisöllisen työtilan? Millaisia käytännön asioita on hyvä ottaa huomioon?

Käsitlemme tässä kirjan viimeisessä osiossa näitä ruohonjuuritason kysymyksiä. Olemme kysyneet osiossa 3 esiteltujen työtilojen ihmisiltä vinkkejä ja kokemuksia. Osa tämän luvun ajatuksista on myös muodostunut etnografisen havainnointi- ja haastatteluaineistomme analyysin myötä. Käytännön toiminnan kautta muodostuvat suomalaisesta kontekstista nousevat vinkit ovat ehdottomasti tärkeitä, vaikka myös kansainvälisestä coworking-kirjallisuudesta voi löytyä monia hyviä ohjeita.

Yhteisöllinen työtila voi syntyä pääpiirteissään kahdella tavalla: 1) ensin on yhteisö, joka etsii itselleen tilan, tai 2) ensin löytyy tila, johon kerätään yhteisö. Työtilan voi panna alkuun myös yksin tai kaksin työparin kanssa. Arto Sivonen kertoo

seuraavassa sitaatissa Kulmahuoneen perustamisesta. Sivosen tavoitteena oli koota yhteiseen työtilaan eri alojen osajia.

Jotenkin kävi tällainen onnenkantamoinen, että tutustuin ihmiseen, jolla oli työhuone Kalliossa ja jolle puhuin tästä, ja hän sanoi nähneensä yhden tilan, joka todennäköisesti vapautuu. Se kuvaili, missä se on, ja muistin saman tien, että olen katsonut sitä monta kertaa ja ihmetellyt, mikä tuo on, mutta en ole uskaltanut sisään. Huomasin, että tila haki vuokralaista ja soitin välittäjälle ja omistajalle. Omistajan kanssa tultiin hyvin juttuun ja hän piti liikeideasta kovasti ja halusi antaa tämän tilan. Vuokrasin sen sitten aika nopeasti. Kaikki tapahtui parissa viikossa. Olin itse landella, se oli jo kesälomaa, ja mökiltä soittelin ihmisille, että nyt olen vuokrannut tällaisen mestan, lähdetkö mukaan. [...] Kun tässä yksin olin, mietin, ketä tähän haluan: haluan ne, kenen kanssa rupean varmasti tekemään töitä, se oli tietysti yksi looginen, mutta toinen oli se, kenen kanssa haluan olla samassa työhuoneessa tekemättä yhdessä töitä. Ihmisiä, joilta voi saada paljon ideoita ja jotka voi saada minulta. Voitaisiin hyötyä toisistamme,

mutta meidän ammatit ei välttämättä kohtaa. Kovin paljon yhteisiä projekteja ei välttämättä tehdä, mutta ei sillä ole väliä. Sitten pitää tietysti olla hyviä tyyppejä, jotka tulevat avoimeen, elävään tilaan töihin, eikä vaan väkisin hae jotain työpistettä istuakseen yksin hiljaa. Se oli missioni tässä. [...] Tällaisia ihmisiä lähdin tänne miettimään. Soitin ensin muuttamat ihmiset, jotka ovat freelancereita, ja mahdollisesti voisivat kiinnostua. Aika nopeasti ne, jotka näkivät tämän paikan, tulivat mukaan. Meitä oli ensin kuusi.

Laura Pakarinen kertoo Loviisankadun taiteilijatyötilan synnystä:

Vinkkinä yhteisöllisen työtilan perustamiseen sanoisin, että kannattaa pitää silmät ja korvat auki, kun etsii työskentelyyn sopivaa tilaa. Meillä sattuma puuttui peliin, kun roudatessamme koululta mun töitä kotiin Heidin kanssa huomassimme lapun kotitaloni alakerran ikkunassa. Siinä oli ilmoitus, että kyseinen tila etsii uusia vuokralaisia. Heidi hihkaisi heti, et täähän vois olla meidän uus työtila. Olimme juuri etsimässä työtilaa ja käyneet jo katsastamassa muutamaa potentiaalista ehdokasta, mutta ne ei vain tuntuneet oikeilta juuri meille. Nähtyämme tilan alkukesän auringon kyllästämänä ihastuimme siihen oitis.

Sen sijaan +Studion toimintaa pyörittänyt Sami Oinonen on sitä mieltä, että yhteisön on hyvä olla olemassa ennen tilaa:

Lähtisin ensin perustamaan sitä yhteisöä. Eikä sitä perusteta, vaan se syntyy.

Teillä on tyyppejä, jotka ajattelevat asioista samalla tavalla, se ei ole mikään klikki ettekä välttämättä tunnekaan toisianne paitsi kavereitten kavereitten kautta. Joku asia teitä yhdistää, joku mahdollisuus, jonka te näette ja lähdette sillä kärjellä. Jos tila on se muoto, mitä toimintanne kaipaa, niin se tila tulee seuraavaksi. Mutta hyvin äkkiähän se toiminta pitää saada konkreettiseksi, kun lähtee tekemään jotain, niin on paikka, mistä voi sanoa, että nyt se tapahtuu täällä.

Käytännössä nämä kaksi toiminnan aloittamisen muotoa usein risteävät: on pieni porukka, joka etsii yhteistä työtilaa, löytää sen, ja alkaa laajeta suuremmaksi yhteisöksi, jossa henkilöt voivat vaihtua.

Hyvän työtilan huoneentaulu

Yhdysvaltalaiset Genevieve V. DeGuzman ja Andrew I. Tang listaavat kirjassaan *Working in the "Unoffice": A Guide to Coworking for Indie Workers, Small Businesses, and Nonprofits* (2011) niitä huomioita, joita työtilayhteisön toimivuuden kannalta on syytä ottaa huomioon. He ovat kirjaansa varten haastatelleet ihmisiä, jotka työskentelevät coworking-tiloissa, ja listaavat seuraavat vinkit, joiden avulla yhteisöllisessä työtilassa työskentelevä saa eniten irti rinnakkain työskentelystä (*gets the most out of coworking*).

- Panosta vuorovaikutukseen.
- Jaa (ajatuksia, kontakteja, asiantunte-
musta, ongelmia).

- Leiki.
- Osallistu.
- Hyödynnä tilaa tehokkaasti.
- Tehosta tuottavuuttasi, luovuuttasi ja onnekkaiden sattumien mahdollisuutta.
- Käytä yhteistyötä tukevia apuvälineitä.
- Luo pienryhmätyöskentelyä (itseäsi ja muita kiinnostavien teemojen ympärille).
- Järjestä asiakastapaamisia.
- Suunnittele poistumisstrategia.¹⁹⁸

Osa amerikkalaisen listan vinkeistä sopii yhteisöllisessä työtilassa työskenteleeseen myös Suomessa. Etnografisesti kerätyn tutkimusaineistomme ja tämän kirjan osiossa 3 esiteltujen työtilojen henkilöiltä saamiemme vinkkien ja ajatusten pohjalta olemme kuitenkin muotoilleet oman viiden kohdan listan. Luettelo tiivistää erityisesti yhteisöllisen työtilan perustamiseen liittyvät, mutta myös sen ylläpitämistä edistävät ”hyvät käytännöt”.

Suunnitelkaa, sopikaa ja huolehdi

1. tilan sijainti ja saavutettavuus.
2. talouteen liittyvät asiat.
3. toiminnan rakenteet ja vastuut.
4. kiinteistöön ja fyysiseen tilaan liittyvät asiat.
5. yhteisön tukemiseen liittyvät asiat.

Ensiksi, tila sijaitsee jossakin. Tilan sijainti lähellä kotia tai käytännöllisten liikenneyhteyksien päässä kodista oli erittäin tärkeää haastateltavillemme (ks. luku Paikka – missä työtä tehdään). Työtilan valintakriteerinä käytettiin usein juuri tätä seikkaa. Lisäksi työtilan valintaan vaikut-

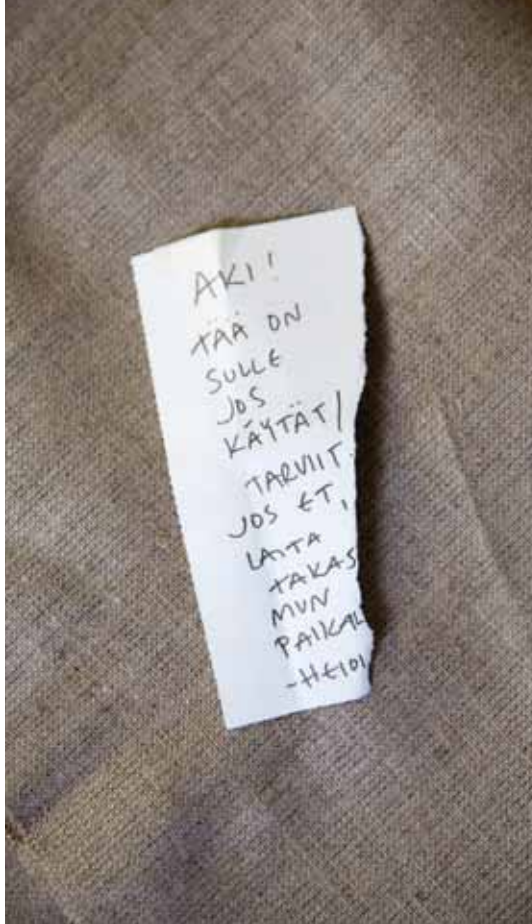
tivat muiden palveluiden kuten lasten päivähoitopaikan ja lounasravintoloiden sijainti työtilan läheisyydessä, sekä työtilan sijainti liikkuvan työn reittien solmukohdassa. Myös vinkeissä, joita saimme osiossa 3 esiteltujen työtilojen henkilöiltä, tuotiin esille tilojen sijainti, kulkuyhteydet ja lähiseudun palvelut. Tärkeänä mainittiin myös työtilan ympäristön viihtyisyys ja kauneus, esimerkiksi luonnonelementit.

Kulkuyhteydet ovat loistavat ja työhuone sijaintinsa puolesta on elimellisesti osa elävää kaupunkiympäristöä. [...] Hienoa on, että lähellä on puistoja, kahviloita ja elävää elämää. Työhuone ei ole missään autiolla teollisuusalueella kaupungin laitamilla järjellisen kävelymatkan ulottumattomissa. Onni on myös sisäpiha ja ulko-ovelta avautuva vehreys sille otollisina vuodenaikoina. (Laura Pakarinen)

+Studion perustaja Sami Oinonen vertaa Punavuoressa sijaitsevaa työtilaa keskeisellä paikalla Kalliossa sijaitsevaan Kulmahuoneeseen:

+Studio ei kuitenkaan ole niin vetovoimainen, että ihmiset viettäisivät siellä hirveästi aikaa muuten, koska siellä ei ole mitään muuta. [...] Uskon, että tuollaiset Kulmahuoneen kaltaiset ovat logistisesti ja sosiaalisesti hyvällä sijainnilla. Elämä, arki, viikonloppu, Kallio, ihmiset asuvat siellä, se on hyvä paikka, sen saa 24/7 helposti.

Toiseksi, työtilojen toimintaan vaikuttavat taloudelliset reunaehdot pitää suunnitella ja ratkaista. Vuokrahinnan määrittelyn li-



säksi on määriteltävä, mitä vuokra sisältää. Samoin pitää sopia, miten uudet vuokralaiset valitaan.

Monissa työtiloissa päävuokralaisena on yksi yritys, jonka alivuokralaisia muut tilankäyttäjät ovat. Tällöin taloudellinen vastuu jää viime kädessä päävuokraajan harteille, ja käyttäjien vaihtuvuus voi muodostua suureksikin ongelmaksi. Sami Oinonen sanoo:

Liiketoiminnan näkökulmasta [haasteena] on se, että miten siitä bisneksestä tehdään kannattavaa. Tämä markkina on hyvin kilpailtu, on paljon hukkatiloja. Miten teet bisnestä tilavuokrauksesta, mitä se loppujen lopuksi on, että se on plus-miinus-nolla?

Coworking-tilojen heikosta liiketoiminnallisesta kannattavuudesta kansainvälisellä tasolla kirjoittaa myös Bruno Moriset (2013), joka ennustaa epävarmaa tulevaisuutta ja mahdollista ”coworking-kuplan” pikaista puhkeamista.¹⁹⁹ Kysymys yhteisöllisten työtilojen taloudellisesta kannattavuudesta on polttava ja valitettavasti kaataa monen hyvin toimivan työtilayhteisön toiminnan. Joissakin työtiloissa jokainen tilankäyttäjä tekee erillisen vuokrasopimuksen tilan omistajan kanssa. Taloudellisten vastuukysymysten näkökulmasta tämä on koettu näissä tiloissa hyväksi ratkaisuksi.

Työtilan perustaminen voi vaatia tilan käyttäjiltä varsinkin alkuvaiheessa muu-

takin taloudellista panostusta kuin vuokranmaksun. Sekä haastatteluaineistomme työtiloissa että osiossa 3 esitellyissä työtiloissa tilaa oli rakennettu ja remontoitu enemmän tai vähemmän yhteisöllisesti, ja sinne oli esimerkiksi tehty yhteisiä hankintoja. Tilan irtaimiston – esimerkiksi huonekalujen, astioiden, työkalujen tai laitteiden – omistuskysymyksistä on hyvä sopia jo alussa erityisesti niiden tilanteiden varalle, joissa joku tilankäyttäjistä haluaa muuttaa pois. Ylipäänsä toisille kuuluvan irtaimiston käytöstä pitää sopia: saako käyttää toisen henkilön (tai yrityksen) omistamaa videotykkiä, ja jos saa, pitääkö joka kerta kysyä erikseen lupa? Myös pienistä arjen hankinnoista kuten kahvin ja teen, vessapaperin tai siivousaineiden ja -välineiden ostosta voi tulla suuria kysymyksiä, ellei kustannusten jakamista ole suunniteltu tasapuolisesti. Myös oman ja jaetun omaisuuden turvallisuuteen panostaminen on keskeistä, ja on hyvä sopia pelisäännöt esimerkiksi ovien lukitsemisesta ja mahdollisen hälytysjärjestelmän käytöstä.

Kolmanneksi, toiminnan rakenteista, säännöistä ja vastuista on syytä sopia. Edellä on jo todettu, että taloudelliseen vastuuseen ja omistussuhteisiin liittyvien sopimusten tekeminen on erittäin tärkeää. Kuten myös etnografisen aineistomme analyysistä on käynyt ilmi, tärkeimmässä päässä on lisäksi siivoamisesta sopiminen. Vaihtoehtojen ääripäinä ovat ulkopuolisen siivoojan palkkaaminen ja siivouksesta huolehtiminen täysin itse, esimerkiksi tilankäyttäjien kesken sovittujen siivousvuorojen mukaisesti. Käytännössä monessa työtilassa liikutaan näiden vaih-

toehtojen välillä: siivooja käy mutta harvakseltaan, ja esimerkiksi roskien vienti ja tiskien tiskaaminen ovat tilankäyttäjien yhteisellä vastuulla.

Erilaisten hankintojen tekemiseen, toisten omaisuuden lainaamiseen sekä siivoamiseen liittyvien kysymysten lisäksi yhteiset käytännöt on hyvä sopia ainakin työrauhaan liittyvissä asioissa. Missä puhutaan puhelut? Missä voi pitää palaveria? Saako kuunnella musiikkia? Miten ilmaistaan, että ei halua tulla häirityksi kesken tietyn työtehtävän?

Sääntöjen kommunikointi yhteisön uusille jäsenille on keskeistä. Se lisää tasa-arvoa vuokralaisten kesken: kaikki ”osaa-vat” tilasta yhtä paljon ja tilan käyttö on läpinäkyvää. Tämä edistää myös sitoutumista tilaan. Monissa työtiloissa on käytössä pieni kirjallinen muistilista, joka sisältää työtilassa toimimisen perussäännöt. Muistilista jaetaan uusille työtilaan tulijoille ennen työskentelyn aloittamista tilassa tai viimeistään aloittamisen yhteydessä. Haastatteluaineistossamme ehdotettiin työtilayhteisöihin myös jonkinlaista perehdyttäjän roolia, joka voisi myös olla kiertävä. Perehdyttämisen merkitystä tuskin voi liikaa korostaa. Tilan sääntöjen ja käytäntöjen välittämisen lisäksi perehdyttämisellä tuetaan yhteisöön integroitumista.

Lisäksi yksittäiset säännöt ja käytännöt usein muotoutuvat toiminnassa sitä mukaa, kun niihin liittyviä tilanteita kohdataan. Yhteisten sääntöjen ja toiminnan rakenteiden on hyvä olla sekä kyllin vakaat että kyllin joustavat. Arto Sivonen Kulmahuoneelta pohtii:

Kun avaa tai perustaa tällaisia luovia yhteisöjä, työtiloja [...] niin perusasiat täytyy miettiä tarkkaan, vuokra ja mitä siihen sisältyy ja kuka siivoaa [...] ja rakenteet ja vastuut täytyy sopia. Mutta työkäytäntöjen täytyy pystyä olemaan eläviä. Jos etukäteen suunnitellaan, että näin mennään, hirveän strukturoitu vuosisuunnitelma, niin se tappaa aika monen luovuuden. En näe siinä kauheasti järkeä. Sääntöjäkin pystyy aina muuttamaan, niiden ei väkisin täydy pysyä vuosi vuodelta samana.

Arjen toiminnan strukturoinnissa monesta työtilasta kannustettiin sosiaalisen median käyttöön viestinnässä. Myös muilla kuin tutkimusaineistoomme kuuluneilla työtiloilla on suljettuja Facebook-ryhmiä, joilla selvitetään akuutteja asioita.

Neljänneksi, tilasuunnittelussa on syytä tiedostaa, millaisia tilantarpeita käyttäjillä on. Jos tila rakennetaan alusta alkaen itse, voidaan jo suunnitteluvaiheessa vaikuttaa siihen, millaista työtä tilassa on ylipäänsä mahdollista tehdä. Työtilan kiinteistö asettaa usein omat rajoituksensa siihen, soveltuuko tila esimerkiksi taiteilijoiden tai käsityöläisten työtilaksi vai onko se tarkoitettu ensisijaisesti tietokoneella tehtävään työhön. Tähän vaikuttavat esimerkiksi ilmanvaihto, valaistus, äänieristys, vesipisteiden sijoittelu ja hissi- en olemassaolo. Pölyinen, likainen, melua tuottava tai terveydelle haitallisten kemikaalien kanssa tehtävä (taiteellinen) työ tarvitsee sille osoitetut erilliset tilat.

