

Konttorista monitilatoimistoksi

Työn tilojen etnografinen analyysi

Merja Kinnunen, Kirsti Lempiäinen & Virve Peteri



VERTAISARVIOITU
KOLLEGIALT GRANSKAD
PEER-REVIEWED
www.tsv.fi/tunnus

Abstrakti

Artikkelissa tutkitaan sitä, miten työtilat muovaavat työtä ja työntekijää. Analyysimme tukeutuu feministiseen tilan tutkimukseen ja Henri Lefebvren sosiaalisen tilan teoriaan, joissa keskitytään kapitalistisen yhteiskunnan kritiikkiin, toimijoiden ruumiillisuuteen ja tilojen materiaalisuuteen. Analysoimme sitä, miten tila luo asioita, synnyttää tiettyjä käytäntöjä ja luo mahdollisuuksia ajatella tai toimia. Aineisto on hankittu etnografian keinoin. Aineistoa on kerätty toimistoympäristöissä 1980- ja 1990-luvuilla sekä 2010-luvulla. Osoitamme, miten uusien toimistotilojen avoimuus voi käytännössä merkitä sitä, että työntekijöiltä vaaditaan uudenlaista ruumiillisuuden hallintaa ja esittämistä. Tutkimus tuo esiin, miten pyrkimys lisätä ja soveltaa teollisen toimiston tuottamia naistapaisia epämuodollisia kohtaamisia jälkiteolliseen toimistoon voikin paradoksaalisesti vähentää suoria kohtaamisia ja kommunikaatioita.

ASIASANAT: Etnografia, Henri Lefebvre, materialistinen feminismi, toimistotila, toimistotyö.

Johdanto

Valtio pyrkii modernisoimaan toimistorakennuksensa uusiksi monitilatoimistoiksi vuoteen 2020 mennessä. Monitilatoimisto tarkoittaa toimistoa, jossa pääosa työstä tehdään perinteisessä avokonttorissa. Avotilan lisäksi monitilatoimistossa on neuvottelutiloja kokouksia varten ja muutamia pienempiä tiloja, joita voi käyttää keskittymistä vaativaan työskentelyyn. Uutta toimistokonseptia perustellaan sillä, että se ”tukee hyvin uusiutuvia työnteon tapoja”, vaikkakin myös myönnetään, että pääasiallinen syy uusien tilaratkaisujen hakemiseen on kustannussäästöjen tavoittelu (Eh-

dotus valtion toimitilastrategiaksi 2014, 27; 38). Strategiaehdotuksessa (emt., 23) todetaan, että tilojen tulisi vastata erilaisten työntekijöiden tarpeisiin, sillä monikulttuurisuus, väestön ikäntyminen, erilaiset sukupolvet ja elämäntilanteet vaativat joustavia ja paikallisesti soviteltuja toimitilaratkaisuja.

Monitilatoimistoon siirtymistä perustellaan strategiaehdotuksessa kyselyllä, joka perustuu suomalaiselta yksityissektorilta valittuun 12 organisaation työntekijöiden kokemuksiin. Sen mukaan yli kaksi kolmasosaa yksityissektorin vastaajista

olettaa etätöiden ja mobiilin työn lisääntyvän. Miltei puolet vastaajista uskoo, että henkilökohtaiset työpisteet tulevat tulevaisuudessa vähenemään. Tästä strategiaehdotuksen mukaan seuraa muutos, joka näkyy muun muassa siirtymänä monitilatoimistoihin. (Emt., 28–30.) Julkaisu siis perustelee valtion toimitilojen muuttamista monitilatoimistoiksi yksityissektorin organisaatioiden työntekijöiden oletuksilla.

Valtion toimitilastrategiassa monitilatoimistot esitetään paikkoina, joissa tilat, työt ja ihmiset liikkuvat tilanteen ja tarpeen mukaan. Tässä ajatusmallissa pysyvät työpisteet ja omat työhuoneet näyttäytyvät vanhanaikaisina esteinä, raja-aitoina ja sulkeumina. (Peteri 2014.) Valtion toimitilastrategiasta tunnistaa pyrkimyksen ymmärtää työtilat organisaatioiden brändin ja kulttuurin ilmentyminä siten kuin talousmediassa on visioitu 2000-luvulta alkaen. Näkyvimpiä esimerkinä tästä ovat olleet Googlen toimistot liukumäkineen, kokousjurttimeen, kahviloineen ja pelialueineen. Microsoft lanseerasi muutama vuosi sitten Espoon Keilaniemeen uudet työtilat, jotka nimettiin silloin ”kohtaamispaikoiksi”. Omien työpisteiden sijasta työpaikalla oli erilaisia kohtaamistiloja erilaisine ”tunnelmineen”, joiden nimet olivat muun muassa ”ranta”, ”inspiraatio”, ”luonto”, ”koti” tai ”bistro”. Nämä tilat esitetään paikkoina, joissa työntekijät, esineet ja informaatio ikään kuin virtaavat hierarkiattomasti vailla rajoja ja kontrollia (vrt. Urry 2007).

Miksi omat työhuoneet sekä pysyvät työpöydät ja -pisteet näyttäytyvät vanhanaikaisina? Vanhoissa, tehdasjärjestyksen mukaisissa konttoreissa omat työhuoneet ovat merkki statuksesta, vallasta ja itsenäisestä työstä. Konttorien kuri, järjestys ja valvonta toteutuvat sijoittamalla ihmiset riveihin, osastoihin, yksiköihin, saleihin ja koppeihin (Eräsaari 1995; Foucault [1975]1980). Tässä järjestyksessä työpaikka tilana itsessään ilmentää hierarkkista asemaa, jossa jokaisella on oma työn-

jaollinen tehtävä ja paikka. Sosiaalisen toiminnan hierarkkista järjestystä on tapana myös korostaa kalustuksella, käytetyillä väreillä ja tilojen koolla. Monitilatoimistot ja toimistojen uudet visiot puolestaan perustuvat työntekijöiden sijoittamiseen jatkuvaan liikkeeseen vailla pysyviä tilallisia standardeja ja rikkovat näin näkyvän hierarkkisen järjestyksen sekä näkyvän työn kontrollin. Samaan aikaan teknologia on osaltaan mahdollistanut sen, että työ ja kontrolli toteutuvat yhä enemmän tietojärjestelmien ja rekisterien tilassa työntekijöiden valvoessa itse itseään (esim. Julkunen 2008; Kinnunen 2008).

Feministisessä tilatutkimuksessa, johon analyysimme paikantuu, tilojen ja toimijoiden suhde nähdään vuorovaikutteisena. Kirsi Saarikankaan (2006) mukaan käsitykset sukupuolista muokkaavat tilajärjestelyjä ja tilajärjestelyt puolestaan säätelevät ja jäsentävät sukupuolten välisiä suhteita. Tilajärjestykset, käytännöt, kulttuuriset merkitykset ja käyttäjät sukupuolittavat tilaa. (Emt., 15; ks. myös Grosz 2001, 9.) Jaamme Saarikankaan (2002) käsityksen siitä, että sukupuoli muotoutuu erilaisina tekemisen tapoina spesifeissä ajallis-paikkallisissa konteksteissa. Tilajärjestelyillä on mahdollista ikään kuin sovittaa tai virittää ”sukupuolet paikoilleen suhteessa toisiinsa ja tilaan” (emt., 25).

Työtilojen uudistukset eivät vain tuota uudenlaisia hallinnan ja vallan muotoja, vaan samalla muovaavat uudentyyppeiksi vastarinnan muotoja ja mahdollisuuksia. Esimerkiksi tehdassalit mahdollistivat aikoinaan uudenlaisen työväen tarkkailun ja kontrollin, mutta ne tarkoittivat myös tiloja, joissa suuri määrä työntekijöitä ensimmäistä kertaa kokoontui yhteen. Siten tehdassalit tilallisina järjestyksinä tukivat ja mahdollistivat ammattiyhdistysliikkeen järjestäytymistä ja loivat uudenlaisia vastarinnan muotoja. (Harvey 1989, 134–135.)

Tässä artikkelissa kiinnostuksen kohteemme onkin se, miten työtilat muovaavat työtä ja työnteki-

jää. Kysymme, millaisen työn ja työntekijän perinteinen konttori ja monitoimitila mahdollistavat tai rajaavat ulkopuolelleen.

Artikkeli etenee siten, että paikannamme ensin tutkimuksemme teoreettisesti ja esittelemme etnografisen aineistomme, josta jatkamme 1980- ja 1990-lukujen konttorien analyysiin. Tämän jälkeen siirrymme 2010-luvun uusiin monitilatointeihin. Loppuluvussa esitämme päätelmät ja pohdintaa.

Käsitteelliset paikannukset

Käsitämme työtilan modernin vallan teknologiaksi, joka mahdollistaa paikallaan pysymisen tai liikkumisen, yksin tai yhdessä toimimisen sekä toimintojen ja yksilöiden järjestykseen laittamisen. Ihmisten toiminta, sosiaalisten suhteiden käytännöt ja tilalliset järjestelyt kietoutuvat niin erottamattomasti yhteen, että niitä ei voida aidosti ymmärtää toisistaan erillisinä (Foucault [1982]2003, 372; Saarikangas 2002, 20).

Paikannamme analyysimme sellaiseen feministiseen tilan tutkimukseen, jossa keskitytään toimijoiden ruumiillisuuteen ja tilojen materiaalisuuteen. Kiinnitämme huomiota siihen, millaisia asioita toimijoilta työpaikan konkreettisissa tiloissa odotetaan: millaista suuntautumista toisiin, millaista paikallaan pysymistä ja millaista liikkuvuutta. Käytämme Elizabeth Groszin (2001; 1995; 1994) tapaa käsitteellistää ruumiillisuutta, jolloin ruumiillisuuden nähdään myös ”kirjoittavan” ympäristöä uudelleen. Tällaisessa näkökulmassa työntekijä aktiivisesti muokkaa ruumiillisuutensa kautta tavallaan prosteettisesti työtilaa, tekee siitä itselleen sopivaa ja omaa toimintaa helpottavaa. Selvästi identifioitavien positioiden, kuten vaikkapa ammattiryhmän tai sukupuoliryhmän, lisäksi on olemassa välitiloja (Grosz 2001, 91–93), jotka ovat monilla tavoilla lähestyttävissä ja merkityksellistyviä. Siten tila ei ole valmiiksi rajoittunut, vaan

työntekijöillä on myös mahdollisuus vastustaa tilaa koskevia muutoksia.

Feministisessä tilan ja ruumiillisuuden toimijuuden tutkimuksessa tarkataan yksilöruumiiden ja sosiaalisen ruumiillisuuden ohella yhteyksiä ruumiillisuuden ja tilan (sekä ajan) välillä (Grosz 1995, 84). Työtilojen analyysissa tämä tarkoittaa sen avaamista, mitkä toimet, asennot, positiot ja tekemiset ovat mahdollisia sukupuolisille toimijoille. Kiinnitämme huomiota siihen, miten työpaikalla eletty tila hahmotetaan, miten sitä muokataan ja vastustetaan. Kirsi Saarikankaan (2001, 62) mukaan rakennetut tilat paitsi muokkaavat ja uusintavat merkityksiä, myös ”tukevat, vaikeuttavat tai torjuvat erilaisia sosiaalisia käytäntöjä ja jäsentävät näin elettyä tilaamme” (ks. myös Saarikangas 2006). Olennaista on myös se, millaisia mielikuvia tiloissa toimivilla ihmisillä on oikeanlaisista tai ideaaleista tiloista (Grosz 1995, 90–91). Groszilla (emt.) ruumiillinen toimijuus on vahvasti sukupuolisesti muotoutuvaa, ja hän pitää tärkeänä, että tila-ajan elämiselle ja kokemuksille on olemassa feministisessä tulkinnassa mahdollisuus erillisiin ilmentymiin eri sukupuoliposition mukaan. Grosz ei teoretisoinnissaan toisin sanoen pysähdy kahden sukupuolen järjestykseen, vaan hän kehottaa ruumiillisuuden moninaisuuden huomiointiin. Sukupuolen merkitykset ovat jatkuvasti liikkeessä, eikä ruumiillisen sukupuolen kuvittelussa tarvitse pysähtyä valmiisiin loke-roihin. (Grosz 2001.)

Feministisen tilatutkimuksen lisäksi hyödynnämme artikkelissa Henri Lefebvren teoksen *The Production of Space* (2015) analyttisiä käsitteitä sosiaalisen tilan kolmesta elementistä. Lefebvre tarttuu jäsenyyksellään siihen, miten asiat eivät vain sijaitse tilassa, vaan tilaa tuotetaan. Jäsenyys on syntynyt kritiikkinä kartesiolaiselle filosofialle sekä kapitalistiselle logiikalle, jotka Lefebvren mukaan pitävät yllä käsitystä tilasta abstraktina ja yleisenä. Tällöin tilakäsitys ei erottele subjekteja

ruumiillisina olentoina. (Lefebvre 2015; ks. myös Dale & Burrell 2008, 7.) Lefebvren sosiaalisen tilan jäsenyys ei ole vain teoreettinen malli, sillä jos sen avulla ”ei saa otetta konkreettisesta, sen anti on vakavasti rajoittunut” (Lefebvre 2015, 39).

Ensimmäisen elementin jäsennyksessä muodostavat *tilalliset käytännöt*. Niillä Lefebvre viittaa arjen itsestään selviin tiloihin (esimerkiksi työpaikka, koti, kauppa ja reitit niiden välillä) sekä niihin liittyviin rutiineihin, jotka tiedämme ilman, että edes tiedämme tietävämme. Käytännöt ovat päivittäisiä rutiineja, joilla tilaa uusinnetaan. Tilallisiin käytäntöihin kuuluvat myös tilalliset suhteet työpaikalla ja ymmärrys siitä, miten työtilat (historiallisesti) ovat tilassa ilmentäneet itseään, niin että tunnistamme esimerkiksi toimiston välittömästi toimistoksi. Esimerkiksi kahvinkeitto työpaikalla on päivittäin toistuva tilallinen käytäntö, jolla tilaa uusinnetaan. Kahvin keittäminen 1980-luvun toimistossa voi tietyiltä osin erota 2010-luvun toimiston kahvikulttuurista, ja molemmat käytännöt oletettavasti eroavat joiltain osin kotona vietetyistä kahvihetkidistä.