Yhteisöllisissä työtiloissa kaivattiin usein monitilatoimisto-tyyppisiä ratkaisuja pelkän avotilan sijaan. Joissain yhtei-

söllisissä työtiloissa jokaisella on omat (tai esimerkiksi kahden hengen) huoneet, tai avotila on rajattu sermeillä yksityisyyden lisäämiseksi. Pääsääntö aineistossamme oli, että neuvottelutiloja, hiljaisia vetäytymishuoneita ja puhelinkoppeja toivottiin lisää, vaikka suuri osa työstä olisi mahdollista tehdä avoimessa tilassa. Tiloilta kaivattiin myös yhteistä, luovaa tekemistä tukevia sisustusratkaisuja ja perinteisestä toimistosuunnittelusta poikkeavaa, hauskaakin kalustusta: jumppapalloja, tai mahdollisuutta työskennellä seisten tai lattialla istuen.

Merkitystä on myös sillä, sijaitseeko työtila teollisuuskiinteistössä vai asuin-kiinteistössä. Kummassakin tapauksessa hyvien naapurusuhteiden luominen on tärkeää. Aineistomme analyysissa tulivat esiin molemmat tilanteet. Jos työtila sijaitsee teollisuuskiinteistössä, voi saman alan toimijoiden ja yritysten läsnäolo tuottaa klusteroitumisetuja. Jos tila sijaitsee asuin-kiinteistössä, korostuu hyvien sosiaalisten suhteiden luominen. Laura Pakarinen Lo- viisankatu 3:n työtilasta vinkkaa:

Kesällä naapureidenkin kanssa tulee juteltua. Vinkkinä on ihan fiksua pitää avoimia ovia naapurustolle, varsinkin saman rapun jakaville lähinaapureille. Tällöin naapurit tietävät mitä omassa talossa tapahtuu, ja epäluulojen aiheuttamat hankaukset ovat vältettävissä. Varsinkin kun samassa talossa yhdistyy niin asuminen kuin työskentelykin, on hyvä ottaa huomioon kanssaihmiset.

Viidentenä, ehkä monitahoisimpana ja vaikeimpana asiana huoneentaulussam-

me on yhteisön tukeminen. Se alkaa työtilan perustamisesta, jonka erilaisia mahdollisuuksia on kuvattu edellä. Työtiloista saamissamme vinkkilistoissa vuorovaikutuksen, yhteistyön ja yhteisöllisyyden rakentumista ja tukemista kuvattiin monin tavoin. Kaikki seuraavat sitaattit ovat Loviisankatu 3:n työtilassa työtä tekeviltä kuvataiteilijoilta:

Meistä monet ovat tunteneet toisensa jo ennen työyhteisöön tuloa. Se on varmasti helpottanut kotoutumista, mutta varmasti myös aiheuttanut välillä konflikteja (tunnumme ehkä toisemme liian hyvin!). On mielestäni tärkeää, että järjestämme aika ajoin jonkinlaisia yhteisiä tapahtumia. [...] On myös hyvä tiedostaa omat tarpeensa ja tapansa esim. kun etsii kaveria jakamaan työhuonetta. (Jenny Suhonen)

Hyvään työyhteisöön tarvitaan mielestäni porukka, joka ottaa vastuuta. Välittää ja kunnioittaa toisen työtilaa sekä työrauhaa. Vaikka työskentely on itsenäistä, ryhmätyöskentelytaidot ovat mielestäni hyvä lisä "kommuunissa"! Ylläpitäminen vaatii jokaisen panostusta, niin taloudellista kuin fyysistäkin. Siivous- ynnä muut asiat hoituu parhaiten, kun jokainen kantaa kortensa kekoon – ei siis oletta että "äiti kulkee perässä ja hoitaa asiat". (Paula Nordfors)

Yhteiset juhlat on ihan top ykkönen! Silleen porukka hitsautuu yhteen. (Heidi Lahtinen)

Ei saa kuormittaa muita omalla valituksellaan. Pitää kunnioittaa toisten työ-

rauhaa, ja kommentoida toisten tekemiä vain, jos he itse sitä haluavat. (Aki Turunen)

Yhteiseksi perinteeksi ovat muodostuneet Loviisan pikkujoulut, suursiivouspäiviä, kaatopaikkakeikkoja, taidetarvikkeiden tms. kimppatilauksia. (Enni Suominen)

Haastatteluaineistomme perusteella yhteisöllisyyttä ja yhteisyyttä työtiloissa tukee myös panostaminen siihen, että ihmiset tietävät, mitä toiset tekevät työkseen. Yksi keino tähän on työtiloissa käytössä oleva käytäntö, että uudet tulijat esittäytyvät toisille esimerkiksi etukäteen Facebook-ryhmässä tai konkreettisesti pullakahvien muodossa paikan päällä. Tämä voi kuin itsestään lisätä myös kulttuuria, jossa ihmiset jakavat asiantuntemustaan toisilleen, pyytävät apua ja saavat sitä.

Mushrooming-verkosto ja Hoffice

Viittasimme kirjan alussa Facebookissa toimivaan Mushrooming-verkostoon ja www.mushrooming.fi-verkkosivuun, jotka välittävät yhteisöllisiä työtiloja Helsingissä. Verkostossa on tätä kirjaa kirjoitettaessa 4 588 jäsentä (17.6.2015)²⁰⁰, ja jäsenmäärä on vuoden 2015 kuluessa kasvanut yli sadan jäsenen kuukausivauhdilla. Tämä kertoo siitä, että vertaisverkostoissa välitettävistä yhteisöllisistä työtiloista on muodostunut jo pienimuotoinen ilmiö. Ensisijaisesti se kertoo suuresta määrästä kiinnostuneita ihmisiä, jotka etsivät ja seuraavat tarjolla olevia työtiloja. Tämä taas palautuu ennen kaikkea itsensäyöllistäjyyden kasvuun.

Mushroomingissa myös haalitaan ryhmiä ja yhteisöjä perustamaan uusia työtiloja ja ideoimaan niiden toimintaa. Verkostossa voi siis etsiä itselleen työtilaa, perustaa aivan uuden yhteisön tai tarjota olemassa olevaa tilaa vuokralle. Mushroomingin Facebook-sivulla ylläpitäjä Ilkka Törmä luonnehtii sivun tarkoitusta seuraavasti:

*Mushroomingyhdistää luovia työskentelejiä. Osoitteessa mushrooming.fi voit etsiä pientyötilaa, merkitä työhuoneesi kartalle ja ilmoittaa vapaasta työtilasta. Voit myös tutkia mistä ja millaisia luovia tekijöitä kaupungista löytyy, jos tarvitset vaikkapa suunnitteluammattilaisen apua tai etsit tietyn alan harrastajia.*²⁰¹

Havaintojemme perusteella Mushrooming-ryhmä toimii työtilojen välityksessä todella aktiivisesti. Viikoittain ryhmässä liikkuu useampia kyselyjä ja ilmoituksia vapaista työtilapaikoista. Joskus ryhmässä välitetään myös käytettyjä toimistokalusteita edullisesti tai ilmaiseksi. Sen sijaan yhteisössä on ollut hyvin vähän yleistä keskustelua työtilojen toiminnoista tai niissä työskentelystä. Ammattilaisten välisenä työllistämisverkostonakaan Mushrooming ei aktiivisesti näytä toimivan.

Ilkka Törmä on yksi Mushrooming-verkoston perustajista. Hän itse kertoo perustamisesta ja verkoston toiminnasta seuraavalla tavalla:

Ajatus työhuoneiden verkostosta alkoi hahmottua 2010. Perustimme silloin oman työhuoneemme muutamien muiden kanssa Harjuun. Lähes kaikilla arkikitehtuuri-opiskelukavereillani oli pöy-

tä työhuoneilla eri puolilta Helsinkiä – opintojen viimeistelemiseen, erinäisiin projekteihin, töihin tai harrastelemiseen, sen sijaan, että työskentelisivät yksin kotona. Tämä kulttuuri alkaa opiskelusta, joissa ensimmäiset vuodet työskentelään yhdessä yliopiston piirustusluokissa. Kallion kaduilla aloin kiinnittämään huomiota katutason työhuoneisiin ja miettimään, kuinka paljon tällaisia tiloja Helsingissä on, missä ne ovat ja millaisia työyhteisöjä niissä on. Mushrooming ja Facebook-ryhmä syntyi 2011, kun mm. Elin Alatalon, Inari Virkkalan ja Hannu Aarnialan kanssa pohdimme, mitä kaikkea työhuoneiden kartoittamisesta ja verkostoitumisesta voisi syntyä, ja miten tapahtuisi. Järjestimme avointen ovien kierroksen työhuoneilla ja saimme apurahan nettisivun kehittämiseksi, joka saatiin valmiiksi 2013. Meillä oli monenlaisia ajatuksia verkostosta, mutta Facebook-ryhmän pääkäytöksi muodostui työtilojen ja pöytien välittäminen ja nettisivu rakennettiin pääasiassa tälle käytölle.

Mushrooming vastasi pinnan alla olleeseen tarpeeseen ja potentiaaliin: työtiloja on paljon ja mikrotyötilan välittämiseksi ja työhuoneiden jakamiselle on kysyntää. Sen huomaa Facebook-ryhmän kasvavasta jäsenmäärästä, aktiivisuudesta ja kuulemastamme palautteesta. Työhuoneiden avointen ovien kierros "Night of the Open Studios" on otettu osaksi Helsinki Design Weekia. Mushrooming on edesauttanut siirtämään huomiota luovan työn lopputuotteista siihen, millaisissa tiloissa työtä tehdään ruohonjuuritasolla.

Mushrooming toimii muutaman vapaaehtoisen voimin. Haemme parhaillaan lisää apurahaa nettisivun korjaamiseen ja haluamme myös kokeilla mitä kaikkea tästä verkostoitumisesta voi vielä syntyä – tarkoituksenamme on perustaa työtilan välittämisen oheen Mushrooming-laboratorio, jossa voimme kokeilla mm. työtilojen, -välineiden ja osaamisen jakamista.²⁰²

Miten Mushrooming-verkostossa siten esitellään ja markkinoidaan työtiloja? Kysymys on olennainen, sillä havaintomme mukaan työtilojen kuvauksilla itsestään on merkitystä. Merkitys muodostuu tietenkin siitä, että uusia vuokralaisia toivotaan löydettävän, mutta ilmoittelussa suunnataan myös toiveita ”sopivista vuokralaisista”. Tämä toteamus ei ole negatiivisesti väritynyt. On luontevaa, että tiiviisti toimivissa työtiloissa on olennaista löytää siellä viihtyviä ihmisiä, joiden tekemään työhön tila on sovelias. Esittelemme tässä lyhyesti niitä havaintoja, joita olemme Mushrooming-verkoston ilmoituksista tehneet.

Yleensä Mushroomingissa esittäytyvillä työhuoneilla on **nimi**. Nimi identifioi työtilaa vahvasti. Osa nimistä viittaa suoraan työtilan osoitteeseen (Simonkatu 8, Loviisankatu 3 B), osa on vekkuleita sanaleikkejä (Onnistus, Hyvinvoimala), tilan sijaintiin kaupunginosan tai muun tekijän näkökulmasta viittaavia (Mänsas, Kulmahuone, Mäntymäen mökki), toiminnan luonteeseen viittavia (Art Soppi) tai absurdeja nimiä, jotka eivät välittömästi aukea ulkopuoliselle (Halkoliiteri).

Työtilaan liittyvät **faktatiedot** kerrotaan yleensä ilmoitusten alkupuolella.

Näitä perustietoja ovat vähintään seuraavat asiat:

- Vuokra ja vakuus
- Tilan koko m²
- Mitä vuokra sisältää (internet-yhteys, sähkö, toimistofasiliteetit, siivous, varointi tms.)
- Mitä yleisiä tiloja on käytettävissä (esim. kokoustila, näyttelytila, esitys- ja harjoitustiloja, erityisvarusteltuja tiloja kuten valokuvausstudio tms.)
- Keittiön ja saniteettitilojen varustelu (esim. keittiössä käytettävissä olevat laitteet, suihkumahdollisuus)

Lisäksi tilasta ja (toivotuista) vuokralaisista riippuen saatetaan kuvata esimerkiksi sisäänkäyntiin liittyviä attribuutteja (esimerkiksi oma sisäänkäynti, sisäänkäynti suoraan kadulta, useita sisäänkäyntejä), ikkunoiden kokoa ja niistä avautuvaa maisemaa tai tilan valaistusta ja luonnonvalon määrää. Mikäli tilaan johtaa tavarahissi, se usein mainitaan. Myös mahdollisuudesta järjestää tilassa tapahtumia kerrotaan yleensä ilmoituksissa.

Faktatietoihin kuuluvat myös työtilan **sijaintiin** liittyvät tiedot. Ilmoituksissa kerrotaan, sijaitseeko tila katutasossa vai kerroksissa, ja millaiset julkisen liikenteen yhteydet tilaan on. Katuosoite kerrotaan lähes aina, mutta kaupunginosa tulee esille harvemmin. Sijaintikoordinaatteihin kuuluvat myös tiedot lähellä sijaitsevista lounaspaikoista ja kahviloista. Lisäksi kerrotaan näköalasta ja siitä, jos tila sijaitsee poikkeuksellisen viehättävässä miljöössä, esimerkiksi puistomaisella alueella, meren läheisyydessä, tai muuten luonnon-

läheisessä ympäristössä. Monet kuvaavat myös kiinteistön ikää ja alkuperäistä käyttötarkoitusta. Tietoihin saatetaan liittää myös kuvaus rakennusmateriaaleista. Tyypillisimmin markkinoituja vetovoi-matekijöitä tuntuvat olevan tilan sijainti kantakaupungin iäkkäässä arvorakennuksessa tai entisessä teollisuuskiinteistössä – molemmilla luodaan mielikuvia omalla tavallaan romanttisesta miljööstä. Mikäli kiinteistössä on hiljattain tehty isoja remonteja, niistä kerrotaan.

Ilmoituksissa kerrotaan, **kenelle tila sopii** ja millaisia ammattialoja on edustettuna. Sopivuusmääreitä täsmennetään kuvauksilla siitä, millaista työtä tilassa on mahdollista tehdä: puhdasta, likaista, hiljaista, äänekästä, läppärillä tehtävää, enemmän tilaa tarvitsevaa, liikkuvaa, pysyvän paikan tarvitsevaa. Tyypillisesti toistettu myönteinen attribuutti on tilan rauhallisuus. Lisäksi kuvataan myös sisustuksen tyyli ja sen mahdollinen muokattavuus.

Lisäksi saatetaan kuvata **työtilayhteisöön liittyviä immateriaalisia tekijöitä**, kuten työskentelytyyliä ja työhön liittyviä henkilökohtaisia arvoja; esimerkiksi, että työtilan ihmiset ovat synergiaa hakevia, yhteistyöhaluisia, ”hyviä tyypejä”, ”rentoja” tai ”kivoja”. Työyhteisön ominaisuuksia kuvataan monin erilaisin termein. Yleisimmin toistuvia adjektiiveja ovat lämmin, ystävällinen, kiva, luova, mukava ja rento.

Synergiaedut vaikuttavat myös olevan tärkeitä ilmoituksissa. Työtilan vuokraajat kertovat, millaisten alojen toimijoiden kanssa tilassa on mahdollista luoda verkostoa ja yhteistyötä. Työtilayhteisöjen järjestämä yhteinen toiminta maini-

taan ilmoituksissa, ainakin niiden tilojen yhteydessä, joissa yhteinen tekeminen on merkityksellistä. Ilmoituksissa saatetaan kertoa, että työtilayhteisössä on esimerkiksi järjestetty juhlia, elokuvailtoja, bändi-iltoja tai virkistyspäiviä kotimaassa tai ulkomailla, tai osallistuttu yhdessä vaikkapa Ravintolapäivään. Tässä voi nähdä yhteisöllisyyden rakentumisen ensi askeleet. Uusi tulokas toivotetaan tervetulleeksi myös mahdolliseen yhteiseen toimintaan.

Uusimpana työtilojen jakamiseen liittyvänä ilmiönä mainittakoon vielä Helsingissä helmikuussa 2015 aloitettu Hoffice-toiminta. Hoffice on Ruotsista alkunsa saanut liike, joka Helsingin kaupungin verkkosivuja siteerataksemme ”muuttaa kodit pop up -toimistoiksi”.²⁰³ Verkostoon kuuluvat ihmiset kutsuvat vuorotellen toisia omaan kotiinsa tekemään työtä. Työn tekeminen kaverin kodissa ei ole luovilla aloilla uusi ilmiö. Hoffice kuitenkin eroaa kaverusten tai yhteistyökumppaneiden työtapaamisista siten, että Hofficesa työtä tekevät eivät lähtökohtaisesti tunne toisiaan eivätkä tee yhteistä projektia. Hoffice-toiminta on ilmaista ja perustuu Ruotsin Hofficen perustajan mukaan lahjatalouden idealle.²⁰⁴ Konseptiin kuuluu työpäivän rakenteellinen jaksottaminen 45 minuutin työjaksoihin, joiden välissä on 15 minuutin tauko. Työpäivän aluksi kerrotaan toisille oman työn tavoitteet, ja taukojen aikana keskustellaan siitä, miten ne on saavutettu. Hoffice-verkosto organisoituu ja sopii kokoontumisista sosiaalisessa mediassa. Tätä kirjoitettaessa (17.6.2015) Hoffice Helsinki -Facebook-ryhmässä on 915 jäsentä.²⁰⁵ Hoffice-käyt-



täjä Hanna Lanton mukaan Hofficen perushyöty yksin työskentelijöille on periaatteessa sama kuin yhteisöllisten työtilojen: työpäivän aikana kohtaa toisia ihmisiä, ja toiminta tarjoaa työpäivälle struktuurin. Haasteena toiminnassa on esimerkiksi se, että moni tulee mielellään mukaan toisten organisoimaan Hoffice-päivään, mutta harva järjestää sellaisen itse.²⁰⁶

Hoffice-toiminnan rantautuminen Suomeen sai suhteellisen paljon mediahuomiota.²⁰⁷ Haastattelipa *Vantaan Sanomat* myös Työterveyslaitoksen erikoistutkijaa Virpi Ruohomäkeä, joka pohti Hoffice-työskentelyn potentiaalisia ergonomiariskejä sekä työn ja vapaa-ajan roolien sekoittumista.²⁰⁸ Kuten käsillä oleva kirjamme on osoittanut, samat riskit ovat olemassa kotona työskentelyssä yleensä sekä yhteisöllisissä työtiloissa. Kaikki eivät kuitenkaan miellä niitä riskeiksi. Luoville

itsensätyöllistäjille työroolin ja vapaa-ajan roolin erottaminen toisistaan ei aineistossamme välttämättä näyttäydä lainkaan mielekkäänä. Näiden roolien erottaminen on kuitenkin varmasti helpompaa, jos lähtee omasta kodista työskentelemään jonkun toisen kotiin. Työergonomian näkökulmasta toisen kotona työskentely tuskin on haitallisempaa kuin omassa kodissa, kirjastossa tai kahvilassa työskentely.