Toisen elementin muodostavat *tilan representaatiot*, jotka ovat vallitsevia tapoja käsitteellistää tiloja. Ne ovat arkkitehtien, poliittisten päättäjien, viranomaisten, suunnittelijoiden ja insinöörien toteuttamia ja esittelemiä näkemyksiä tilasta. Nykyisin asiantuntijoiden litaniaan voi liittää Lefebvren nimeämät ”sosiaaliset insinöörit” (Lefebvre 2015, 38) eli konsultit, sisustussuunnittelijat ja niin sanotut ”muutosjohtajat”, jotka on palkattu toteuttamaan ennalta sovittuja organisaatiomuutoksia. Lefebvren mukaan tilan representaatioiden analysoimisessa on kyse myös kirjallisuuskritiikkiä vastaavasta *tilan kritiikistä*, joka tunnistaa yhteiskunnan hallitsevat tilalliset esitykset ja osoittaa, että tila ei ole vain kehys tai tausta toiminnalle.

Kolmas elementti Lefebvren jaottelussa on representaation tila eli ”eletty tila”. Eletyssä tilassa

kulttuurinen saa materiaalisen muodon ja painopiste siirtyy suunnittelijoista tilan ruumiillisiin käyttäjiin. Eletyssä tilassa kohtaavat myös erilaiset symbolit ja mielikuvat. On yhtäältä johtajan isompi huone ja hienommat huonekalut ja toisaalta työntekijöiden erilaiset vastarinnan muodot (vaikkapa pyrkimys henkilökohtaisen työpisteen somistamiseen), jotka ilmaisevat elettyä kokemusta (Dale 2005). Eletty tila kietoutuu yhteen tilan representaatioiden ja tilallisten käytäntöjen kanssa. Elementit eivät aina muodosta koherenttia kokonaisuutta, vaan niiden välille voi muodostua konflikteja ja ristiriitaisuuksia (Tyler & Cohen 2010)¹. Foucault’n tavoin Lefebvre ymmärtää tilan yhtä aikaa mahdollistavan sekä estävän käytäntöjä ja tapoja toimia. Lefebvren (2015) tila-analyyseissä korostuu kuitenkin sosiaalisen tilan potentiaali tuottaa tuoretta, aidoista uutta toimintaa (Saarikangas 2006, 70–73; Stanek 2011, 140–141).

Vaikka tilan analyysi lefebvrelaisessa mielessä vaatii kolmen elementin tunnistamista, eletty tila on Lefebvren ”tilallisen mielikuvituksen” lähtökohta. Analyysin keskiössä on eletty tila ja siihen liittyvät kokemukset vallankäytöstä, jännitteistä ja vastarinnasta (Soja 1996, 68). Ristiriidat voivat luoda tilanteita, joissa subjekti tilassa ”joutuu joko tunnistamaan itsensä tai menettämään itsensä”

1 Melissa Tyler ja Laurie Cohen (2010) käyttävät omassa organisaation tilaa koskevassa analyysissään Lefebvren eletyn tilan teoriaa ja yhdistävät sen Judith Butlerin sukupuolen suorittamisen teoriaan. Butlerin mukaan (1990) ruumiista tehdään halutulla tavalla sukupuolisesti merkittävä ritualisoidussa, toistoon perustuvassa ”tuotannossa”. Toisto ei kuitenkaan ole täysin ennalta määrättyä, ja toiminnassa on aina mahdollisuus yllätykseen. Tietynlaisten tekojen uusintaminen ja heijastaminen toisten toimijoiden tekoihin muuttavat sukupuolta ja muita ruumiillisia eroja välineiksi, joita voidaan sekä arvottaa että käyttää tietoisesti hyväksi työpaikalla. Lefebvrestä organisaatiotutkimuksessa ks. esim. Wasserman & Frenkel 2015, 1488–1491.

(Lefebvre 2015, 35). Eletty tila voi mahdollistaa myös ”radikaalin toiseuden” (Shields 1999, 185), joka auttaa luomaan uusia vastarinnan tiloja ja käytäntöjä (Soja 1996, 68).

Tilat jäsentävät ja pitävät yllä valtasuhteita työpaikoilla (Baldry 1999; Taylor & Spicer 2007), mutta työntekijät voivat muokata tiloja ja käyttää niitä vastoin tilasuunnitelmien visioimia käyttötarkoituksia (Hirst 2011; Tyler & Cohen 2010). Tilat ovat aina useampien toimijoiden tuottamia, jolloin tilan tuotanto ei ole palauttavissa vain yhden toimijan tai toimijajoukon rationaliteettiin (esim. arkkitehtien, työntekijöiden, esimiesten) (Stanek 2011, 143). Suunnitelmien ja eletyn tilan analyysi vaatii Lefebvren (2015, 88–92) mukaan vertailevaa, retrospektiivistä otetta, joka tarkastelee sosiaalisten suhteiden juurtumista osaksi tilaa.

Analysoimme seuraavassa toimistotyön työtiloja ja niiden muutoksia 1980-luvulla, 1990-luvulla ja 2010-luvulla. Vanhempia 1980- ja 1990-lukujen toimistotiloja tarkastelemme Muutokset toimihenkilöiden työpaikoilla -tutkimusprojektissa hankitun pitkäaikaisseuranta-aineiston avulla (Korvajärvi, Järvinen & Kinnunen 1987; 1990; Korvajärvi & Kinnunen 2003)². Tässä artikkelissa käytetään havainnointipäiväkirjoja sekä tiladokumentteja vuosilta 1985–1986, 1989 ja 1996–1997 verovirastosta, vakuutusyhtiöstä, sosiaalitoimistosta sekä metalli- ja kemian alan yrityksistä. Tätä aineistoa on yhteensä 217 sivua. 2010-luvun tutkimusaineisto sisältää havaintoja ja keskusteluita

2 Tätä aineistoa on 27 mappia, jotka sisältävät eri asemiassa olevien toimihenkilöiden haastatteluja, etnografisia havainnointipäiväkirjoja, dokumentteja ja työpaikoilta hankittuja muita materiaaleja, kuten kuvia. Koko aineisto koostuu verovirastossa, työvoimatoimistossa, pankissa, sosiaalitoimistossa, sairaalassa, vakuutusyhtiössä, kemian alan yrityksessä, metallialan yrityksessä ja tavaratalossa tehdystä etnografiasta. Aineistoa säilytetään toistaiseksi Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteellisessä tiedekunnassa (lisätietoja kirjoittajilta).

kahdessa asiantuntijaorganisaatiossa, joissa on toteutettu monitilatoimiston idea. Aineisto on kerätty vuonna 2010 ja 2014. Toinen organisaatioista on julkisen sektorin ja toinen yksityisen sektorin organisaatio. Lisäksi aineistona on monitilatoimistoon liittyviä kotimaisia viranomaisdokumentteja ja tutkimusraportteja³.