Hoffice-toiminnan lisäksi Helsingissä on kevään 2015 aikana järjestetty Coffice- ja Moffice-tapaamisia, joissa työskennellään eri kahviloissa (Coffice) tai vaihtuvissa paikoissa (Moffice). Amerikkalaisissa coworking-piireissä kaikkia näitä muotoja voidaan kutsua nimellä *jellies* (ks. luku Coworking kansainvälisenä ilmiönä). Suomessa nämä ovat vielä pienen piirin toimintaa, mutta oletettavasti yleistymässä.

YHTEISÖLLISET TYÖTILAT OVAT TULEVAISUUDEN TYÖN VOIMAPISTEITÄ

Kirjassamme on käynyt useassa kohtaa selville, että yhteisölliset työtilat ovat vahva osoitus työkulttuurin muutoksesta ja myös tilallisesta transformaatiosta. Tulevien vuosien aikana coworking-ilmion kasvu jatkunee entisestään. Yhä useamman ihmisen työ on tulevaisuudessa paikasta toiseen vaihtuvaa ja myös sisältöjen suhteen muuttuvaa. Yhä useampi saattaa myös kysyä työn mielekkyyttä ja siihen liittyviä arvoja uudesta näkökulmasta, ja kenties hakeutua toteuttamaan itselleen mielekästä työtä.

Myös tämän kirjan kuvaamissa työtiloissa monet pohtivat tulevaisuutta tilansa suhteen, erityisesti he, jotka ovat käynnistäneet ja pyörittävät yhteisöllisiä työtiloja. Seuraavassa Kulmahuoneen perustaja Arto Sivonen kertoo omista visioistaan yhteisöllisten työtilojen tulevaisuuden suhteen.

Tämmöisiä tiloja kyllä varmaan tulee olemaan jatkossakin, että ihmiset rupeavat ihan privana kehittämään ja tekemään duunia kimpassa. Se on tosi hienoa. Ja voi olla hyvin rentoja paikkoja. Tulevaisuuden näen niin, että alkaa syntyä myös suunniteltua yhteisötilaa, ja sitä onkin Helsingissä jo nyt, mutta ne eivät ole ihan täysin onnistuneet. [...] On tosi paljon jo tällaisia. Mutta haluaisin näh-

dä vielä sellaisia työtiloja, joissa on aidosti mukana suuret yritykset, kaupunki, julkinen sektori, että ne pistäisivät rahojaan kiinni ja se tila voitaisiin suunnitella yhteisölliseksi työtilaksi nollasta. Siellä olisi erilaisia rakenteita mukana, olisi freelancereita mutta myös virkamiehiä ja toimareita, rahaukkeleita. Se rupeaisi olemaan ideaalia ja toimivaa. Tätä nyt paljon puhutaan joka paikassa mutta toistaiseksi puuttuu vielä rahoittajaintanssi ja todelliset moottorit sen takana. Toistaiseksi yksityiset ihmiset ovat potki-neet niitä eteenpäin. Kiinnostusta on monilla, mutta suomalainen on perinteisesti hyvin arka eikä uskalla ottaa mitään riskiä. Uudet innovaatiot tai lähdöt vaativat täällä vähän kauemman aikaa kuin muualla. Muuallahan sitä on tapahtunut jo, pohjoismaisella tasolla ja pohjois-Euroopassa on vaikka mitä olemassa. Se vielä puuttuu. Esimerkiksi Google on tehnyt Lontooseen aika hienon pytingin. Se nyt kertoo yhdestä isosta firmasta, joka on uskonut siihen, mutta on niitä tietysti monia muitakin.

Suurten yritysten ja kaupunkiorganisaatioiden tarttuminen yhteisöllisten työtilojen kehittämiseen on yksi tulevaisuuden näköpiirissä oleva tie.²⁰⁹ Toinen tie on yksittäisten ihmisten viitoittama polku, jon-

ka uusimpana ilmiönä on edellä käsitelty Hoffice-toiminta.

Tämän kirjan askeleet lähtivät liikkeelle 1800-luvun kaupunkielämän kuvailusta ja teollistumisen kautta kulkemisesta uudenlaiseen työn maailmaan. Elämme kasvavien ja kehittyvien kaupunkimiljöiden ja monien työn muutosten keskellä tällä hetkellä. Tulemme elämään näiden kiihtyvien muutosten keskellä myös tulevina vuosina. Tutkimuksemme yhteisöllisistä työtiloista ja työpaikan muuttuvasta käsitteestä on johdattanut meidät havaitsemaan muutamia tärkeitä seikkoja. Ensimmäinen havainto lienee se, että monet tutkimuksemme kuvaamat itsensätyöllistäjät tai vapaan työajan puitteissa työskentelevät ihmiset näyttävät palanneen ajallisesti taaksepäin työn rakenteellisiin ehtoihin ennen teollistumista. Tässä yhteydessä palaaminen ei tarkoita kaipuuta tai paluuta johonkin kaukaiseen, romantisoituun historiaan. Pikemmin tämä on metatason havainto, sillä ”työn muodollisuudet” ovat sidoksissa meneillään oleviin yhteiskunnallisiin ilmiöihin. Yhteiskunta kehittyä ja liikkuu eteenpäin. Kansainvälisen Johnson Controls -yrityksen tulevaisuusvision mukaan vuonna 2040 yrittäjämäinen työ on normi, ja työtä tehdään erilaisissa coworking-tiloissa ja -ympäristöissä, jollaisia jokaisella työntekijällä on käytössään useita. Tässä tulevaisuusnäkymässä kuluttajamainen suhde työnteon tiloihin on nousussa: voimme valita täysin itsenäisesti, missä työskentelemme.²¹⁰

Edellä kuvattuun työn rakenteellisten ehtojen muutokseen liittyy kiinteästi toinen tärkeä havainto tutkimuksemme aineistosta. Yhteisöllisissä työtiloissa teke-

vät työtään ihmiset, joille työn merkitys lähentyy usein taiteilija-ammatteihin liitettyä itsensä toteuttamista. Työn sisältö ja oma itseys ovat kiinteässä suhteessa toisiinsa.

Kahta edellistä tutkimushavainnollista pohdintaa yhdistää se, että monet uudenlaiset työtilojen mallit tarjoavat mahdollisuuden toteuttaa näitä lähtökohtia työn tekemisessä ja samalla muodostaa yhteisöllisyyttä muiden vastaavanlaisesta kehiksestä tulleiden ihmisen kanssa. Epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien, itseään työllistävien, taiteilijoiden ja luovien alojen työntekijöiden joukko kasvaa. Se kasvaa erityisesti myös laveussuunnassa ulos näiden alojen sisällöistä kohti muitakin ammattialoja. Tästä syystä näiden toimialojen työn tutkiminen on tärkeitä tulevaisuudessakin. Monet sellaiset kysymykset kuin työturvallisuus, työterveyshuolto, vakuutukset, eläke tai muut perinteisiin työsuhteisiin liittyvät rakenne-ehdot kuuluvat tai ainakin niiden pitäisi kuulua osana myös näiden ihmisten työhön.

Tulevaisuuden työn näköpiirissä siintää reitti, jossa erilaiset organisaatorakenteet tulevat käymään vanhoiksi tai ainakin osaltaan muuttuvat erilaisiksi kennoiksi, joita määrittävät paitsi rinnakkaisesti monenlaiset työsuhteet, myös vaihtuvat paikat ja työn tekemisen tavat. Maailma, jossa coworking-tiloissa työskentelevät tällä hetkellä elävät, koputtaa jo perinteisen työkulttuurin ovelle. On vain kohtuullisen ajan kysymys, miten levälleen ovea avataan ja millaiseen toimintakulttuuriin tulevaisuuden työ lähtee muotoutumaan.

TIIVISTELMÄ

Yhteisöllisellä työtilalla tarkoitamme fyysistä paikkaa, josta freelancerit, yksin- tai mikroyrittäjät, muut itsensätyöllistäjät tai etätöitä tekevät vuokraavat jaettua työskentelytilaa. Yhteisölliset työtilat rakentuvat yleensä avoimen toimistotilan ympärille, ja lisäksi niissä on yhteiskäytössä olevia muita tiloja. Useimmat tilat muodostuvat väljän yhteisön eli ryhmän ympärille, mutta tarjolla oleviin tiloihin etsitään myös julkisesti vuokralaisia. Tämän kirjan tutkimuskohteet ja esitellyt työtilat liittyvät kansainväliseen coworking-ilmiöön. Se on yleistynyt kasvavalla nopeudella erityisesti vuoden 2008 talouskriisin jälkeen. Työsuhteiden ulkopuolella työtä tekevien työskentely jaetuissa, yhteisissä työtiloissa on kuitenkin huomattavasti vanhempi ilmiö. Se on ollut taide- ja kulttuurialoilla tavallista jo vuosikymmenten, ellei jopa vuosisatojen ajan. Tutkimuksessamme tarkastelemme yhteisöllisiä työtiloja uuden työn ja jälkifordismin, luovan talouden ja itsensätyöllistämisen kasvun, uudenlaisien työympäristöjen ja -organisaatioiden, kaupunkiympäristöjen sekä jälkimodernin yhteisöllisyyden näkökulmista.

Jälkifordistisessa työssä tuotannon tavat ovat muuttuneet. Tietoteknistyminen on irrottanut työn sen vanhoista paikoista ja kiinnittänyt sitä toisiin, joustaviin paikkoihin ja aikoihin. Työ ei enää asetu pysyvään työyhteisöön, vaan yhä useammin löyhiin kevytyhteisöihin ja verkostoihin,

joista Mikko Jakonen ja Anu Järvensivu kirjoittavat yksilöllisinä työyhteisökudelmina. Yhteisölliset työtilat ovat erityisesti kaupunkilainen ilmiö. Niissä eletään todeksi uutta, yksilöllistynyttä, luovaa ja tietoisuutta työtä, joka usein on myös prekaaria. Richard Floridan 2000-luvun alussa lanseeraama visio kaupunkikehityksen ja talouden mullistavasta luovasta luokasta on 2010-luvulla törmännyt maailmanlaajuiseen taloudelliseen taantumaa, joka osaltaan on toiminut kannustimena uuteen urbaaniin jakamisen kulttuuriin. Monet kaupunkilaiseen yhteisöllisyyteen liittyvät uudet ilmiöt kietoutuvat jakamistalouden ja yhteiskäytön megatrendiin, niin myös työtilojen jakaminen. Perttu Salovaara kirjoittaa coworkingin globaalista lisääntymisestä ja kuvaa sen eri muotoja kaveriporukoiden epävirallisista työtreffeistä (*jellies*) ”autenttisiin” työtilayhteisöihin, toimistohotelleihin ja erilaisiin yrityshautomoihin. Kansainvälinen coworking on paitsi työtilan jakamista, myös kokonainen yhteisöllisyyttä ja avoimuutta painottava ideologinen rakenne.

Tämän kirjan tutkimusaineisto on kerätty etnografisin menetelmin kolmesta helsinkiläisestä yhteisöllisestä työtilasta keväästä syksyyn 2014. Tutkimuksessa käsittelemämme työtilat ovat ”autenttisia” yhteisöllisiä työtiloja, jotka on perustettu ja joita ylläpidetään niiden käyttäjien toimesta. Aineistonkeruussa olemme

etsineet vastauksia kysymyksiin, millaista on yhteisöllisissä työtiloissa tehtävä työ ja millaista yhteisöllisyyttä niissä rakentuu. Olemme havainnoineet työskenteleviä näissä työtiloissa, keskustelleet niissä työskentelevien ihmisten kanssa ja haastatelleet viittätoista henkilöä. Haastattelut ovat puolistrukturoituja teemahaastatteluja, joiden kattoteemoina ovat haastatteluvien oma työ sekä yhteisöllinen työtila työn tekemisen paikkana ja yhteisönä. Kirjassamme olevia työtilojen kuvauksia varten on lisäksi kerätty tietoja sähköpostihaastatteluin kymmenestä eri työtilasta sekä yhdeltä työtiloja välittävän Mushrooming-verkoston perustajajäseneltä.

Tutkimuksemme mukaan yhteisöllisissä työtiloissa tehdään yksilöllistynyttä työtä, jota instituutiot eivät säätele. Niissä tehtävä työ on henkilökohtaistunut: työssä ilmaistaan ja toteutetaan itseä, vaalitaan omia arvoja, haetaan merkityksellisyyttä elämään ja koetaan usein työn iloa ja nautintoa. Suhde työhön rakentuu prosessimaisesti erilaisten elämänvaiheiden, joskus myös kuormitus- ja uupumuskokemusten jälkeen tehtyjen suunnanmuutosten kautta. Tutkimustuloksemme näyttävät samansuuntaisilta kuin kansainvälisissä coworking-ilmiötä kuvaavassa kirjoittelussa viime aikoina on esitetty: yhteisöllisissä työtiloissa työskentelevien suhde työhönsä on myönteinen ja työssä koettu mielekkyys, autonomia ja hyvinvointi ovat huomattavan korkeita.

Riippumatta työllistymisen muodosta haastateltavamme noudattivat erilaisia omaehtoisia itsen johtamisen käytäntöjä työn aikojen ja paikkojen säätelemiseksi. Työ pyrittiin sovittamaan tasapainoi-

sesti osaksi elämää. Työaika ja vapaa-aika rajattiin toisistaan erilleen paikkojen ja teknologioiden avulla, mutta asiantuntijatyön luonteen ja työtilojen muun toiminnan vuoksi työn ja vapaan ajat liukuvat toisinaan lomittain. Haastateltavamme työskentelivät vaihtelevissa paikoissa. Melkein kaikki tekivät työtä varsinaisen työtilansa lisäksi myös enemmän tai vähemmän kotona. Yhteisöllinen työtila oli joillekin työnteon pääasiallinen paikka, joillekin tukikohta, jossa piipahdettiin esimerkiksi asiakastapaamisten lomassa.

Hakeutumista juuri tietyn yhteisöllisen työtilan vuokralaiseksi leimasi osittain satumanvarainen tilaisuuteen tarttuminen. Haastateltavamme olivat löytäneet työtilansa sosiaalisen median verkostojen tai tuttavien välityksellä. Työtilan valintaa ohjasivat lisäksi tilan työskentelyolosuhteet, sen soveltuminen omaan työhön, mielikuva samanhenkisistä ihmisistä tai potentiaalisista verkostoista sekä erityisesti tilan sijainti. Suuri osa haastateltavistamme piti tärkeänä, että työtilassa on miellyttävä työskentely-ympäristö ja se sijaitsee lähellä kotia ja hyviä palveluita.

Tutkimissamme yhteisöllisissä työtiloissa noudatettiin yhteisiä käytäntöjä ja sääntöjä, jotka joustivat ja muotoutuivat uudelleen jokapäiväisessä toiminnassa. Haastattelujemme perusteella tilojen ”isäntien” tai muiden vastuuhenkilöiden toiminta oli keskeistä tilan käytännön toiminnan onnistumisen ja myös yhteisöllisyyden muodostumisen kannalta. Kaikissa tutkimissamme tiloissa vastuuta arjen toiminnasta jaettiin kollektiivisesti. Yhdessä sovittuihin ja toteutettaviin asioihin kuuluivat yleisestä järjestyksestä huoleh-

timiseen, resurssien jakamiseen ja turvallisuuteen liittyvät seikat. Haastatteluissa nostettiin usein esiin siisteyteen ja työrauhan suojeluun – erityisesti äänenkäyttöön – liittyvät kysymykset.

Koska yhteisölliset työtilat ovat usein avotoimistoja, niissä työskentely tapahtuu toisten näkyvillä ja kuuluvilla. Yhtäältä jatkuva toisten läheisyys johti haastattaviemme mukaan toimintojen (kuten puhumisen) kontrollointiin. Toisaalta työtiloissa työskentely koettiin kehollisesti rennoksi ja kontrollista vapaaksi. Toisten työnteon kokeminen läheltä loi sosiaalista painetta työhön keskittymiseen ja siten lisäsi työn tehokkuutta. Työtiloissa vallitsi keskinäinen luottamus, ja omaa omaisuutta ja keskeneräisiä töitä pidettiin ongelmitta toisten nähtävillä. Työtiloissa panostettiin myös tilan visuaalisuuteen. Yhtäältä tällä luotiin tilan imagoa ja brändiä, toisaalta tuettiin tilassa työskentelevien viihtyvyyttä ja emotionaalista kiinnittymistä tilaan.

Tutkimiemme työtilojen yhteisöt ovat tyypillisiä jälkimodernin ajan yhteisöjä, joita luonnehtivat muun muassa vapaaehtoisuus, löyhärajaisuus ja välittyneisyys. Kasvokkain kokoontuvan yhteisön rinnalla elää sosiaalisessa mediassa toimiva yhteisö, jossa työtilaan liittyvää informaatiota sekä kokemus- ja tunnediskurssia välitetään. Tutkimiimme työtiloihin hakeutuneet ihmiset kaipaavat työtilayhteisöltä sosiaalisuutta ja työkaveruuden tunnetta sekä tehokkuutta työn tekemiseen. Myös potentiaaliset yhteistyökumppanit ja verkostot olivat joillekin motivaationa työtilayhteisöön hakeutumiseen ja siellä pysymiseen. Työtilayhteisössä työskente-

lemällä itsensätyöllistäjät keräsivät sosiaalista pääomaa ja myönteistä mainetta. Tutkimiamme yhteisöjä pitivät koossa lahjan periaate (arjen avun antaminen, palveluksien teko ja oman osaamisen jakaminen), yhteiset arvot sekä ystävyyden hyve; samanhenkisyyden, oikeudenmukaisuuden ja vastavuoroisuuden periaatteiden pohjalta eletty toiminta. Työtilojen yhteisöllisyyttä haastoivat löyhä sitoutuminen, henkilöiden vaihtuvuus ja yhteisten päämäärien puuttuminen. Pelkkä samassa tilassa rinnakkain istuminen ei riittänyt yhteisön luomiseen, vaan yhteisöllisyyttä rakennettiin aktiivisissa valinnoissa ja toiminnassa. Tärkeäksi yhteisöllisyyden rakentajaksi työtiloissa koettiin paikkaan sitoutunut, kehollinen läsnäolo, joka kulminoitui yhteisiin juhliin ja yhteisten ruokailujen käytäntöihin. Paikallisuus liittyi myös työtilan olemisen tapaan omassa kiinteistössään, korttelissaan ja kaupunginosassaan.