Tutkimuseettisesti tunnistamme tilojen poliittisen luonteen ja oman tiedollisen intressimme olla toimistotyöntekijöiden puolella (vrt. Skeggs 1997). Olemme erityisen tarkkoja siinä, että tutkimustyöpaikat ja haastateltavat eivät ole tunnistettavissa. 1980- ja 1990-lukujen aineiston osalta tunnistetavuusongelmia ei ole siinä mielessä, että kaikkia työpaikkoja ei ole enää olemassa (yksityisten työpaikkojen tuotannon lopettaminen, fuusioituminen ym.) tai toiminnalliset kokonaisuudet on organisoitu toisin (julkisten työpaikkojen toimintojen ulkoistamiset ym.) aineiston hankkimisen jälkeen. Aineisto on anonymisoitu muuttamalla työntekijöiden nimet ja nimeämällä työpaikat yleisluontoisesti niiden toimialojen mukaan. Emme myöskään kerro työpaikkojen sijaintia. Suhtaudumme haastateltuihin kuin kanssatiettäjiin, joiden kanssa teemme yhdessä tulkintoja (ks. Haraway 2004; Lempiäinen 2014, 166).

Myöhempi 2000-luvun etnografinen aineisto on anonymisoitu muuttamalla työntekijöiden nimet ja poistamalla tiedot, joiden avulla organisaatiot voisi tunnistaa. Työntekijät, jotka tutkimus olisi voinut asettaa vaaraan, ovat saaneet tarkastaa ja kommentoida tekstiä ennen julkaisua. Lisäksi aineiston analyysissä esiteltyt esimerkit organisaatioiden sisustuksesta on muokattu siten, että niitä ei voi tunnistaa. Anonymisoinnin varmistam-

3 Aineisto sisältää haastatteluja henkilöstön kanssa, kaksi etnografista havainnointipäiväkirjaa (yht. 62 sivua), valokuvia ja dokumentteja työpaikoilta. Lisäksi aineistona on viranomaisdokumentteja ja raportteja (183 sivua), jotka käsittelevät monitilatoimistoa.

miseksi kutsumme 2010-luvun toimistoja pelkääntään asiantuntijaorganisaatioiksi.

Veroviraston, vakuutusyhtiön, sosiaalitoimiston, metalli- ja kemianalan yritysten etnografinen kenttätyö on tehty pitkäaikaisseurannalla siten, että samojen työpaikkojen samoja toiminnallisia kokonaisuuksia ja ihmisiä on seurattu ja verrattu viiden vuoden välein: 1980-luvun puolivälissä, 1980-luvun lopussa ja 1990-luvun puolivälin jälkeen (Korvajärvi, Järvinen & Kinnunen 1987; 1990; Korvajärvi 1998; Korvajärvi & Kinnunen 2003). Käytämme 1980- ja 1990-lukujen tiloista yleisnimitystä konttori, sillä toiminnalliset kokonaisuudet olivat selvärajaisia yksiköjä, osastoja, pysyviä avotiloja tai työpisteitä, joissa tehtiin toimistotyötä (kuten palkanlaskentaa, johdon sihteerin töitä, asioiden valmistelua ja käsittelyä). 2010-luvun aineisto on työpaikoilta, joissa monitilatoimisto on toteutettu ja joissa tiloissa tehdään toimistonomaista työtä (käsittely, valmistelu ja palvelu). Tutkimuksessa olevat konttorit ja monitilatoimistot ovat meille aineistoa, joiden avulla pyrimme saamaan tietoa siitä, mitä tilat ja niiden muutokset voivat tarkoittaa jokapäiväisessä työssä.

Artikkelimme aineisto on hankittu siis etnografian keinoin haastattelemalla, havainnoimalla, keskustelemalla, keräämällä dokumentteja ja muuta aiheeseen liittyvää materiaalia (ks. Atkinson ym. 2001; Paju 2013; Skeggs 1997). Kysymys on sen tarkastelusta, mihin tilat konkreettisesti ja symbolisesti liitetään. Analysoimme konkreettisia materiaalisia työpisteitä, kuten pöydät, tuolit, sermit ja tilajaot sekä työntekijöiden toimimista niissä. Kontrastoimme 1980- ja 1990-lukujen työn tiloja 2010-luvun tiloihin ja luemme ristiin toimijapositioneista eriteltyjä merkityksiä sukupuolesta.

Näkyvä hierarkia

Leena Eräsaari (1995, 120–164) on erottanut katutason byrokraatioissa, kuten vero-, työvoima- ja

sosiaalitoimistoissa, hierarkisoivan vallan esittämisen muotoina dikotomiat ylhäällä ja alhaalla, edessä ja takana, suuri ja pieni sekä vallan ikonografiat, kuten hyllyt, tuolit, kyltit ja taulut. 1980- ja 1990-luvuilla näiden vallan tilallisten ilmenemismuotojen havaitseminen ei ollut julkisissa organisaatioissa vaikeaa. Työpaikkojen hierarkkisen järjestyksen saattoi lukea alakerroksissa sijaitsevista opastauluista tai työpaikkojen puhelinluetteloista. Vaikeaa hierarkian tunnistaminen ei ollut myöskään pankeissa, vakuutusyhtiöissä ja yritysten konttoreissa, joskin niiden tilaratkaisut saattoivat muuttua nopeammin kuin julkisissa byrokraatioissa.

Kerrokset ja puolet

Verotoimisto on korkea rakennus. Pienessä aulassa lasikopissa kaksi naista, toinen puhelimessa, toinen neuvoi asiakkaita (...) Henkilöverotuksen käytävässä käsinkirjoitetut pahvikyltit ohjaavat aakkosten perusteella. Sokkeloisia käytäviä, paljon ovia ja nimiä (...). Tilat, värit, tunnelma olivat minusta sellaiset kuin verotoimistossa kuuluukin olla. Mielikuva kait kaunokirjallisuudesta. Ei oikein mitään mikä olisi erottanut tai jäänyt mieleen. Vaalean ruskehtavaa, hieman kulunutta, ahdastakin ja paljon ei-väriillisiä pahvimappeja. (Havainnointipäiväkirja 15.1.1997 MK)

Tutkijan 1990-luvun havainnoista piirtyy kuva vaatimattomasta, nöyrästä ja köyhästä valtion konttorista, jossa aherretaan omissa kopeissa lakeja ja sääntöjä noudattaen ja jossa jokaisella ihmisellä, asialla ja esineellä on oma paikkansa. Weberiläistä ja peräti kafkamaista mielikuvaa byrokraatiasta vahvistaa se, että verotoimiston osastot oli järjestetty siten, että alimpana oli asiakaspalvelu, ensimmäisessä kerroksessa oli henkilöverotus, seuraavassa kerroksessa liike- ja yritysverotus ja ylimpänä viraston johto. Naisten määrä väheni ja miesten määrä kasvoi mentäessä kerroksia ylöspäin. Tilojen ilmentyminen hierarkkisenä toimistona oli lefebvreläisittäin itsestään selvää, ja ne jakautuivat myös sukupuoliryhmittäin.