Tutkimuksemme mukaan yhteisöllisissä työtiloissa piirtyy yksi mahdollinen skenaario tulevaisuuden työstä. Coworking-ilmiön kasvaessa tarvitaan jatkotutkimusta erilaisista yhteisöllisistä työtiloista ja muista uuden työn tekemisen tiloista sekä urbaanin työn eri muodoista. Erityisesti tarvitaan kriittistä tutkimusta itsensätyöllistäjien kasvavan joukon työoloista ja -ehdoista. Tutkimus luo pohjaa tulevaisuuden työn hyveille, työn uusille yhteisöllisyyksille ja uuden talouden kestäväälle rakentamiselle.

SAMMANDRAG

Jobba tillsammans: Delade arbetsutrymmen i Helsingfors

Med *delat arbetsutrymme* avser vi en fysisk plats där frilansare, egenföretagare, ensam- eller småföretagare eller personer som distansarbetar, hyr en delad arbetslokal tillsammans. Delade arbetsutrymmen struktureras i allmänhet kring en öppen kontorsyta och har ofta även kringliggande lokaler som kan utnyttjas gemensamt. De flesta delade arbetsutrymmena bygger på en löst sammanhållen gemenskap eller grupp, men lediga utrymmen kan hyras också offentligt. De forskningsobjekt och arbetsutrymmen som presenteras i denna bok anknyter till det internationella coworking-fenomenet. Företeelsen har blivit allt vanligare, särskilt efter den ekonomiska krisen år 2008. Att personer som inte är anställda inom samma företag ändå arbetar tillsammans i delade, gemensamma arbetslokaler är dock ett mycket äldre fenomen. Det har varit vanligt inom konst- och kulturbranscherna under flera decennier, kanske även århundraden. I vår undersökning granskar vi delade arbetsutrymmen utifrån nya arbetsformer, postfordism, tillväxten inom kreativ ekonomi och självsys-selsättning, de nya arbetsmiljöerna och -organisationerna, stadsmiljön och ur ett postmodernt samhällsperspektiv.

Postfordism är en term som används för att beskriva hur arbets- och produktionsformer har förändrats. Ny teknik och en omfattande digitalisering har förorsa-

kat att arbetets koppling till traditionella arbetsplatser lösts upp och att arbetet istället utförs på andra, mer flexibla platser och tidpunkter. Arbetet sker inte längre i en permanent arbetsgemenskap utan allt oftare i löst sammanhållna nätverk och okomplicerade gemenskaper, något som Mikko Jakonen och Anu Järvensivu beskriver som individuella vävar av arbetsgemenskap. Delade arbetsutrymmen är ett relativt urbant fenomen. Där förverkligas det nya, individualiserade, kreativa kunskapsarbetet, där utövarna i vissa avseenden också kan anses utgöra ett prekariat. Den vision om en kreativ klass som driver utvecklingen av städerna och ekonomin som Richard Florida lanserade i början av 2000-talet kom på 2010-talet på kollisionskurs med den globala ekonomiska recessionen, vilket har bidragit till att uppmuntra en ny urban kultur där man delar och samverkar. Många nya fenomen med anknytning till den urbana gemenskapen ansluter till megatrenden av samverkanskonsumtion och delad användning – även trenden att dela arbetslokaler. Perttu Salovaara skriver om den globala ökningen av coworking och beskriver dess olika former, från kompisgruppers inofficiella arbetsmöten (jellies) till "autentiska" samman slutningar kring arbetslokaler, kontorshotell och företagskuvöser av olika slag. Det internationella coworking-fenomenet

handlar inte bara om delade arbetslokaler, utan är även en komplett ideologi som betonar gemenskap och öppenhet.

Forskningsmaterialet till denna bok har insamlats med etnografiska metoder på tre delade arbetsutrymmen i Helsingfors, från våren till hösten 2014. De arbetslokaler som vi behandlar i undersökningen är "autentiska" coworking-arbetsutrymmen, som etablerats och upprätthålls av sina användare. Vid insamlingen av materialet sökte vi svar på frågor kring vilken karaktär det arbete som utförs i delade arbetsutrymmen har och vilken sorts gemenskap det är som byggs upp i lokalerna. Vi har observerat arbetet i dessa lokaler, samtalat med människor som arbetar i dem och intervjuat femton personer. Intervjuerna är halvstrukturerade temaintervjuer. De övergripande temana för intervjuerna är intervjupersonernas eget arbete och det delade arbetsutrymmet som både en plats och en gemenskap för utförande av arbete. För de beskrivningar av arbetsutrymmen som presenteras i vår bok har dessutom samlats information via e-postintervjuer med tio olika coworking-lokaler och med en av grundarna till nätverket Mushrooming, som förmedlar arbetslokaler.

Enligt vår undersökning har arbetet i delade arbetsutrymmen karaktären av individuellt arbete som inte regleras av institutioner. Arbetet har blivit personligt: den som utför arbetet uttrycker och förverkligar sig själv genom arbetet, värnar om sina personliga värderingar, söker efter meningsfullhet i livet och upplever ofta glädje och njutning via arbetet. Förhållandet till arbetet struktureras på ett processmässigt sätt genom kursändringar som

gjorts till följd av olika livsskeden, ibland även till följd av upplevelser av stress och utbrändhet. Våra undersökningsresultat pekar i samma riktning som många texter kring det internationella coworking-fenomenet som publicerats under den senaste tiden: de som arbetar på delade arbetsutrymmen har ett positivt förhållande till sitt arbete. De uppvisar en anmärkningsvärt hög grad av upplevd betydelse, autonomi och välbefinnande i sitt arbete.

Oavsett sysselsättningsformen tillämpar våra intervjupersoner olika slags metoder för att leda sig själva, för att reglera när och var arbetet utförs. De strävar efter att integrera arbetet med sitt övriga liv på ett balanserat sätt. De har dragit upp gränser mellan arbetet och fritiden med hjälp av olika platser och tekniska lösningar, men på grund av expertarbetets karaktär och den övriga verksamheten på arbetsutrymmet händer det ibland att arbetet och fritiden flyter samman. Våra intervjupersoner arbetade på varierande ställen. Så gott som alla intervjupersoner arbetade inte bara i sin egentliga arbetslokal utan i större eller mindre omfattning även hemma. För vissa var det delade arbetsutrymmet den huvudsakliga platsen där arbetet utfördes. För andra var coworking-utrymmet däremot en bas, där de tittade in till exempel mellan kundträffar.

Processen för hur det kommit sig att en person sökt sig till att bli hyresgäst på ett visst delat arbetsutrymme präglades delvis av ett slumpmässigt beslut att gripa chansen. Våra intervjupersoner hade hittat sina arbetsutrymmen genom nätverk i sociala medier eller genom bekanta. Valet av arbetsutrymme styrdes dessutom av om-

ständigheterna på lokalen, dess lämplighet för det egna arbetet, känslan av att kunna hitta likasinnade människor eller potentiella nätverk på arbetsutrymmet samt särskilt av lokalens läge. Största delen av våra intervjupersoner ansåg att det var viktigt att arbetsutrymmet erbjuder en tilltalande arbetsmiljö och att det ligger nära hemmet och bra service.

På de delade arbetsutrymmen som vi undersökte iakttofs gemensamma förfaranden och regler som flexade och formades om i den dagliga verksamheten. Intervjuerna visar att "värdarnas" eller de övriga kontaktpersonernas verksamhet på kontoret hade central betydelse för verksamhetens framgång och även för känslan av gemenskap. På alla delade arbetsutrymmen som vi undersökte delades ansvaret för de vardagliga funktionerna kollektivt. I de funktioner som överenskoms och utfördes tillsammans ingick skötsel av den allmänna ordningen, fördelningen av resurser samt säkerhet. I intervjuerna lyfte intervjupersonerna ofta fram frågor som gällde lokalens städning samt behovet att värna om arbetsron – särskilt frågor som gällde röstbehandling.

Eftersom delade arbetsutrymmen ofta är öppna kontorslandskap, utförs arbetet inom hör- och synhåll för andra. Intervjupersonerna berättade att den kontinuerliga närheten till andra gjorde att de kontrollerade sitt beteende (såsom sitt tal). Å andra sidan upplevde de att arbetet i delade arbetsutrymme var kroppsligt avslappnat och kontrollfritt. Att på nära håll uppleva hur andra arbetade skapade ett socialt tryck för att koncentrera sig på arbetet, vilket ökade arbetets effektivitet. På arbets-

utrymmena rådde ömsesidigt förtroende och man lät egendom och halvfärdiga arbeten ligga synliga utan problem. Satsningar gjordes också på utrymmenas visuella framtoning. Å ena sidan bidrog detta till att skapa en image och ett varumärke för utrymmet, å andra sidan ökade detta trivseln och det emotionella engagemanget hos dem som arbetade där.

De sociala gemenskaperna på de delade arbetsutrymmen som vi undersökte var typiska sociala gemenskaper för den postmoderna tiden, som karaktäriseras bland annat av frivillighet, diffusa gränser och inriktning på förmedling. Vid sidan av den gemenskap som möts ansikte mot ansikte finns en gemenskap som lever i de sociala medierna och som förmedlar information, samt den upplevelse- och känslodiskurs som förknippas med det delade arbetsutrymmet. De som sökt sig till de delade arbetsutrymmen som vi undersökte, tyckte att den sociala gemenskapen kring det delade arbetsutrymmet bjöd på socialt umgänge, känslan av att ha arbetskamrater och mer effektivitet i arbetet. För somliga var potentiella samarbetspartner och -nätverk orsaken till att de sökt sig till och stannat kvar i en gemenskap kring ett delat kontor. Genom att arbeta i en social gemenskap kring ett delat arbetsutrymme samlade de självsysselsatta personerna socialt kapital och positivt anseende. De gemenskaper som vi undersökte hölls samman av givandets princip (ge hjälp i vardagen, göra tjänster och dela med sig av sitt kunnande), gemensamma värderingar och vänskapens dygd; verksamhet som förverkligades i det dagliga livet utgående från principerna om likstämhet, rättvisa

och ömsesidighet. Utmaningar för gemenskapen kring det delade arbetsutrymmet utgjordes av bristfälligt engagemang, hög omsättning bland personerna och brist på gemensamma mål. Det räckte inte med att sitta bredvid varandra i samma lokal för att en gemenskap skulle uppstå, utan gemenskapen byggdes upp genom aktiva val och handlingar. Intervjupersonerna upplevde att en viktig faktor som bidrog till gemenskapen var en till platsen bunden kroppslig närvaro som kulminerade i gemensamma fester och förfaranden kring gemensamma måltider. Det delade arbetsutrymmets platsbundna karaktär påverkades också av det sätt på vilket kontoret förhöll sig till sin fastighet, sitt kvarter och sin stadsdel.

Enligt vår undersökning erbjuder delade arbetsutrymmen ett av de potentiella scenarierna för arbetet i framtiden. I takt med att coworkingfenomenet får ökad spridning behövs fortsatta undersökningar kring delade arbetsutrymmen och andra lokaler där det nya arbetet utförs. Undersökningar behövs också om det urbana arbetets olika former. Kritisk forskning behövs särskilt om arbetsförhållanden och arbetsvillkor för den ökande gruppen av självsysselsatta personer. Undersökningen skapar en grund för dygderna inom framtidens arbete, för nya gemenskapsfaktorer inom arbetet och för uppbyggningen av den nya ekonomin.

SUMMARY

Working with others: Coworking spaces in Helsinki

By *coworking space* we mean a physical space in which freelancers, lone and micro entrepreneurs, and other self-employed or remote workers can rent shared working facilities. Coworking spaces are typically constructed around an open-plan office and include other shared facilities. Coworking spaces usually evolve around a loose community or group, but are also publically available for rent. The research objects and workspaces presented in this book are examples of the international coworking phenomenon. Coworking has become increasingly popular, particularly after the financial crisis in 2008. However, working outside of an employment relationship in shared facilities is a considerably older phenomenon. It has been common in the fields of art and culture for decades, if not even centuries. Our study examines coworking spaces from the perspectives of post-Fordism, the growth of the creative economy and self employment, new working environments and organisations, urban environments, and postmodern communities.

Post-Fordist work involves a change in production methods. The emergence of ICT has detached work from traditional workplaces, allowing different, flexible working locations and hours. Work is no longer performed in a stable work community; it increasingly takes place in loosely

constructed, light communities and networks, which Mikko Jakonen and Anu Järvensivu describe as distinctive work community “fabrics”. Coworking spaces are a specifically urban phenomenon. They are a manifestation of new, individualistic, creative and knowledge-intensive work, which often involves a precarious element. In the early 21st century, Richard Florida introduced a vision of a creative class that would revolutionise the economy and urban development. In the 2010s, this vision collided with a global recession, which has served as an incentive for a new, urban culture of sharing. Many new aspects of urban culture are intertwined with the megatrends of sharing economy and collaborative consumption, which also apply to workspaces. Perttu Salovaara has written about the global increase in coworking, and describes its different forms, from casual coworking meetings among friends (jellies) to “authentic” coworking spaces, office hotels and different entrepreneurial incubators. Internationally, coworking involves more than just sharing a workspace. It is a whole ideological structure, which emphasises collaboration and openness.

The research material for this book was collected, using ethnographic methods, from three coworking spaces in Helsinki between the spring and autumn of 2014. The workspaces examined in this study

are “authentic” coworking spaces, established and maintained by their users. In collecting the material, we sought to answer questions such as: what kind of work is done, and how is ‘work’ perceived in coworking spaces, and what types of community evolve in such spaces. We observed the work performed in the facilities, talked to the workers, and interviewed fifteen people. We conducted semistructured interviews. The overall themes of the interviews were the interviewees’ work and the nature of coworking spaces as workplaces and communities. For the descriptions of working facilities provided in our book, we have also collected additional information by conducting e-mail interviews with people in ten different workspaces and with a founding member of the Mushrooming workspace network.

According to our study, people working in coworking spaces perform individualised work that is not regulated by institutions. The work performed in the facilities is personalised: the workers express and fulfil themselves, cherish their values, seek meaning in life, and often experience joy and pleasure in their work. Their relationship to work has evolved in a process-like manner through different life phases, sometimes after a change of direction due to stress and burnout. Our research results correspond to recent international descriptions of the coworking phenomenon: people who work in coworking spaces have a positive relationship with their work and often experience it as meaningful, operate autonomously, and have a high rate of well-being.

Irrespective of their form of employment, the interviewees reported using

personally customised self-management practices to regulate their working hours and locations. Their aim was to maintain a balance between work and other areas of life. Working hours and free time were separated using different locations and technologies, but the boundaries between work and free time sometimes became blurred, owing to the nature of expert work or other activities in the work facilities. The interviewees worked in alternating locations. Almost all of them also worked at home to varying extents, in addition to their actual workspace. Some primarily worked in the coworking space, whereas others used the facilities as a base in between customer meetings, for example.

Some people had ended up joining specific coworking facilities by seizing a random opportunity. The interviewees had found their workspace through social media networks and acquaintances. In addition to the working conditions, the workplace facilities were selected according to their applicability to the work in question, an image of like-minded people or potential networks and, in particular, the location of the facilities. The majority of the interviewees felt it was important that the facilities offered a pleasant working environment and were located near their homes and good services.

The people using the shared workspaces we studied adhered to joint practices and rules, which were flexible and reshaped by everyday activities. According to our interviews, the activities of the “hosts” or other coordinators of the facilities were key in ensuring successful practical operations and forming a sense of community. In all the facilities we examined,

people shared collective responsibility for everyday activities. Factors related to ensuring general organisation, the sharing of resources, and safety were jointly agreed and implemented. The interviewees often brought up issues related to cleanliness and the protection of a peaceful work environment—voice control in particular.

Because coworking spaces are typically open-plan offices, one's work is visible and audible to others. According to the interviewees, constant proximity to others led to the need to control activities (such as speaking). However, they also experienced working in shared facilities as relaxed and control-free. Proximity to others created social pressure to focus on work and thereby enhanced work effectiveness. A mutual sense of trust was characteristic of the atmosphere, and no issues arose from leaving personal property or unfinished work where others could see it. The coworkers also invested in the visual aspect of the working facilities. On the one hand, this was in order to build the image or brand of the coworking space, but on the other, its aim was to support the comfort and emotional attachment of the people working there.

The communities in the workspaces we examined were typically postmodern, characterised by, for example, voluntariness, loose boundaries and mediation. Parallel to the community that meets face to face is a social media community, which mediates information, experiences and emotional discourse related to the workspace. The people who had chosen to work in the workspaces we examined longed for a community, a sense of connecting with fellow workers, and enhanced occupatio-

nal effectiveness. In some cases, potential partners and networks also served as motivation to join and remain in the coworking space. Coworking allowed self-employed people to accumulate social capital and a positive reputation. The communities we examined were upheld by the principle of gift-giving (providing everyday assistance, performing favours and sharing competence), shared values, and the virtue of friendship; activities based on like-mindedness, justice and reciprocity. Challenges to the coworking communities included slack commitment, turnover of people and a lack of common goals. Merely sitting side by side in the same space was not enough to create a community. Communitality was constructed through active choices and operations. An important element in creating a sense of community was commitment to the location, or physical presence, which culminated in practices of jointly organised parties and shared meals. The issue of locality was also related to the coworking spaces' ways of connecting to the property, block or district in question.

According to our research, coworking spaces represent one possible scenario for future work. As the phenomenon increases, further research is required on different coworking facilities and other new workspaces, as well as the different forms of urban work. There is a particular call for critical research on the working conditions and terms of work of the increasing number of self-employed workers. Research creates a foundation for future work-related virtues, new community-based approaches to work, and the sustainable construction of new economy.