Työpaikoilla saattoi havaita, että niissä haluttiin myös pitää kiinni näkyvästä hierarkiasta. Kun 1980-luvun sosiaalikeskus yhdistyi 1990-luvun alussa terveystoimeen ja muuttui sosiaali- ja terveystoimikseksi, henkilöstön määrä ja rakenne muuttuivat. Työpaikalla pidettiin kuitenkin lujasti kiinni sosiaali- ja terveystoimen erillisyydestä tilajärjestelyin ja vaatetuksella, eli toisin sanoen vallitsevista tavoista käsitteellistä tiloja ei haluttu luopua.

Ilmoitustauluilla lääketehaiden ”potilaan parhaaksi” julisteet sulautuivat sosiaali- ja terveystoimilautakunnan tiedotteisiin. Kahvion kirjajhylyssä anatomian, mikrobiologian ja lääketieteen sanakirjojen seassa oli Sosiaaliturvalehtiä ja Lapsen maailma -lehtiä. Saman käytävän varrella oli sosiaalialan ja terveydenhoitoalan toimihenkilöitä, mutta tilat olivat kuitenkin käytävien eri päissä. Näkyvin ero terveystoimen työntekijöiden valkoiset takit. Erosta kertoi myös, että tavallinen tapa työpaikalla oli puhua ”terveyspuolesta” ja ”sosiaalipuolesta”. (Havainnointipäiväkirja 29.8.1996 MK)

Kun lääkärin, sairaanhoitajien, sosiaalityöntekijöiden ja toimistotyöntekijöiden tekemisen tavat, tottumukset ja suhde asiakkaisiin/potilaisiin piti sovittaa toisiinsa, keskeiseksi epäluuloisuuden ja varautuneisuuden hälventäjäksi osoittautui kasvokkain kohtaaminen arkisen toiminnan parissa (ks. myös Lämsä 2013). Koska työ ja työtilat eivät sinällään automaattisesti mahdollistaneet eri työntekijäryhmien vuorovaikutusta kasvokkain, avainasemaan tulivat kahvi- ja tupakkahuoneet. Varsinkin toimistonaisille tupakkahuoneet ja kahvihetket olivat 1980- ja 1990-luvuilla paikkoja, joissa etnografille tuli tunne vastakulttuurista tai ainakin vastarinnasta virallista työn organisaatiota kohtaan. Niissä valitettiin työn paljoutta, kerrottiin tarinoita hankalista asiakkaista ja esimiesten osaamattomuudesta tai johdon tietämättömyydestä sekä pohdittiin kimurantteja työtilanteita ja kerrottiin omasta elämästä. Tupakka- ja

kahvihuoneissa myös naurettiin paljon niin työpaikalle, johdolle, turhiksi koetuille muutoksille kuin itselle.

Tupakanpolto oli ”varsinainen kuuma peruna”. Kysyin tupakointimahdollisuutta ensimmäisenä ja Aulikki kertoi, että ruokalassa on eri tila tupakoitsijoille, ”siellä istuu rötysakki”. Aulikki itsekin polttaa, mutta ei uskalla muulloin kuin ruoka- ja kahvitauoilla, tupakasta käymisestä on tullut sanomista hallinnon taholta ja on ihmisiä, jotka sitä käyttävät. (...) Ja sitten joimme salakahvit. Kaikissa havainnointihuoneissa oli verhon takana kahvinkeitin ja aamulla yhdeksän maissa naiset itse keittivät ”salakahvit”. Aamukahvit ei tässä hallintokunnassa ole virallisesti sallittua. (Havainnointipäiväkirja 19.5.1986 MK).

Ylipäätään 1980- ja 1990-lukujen toimihenkilöiden työpaikoilla kahvi- ja tupakkahuoneet, käytävät, ruokalat, ovensuut, pöydänkulmat, kopiohuoneet ja hissit olivat tiloja, joissa kysyttiin neuvoja, setvittiin ja ennakoitiin tilanteita, ratkottiin ongelmia ja luotiin yhteistä tulkintaa siitä, mitä tehdään ja miksi (Korvajärvi & Kinnunen 2003). Sermien yli ja käytävällä puhumiset, ruokalan, kahvihuoneen tai tupakkahuoneen työasioita koskevat keskustelut, yhteiset tietokoneen äärellä ihmetelyt, työasian pohtiminen esimiehen ovensuussa porukalla seisoen tai kopiokoneelle jonottaessa olivat osa jokapäiväistä toimintaa. Näissä ”luontevissa” työn lomassa käytävissä keskusteluissa luotiin ikään kuin huomaamatta yhteisiä tulkintakehyksiä työn sisällölle. Ne eivät olleet neuvonpitoja, joihin osallistuttaisiin irrottautumalla välittömästä työstä. Sen sijaan ne olivat käytäntöjä, joita ilman jokapäiväinen työ ei olisi sujunut, mutta ne olivat muodostuneet niin itsestään selviksi, ettei niiden merkitystä välttämättä tullut ajatelleeksi. (Vrt. Saarikangas 1999; 2002, 17–20.) Näissä paikoissa mahdollistuivat erityisesti naisten yksityiset, epämuodolliset rupatteluhetket ja vetäytyminen esimiehiltä piiloon. Ne olivat paik-

koja, joihin naistyöntekijät ovat moderneissa toimistotiloissa vetäytyneet keskustelemaan keskenään, jakamaan luottamuksellisesti kokemuksia, joita ei ole tarkoitettu esimiesten korville. (Pringle 1988, 228–229.)

Vuonna 1986 korkean asiakastiskin takana Marjalla ja Esterillä on oma kirjoituskone ja puhelin. Asiakastiskin edessä on avoin tila, jossa tuoleja ja komeroita ja avoin oviaukko odotustilaan. Asiakkaita kävi ja välillä sosiaalitarvikkeita nojailemassa tiskiini. Vuonna 1989 entisen asiakastiskin tilalle oli tehty asiakkaille lasiluukku ulkotilan ja toimistotilan väliin. Komerot olivat paikoillaan, toimistonaiset jakoivat ison pöydän, päätepöydät olivat erikseen ja kirjoituskonepöydät. Asiakkaita ei enää huoneessa käy, ovi ohjaa heidät ulos eikä sisään. Kymmenen aikaan huone pasahti tosi vilkkaaksi. Tarkkaajia tuli taivaan täydeltä, he hakivat asiakaskansioita ja joivat kahvinkeitin tyhjäksi. He istuivat toimistotyöntekijöiden tuoleilla, ruppattelivat ja meteli oli melkoinen. Tämä vaikutti pyörremyrskyltä ulkopuolisen silmin. Kysyin Irmeliltä, hakevatko tarkkaajat tätä kautta kansiot, huoneesta oli nimittäin hyvin ahdas käytävä, joka johti asiakaskansioiden huoneeseen, toisesta ovesta olisi päässyt paljon vaivattomammin. ”Näköjään näin tekevät”. Pian tilanne hiljeni. Irmeli sanoi, että ”aina kun tarkkaajat tulevat töihin aamuisin, heidän huoneessaan on sellainen melske, että puhelimesta ei tahdo kuulua”. Tarkkaajia kävi päivän mittaa muutenkin, kyselemässä neuvoja. (Havainnointipäiväkirja 10.4.1989 MK).