LÄHTEET

- Anderson, Benedict 2007:** *Kuvitellut yhteisöt. Nationalismin alkuperän ja leviämisen tarkastelua.* Suom. Joel Kuortti. Vastapaino, Tampere.
- Andersson, Iiro 2015:** Hallitus avokonttoriin – pitääkö hermo, säilyykö luottamus? Yle Uutiset. Saatavilla http://yle.fi/uutiset/hallitus_avokonttoriin_pitaako_hermo_sailyyko_luottamus/8015543, julkaistu 25.5.2015, viitattu 28.5.2015.
- Ansio, Heli & Houni, Pia 2013:** Taiteilijan toimintaympäristö. Teoksessa Houni, Pia & Ansio, Heli (toim.): *Taiteilijan työ. Taiteilijan hyvinvointi taidetyön muutoksessa.* Työterveyslaitos, Helsinki.
- Ansio, Heli & Houni, Pia & Järvinen, Mari 2013:** Parijohtajuus teatterissa – yhteisiä haasteita perinteen ja uuden välimaastossa. Teoksessa Korhonen, Satu-Mari & Pekkala, Laura & Salomaa, Maria (toim.): *Näkökulmia tasa-arvoon ja johtajuuteen teatterissa.* Tutkivan teatterityön keskus, Tampereen yliopisto, Tampere.
- Arendt, Hannah 2002 (1958):** *Vita Activa. Ihmisenä olemisen ehdot.* Suom. Riitta Oittinen ym. Vastapaino, Tampere.
- Aristoteles:** *Nikomakhoksen etiikka.* Suom. ja selitykset laatinut Simo Knuuttila. Kolmas, tarkistettu painos. Gaudeamus, Helsinki 2008.
- Aro, Jari 2011:** Yhteisöllisyys ja sosiaalinen side. Teoksessa Kangaspunta, Seppo (toim.): *Yksilöllinen yhteisöllisyys. Avaimia yhteisöllisyyden muutoksen ymmärtämiseen.* Tampere University Press, Tampere.
- Bauman, Zygmunt 1995:** *Life in Fragments. Essays on Postmodern Morality.* Blackwell, Oxford.
- Beck, Ulrich 1995:** Poliitiikan uudelleen keksiminen: kohti refleksiivisen modernisaation teoriaa. Teoksessa Beck, Ulrich & Giddens, Anthony & Lash, Scott 1995: *Nykyajan jäljillä. Refleksiivinen modernisaatio.* Suom. Leevi Lehto. Vastapaino, Tampere.
- Beck, Ulrich & Giddens, Anthony & Lash, Scott 1995:** *Nykyajan jäljillä. Refleksiivinen modernisaatio.* Suom. Leevi Lehto. Vastapaino, Tampere.
- Bernstein, Ethan 2014:** The Transparency Trap. *Harvard Business Review*, October 2014. Saatavilla <https://hbr.org/2014/10/the-transparency-trap/ar/1>, viitattu 19.11.2014.
- Björklund, Susanna 2014:** Sinun, minun ja meidän – yhteisöllinen kuluttaminen ja jakamistalous yleistyvät kiivaalla tahdilla. Saatavilla <http://www.aalto.fi/blog/sinun-minun-ja-meidan-yhteisollinen-kuluttaminen-ja-jakamistalous-yleistyvat-kiivaalla-tahdilla>, julkaistu 19.8.2015, viitattu 15.4.2015.
- Burkitt, Ian 2014:** *Emotions and Social Relations.* Sage, London.
- Castells, Manuel 1996:** *The Rise of the Network Society, The Information Age. Economy, Society and Culture Vol. I.* Blackwell, Cambridge, MA.
- Chambers, Deborah 2006:** *New Social Ties. Contemporary Connections in a Fragmented Society.* Palgrave Macmillan, London.

Coco, Vuokko 2012: Työ muuttaa tilaa. Saatavilla <http://www.bomentis.fi/wp-content/uploads/2012/01/Tyo-muuttaa-tilaa-Faara0-0912.pdf>, viitattu 18.11.2014.

Congdon, Christine & Flynn, Donna & Redman, Melanie 2014: Balancing "We" and "Me": The Best Collaborative Spaces Also Support Solitude. *Harvard Business Review*, October 2014. Saatavilla <https://hbr.org/2014/10/balancing-we-and-me-the-best-collaborative-spaces-also-support-solitude/ar/1>, viitattu 19.11.2014.

Coworking Spaces are Human Spaces. Saatavilla <http://www.smallbizlabs.com/2015/05/coworking-spaces-are-human-spaces.html>, julkaistu 12.5.2015, viitattu 27.5.2015.

Czarniawska, Barbara 2007: *Shadowing and Other Techniques for Doing Fieldwork in Modern Societies*. Liber, Malmö.

Dardot, Pierre & Laval, Christian 2014: *Commun*. Les Éditions de La Découverte, Paris.

DeGuzman, Genevieve V. & Tang, Andrew I. 2011: *Working in the Unoffice. A Guide to Coworking for Indie Workers, Small Businesses, and Nonprofits*. Night Owls Press, San Francisco, CA.

Deskmag 2015: The History of Coworking. Saatavilla http://www.tiki-toki.com/timeline/entry/156192/The-History-Of-Coworking-Presented-By-Deskmag/#v ars!date=1996-06-11_06:17:29!, viitattu 3.3.2015.

Eikhof, Doris Ruth & Haunschild, Axel 2006: Lifestyle Meets Market. Bohemian Entrepreneurs in Creative Industries. *Creativity and Innovation Management* 15:3, 234-241.

Eriksson, Kai 2006: Verkosto. Teoksessa Jakonen, Mikko & Peltokoski, Jukka & Virtanen, Akseli (toim.): *Uuden työn sanakirja*. Tutkijaliitto, Helsinki.

Eräsaari, Leena 2009: Jos ratkaisu on yhteisö, niin mikä on ongelma? Teoksessa Filander, Karin & Vanhalakka-Ruoho, Marjatta (toim.): *Yhteisöllisyys liikkeessä*. Aikuiskasvatuksen 48. vuosikirja. Kansanvalistusseura & Aikuiskasvatuksen tutkimusseura, Helsinki.

Eskelä, Elina 2015: *Housing Talent. Residential Satisfaction among Skilled Migrants in the Helsinki Metropolitan Area*. Department of Geosciences and Geography A33. University of Helsinki, Helsinki.

Florida, Richard 2002: *The Rise of the Creative Class. And how it's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life*. Basic Books, New York.

Florida, Richard 2005: *Cities and the Creative Class*. Routledge, New York.

Florida, Richard 2008: *Who's Your City?* Basic Books, New York.

Gandini, Alessandro 2015: The Rise of Coworking Spaces: A Literature Review. *ephemera* 15:1, 193-205.

Gellman, Lindsay & Brown, Eliot 2014: WeWork: Now a \$5-Billion Co-Working Startup. *The Wall Street Journal*. Saatavilla <http://www.wsj.com/articles/wework-now-a-5-billion-real-estate-startup-1418690163>, julkaistu 15.12.2015, viitattu 28.5.2015.

Gottdiener, Mark & Hutchison, Ray 2006: *The New Urban Sociology*. Third edition. Westview Press, Cambridge.

Gruber, Marc & de Leon, Nick & George, Gerard & Thompson, Paul 2015: Managing by Design. *Academy of Management Journal* 58:1, 1-7.

Hakanen, Jari 2011: *Työn imu*. Työterveyslaitos, Helsinki.

Halford, Susan 2005: Hybrid Workspace: Re-spatialisations of Work, Organisation and Management. *New Technology, Work and Employment* 20:1, 19-33.

Hamilo, Marko & Mykkänen, Pekka

2012: Luova luokka pesiytyy Etelä-Helsinkiin. *Helsingin Sanomat*. Saatavilla <http://www.hs.fi/paivanlehti/19082012/tyoelama/Luova+luokka+pesiytyy+Etel%C3%A4-Helsinkiin/a1345260419187>, julkaistu 19.8.2012, viitattu 17.2.2015.

Hardt, Michael & Negri, Antonio 2000:

Empire. Harvard University Press, Harvard.

Hautamäki, Antti 2009: Luova talous ja kulttuuri innovaatiopolitiikan ytimessä. Teoksessa *Luova talous ja kulttuuri innovaatiopolitiikan ytimessä*. Opetusministeriön julkaisuja 30/2009. Opetusministeriö, Helsinki.

Heikkilä, Juha 2012a: Maaseudun yhteisöllisillä työtiloilla valoisa tulevaisuus – tietyillä ehdoilla. Saatavilla <http://www.sitra.fi/blogi/maaseutu/maaseudun-yhteisollisilla-tyotiloilla-valoisa-tulevaisuus-tietyilla-ehdoilla>, julkaistu 7.11.2012, viitattu 15.4.2015.

Heikkilä, Juha 2012b: *Preconditions for Sustainable Rural Coworking Spaces in Southwest Finland*. Master's thesis. HAMK University of Applied Sciences. Saatavilla <http://www.theseus.fi/handle/10024/48286>, viitattu 15.4.2015.

Heikkilä, Juha 2013: Yhteisöllinen työskentely saapui Mietoiisiin. *Y-lehti*. Saatavilla <http://www.ylehti.fi/uutiset/nayta/8428/Yhteis%C3%B6llinen+ty%C3%B6skentely+saapui+Mietoiisiin>, julkaistu 17.4.2013, viitattu 17.2.2015.

Helsingin tilastollinen vuosikirja 2014. Saatavilla <http://www.hri.fi/dataset/helsingin-tilastollinen-vuosikirja-2014>, viitattu 19.2.2015.

Hoffice muuttaa kodit ilmaisiksi pop up -toimistoiksi. Saatavilla <http://www.hel.fi/www/uutiset/fi/helsinki/kodit-pop-up-toimistoiksi>, julkaistu 4.2.2015, viitattu 29.4.2015.

Hoikkala, Tommi & Paju, Petri 2002:

Sukupolvitutkimus ja nuorisopolitiikka. Teoksessa Silvennoinen, Heikki (toim.): *Nuorisopolitiikka Suomessa 1960-luvulta 2000-luvulle*. Nuorisotutkimusverkosto, Opetusministeriö, Nuorisoasiain neuvottelukunta, Helsinki.

Hoikkala, Tommi & Paju, Petri 2008:

Entä nuoremmat sukupolvet? Sukupolvitutkimus ja nuorisopolitiikka. Teoksessa Purhonen, Semi & Hoikkala, Tommi & Roos, J. P. (toim.): *Kenen sukupolveen kuulut? Suurten ikäluokkien tarina*. Gaudeamus, Helsinki.

Hongisto, Valtteri & Haapakangas, Annu & Koskela, Hannu & Keränen, Jukka & Maula, Henna & Helenius, Riikka & Nenonen, Suvi & Hyrkkänen, Ursula & Rasila, Heidi & Sandberg, Esa & Hyönä, Jukka 2012: *Käyttäjälähtöiset toimistotilat, tilaratkaisut, sisäympäristö ja tuottavuus*. TOTI-hankkeen loppuraportti. Työterveyslaitos, Helsinki.

Houni, Pia 2000: *Näyttelijäidentiteetti. Tulkintoja omaelämäkerrallisista puhenäkökulmista*. Acta Scenica 5. Teatterikorkeakoulu, Helsinki.

Houni, Pia & Ansio, Heli & Järvinen, Mari 2013a: Artlab – Parijohtajuus luovien alojen työtilayhteisössä. Teoksessa Ansio, Heli & Hirkman, Piia (toim.): *Työ ja johtajuus liminaalitulassa*. Tekes, Helsinki.

Houni, Pia & Ansio, Heli & Järvinen, Mari 2013b: *Kaksin aina kauniimpaa? Uusi parijohtajuus suomalaisessa teatterissa*. Teoksessa Ansio, Heli & Hirkman, Piia (toim.): *Työ ja johtajuus liminaalitulassa*. Tekes, Helsinki.

Houni, Pia (tulossa): *Taiteilijaresidenssi työtilana ja yhteisönä*.

How Shared Spaces Turned This Photographer Into An Entrepreneur.

Saatavilla <http://live.huffingtonpost.com/r/highlight/how-shared-spaces-turned-this-photographer-into-an-entrepreneur/54e6540e2b8c2af077000838>, viitattu 15.4.2015.

Ilmonen, Mervi & Hirvonen, Jukka & Knuuti, Liisa & Korhonen, Heli & Lankinen, Markku 2000: *Rauhaa ja karnevaaleja.*

Tieto- ja taitoammattilaisten asumistavoitteet Helsinginseudulla. Yhdyskuntasuunnittelun tutkimus- ja koulutuskeskuksen julkaisu B 78. Teknillinen korkeakoulu, Espoo.

Inkinen, Sam 2006: *Homo creativus.* Havaintoja eräistä aikalaiskäsitteistä sekä luovuuden mysteeristä. Teoksessa Inkinen, Sam & Karkulehto, Sanna & Mäenpää, Marjo & Timonen, Eija (toim.): *Minne matka, luova talous?* Rajalla, Oulu.

Jakonen, Mikko 2006: Väki. Teoksessa Jakonen, Mikko & Peltokoski, Jukka & Virtanen, Akseli (toim.): *Uuden työn sanakirja.* Tutkijaliitto, Helsinki.

Jakonen, Mikko 2013a: *Multitude in Motion. Re-Readings on the Political Philosophy of Thomas Hobbes.* Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 466. University of Jyväskylä, Jyväskylä.

Jakonen, Mikko 2013b: Yksityinen jakamistalous. [Kirja-arvostelu.] Saatavilla <http://www.commons.fi/yksityinen-jakamistalous>, julkaistu 28.3.2014, viitattu 25.11.2014.

Jakonen, Mikko 2014: Uusi työ ja prekarisaatio. *Tiede & edistys* 4/2014, 287–320.

Jakonen, Mikko 2015: Talous ja työ prekaarisessa yhteiskunnassa. Teoksessa Jakonen, Mikko & Silvasti, Tiina (toim.): *Talouden uudet muodot.* Into, Helsinki.

Jakonen, Mikko & Peltokoski, Jukka & Virtanen, Akseli (toim.) 2006: *Uuden työn sanakirja.* Tutkijaliitto, Helsinki.

Johnson Controls 2015: *Smart Workplace 2040: The Rise of the Workplace Consumer.* Saatavilla http://www.johnsoncontrols.com/content/dam/WWW/jci/be/global_workplace_solutions/global_workplace_innovation/SW2040/GWS_SW2040report_small.pdf, viitattu 2.6.2015.

Jokinen, Eeva 2005: *Aikuisten arki.* Gaudeamus, Helsinki.

Jones, Drew & Sundsted, Todd & Bacigalupo, Tony 2009: *I'm Outta Here! How Coworking is Making the Office Obsolete.* Not an MBA Press, Austin, TX.

Julkunen, Raija 2008: *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosesseista.* Vastapaino, Tampere.

Jyrkäs, Petra & Luoto, Karoliina (toim.) 2014: *Opas kaupunkiaktivismiin. Uutta kaupunkikulttuuria luomaan.* Prototype Helsinki. Saatavilla http://settlementti-fi-bin.directo.fi/@Bin/4846275e8a15fee6a64f4315bdbaab37/1428996594/application/pdf/481178/kaupunkiaktivismiopas_finaali.pdf, viitattu 14.4.2015.

Järvensivu, Anu 2014: *Tarinoita suomalaisesta työelämästä.* Työterveyslaitos, Helsinki.

Järvinen, Mari & Ansio, Heli & Houni, Pia: New Variations of Dual Leadership: Insights from Finnish Theatre. *International Journal of Arts Management* 17:3, 16–27.

Kaikki tutkimukset ovat yksimielisiä siitä, että avokonttorit ovat hirveä idea. *Talouselämä.* Saatavilla <http://www.talouselama.fi/uutiset/kaikki-tutkimukset-ovat-yksimielisia-siita-etta-avo-konttorit-ovat-hirvea-idea/a2224922>, julkaistu 9.1.2014, viitattu 4.5.2015.

Kangaspunta, Seppo 2011: Traditionaalista yhteisöstä verkkoyhteisyyteen. Teoksessa Kangaspunta, Seppo

(toim.): *Yksilöllinen yhteisöllisyys. Avaimia yhteisöllisyyden muutoksen ymmärtämiseen*. Tampere University Press, Tampere.

Kangaspunta, Seppo & Aro, Jari & Saastamoinen, Mikko 2011:

Epilogi: Yhteisyyden jatkumo. Teoksessa Kangaspunta, Seppo (toim.): *Yksilöllinen yhteisöllisyys. Avaimia yhteisöllisyyden muutoksen ymmärtämiseen*. Tampere University Press, Tampere.

Kasvio, Antti 2014: *Kestävä työ ja hyvä elämä*. Gaudeamus, Helsinki.

Kepsu, Kaisa & Vaattovaara, Mari & Bernelius, Venla & Itälahti, Mikko 2010: *Vetävä Helsinki. Luovien ja tietointensiivisten alojen osaajien näkemyksiä seudusta – kotimainen ja kansainvälinen näkökulma*. Tutkimuksia 4/2010. Helsingin kaupungin tietokeskus, Helsinki.

Keskinen, Vesa & Kotro, Helena 2014: *Kohti yhteisöllistä kaupunkikulttuuria. Mielipiteitä Helsingistä kulttuurikaupunkina*. Tutkimuskatsauksia 4/2014. Helsingin kaupungin tietokeskus, Helsinki.

Kettunen, Pauli 1997: *Työjärjestys*. Tutkijaliitto, Helsinki.

King, Steve 2014: *Coworking by the Numbers*. Saatavilla <http://gcuc.co/2014/wp-content/uploads/2014/05/SteveKing.pdf>, viitattu 28.5.2015.

Kivilompolo, Marjo 2014: *Hub Kouvola – yhteisöllisen työtilan suunnittelu*. Sisustusarkkitehtuurin ja kalustesuunnittelun opinnäytetyö, Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Saatavilla <https://www.theseus.fi/handle/10024/73837>, viitattu 18.11.2014.

Koistinen, Pertti 2014: *Työ, työvoima ja politiikka*. Vastapaino, Tampere.

Kojo, Inka & Nenonen, Suvi 2012: *Vaihtoehtoiset työympäristöt nostavat*

päätään. Taloussanomien. Saatavilla <http://www.taloussanomien.fi/tyo-ja-koulutus/2012/06/13/vaihtoehtoiset-tyoymparistot-nostavat-paataan/201231440/139#commentsHere>, julkaistu 13.6.2012, viitattu 19.11.2014.

Konnikova, Maria: *The Open-Office Trap*. *The New Yorker*. Saatavilla <http://www.newyorker.com/currency-tag/the-open-office-trap>, julkaistu 7.1.2014, viitattu 4.5.2015.