Vajaassa viidessä vuodessa oli tapahtunut tilallinen muutos, joka ohjasi asiakkaat pois toimistosta ja ”häiritsemästä toimiston työrauhaa”. Tilalle olivat tulleet saman työpaikan hierarkiassa ylemmässä asemassa olevat työntekijät, jotka valtasivat tilan yhdessäololle ja neuvonpidolle. Toimistotyöntekijänaiset halusivat puolustaa tilaa ”omana tilanaan” ja keittivät itselleen uudet kahvit. Kahvinkeitosta tulee työntekijöille ikään kuin

prosteettinen keino laajentaa omaa ruumiillista subjektiutta ja sen kaipaamaa rauhaa (vrt. Grosz 2001, 16–17; 1995, 97–98).⁴

Työasioita koskeviin ”huomaamattomiin” neuvonpitoihin vaikuttivat toimihenkilöiden yksilölliset tavat, tottumukset ja toimintakäytännöt. Missä tahansa asemassa olevat toimihenkilöt saattoivat haluta työskennellä yksin ilman sosiaalista osallistumista – mikäli ”virallinen” työn sisältö sen mahdollisti. Jos osallistuminen työn sisällöistä käytäviin keskusteluihin perustui työpaikalla pelkästään ”luonteviin” ja ”huomaamattomiin” neuvonpitoihin (tai kuten nykyään puhutaan, kohtaamisiin), joku tai jotkut jäivät ulkopuolelle yhteisten tulkintojen tekemisestä haluten tai halumattaan. Yhteiset tulkinnot estivät myös paradoksaalisesti eivät niinkään fyysiset tilat vaan tapa, jolla työt oli organisoitu, kuten kemian alan yrityksessä: ”Suunnittelija Saara kertoo, kuinka ennen neuvoteltiin ja selvittiin asioita yhdessä sermien yli, mutta nyt kuulutaan eri tulosyksiköihin ja neuvottelut toisen piikkiin sermin yli eivät ole sallittuja.” (Havainnointipäiväkirja 13.3.1990 MK).

Oma huone, jaettu huone ja avokonttori

Näkyvän hierarkian ilmiselvin tilallinen ilmaus oli se, että esimiehillä, päälliköillä ja johtajilla oli omat huoneensa. Mitä ylemmäksi hierarkiassa kuljettiin, sitä ylempänä tai lähempänä kulmaa huone sijaitsi, sitä kookkaampi se oli ja sitä hienommin kalustettu. Yrityksessä, jossa oli seitsenportainen johto, tämän pystyi näkemään selvästi: mitä ylemmäksi hissillä mentiin, sitä enemmän huoneiden tilavuus kasvoi ihmisten ja samalla naisten määrän vähentyessä. Toki omia huoneita oli myös ei-johtavissa asemassa olevilla, mutta usein omaan huoneeseen liittyi korkea status työpaikalla. Päälliköillä ja kirjanpidon esimiehillä oli

4 Vaikka Grosz (2001) liittää prosteettiset eli tekojäsenen ja liitosten mahdollisuudet lähinnä teknologiaan, lavennamme tulkinnan työtyötalaa koskevaksi.

omat huoneet, talousjohtajalla suuri kulmahuone, sihteerit jakoivat saman pöydän sekä sermit laskuntarkastajien kanssa.

Tilat myös muovasivat jokapäiväistä työn sisältöä aivan suoraan:

Mirja pyö rähti käytävälle. Tultuaan takaisin sanoi napanneensa tiedotuspäälliköltä tiedon, että neuvottelijat tulevat ensi viikon torstaina tai perjantaina uudelleen. Oli tyytyväinen, koska tietää nyt etukäteen. Kertoi, että on tärkeää olla kuulolla ja ennakoita siten tulevia tehtäviä, koska päälliköt unohtavat usein ilmoittaa. Hän seurasi edessä olevan käytävän liikennettä, katsoi aina kuka menee. Tervehti ihmisiä. Neuvoi myös paljon ohikulkevia, että kuka on missäkin ja kuka mennyt mihinkin suuntaan. Mirja kertoi, että hyvä kun työtila on sellainen, että pystyy esimerkiksi puhelimesta puhuessaan seuraamaan samalla mihin päin joku on mennyt. Osaa neuvoa kun kysytään. (Havainnointipäiväkirja 6.2.1986 MK)

Tässä työntekijä ottaa haltuun tilaa tarkkailemalla ja osallistumalla vuorovaikutukseen tilassa. Groszja (2001, 47) soveltaen kyseessä on muutos, ”transkriptio, jossa ruumiillisuuden suuntaamisen kartoitukset ja uudelleen kartoitukset” ovat käynnissä.

Neljä vuotta myöhemmin tiloja oli remontoitu ja Mirja jakoi saman pöydän sekä yhteisen sermin toisen sihteerin kanssa. Mirja ei enää nähnyt suoraan käytävälle, jolloin hän samalla muovasi työnsä sisältöä uudelleen: lopetti kuulolla olemisen, neuvonnan, ennakoinnin ja opastuksen.

Mirja oli tyytyväinen, koska ”ennen oli toisaalta rauhatontakin”. Nyt kukaan ei jää roikkumaan sermin laidalle ja puhumaan tyhjänpäiväisyyksiä. Nyt ovat muiden ilmoittelun varassa, mitä he tietävät muiden tekemisistä. ”Ja sitten vastaavat asiakkaille ei oota ja ei tiedetä, kun muut eivät ilmoita.” (Havainnointipäiväkirja 20.3.1989 MK)

Työelämän tutkimuksen näkökulmasta Mirjan työn sisältö oli sekä vuosina 1986 että 1989 tyypillistä naistyötä, joka sisälsi huomattavan paljon vuorovaikusta ja asioiden sujumuuden edistämistä. Organisaatioissa tätä naistyötä kuitenkin pidettiin itsestään selvänä, ja siten työ muuttui näkymättömäksi. (Korvajärvi & Kinnunen 2003.) Työtilan muuttuessa erilliseksi ja käytävänäkövyyden loputtua Mirja oli lopettanut *naistapaisuutensa* ja saattoi samalla kertoa, että asiat eivät enää suju. Eeva Jokisen (2004, 287) mukaan työmarkkinoilla toimiikin ”sukupuolitapaisuuksien logiikka”, jossa naisten oletetaan hallitsevan kotityömäisen työnteon. Näkövyyden ja naistapaisuuden katkettua hävisi mahdollisuus, jossa uutta sosiaalista tilaa olisi voitu rakentaa. Vaikka naistapaisuus voidaan ominaisuutena liittää myös miehiin, tässä aineistossa oli vain vähän merkkejä miesten kotityömäisestä työnteokemisestä.

Järjestys murtuu

Vakuutusyhtiön ylimmässä kerroksessa on johto, hallinto ja talous. Sen alapuolella yritysvakuutus, sitten autovakuutus, kotivakuutus ja tietotekniikkaosasto. Ensimmäisessä kerroksessa asiakasneuvonta. Kotivakuutuksen ovissa oli tuttuja nimiä, mutta uutena tilana oli erillinen moderni ja maisemakonttorimainen suurehko tila. Siellä näkyi kaikenikäisiä ihmisiä, sekä naisia ja miehiä. Kerroksessa vallitsi touhukas tunnelma. (Havainnointipäiväkirja 13.8.1996 MK)

Tässä uudessa maisemakonttorissa työskentelivät puhelinpalvelijat, jotka 1980-luvulla olivat olleet seinin tai sermein erotelluissa omissa työpisteissään. Nuoret miehet olivat uusi työntekijäryhmä ja yksikön tehtävänä oli myydä aktiivisesti ja aloitteellisesti vakuutuksia. Maisemakonttorin seinällä oli valotaulu, johon oli kirjattu jokaisen henkilökohtaiset myyntitavoitteet ja kuukausittainen tulos. Jo yksikkö miljöönä, viherkasvit, grafiikka, uutuuttaan kiittelevät työpöydät, värit, materiaalit ja työpisteiden sijoittelu poikkesivat muista työti-

loista, puhumattakaan 1980-luvun puhelinpalvelijanaisten vaatimattomista ja värittömistä työoloista. Uusi yksikkö oli päälliköiden ylpeydenaihe, jossa ”seurataan kansainvälisiä tuulia”. Entisten puhelinpalvelijoiden näkökulmasta työn ydin, vuorovaikutus asiakkaiden kanssa, ei ollut muuttunut, tekniikkaa vain oli tullut lisää ja vaatimus myydä vahvistunut. Työpisteet eivät olleet enää ruutukaavan mukaisesti sermein eroteltuja, mutta jokaisella oli pysyvä, matalin seinin, viherkasvein tai lasein eroteltu pysyvä työpiste.

Ulkopuolisen tutkijan näkökulmasta tietotekniikka mahdollisti tulostavoitteiden näkyvän kontrollin ja myynti sekä markkinointi olivat tuoneet nuoret miehet ja uuden miljööön konttoriin. Tietoteknologian tuoma valotaulu muodostui näkyväksi jokaisen oman työn kontrollin tilaksi. Valotaulusta tuli myös tilan keskipiste ja periaatteessa oli ihan samantekevää, miten muut esineet tilassa oli järjestetty. Työntekijät pystyivät vaivatta näkemään myyntituloksia kirjaavan valotaulun. Näkyvä hierarkia oli muuntunut teknologiseksi kontrolliksi ja tilat mahdollistivat yksilöiden valvonnan kollektiivisella katseella.

Tutkijalle näkyvän hierarkian murtuminen oli vaikeaa. Tutkija kaipasi 1980- ja 1990-luvuilla näkyneitä eroja ja jakoja, rivejä, kerroksia, yksiköitä ja osastoja, järjestystä ja systemaattisuutta. Tutkija kaipasi Foucault’n ([1966]2009) klassiseksi episteemiksi kutsuman näkyvien pintojen, kokojen, määrien ja muotojen havaittavuutta, sillä näitä hän oli tottunut havainnoimaan. Hän oli niin tottunut aiempaan järjestykseen, että sen murtumisen konkreettiset ja symboliset merkit järkyttivät:

En pysty hahmottamaan mitä tehtaalla nyt tehdään, en toimintojen yhteyksiä, en omistussuhteita, en työnjakoa, en Saksan, Venäjän, USA:n, Japanin, Ruotsin osuutta toiminnassa. En edes opi muistamaan tehtaan nykyistä nimeä. En hahmota osastojen jakoja, osastojen muutoksia, ihmisten

vähentymistä. En heti edes erota sitä, kuka ruokalassa on tehtaan työntekijä ja kuka toimihenkilö, koska heillä on tavallisia vaatteita. Eksyn etsiessäni operaattoreita ja kävelen kerrosta liian ylös. Silmän kantamattomiin tyhjiä ja hämääviä käytäviä, sermiilosseja, hylättyjä huonekaluja, mappeja ja papereita siellä täällä. Näky paljastaa silmin nähdessä, miten paljon vähemmän tehtaalla nyt on työntekijöitä ja toimintaa. (Havainnointipäiväkirja 7.10.1996 MK)

Näkymätön hierarkia

2010-luvulla toimistotila on nimetty ”monitilatoimistoksi”, jonka kerrotaan olevan entisen ”koppikonttorin” ja avokonttorin kehittyneempi versio. Monitilatoimisto on määritelty ensi sijassa erilaisten aktiviteettien eli työprosessien jäsentäjänä (Ehdotus valtion toimitilastrategiaksi 2014; Haapamäki ym. 2011; Talouselämä 20.5.2014; Nenonen ym. 2012; Nenonen & Niemi 2013; Tiloja tehtävien mukaan 2014). Työprosessien ja -vaiheiden ajatellaan määrittävän työtilojen luonteen, jolloin tilan representaatioiden logiikka rakentuu pysyvien työtehtävien, ei pysyvien työntekijöiden varaan.

Työtila pään sisälle

Monitilatoimistosta puhuttaessa oman huoneen tai tilan menetyksesi esitetään uutena mahdollisuutena valita oma paikka. Hallinnanoikeus omaan vakiintuneeseen tilaan esitetään valinnan pakko. Eleyssä tilassa valinnan vapaus voi kuitenkin näyttäytyä oman osaamisen rajaamisena:

Johanna istahtaa kahvittelutilaan ja muistelee, miten ennen ei ollut niin rajattuja rooleja, vaan tehtiin laaja-alaisemmin töitä. Kun siirryttiin monitilatoimistoon, kukaan ei enää saanut omia istumapaikkoja ja omat tehtävätkin rajattiin ja supistettiin. Jos jollakulla on istumapaikka, niin se ei ole ihmisen henkilökohtainen paikka, vaan tietyille roolille jyvitetty. Mikrotuella on onneksi oma istumapaikka, Johanna nauroi, koska heidät

on kaikkien tärkein löytää. Muut etsivät aamulla työpisteen ja jos käyvät jossain, oma paikka voi mennä ja joutuu taas etsimään uuden paikan. Sitä yrittää aina löytää paikan, joka olisi likellä läheisimpiä työtovereita. Jokainen on saanut oman kassin, johon saavat laittaa tärkeimmät tavarat, mutta enempää ei saa olla. Johanna kertoo, että aika moni kuten hän itsekin, on vienyt työhön liittyviä papereita kotiin säilytykseen. Kysyn, että minkä verran he saivat osallistua työpaikan muutoksiin. Johanna muistelee, että heidän annettiin kommentoida arkkitehtien ja sisustussuunnittelijoiden ehdotuksia ja tehdä omia ehdotuksia, mutta yksikään ehdotuksista ei mennyt läpi. Oli monta, jotka olisivat toivoneet omaa pöytää ja tuolia ja siitä väännettiin tosi kauan, mutta ei se onnistunut. (Havainnointipäiväkirja 9.12.2014 VP)