Kostiainen, Juha 2013: *Quo vadis luova luokka – kymmenen vuotta Richard Floridan jälkeen*. Saatavilla: <http://nokkelakaupunki.fi/2013/10/29/quo-vadis-luova-luokka-kymmenen-vuotta-richard-floridan-jalkeen/>, julkaistu 29.10.2013, viitattu 19.2.2015.

Kuula, Essi 2014: *Siirapista tärpättiin*. A3-lehti 1/2014. Saatavilla http://a3lehti.fi/tyohuone/siirapista_tarpattiin/, viitattu 17.2.2015.

Lagercrantz, Agneta 2015: *Christofer on Hoffice – The Story*. Saatavilla <http://hoffice.nu/en/blog/christofer-on-hoffice-the-story/>, julkaistu 6.2.2015, viitattu 16.4.2015.

Lahti, Vesa-Matti 2015: *Jakamistalous tienä kohti kestävyyttä*. Teoksessa Jakonen, Mikko & Silvasti, Tiina (toim.): *Talouden uudet muodot*. Into, Helsinki.

Lahti, Vesa-Matti & Selosmaa, Jenni 2013: *Kaikki jakoon! Kohti uutta yhteisöllistä taloutta*. Atena, Jyväskylä.

Lahtinen, Raija 2012: *Työtila vaihtuu päivän mittaan*. Biitsiltä Bistron. *Työ Terveys Turvallisuus* 5.

Lallement, Michel 2012: *Transformations des temps, mutations du travail*. Teoksessa Cincolani, Patrick (toim.): *Un travail sans limites?* Érès, Paris.

Lankinen, Markku 2000: *Avainryhmien asumisvalinnat – muuttourien näkökulma*. Teoksessa Ilmonen, Mervi & Hirvonen, Jukka & Knuuti, Liisa & Korhonen, Heli & Lankinen,

- Markku: *Rauhaa ja karnevaaleja. Tieto- ja taitoammattilaisten asumistavoitteet Helsingin seudulla.* Yhdyskuntasuunnittelun tutkimus- ja koulutuskeskuksen julkaisuja B 78. Teknillinen korkeakoulu, Espoo.
- Lantto, Hanna 2015:** Kotitoimisto Hoffice: yhteisöllisyyttä ja rytmiä itsenäiseen työhön. Esitelmä Miten tila löytää käyttäjänsä? Liikkuvan työntekijän uudet palvelut -tilaisuudessa Helsingissä 16.4.2015. Esityskalvot saatavilla https://tapahtumat.tekes.fi/uploads/c5ab0636/Hanna_Lantto-4232.pdf, viitattu 29.4.2015.
- Lash, Scott 1995:** Refleksiivisyys ja sen vastinparit: rakenne, estetiikka, yhteisö. Teoksessa Beck, Ulrich & Giddens, Anthony & Lash, Scott: *Nykyajan jäljillä. Refleksiivinen modernisaatio.* Suom. Leevi Lehto. Vastapaino, Tampere.
- Lazzarato, Maurizio 2006:** *Kapitalismin vallankumoukset.* Tutkijaliitto, Helsinki.
- Lehrer, John 2012:** *Imagine. How Creativity Works.* Houghton Mifflin Harcourt, Boston.
- Lehtinen, Don 2015:** Näinkin voi tehdä etätöitä – uusi ilmiö saapui Suomeen Ruotsista. *Vantaan Sanomat.* Saatavilla <http://www.vantaansanomat.fi/artikkeli/266123-nainkin-voi-tehda-etatoita-uusi-ilmio-saapui-suomeen-ruotsista>, julkaistu 16.2.2015, viitattu 29.4.2015.
- Leppävuori, Anna 2015:** ”Näin kauan on unohdettu, että ihmiset haluavat työskennellä viihtyisässä ja sosiaalisessa yhteisössä.” Yle Uutiset. Saatavilla <http://yle.fi/uutiset/nain-kauan-on-unohdettu-etta-ihmiset-haluavat-tyoskennella-viihtyisassa-ja-sosiaalisessa-yhteisossa/7816299>, julkaistu 19.2.2015, viitattu 14.4.2015.
- Linhart, Danièle 2009:** *Travailler sans les autres?* Seuil, Paris.
- MacIntyre, Alasdair 2004:** *Hyveiden jäljillä. Moraaliteoreettinen tutkimus.* Suom. Niko Noponen. Gaudeamus, Helsinki.
- Maffesoli, Michel 1995:** *Maailman mieli. Yhteisöllisen tyylin muodoista.* Suom. Mika Määttänen. Gaudeamus, Helsinki.
- Mannermaa, Mika 2008:** *Jokuveli. Elämä ja vaikuttaminen ubiikkiyhteiskunnassa.* WsoyPro, Juva.
- Manninen, Riikka 2013:** *Tulevaisuuden työympäristö tänään – coworking-monitilatoimistokonsepti Lahteen.* Sisustusarkkitehtuurin opinnäytetyö, Lahden ammattikorkeakoulu. Saatavilla <http://issuu.com/riikkamanninen/docs/ttt?e=6995122/2670238>, viitattu 18.11.2014.
- Marazzi, Christian 2006:** *Pääoma ja kieli.* Tutkijaliitto, Helsinki.
- Marx, Karl 2013 (1867):** *Pääoma. Poliittisen taloustieteen arvostelua. 1. osa. Pääoman tuotantoprosessi.* Suom. O. V. Louhivuori, Mauri Ryömä & Tuure Lehén. TA-Tieto, Helsinki.
- Massey, Doreen 2008:** *Samanaikainen tila.* Vastapaino, Tampere.
- Mattila, Kalle 2015:** Antaisitko asuntosi päivisin toimistokäyttöön? Saatavilla <http://www.demoshelsinki.fi/2015/02/05/antaisitko-asuntosi-paivisin-toimistokayttoon/>, julkaistu 5.2.2015, viitattu 29.4.2015.
- Mauss, Marcel 1999 (1923):** *Lahja. Vaihdamman muodot ja periaatteet arkaaisissa yhteiskunnissa.* Suom. Jouko Nurmiainen ja Jyrki Hakapää. Tutkijaliitto, Helsinki.
- Méda, Dominique & Vendramin, Patricia 2013:** *Réinventer le travail?* PUF, Paris.
- Merkel, Janet 2015:** Coworking in the City. *ephemera* 15:1, 121–139.
- Miller, Claire Cain 2015:** More New Jobs Are in City Centers, While Employment Growth Shrinks in the Suburbs. *New York Times.* Saatavilla <http://www>.

nytimes.com/2015/02/24/upshot/more-new-jobs-are-in-city-centers-while-employment-growth-shrinks-in-the-suburbs.html?_r=0, julkaistu 24.2.2015, viitattu 15.4.2015.

Moilanen, Hanna & Peltokoski, Jukka & Pirkkalainen, Jaana & Toivanen, Tero 2014: *Uusi osuuskunta*. Into, Helsinki.

Moilanen, Laura-Kristiina & Eilola, Jari 2013: Ajan ja paikan muovaamat yhteisöt. Teoksessa Eilola, Jari & Moilanen, Laura-Kristiina (toim.): *Yhteisöllisyyden perintö. Tutkimuksia yhteisöistä eri vuosisadoilla*. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, Helsinki.

Moriset, Bruno 2013: Building New Places of the Creative Economy. The Rise of Coworking Spaces. Saatavilla <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00914075/document>, julkaistu 4.12.2013, viitattu 11.6.2015.

Moultrie, James & Nilsson, Mikael & Dissel, Marcel & Haner, Udo-Ernst & Janssen, Sebastiaan & Van der Lugt, Remko 2007: Innovation Spaces: Towards a Framework for Understanding the Role of the Physical Environment in Innovation. *Creativity and Innovation Management* 16:1, 53–65.

Mustonen, Pekka 2010: *Structural Views Over 'Creative' Helsinki*. Tutkimuskatsauksia 1/2010. Helsingin kaupungin tietokeskus, Helsinki.

Mäenpää, Pasi 2000: Viihtymisen kaupunki. Teoksessa Stadipiiri (toim.): *Urbs. Kirja Helsingin kaupunkikulttuurista*. Helsingin kaupungin tietokeskus, Helsinki.

Mäenpää, Pasi 2005: *Narkissos kaupungissa. Tutkimus kuluttaja-kaupunkilaisesta ja julkisesta tilasta*. Tammi, Helsinki.

Mäkelä, Johanna & Rajanti, Taina 2000: Caféistuminen. Teoksessa Stadipiiri (toim.): *Urbs. Kirja Helsingin*

kaupunkikulttuurista. Helsingin kaupungin tietokeskus, Helsinki.

Nenonen, Suvi & Hyrkkänen, Ursula & Rasila, Heidi & Hongisto, Valtteri & Keränen, Jukka & Koskela, Hannu & Sandberg, Esa 2012: *Monitilatoimisto. Ohjeita käyttöön ja suunnitteluun*. Saatavilla http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/toti/Documents/monitilatoimiston-suunnitteluohje-toti_03092012.pdf, viitattu 6.3.2015.

Neuberg, Brad 2015: The Start of Coworking (from the Guy that Started It). Saatavilla http://codinginparadise.org/ebooks/html/blog/start_of_coworking.html, viitattu 28.5.2015.

Neyland, Daniel 2008: *Organizational Ethnography*. Sage, London.

Ohr, Thomas 2014: Overview of the Best Coworking Spaces in Berlin. Saatavilla <http://www.eu-startups.com/2014/10/overview-of-the-best-coworking-spaces-in-berlin/>, julkaistu 15.10.2014, viitattu 28.5.2015.

Parviainen, Jaana 2014: Mediakaupungin viettelyn logiikka ja kairoottiset silmänräpäykset. Kehonfenomenologisia tarttumapintoja teknologiseen tiedostamattomaan ja algoritmiseen valtaan. *Media & viestintä* 37:1, 12–33.

Peck, Jamie 2005: Struggling with the Creative Class. *International Journal of Urban and Regional Research* 29:4, 740–770.

Peltokoski, Jukka 2006: Postfordismi. Teoksessa Jakonen, Mikko & Peltokoski, Jukka & Virtanen, Akseli (toim.): *Uuden työn sanakirja*. Tutkijaliitto, Helsinki.

Peltoniemi, Heli 2015: Valtio muuttaa koppi- ja avokonttorit monitilatoimistoiksi. *Turun Sanomat*. Saatavilla <http://www.ts.fi/uutiset/kotimaa/769703/Valtio+muuttaa+koppi+ja+avokonttorit+monitilatoimistoiksi>, julkaistu 13.5.2015, viitattu 28.5.2015.

- Pennel, Denis 2013:** *Travailler pour soi. Quel avenir pour travail à l'heure de la révolution individualiste?* Seuil, Paris.
- Pietrykowski, Bruce 1999:** Beyond the Fordist/Post-Fordist Dichotomy: Working Through "The Second Industrial Divide". *Review of Social Economy* 57:2, 177–198.
- Piispa, Mikko & Ansio, Heli & Houni, Pia & Käpykangas, Sari 2015:** Osa-aikainen taiteilija? Vahvojen kategorioiden välissä rakentuva hybridi-identiteetti. *Työelämän tutkimus*, tulossa.
- Pine, B. Joseph & Gilmore, James H. 2011:** *The Experience Economy. Work Is Theatre & Every Business a Stage.* Harvard Business Press, Cambridge, MA.
- Pratt, Andy C. 2008:** Creative Cities. The Cultural Industries and the Creative Class. *Geografiska Annaler: Series B, Human Geography* 90:2, 107–117.
- Putnam, Robert 2000:** *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community.* Simon & Schuster, New York.
- Pärnänen, Anna & Sutela, Hanna 2014:** *Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013.* Tilastokeskus, Helsinki.
- Raunio, Mika 2001:** *Osaajat valintojen kentällä.* Helsingin, Tampereen, Turun, Jyväskylän, Porin ja Seinäjoen seutujen vetovoimaisuus virtaavassa maailmassa. Alueellisen kehittämisen tutkimusyksikkö. Sente-julkaisuja 11/2001. Tampereen yliopisto, Tampere.
- Raunio, Mika 2002:** *Suomi globaalitalouden osaajien valintojen kentällä. Ulkomaalaisten huippuosaajien mielikuvat ja todellisuudet suomalaisessa työ- ja kaupunkiympäristössä.* Alueellisen kehittämisen tutkimusyksikkö, Sente-julkaisuja 15/2002. Tampereen yliopisto, Tampere.
- Ravantti, Kaisu 2011:** Luovat tilat tietotyölle. Projektituutiset 4. Saatavilla <http://www.projektituutiset.fi/fi/artikkelit/microsoft-espoon-keilarannassa>, viitattu 6.3.2015.
- Rikala, Sanna 2013:** *Työssä uupuvat naiset ja masennus.* Tampereen yliopisto, Tampere.
- Rissanen, Virve 2015:** Eikö työ maistu? Kotitoimiston jakaminen voi ratkaista motivaatio-ongelmat. *Helsingin Sanomat*. Saatavilla <http://www.hs.fi/ura/a1305924596093>, julkaistu 4.2.2015, viitattu 29.4.2015.
- Räikkönen, Alexandra 2013:** Oma työhuone kultan kallis. *Taiteilija* [verkkolehti]. Saatavilla <http://www.taiteilijalehti.fi/oma-tyohuone-kullan-kallis>, julkaistu 7.5.2013, viitattu 17.2.2015.
- Saastamoinen, Mikko 2009:** Aikalaiskeskustelua yhteisöllisyydestä. Teoksessa Filander, Karin & Vanhalakka-Ruoho, Marjatta (toim.): *Yhteisöllisyys liikkeessä.* Aikuiskasvatuksen 48. vuosikirja. Kansanvalistusseura & Aikuiskasvatuksen tutkimusseura, Helsinki.
- Saastamoinen, Mikko 2011:** Intensiivistyvä yksilöllistyminen ja sosiaalisuuden muuttuvat muodot. Teoksessa Kangaspunta, Seppo (toim.): *Yksilöllinen yhteisöllisyys. Avaimia yhteisöllisyyden muutoksen ymmärtämiseen.* Tampere University Press, Tampere.
- Salmela, Marja 2014:** Luova luokka löysi Vallilan. *Helsingin Sanomat*. Saatavilla <http://www.hs.fi/kaupunki/a1409972928343>, julkaistu 7.9.2014, viitattu 17.2.2015.
- Salmela, Marja 2015:** Helsinki sai oman Wall Streetin. *Helsingin Sanomat*. Saatavilla <http://www.hs.fi/kaupunki/a1433646495998>, julkaistu 8.6.2015, viitattu 11.6.2015.

- Salovaara, Perttu 2015:** Juicy - Global Coworking Unconference Conference 2015. Saatavilla sähköisessä versiossa <https://vimeo.com/130114503>, viitattu 17.6.2015.
- Sarasoja, Anna-Liisa 2014:** Välitä väestäsi tilalla! Saatavilla <http://www.parempityoelama.fi/2014/03/valita-vaestasi-tilalla/>, viitattu 18.11.2014.
- Savage, Mike & Warde, Alan & Ward, Kevin 2003:** *Urban Sociology, Capitalism and Modernity*. Palgrave Macmillan, Basingstoke.
- Saval, Nikil 2014:** *Cubed. A Secret History of the Workplace*. Doubleday, New York.
- Schön, Lennart 2013:** *Maaailman taloushistoria. Teollinen aika*. Vastapaino, Tampere.
- Sennett, Richard 1974:** *The Fall of Public Man*. W.W. Norton & Company, New York.
- Sennett, Richard 1998:** *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. W.W. Norton & Company, New York.
- Sennett, Richard 2008:** *The Craftsman*. Penguin Books.
- Shared Working Spaces Are Changing The Landscape Of Entrepreneurs.** Saatavilla <http://live.huffingtonpost.com/r/highlight/shared-working-spaces-are-changing-the-landscape-of-entrepreneurs/54e6544a78c90a1c060008ae>, viitattu 15.4.2015.
- Simmel, Georg 2005:** *Suurkaupunki ja moderni elämä. Kirjoituksia vuosilta 1895–1917*. Gaudeamus, Helsinki.
- Skeggs, Beverley 2014:** *Elävä luokka*. Vastapaino, Helsinki.
- Sotarauta, Markku & Kostiainen, Juha 2008:** Kaupunkien kehitys verkostoyhteiskunnassa – onko yleissivistys nokkelan kaupungin perusta? Teoksessa Tiuhonen, Paula & Kuusi, Osmo (toim.): *Metropolit, Aasia ja yleissivistys. Esiselvityksiä ja matkakertomuksia*. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2008. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunta, Helsinki.
- Sotarauta, Markku & Linnamaa, Reija & Suvinen, Nina 2003:** *Tulkitseva kehittäminen ja luovat kaupungit. Arvio Tampereen mahdollistavasta mallista ja osaamiskeskusohjelmasta*. Tampereen yliopisto, Alueellisen kehittämisen tutkimusyksikkö & Tekniikan akateemisten liitto TEK ry, Tampere.
- Spinuzzi, Clay 2012a:** Working Alone Together. Coworking as Emergent Collaborative Activity. *Journal of Business and Technical Communication*, 26:4, 399–441.
- Spinuzzi, Clay 2012b:** Reading :: Adhocracy. [Kirja-arvostelu.] Saatavilla <http://spinuzzi.blogspot.com/2012/10/reading-adhocracy.html>, viitattu 15.4.2015.
- Spinuzzi, Clay 2015:** *All Edge: Inside the New Workplace Networks*. University of Chicago Press, Chicago.
- Spradley, James P. 1980:** *Participant Observation*. Holt, Rinehart and Winston, New York, NY.
- Spreitzer, Gretchen & Bacevice, Peter & Garrett, Lyndon 2015:** Why People Thrive in Coworking Spaces. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2015/05/why-people-thrive-in-coworking-spaces>, julkaistu 13.5.2015, viitattu 27.5.2015.
- Teideman, James 2014:** The 20 Most Hipster Neighbourhoods in the World. Saatavilla <http://www.skyscanner.net/news/20-most-hipster-neighbourhoods-world>, julkaistu 24.3.2014, viitattu 17.2.2015.
- Tiainen, Jussi 2007:** *Taiteilijajätkö - Artists' Studios*. Parvus Publishing, Helsinki.
- Tienari, Janne & Piekkari, Rebecca 2011:** *Z ja epäjohtaminen*. Talentum, Helsinki.

- Tukiainen, Marketta 2010:** *Luova tila. Tulevaisuuden työpaikka.* Rakennustieto, Helsinki.
- Töissä toisen kodissa. Hoffice-kulttuuri rantautuu Suomeen.** *City-lehti.* Saatavilla <http://www.city.fi/ilmiot/toissa+toisen+kodissa/8557>, julkaistu 23.2.2015, viitattu 29.4.2015.
- Upola, Terhi 2013:** Ylen lukijat: Pöhinä on vuoden 2013 sana. Saatavilla http://yle.fi/uutiset/ylen_lukijat_pohina_on_vuoden_2013_sana/6977222, julkaistu 12.12.2013, viitattu 13.3.2015.
- Vallander, Taina & Douglas, Inka 2015:** *Itsensätöyöllistäjät.* STTK. Saatavilla http://www.sttk.fi/wp-content/uploads/2015/05/STTK_Itsensatyoyllistajat_2015.pdf, julkaistu 13.5.2015, viitattu 11.6.2015.
- Vasama, Tanja 2014:** Tarvitaanko omia työpisteitä enää? *Helsingin Sanomat* 1.11.2014.
- Vasari, Giorgio 1994 (1550–1568):** *Taiteilijaelämäkertoja Giottosta Michelangeloön.* Pia Mänttärin suomennoksen pohjalta toim. Altti Kuusamo & Raija Petäjäinen. Esipuhe ja huomautukset Altti Kuusamo. Taide, Helsinki.
- Vidal, Matt 2011:** Reworking Postfordism: Labor Process versus Employment Relations. *Sociology Compass* 5/4, 273–286.
- Virno, Paolo 2006:** *Väen kieliooppi.* Suom. Inkeri Koskinen. Tutkijaliitto, Helsinki.
- Vähämäki, Jussi 2003:** *Kuhnurien kerho.* Tutkijaliitto, Helsinki.
- Waber, Ben & Magnolfi, Jennifer & Lindsay, Greg 2014:** Workspaces That Move People. *Harvard Business Review*, October 2014. Saatavilla <https://hbr.org/2014/10/workspaces-that-move-people/ar/1>, viitattu 19.11.2014.
- Weber, Max 2009 (1919):** *Tiede ja politiikka.* *Kutsumus ja ammatti.* Suom. Tapani Hietaniemi, Risto Hannula. Vastapaino, Tampere.
- Weil, Simone 1949:** *Juurtuminen. Alkusoitto ihmisvelvollisuuksien julistukselle.* Suom. Kaisa Kukkola. N&N, Tampere.
- Wilenius, Markku 2004:** *Luovaan talouteen. Kulttuuriosaaminen tulevaisuuden voimavarana.* Edita, Helsinki.
- Wittel, Andreas 2001:** Toward a Network Sociality. *Theory, Culture and Society*. 18:6, 51–76.
- Young, Jock 2007:** *The Vertigo of Late Modernity.* Sage, London.
- Åkerblad, Leena 2014:** *Epävarmuuden tuolla puolen. Muuttuvat työmarkkinat ja prekaari toimijuus.* UEF Publications. Itä-Suomen yliopisto, Joensuu.

Verkkosivut

co/ Malski. Saatavilla <http://www.comalski.fi/co-malski/>, viitattu 17.2.2015.

Copass. Saatavilla <https://copass.org/>, viitattu 15.4.2015.

Coworking Manifesto. Saatavilla <http://coworkingmanifesto.com>, viitattu 15.4.2015.

Hoffice Helsinki, suljettu Facebook-ryhmä. Saatavilla <https://www.facebook.com/groups/hofficehelsinki>, viitattu 29.4.2015.

HUB Rautalampi – yhteisöllinen työtila yrittäjille. Saatavilla <http://www.hubrautalampi.fi/etusivu.html>, viitattu 17.2.2015.

Kaikki jakoon! Saatavilla <http://jakamistalous.fi/>, viitattu 15.4.2015.

Logomon toimitilat. Saatavilla <http://www.logomo.fi/fi/byra/toimitilat/>, viitattu 17.2.2015.

Mitä joustotyö on? Saatavilla <http://flexiforum.weebly.com/mitauml-joustotyouml-on.html>, viitattu 15.4.2015.

Mushrooming. Saatavilla www.mushrooming.fi, viitattu 26.6.2015.

Mushrooming, julkinen Facebook-ryhmä. Saatavilla <https://www.facebook.com/groups/mushrooming.members/>, viitattu 22.4.2015.

New York City Coworking. Saatavilla <https://42floors.com/coworking/us/ny/new-york>, viitattu 15.4.2015.

New Work Space. Saatavilla <http://nwc.co>, viitattu 15.4.2015.

Ravintolapäivä. Saatavilla <http://www.restaurantday.org/fi/>, viitattu 5.3.2015.

Siivouspäivä. Saatavilla http://siivouspaiva.com/fi_FI/, viitattu 5.3.2015.

Viiraamo. Saatavilla <http://viiraamo.fi/>, viitattu 17.2.2015.

Yhteisöllinen työtila. Saatavilla <http://www.mietoinen.fi/tyotila>, viitattu 17.2.2015.

VIITTEET

1. Yhteisöllisen työtilan yhtenä traditiona ovat residenssit. Pääasiassa taiteilijoiden ja tutkijoiden residenssi kotimaassa ja ulkomailla ovat vuosikymmeniä olleet tärkeitä kohtaamisen, uusien ideoiden ja keskittyneen työnteon tiloja. Aiheesta lisää Houni (2015, tulossa).
2. Kaupunkiyhteisön syntymisen (polis) aikaan hub tarkoitti avointa markkinatilaa ja oli siten yksi kaupungin tunnusmerkeistä.
3. Marx 2013 (1867), Bauman 1995.
4. Esim. Sennett 2008.
5. Sennett 2008.
6. Massey 2008.
7. Sennett 2008, 72.
8. Uudesta työstä ks. esim. Jakonen ym. 2006; Julkunen 2008; Jakonen 2014.
9. Tiainen 2007.
10. Tiainen 2007.
11. Ks. esim. Moultrie ym. 2007; Tukiainen 2010; Hongisto ym. 2012; Coco 2012; Kojo & Nenonen 2012; Nenonen ym. 2012; Sarasoja 2014. Harvard Business Review julkaisi lokakuussa 2014 teemanumeron, joka käsitteli useissa artikkeleissa 2000-luvun työtiloja (Bernstein 2014; Congdon, Flynn & Redman 2014; Waber, Magnolfi & Lindsay 2014).
12. Andersson 2015; Peltoniemi 2015.
13. Ks. Ravanti 2011; Lahtinen 2012.
14. Vrt. Moriset 2013, 6–7.
15. Ansio & Houni 2013, 181–186.
16. Esim. Julkunen 2008.
17. Virno käyttää käsitettä *postfordismo*, jonka hänen suomentajansa Inkeri Koskinen kääntää postfordismiksi. Käytämme tämän termin synonyymina jälkifordismin käsitettä.
18. Virno 2006, 116–117. Virnolle väki on uusi työväen subjekti: heterogeeninen moneus, ei homogeeninen ykseys kuten 'kansat' tai 'luokka'. Väen käsitteestä ks. myös Jakonen 2006 ja Jakonen 2013a.
19. Virno 2006, 116–117.
20. Virno 2006, 45–46.
21. Käsitteet ovat Aristoteleelta.
22. Arendt 2002 (1958). Arendtin näkemys uuden ajan työstä on huomionarvoinen, kun muistaa teoksen ilmestymisvuoden. Hän näyttää suorastaan ennustaneen meneillään olevia keskusteluja, toteamalla esimerkiksi: "Samanaikaisesti olemme keksineet niin nerokkaita tapoja elämän vaivojen helpottamiseksi, että työnteon häviämisen kokonaan ihmisten aktiviteettien joukosta ei ole enää utopiaa. [...] Työyhteiskunnan viimeinen vaihe, toimipaikkojen yhteiskunta, vaatii jäseniltään ainoastaan automaattista toimintaa. Aivan kuin yksilön elämästä olisi oikeasti tullut osa lajin elämänprosessia ja ainoa ihmiseltä vaadittava ratkaisu on, antaako periksi ja hylätä yksilöllisyytensä, yhä yksilöllisesti koetut elämän tuskat ja vaivat, ja alistuako kuin huumattuna 'rauhoitettuun' ja tarkoituksenmukaiseen käyttäytymiseen." (Mt. 324.)
23. Virno 2006, 49–51.
24. NE VI, 1139b.
25. NE 1139a33–1139b5.
26. Arendt 2002. Virnolla on tässä esimerkki huippupianisti Glenn Gouldista, joka inhosi julkista esiintymistä ja yritti saada esittävän taiteilijan työn muistuttamaan varsinaista työtä, joka jättää tuotteita jälkeensä. Gould sulkeutui äänitysstudioon ja teeskenteli virtuositeettinsa olevan parhaimmillaan levyjen tuottamisessa. (Virno 2006, 51.)
27. Virno 2006, 51–52. Virno viittaa tässä Marxin teksteihin *Sechstes Kapitel. Resultate des unmittelbaren Produktionsprozesses* ja *Theorien über der Mehrwert*. Ks. myös Vähämäki 2003.
28. Virno 2006, 53–54.
29. Toyotismi (vastakohtana fordismille): Fordin tuotantomalli perustui massatuotteiden tarjoamiseen markkinoille, toyotismi taas tarkoittaa teollisuuden kykyä palvella ja vastata markkinoiden kysyntään. Informaation keskeinen rooli on juuri siinä, miten kysyntä välitetään tuotantoon, miten tieto saadaan kommunikoitua. Ks. keskustelua tästä esim. Michael Hardt & Antonio Negri 2000.
30. Virno 2006, 54–57.
31. Luciano Bianciardi, sit. Virno 2006, 58.
32. Virno 2006, 57–59.
33. Kulttuuriteollisuudella viitataan yleensä taiteen ja kulttuurin tuotantoon markkinatalouden näkökulmasta. Käsitteen lanseerasi 1940-luvulla Theodor Adorno viitatessaan viihteen teolliseen massa-

- tuotantoon. Nykyisin käsite ymmärretään laajemmin kattamaan lähes mitä tahansa luovan työn sisältävää työprosessia aina tekemisestä kuluttajalle siirtymisen prosessina. Termi on tullut suomen kieleen englannin kautta (*cultural industry*).
34. Virno 2006, 60–61.
 35. Virno 2006, 62.
 36. Lallement 2012; Kasvio 2014, 44–67; Koistinen 2014, 27–30; Jakonen 2015, 107–109.
 37. Lazzarato 2006, 79–127; Peltokoski 2006, 113–124.
 38. Jakonen 2014, 292–298; Saval 2014, 256–311.
 39. Katso esimerkiksi Denis Pennelin teos *Travailler pour soi* (2013), joka käsittelee monipuolisesti itsenäisyyteen ja oman työn organisointiin perustuvaa yksilöllistynyttä nykytyötä.
 40. Uuden työn käsitteestä ks. Jakonen, Peltokoski & Virtanen 2006; Jakonen 2014.
 41. Linhart 2009.
 42. Kettunen 1997.
 43. Kettunen 1997.
 44. Kettunen 1997.
 45. Dardot & Laval 2014, 367–403; Méda & Vendramin ovat osoittaneet, kuinka myös sukupolvien välillä on huomattavan suuria eroja koskien heidän suhtautumistaan yhteiseen ja yksittäisen työntekijän etuun. Vanhemmat sukupolvet sitoutuvat tiukemmin yhteiseen etuun kuin nuoremmat, jotka ovat yksilökeskeisempiä. Ks. Méda & Vendramin 2013, 149–184.
 46. Jälkifordismin käsitettä sekä jakoa fordismiin ja jälkifordismiin on usein kritisoitu, mutta myös puolustettu. Ks. esimerkiksi Vidal 2011 ja Pietrykowski 1999. Jälkifordismin tyypillisistä piirteistä, ks. Marazzi 2006, 34–45.
 47. Tayloristisesta ja fordistisesta organisaatiosta ks. Kettunen 1997; Jakonen 2014.
 48. Schön 2013, 287–294.
 49. Itsensätyöllistäjistä ks. Vallander & Douglas 2015.
 50. Osuuskunnista vaihtoehtona prekaarille työlle ja itsensätyöllistämislle, ks. Moilanen, Peltokoski, Pirkkalainen & Toivanen 2014, 81–120.
 51. Saval 2014, 278–311.
 52. Méda & Vendramin 2013, 103–148.
 53. Jokinen 2005.
 54. Méda & Vendramin 2013, 149–184.
 55. Leena Eräsaari on pohtinut yhteisön ja yhteisöllisyyden käsitteen muutosta laajemmassa yhteiskunnallisessa kontekstissa, ks. Eräsaari 2009.
 56. Saastamoinen 2011.
 57. Aro 2011.
 58. Saastamoinen 2011.
 59. Kenties merkittävin teos verkottuneesta yhteiskunnasta on Manuel Castellsin *The Rise of the Network Society* vuodelta 1996. Verkostotalous yhdistyy myös usein tuotannon informatisoitumiseen ja verkottumiseen, ks. Hardt & Negri 2000, 280–300. Ks. myös Eriksson 2006.
 60. Wittel 2001.
 61. Beverley Skeggs on kritisoinut tätä kosmopoliittista luokkaa. Ks. Skeggs 2014, 288–305.
 62. Rikala 2013; Åkerblad 2014.
 63. Jakonen 2015.
 64. Hardt & Negri 2000, 280–300.
 65. Järvensivu 2014.
 66. Saastamoinen 2011.
 67. Saastamoinen 2011.
 68. Työn ja kotityön sekoittumisesta ks. Jokinen 2005.
 69. DeGuzman & Tang 2011; Spinuzzi 2012a.
 70. Työn ja elämän sekoittumisesta on kirjoitettu runsaasti uuden työn analyysissä. Ks. Vähämäki 2003; Jakonen 2014.
 71. Mannermaa 2008.
 72. Kommunikaation ja persoonan astumisesta työhön ja tuotantoon, ks. Vähämäki 2003.
 73. Saastamoinen 2011.
 74. Florida 2002, 68–69. Ks. myös Florida 2005 ja 2008.
 75. Florida 2002, 77–80, 249–258. Floridan ajatuksen mukaan homojen määrä asuinalueella toimii indikaattorina alueen suvaitsevaisuudesta, monimuotoisuudesta ja avoimuudesta.
 76. Pöhinästä (*buzz*) ks. Sotarauta ym. 2003. He kylläkin kirjoittavat ”pörinästä”. Pörinä lienee tarkempi käännös englanninkielen ilmaisulle, mutta suomessa pöhinä on jo oikeastaan vakiintunut termi, joka on jopa valittu Ylen lukijaaanestyksessä vuoden sanaksi vuonna 2013. Pöhinä voi tarkoittaa montaa asiaa. Ensisijaisesti sillä tunnutaan viittaavan positiiviseen huomioon ja kuhinaan trendikkäiden asioiden ympärillä, erityisesti sosiaalisessa mediassa. (Upola 2013.)
 77. Kaupunkikulttuurin viriilistä atmosfääristä voi lukea yksilönarratiiveja esimerkiksi John Lehererin (2012) kirjasta *Imagine*. Kirjassa kuvataan kasvaneen urbaaniuden monenlaisia muotoja, uusia luovia avauksia, joita eläminen tässä ympäristössä tarjoaa. Yhdessä tarinassa ammatillinen uusi suunta voi löytyä baaritiskiltä tai David Byrnen (Talking Heads -yhtye) intohimoisesta fillaroinnista keskustan musiikkistudioonsa.
 78. Ks. esim. Sotarauta & Kostainen 2008, 100–103.

79. Kostiainen 2013.
80. Wilenius 2004, 49.
81. Mustonen 2010, 13.
82. Esim. Kuula 2014; Räikkönen 2013; Salmela 2014 ja 2015. Myös Mustonen (2010, 36) arvioi, että uusia luovia keskittyä lieenee syntymässä kantakaupungin reuna-alueille, jollaista Vallila edustaa.
83. Ks. Teideman 2014.
84. Esim. Ilmonen ym. 2000; Raunio 2001 ja 2002; Kepsu ym. 2010; Eskelä 2015.
85. Esim. Hamilo & Mykkänen 2012.
86. Gentrifikaatiosta ks. esim. Savage, Warde & Ward 2003, 82–96; Mustonen 2010.
87. Mustonen 2010, 18–19, 23, 34–35; ks. myös Lankinen 2000, 90. Kuten Mustonen itsekin huomioi (2010, 19), tutkimuksessa käytetty tilasto ei edusta kaikkia kuvataiteilijoita. Pois jäävät esimerkiksi alansa työtä tekevät taidealan opiskelijat ja moniammatilliset taiteilijat, joiden ammattinimikkeenä rekistereissä voi olla jokin aivan muu kuin taidealan ammatti. Työssäkäyntiä tarkastellessaan Mustonen ei huomioi, että erittäin harva kuvataiteilija työllistyy kuvataiteilijan ammattinimikkeellä, saati työskentelee tässä työssään kiinteässä, sijaintiin sidotussa työpaikassa.
88. Kepsu ym. 2010, 42–43.
89. Kepsu ym. 2010, 43. Myös Eikhof ja Haunschild (2006) tulkitsevat taidealojen ”boheemin” elämäntyylin olevan itse asiassa keskeinen strategia verkostojen rakentamisessa ja niin muodoin työllistymisessä.
90. Peck 2005; Pratt 2008.
91. Gandini 2015; ks. myös Merkel 2015 ja Moriset 2013.
92. Merkel 2015, 127–128.
93. Helsingin tilastollinen vuosikirja 2014.
94. Itsensätyöllistäjän määritelmästä ks. Pärnänen & Sutela 2014, 7.
95. Luovien alojen moniammatillisuudesta ks. esim. Piispa ym. 2015.
96. Pärnänen & Sutela 2014, 67.
97. Ks. Heikkilä 2012b ja 2013; Yhteisöllinen työtila, <http://www.mietoinen.fi/tyotila>.
98. Esim. Saastamoinen 2009; Eräsaari 2009.
99. Kangaspunta, Aro & Saastamoinen 2011, 245.
100. Viimeaikaisia suomenkielisiä tekstejä, joissa referoidaan sosiologian klassikkojen yhteisöllisyyttä koskevaa ajattelua, ovat esim. Aro 2011 ja Saastamoinen 2009. Tekstissä oleva lyhyt esitys perustuu pitkälti heidän tulkintoihinsa.
101. Simmel 2005, 28.
102. Simmel 2005, 43.
103. Simmel 2005, 46.
104. Gottdiener & Hutchison 2006, 46–48.
105. Beck, Giddens & Lash 1995.
106. Lash 1995.
107. Beck 1995.
108. Eräsaari 2009.
109. Simmel 2005, 37–39.
110. Yksilöllistymisestä ks. tämän kirjan luku Yhteisöllisyys ja verkostot uudessa työelämässä sekä Saastamoinen 2011. Nuorisotutkijat Tommi Hoikkala ja Petri Paju ovat kutsuneet suomalaista Y-sukupolvea yksilöllisen valinnan sukupolveksi, mikä korostaa yksilöllistymiskehityksen eräänlaista huippua juuri 1990-luvulla nuoruutensa eläneillä (Hoikkala & Paju 2002 ja 2008).
111. Ks. Kangaspunta 2011; Aro 2011; Kangaspunta, Aro & Saastamoinen 2011.
112. Suomenkielisiä esityksiä jakamistaloudesta ovat esim. Lahti & Selosmaa 2013 ja Lahti 2015.
113. Mikko Jakonen pohtii samaa kirja-arvostelussaan jakamistaloutta käsittelevästä teoksesta Kaikki jakoon! (Vesa-Matti Lahti ja Jenni Selosmaa, 2013). Jakonen kritisoi sitä, että kirjassa jakamistalous nähdään urbaanina ilmiönä. Tarvekaluja on jaettu jo mummojemme aikaan maatalousyhteisöissä. (Jakonen 2013b.) Tämän myös Perttu Salovaara huomioi tämän kirjan luvussa Coworking kansainvälisenä ilmiönä.
114. Ravintolapäivä on suomalaisten vuodesta 2011 alkaen organisoima säännöllisesti järjestettävä ruokafestivaali, jossa kuka tahansa voi perustaa pop up -ravintolan yhdeksi päiväksi. (Ks. <http://www.restaurantday.org/fi/>.) Siivouspäivä on samaan tapaan toimiva kirpputoritapahtuma. Sen ideana on muuttaa kaupungit yhden päivän ajaksi suuriksi kirpputoreiksi tai markkinoiksi, joilla kuka tahansa voi myydä käytettyjä tavaroitaan. Siivouspäivää on vietetty vuodesta 2012 alkaen. (Ks. http://siivouspaiva.com/fi_FI/.)
115. Havainnointi Young Creative Forumin keskustelutilaisuudessa Helsingissä 10.3.2014 (Heli Ansio).
116. Deskmag 2015.
117. Neuberger 2015, http://codinginparadise.org/ebooks/html/blog/start_of_coworking.html; Salovaara 2015. Termiä käytti jo vuonna 1999 Brian DeKoven, mutta eri merkityksessä, ja Neuberger keksi termin hänestä tietämättä.
118. Deskmagin ja Emergent Researchin arvio 2015. Emergent Research noudattaa coworkingin määrittelyssään melko tiukkoja kriteereitä ja laskee coworking-tiloiksi sellaiset työtilat, joissa on esi-

- merkiksi tarjolla useita jäsenkategorioita (kuten päivä-, viikko- tai kuukausijäsenyys), yhteisöllisyyttä tukevaa toimintaa ja tätä toimintaa fasilitoiva isäntä tai muu vastuhenkilö. (Steve Kingin sähköpostiviesti Perttu Salovaaralle 27.5.2015.)
119. New York City Coworking, <https://42floors.com/coworking/us/ny/new-york>.
 120. Ohr 2014. Näiden lukujen suhteen on huomattava, että tilojen määrä on jatkuvassa kasvussa. Ne perustuvat coworking-verkkosivustojen ylläpitäjien tietoihin, ja todellinen luku saattaa olla merkittävästi suurempi.
 121. Spinuzzi 2012a.
 122. Copass, <https://copass.org/>.
 123. Shared Working Spaces Are Changing the Landscape of Entrepreneurs, <http://live.huffingtonpost.com/r/highlight/shared-working-spaces-are-changing-the-landscape-of-entrepreneurs/54e6544a78c90a1c060008ae>.
 124. Mitä joustotyö on?, <http://flexiforum.weebly.com/mitauml-joustotyouuml-on.html>.
 125. Spinuzzi 2012b ja 2015.
 126. Ks. tämän kirjan luvut Yhteisölliset työtilat, nykyajan työpaikat sekä Yhteisöllisyys ja verkostot uudessa työelämässä.
 127. Pine & Gilmore 2011.
 128. NWX, New Workplace Experience (Gruber ym. 2015).
 129. Nämä New Yorkissa tehdyt haastattelut eivät ole osa tässä kirjassa muutoin raportoitavaa empiiristä aineistoa. Ne kuuluvat kuitenkin HYVE2020: Työ, yhteisö ja kestävä talous -hankkeeseen.
 130. Tienari & Piekkari 2011.
 131. New Work Space, <http://nwc.co>.
 132. How Shared Spaces Turned This Photographer into an Entrepreneur, <http://live.huffingtonpost.com/r/highlight/how-shared-spaces-turned-this-photographer-into-an-entrepreneur/54e6540e2b8c2af077000838>.
 133. Suomessa maaseudulle on perustettu yhteisöllisiä työtiloja, ks. mm. Heikkilä 2012a.
 134. Miller 2015. Spinuzzi huomioi, että yhteisöllisiä työtiloja on perustettu myös esikaupunkialueille, jotta ihmisten ei tarvitsisi matkustaa tunteja kestäviä työmatkoja (Spinuzzi 2012a).
 135. Vrt. Hoffice-liike, jota kuvataan kirjan viimeisessä luvussa. [Toim. huom.]
 136. King 2014.
 137. Gellman & Brown 2014.
 138. Coworking Manifesto, <http://coworkingmanifesto.com>.
 139. Kaikki jakoon!, <http://jakamistalous.fi/>; Björklund 2014; Lahti & Selosmaa 2013.
 140. Jones, Sundsted & Bacigalupo 2011.
 141. DeGuzman & Tang 2011.
 142. Sennett 1998, 138.
 143. Leppävuori 2015.
 144. Ks. Spradley 1980; Czarniawska 2007; Neyland 2008.
 145. Työn uudeksi yhteisöllisyydeksi kutsumamme ilmiö oli HYVE2020: Työ, yhteisö ja kestävä talous -tutkimushankkeen lähtökohta.
 146. Vrt. tämän kirjan luku Coworking kansainvälisenä ilmiönä.
 147. Julkunen 2008, 20.
 148. Julkunen 2008, 121–122, 126–128. Julkunen tarkastelee työn yksilöllistymistä muun muassa Manuel Castellsin, Catherine Caseyn, Ulrich Beckin, Michel Foucault’n ja Richard Sennettin näkemysten pohjalta. Yksilöllistymisestä kirjoitetaan myös tämän kirjan luvussa Yhteisöllisyys ja verkostot uudessa työelämässä.
 149. Ks. Kangaspunta ym. 2011, Lash 1995. Taustalla on keskustelu siitä, että esimoderneissa yhteiskunnissa ihmisen identiteetin nähtiin määräytyvän paikallisen sukuyhteisön tai jatkuvan työn kautta. Puhuttiin ”suurista kertomuksista”, joihin liittyivät myös selkeät maailmankuvalliset arvot ja näkemykset.
 150. Me-diskurssin käytöstä yhteisöllisen identiteetin rakentajana ks. Houni 2000.
 151. Julkunen 2008, 126.
 152. Ks. esim. Hakanen 2011.
 153. Spreitzer ym. 2015; Coworking Spaces are Human Spaces, <http://www.smallbizlabs.com/2015/05/coworking-spaces-are-human-spaces.html>.
 154. Florida 2002; Kepsu ym. 2010, 42–43.
 155. ”Katuseurallisuudesta” ks. Mäenpää 2005, 88–94; kahvilakulttuurista esim. Mäkelä & Rajanti 2000.
 156. Ks. luku Kaupunki yhteisöllisten työtilojen miljöönä.
 157. Merkel 2015, 128–132.
 158. Ks. aikaisempi tutkimuksemme pariohtajuudesta yhteisöllisessä työtilassa ja teatterissa (Houni, Ansio & Järvinen 2013a ja 2013b; Ansio, Houni & Järvinen 2013; Järvinen, Ansio & Houni 2015).
 159. Myös yksi Merkelin tutkimista coworking-isännistä näki tehtävänänsä ensisijaisesti sellaisen demokraattisen yhteisön rakentamisen, jossa jokaisella tilassa työskentelevällä on päätösvaltaa (Merkel 2015, 129). Ks. myös Houni, Ansio & Järvinen 2013a, 46.

160. Merkel 2015; ks. myös Moriset 2013, 9.
161. Sennett 2008.
162. Spinuzzi 2012a, 410–411.
163. Esimerkiksi ”Kaikki tutkimukset ovat yksimielisiä siitä, että avokonttorit ovat hirveä idea” (Talous-elämä 9.1.2014); Konnikova 2014; Lahtinen 2012; Vasama 2014.
164. Ks. johtajuuden jakamisesta luovissa organisaatioissa myös Houni, Ansio & Järvinen 2013a ja 2013b.
165. Ks. Halford 2005, 25–27.
166. Mäenpää 2000, 27–31.
167. Helsingin uudesta kahvilakulttuurista 2000-luvun vaihteessa ks. Mäkelä & Rajanti 2000. Mäkelä ja Rajanti eivät käsittele artikkelissaan työn tekemistä kahvilassa; vielä viisitoista vuotta ennen tämän kirjan kirjoittamista kahvila oli leimallisesti vapaa-ajan vieton paikka.
168. Mäenpää 2005, 88–105. Jaana Parviainen (2014) kirjoittaa kaupunkitalan performatiivisuudesta huomioiden erityisesti kehon näkökulman. Ks. myös Sennett (1976, 107–122), joka esittelee *theatrum mundi* -käsitteen esimerkiksi Denis Diderot’n ja Jean-Jacques Rousseau’n teorioiden valossa.
169. Kivilompolo 2014.
170. Manninen 2013.
171. Ks. Burkitt 2014.
172. Saastamoinen 2009, 34.
173. Ks. Kangaspunta 2011.
174. Weil 2007, 5.
175. Bauman 1995, 72–104.
176. Gandini 2015, 199–200.
177. Merkel 2015.
178. Ks. DeGuzman & Tang 2011, 47–49; Inkinen 2006, 22–23; Hautamäki 2009, 19–20; Moriset 2013, 8–9.
179. Myös Hoffice-liikkeen verkkosivut kuvaavat lahjataloutta yhtenä Hofficen taustaperiaatteena (Lagercrantz 2015). Hofficesta ks. s. 140.
180. Mauss 1999, 113 ja passim.
181. Ks. Moriset 2013, 9.
182. Esim. DeGuzman & Tang 2011, 23–29.
183. Kangaspunta ym. 2011, 246–253; ks. myös Saastamoinen 2009, 57–62.
184. Burkitt (2014) korostaa myös tunteiden keskeistä merkitystä sosiaalisen yhteyden toimimisessa.
185. Kiitämme tästä ajatuksesta kollegamme Anu Järvensivua.
186. MacIntyre 2004, 194. Myös kulttuurintutkija Deborah Chambers (2006) tarkastelee ystävyyttä uusien verkostomaisten yhteisöllisyyden muotojen perustana ja pitää Aristotelesta lähtökohdanaan.
187. NE 1156a6–1156b32.
188. On syytä mainita, että Aristoteleen näkemyksiin samankaltaisuudesta voi myös suhtautua varauksella. Aristoteleen samankaltaisuuteen ei liity esimerkiksi elollisten välinen tasavertaisuus, vaan nimenomaan hyvien ihmisten kaltaisuuteen kuuluminen. Samankaltaisuutta ei siis Aristoteleen tarkoittamassa ystävyydessä voi toteutua vaikka isännän ja orjan välillä, ihmisen ja eläimen välillä ja niin edelleen. (NE 1161a10–1161b10.)
189. Ks. Maffesoli 1995, 31–36; Kangaspunta ym. 2011, 254–255.
190. Ks. myös Merkel 2015.
191. Moilanen & Eilola 2013, 13.
192. Ks. esim. Saastamoinen 2009, 57–62; Moilanen & Eilola 2013, 28–44.
193. Ks. Anderson 2007.
194. Young 2007, 196; ks. myös Saastamoinen 2009, 59–60.
195. Keskinen & Kotro 2014, 48; ks. myös Jyrkäs & Luoto 2014.
196. Maffesoli 1995.
197. Ks. myös Merkel 2015, 134.
198. DeGuzman & Tang 2011, 121–152.
199. Moriset 2013, 16–18.
200. Mushrooming, <https://www.facebook.com/groups/mushrooming.members/>.
201. Mushrooming, <https://www.facebook.com/groups/mushrooming.members/>.
202. Ilkka Törmän tiedoksianto Facebookissa 17.3.2015 Heli Ansiolle.
203. Hoffice muuttaa kodit ilmaiseksi pop up -toimistoiksi, <http://www.hel.fi/www/uutiset/fi/helsinki/kodit-pop-up-toimistoiksi>.
204. Lagercrantz 2015.
205. Hoffice Helsinki, <https://www.facebook.com/groups/hofficehelsinki>.
206. Lantto 2015.
207. Ks. esim. Lehtinen 2015; Mattila 2015; Rissanen 2015; Toissā toisen kodissa, <http://www.city.fi/ilmiot/toissa+toisen+kodissa/8557>.
208. Lehtinen 2015.
209. Ks. myös Moriset 2013, 14–16.
210. Johnson Controls 2015. Kiitämme Perttu Salovaa-
raa tämän julkaisun saattamisesta tietoomme.

Tekijä(t) Houni, Pia & Ansio, Heli		
Nimike Duunia kimpassa Yhteisölliset työtilat Helsingissä		
Julkaisija (virasto tai laitos) Helsingin kaupungin tietokeskus	Julkaisuaika 2015	Sivumäärä, liitteet 168
Sarjan nimike Tutkimuksia - Helsingin kaupungin tietokeskus		Osan numero 2015:4
ISSN(painettu) 1455-724X ISBN(painettu) ISSN(verkossa) 1796-7228 ISBN(verkossa)	Kieli suomi, ruotsi, englanti	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tutkimuksessa tarkastellaan luovien ja tietointensiivisten toimialojen yhteisöllisiä työtiloja Helsingissä. Yhteisöllisillä työtiloilla tarkoitetaan tiloja, joista itsensätyöllistäjät ja mikroyritykset vuokraavat jaettua työskentelytilaa. Yhteisölliset työtilat ovat osa globaalia coworking-liikettä, joka on kasvanut nopeasti viimeisten kymmenen vuoden aikana mutta josta on kansainvälises-tikin vähän empiiristä tutkimusta. Tutkimus liittää coworking-ilmion uuden työn, luovan talouden, kaupunkikehittämisen ja maailmanlaajuisen taloudellisen taantumana viitekehyksiin. Tutkimus on teoreettiselta otteeltaan yhteiskuntatieteellistä ja kulttuurintutkimuksellista työn tutkimusta.</p> <p>Tutkimuksessa kysytään, millaista työtä yhteisöllisissä työtiloissa tehdään ja millaista yhteisöl-lisyyttä niissä rakentuu. Tutkimuksen aineisto on kerätty etnografisin menetelmin kolmesta erityyp-pisestä helsinkiläisestä työtilasta. Työtiloista on kerätty haastattelu- ja havainnointiaineistoa. Kaikki tutkimuksessa tarkastellut työtilat ovat luovien alojen itsensätyöllistäjien ja pienyrittäjien perusta-mia ja ylläpitämiä.</p> <p>Tutkimuksen informantit ovat freelancereita, mikroyrittäjiä tai työssä pienyrityksessä. Heidän työn-sä on ajassa ja paikassa joustavaa, luovaa taiteellista tai tieto- ja asiantuntijatyötä, joka mielletään itsen toteuttamiseksi. Työ pyritään sovittamaan tasapainoisesti osaksi elämää ja siitä saadaan iloa. Yhteisöllisissä työtiloissa työn arjen käytäntöjä sekä yhteisön sääntöjä ja rakenteita määritellään yhdessä.</p> <p>Tutkimuksen mukaan yhteisöllisissä työtiloissa työskentelevät henkilöt odottavat työtilayhteisöltä sosiaalisia kontakteja ja verkostoja yksin tehtävän työn tueksi. Yhteisöissä syntyy jonkin verran yhteisiä työprojekteja, sitäkin enemmän arjessa tapahtuvaa osaamisen jakamista ja sosiaalista pääomaa. Työtiloissa rakennetaan urbaania, yksilöllistynyttä yhteisöllisyyttä. Työtilojen yhteisöt ovat moniammatillisia, väljiä ja jatkuvasti uudelleen muotoutuvia. Yhteisöllisyyttä ylläpitävät vasta-vuoroisen lahjoittamisen periaate, jaetut arvot ja ystävyyden hyve.</p>		
Asiasanat luovat toimialat, tietotyö, työtilat, yhteisöt, kaupunkitila, Helsinki		
Hinta hinnaston mukaan	Jakelu puh. 09 310 36293	
Myynti Tietokeskuksen kirjasto, Siltasaarenkatu 18–20 A, 00099 Helsingin kaupunki, puh. 09 310 36377		



DUUNIA KIMPASSA

Yhteisölliset työtilat Helsingissä

Yhteisölliset työtilat ovat paikkoja, joista luovien ja tietointensiivisten alojen itsensätyöllistäjät vuokraavat jaettua työskentelytilaa toisten samanhenkisten seurassa. Ilmiö on osa kansainvälistä coworking-liikettä ja jakamistalouden megatrendiä.

Tässä kirjassa tarkastellaan helsinkiläisiä yhteisöllisiä työtiloja. Millaista työtä niissä tehdään ja millaista yhteisöllisyyttä niissä muodostuu? Tiloista on kerätty haastattelu- ja havainnointiaineistoa. Tutkimus kertoo, että yhteisöllisiin työtiloihin hakeudutaan sosiaalisten kontaktien ja uusien verkostojen toivossa. Työskentely yhteisöllisessä työtilassa antaa selvemmät rajat luovalle tietotyölle, joka on osa omaa identiteettiä, läsnä aina ja kaikkialla. Työtilojen yhteisöt ovat muuttuvia ja löyhärajaisia, mutta niissä voidaan tuntea syvääkin yhteenkuuluvuutta ja mehenkeä. Työtilojen yhteisöllisyys perustuu vastavuoroisen antamisen periaatteelle ja yhteisten arvojen jakamiselle. Työtilayhteisöissä työstetään uuden työelämän hyveitä, joista tärkeimmäksi tutkimus nostaa ystävyysden hyveen.

Julkaisutilaukset

p. 09 310 36293

Internet

www.hel.fi/tietokeskus