Johannan kertomuksissa työpäivään on tullut uudenlaisia tilallisia käytäntöjä. Aamulla etsitään työpistettä, joka olisi tärkeimpien työtovereiden lähistöllä. Jos käy neuvottelussa työpaikan ulkopuolella, joutuu uudestaan etsimään työpisteen ja paikantamaan omat läheiset toverit. Osa työpapereista on siirtynyt kotisäilytykseen ja niin osa työhön liittyvistä käytännöistä, osaamisesta ja informaatiosta on siirtynyt ulos työpaikalta. Monitilatoimistossa työpiste määräytyy kulloisenkin työtehtävän mukaan. Työntekijöiden toiminnan voi tulkita vastarintana idealle, sillä he kertoivat valitsevansa paikkansa sen mukaan, että saisivat olla vierekkäin läheisimpien työtovereiden kanssa. Muutama työntekijä kertoi myös, miten ajan kuluessa omia tavaroita ”alettiin tahallaan muka vahingossa unohtaa” yöksikin töihin, vaikka esimies yritti ilmiöön puuttua. Ajan myötä muodostui hiljaista tietoa siitä, mikä paikka *oikeasti* kuului kenellekin. Virallisesti ei ollut omia paikkoja, mutta epävirallisesti oli.

Vastarintana voi tulkita myös sen, että työntekijät olivat vieneet tuhottavaksi tarkoitettuja kirjoja, raportteja ja työdokumentteja koteihinsa. Työnte-

kijöiden kokemus oli, että paperinen ”massa” oli kiinteä osa heidän ammattitaitoaan ja arkistoihin oli tallentunut myös historia siitä, miten heidän osaamisensa oli rakentunut. Monitilatoimisto, joka pyrkii näennäisen vapauden avulla luomaan uudenlaista osaamista, työntää historiallisen asiantuntemuksen ulos työpaikalta, jolloin tällainen asiantuntemus ei kytkeydy osaksi työrooleja. Sen sijaan se yhdistyy hyvin konkreettisesti niihin ihmisiin, joiden kotiarkistoissa tieto nyt lepää.

Uusi tilallinen käytäntö oli myös se, että enää toimistoon tullessa ei automaattisesti huikattu tervehdystä työtovereille. Avoin tila vaatii toisten tilan ja tilanteen huomioimista hienotunteisuudella eli ”kohteliasta väistämistä” (Goffman [1955-1982]2012, 107), jotta ei häiritse muiden keskittymistä työtehtäviin. Paradoksaalisesti monitilatoimisto, joka pyrkii konseptillaan lisäämään epävirallista kommunikaatiota ja sen avulla syntäviä innovaatioita, voi siis itse asiassa vähentää kohtaamisia kasvokkain ja lisätä työntekijöiden keskinäistä sähköistä viestintää.

Hauskat ja leikkisät toimistot

Monitilatoimisto näennäisessä hierarkiattomuudessaan järjestää ihmisiä erilaisin tavoin. Monitilatoimisto kommunikoi uutta hauskuuden ideologiaa. Toimistoissa tämä näkyy esimerkiksi siten, että osa istuimista voi muistuttaa pehmorantakiviä tai niin sanotuilla ”*chill out*” -alueilla istuimina on myös Fatboy-säkkejä. Istuimina nämä edellyttävät nuoria ruumiita, joilla ei ole kullekin tasoa tasoa eikä huonoja polvia, jotta istuimista pääsee ylös. Modernin toimiston ergonomiset kalusteet ovat vaihtuneet julkitilakalusteisiin. Ne tuottavat ruumiillisia subjekteja, jotka eivät voi istua pitkään, vaan niiden on oltava liikkuvia ja kohtaamisen mielentilassa (Peteri 2014).

Hauskuus näkyy myös siinä, miten organisaatioiden eri osastot olivat saaneet uudet nimet. Osastot oli rajattu lasisilla seinillä sekä ovilla toisistaan,

ja osastojen nimet oli kirjoitettu totutusti niiden oviin, mutta kirjasintyyli oli sarjakuvamainen ja väritys kirkasta. Nimien perusteella tutkija ei osannut aina tunnistaa, mitä tehtäviä eri osastot toteuttivat. Nimien merkitykset oli valikoitu useasta merkitysmailmasta, eikä tutkija tunnistanut niitä yhdistävää logiikkaa. Osa nimistä vaikutti viittaavan kilpaurheilun maailmaan, osa taas mielentiloihin sekä tunnelmiin ja jotkut nimistä vaikuttivat yhdistelevän johtamiskirjallisuudesta poimittuja käsitteitä iskulauseenomaisesti.

Avotilat sisälsivät runsaasti seisomapisteitä, joita osastopäällikkö perusteli työntekijöiden terveydellä. On hyvä, kun ei tule istuttua liikaa, eikä tarvitse olla yksin. Työntekijät saavat töihin tullessa valita paikkansa ja seisovatko vai istuvat, hän kertoi. Käytännössä pääosa monitilatoimistosta muodostui perinteisestä avotilasta vailla sermejä. Joitakin viherkasveja oli, jotka tarjosivat näköestettä. Silmiinpistävää oli runsas kirkkaan vihreän värin käyttö ja ison avotilan taustaseinän maisematapetti, joka näytti lappilaiselta tunturimaisemalta. Toimistojen avotilojen reunoilla oli pitkulaisia, lasiseinäisiä noin 4–6 neliön tiloja varattuna yksinäiselle työskentelylle ja muutama neuvottelutila. Kysyin voimmeko keskustella rauhassa, koska tuntui, että häiritsemme naisia, jotka seisoivat työskentelemässä. Avotilassa oli kova häly. Menimme keskustelemaan yhteen pienistä lasiseinäisistä tiloista. Tilassa oli hassu meritapetti, joka loi illuusion, että olisimme olleet meren alla. Tila tuntui kuitenkin ahtaalta, koska minulla oli iso laukku, jota yritin sijoitella niin, että se ei osuisi kummarkaan jalkoihin. (Havainnointipäiväkirja 17.10.2010 VP)

Oma huone ja työpiste näyttäytyvät yksinäisyytenä, liikkumattomuutena ja epäterveellisenä ratkaisuna. Yksin tekeminen tarkoittaa yksinäisyyttä. Se, että oma huone ja oma tuoli ovat voitettuja etuoikeuksia, jää täysin pimentoon. Toimistojärjestyksen subjektit esitellään ensisijaisesti vapautettuina ja vapaina.

Monitilatoimiston avotilan uudensuuntausta verrattuna avotoimistoon merkitään aineiston toimistoissa esimerkiksi erilaisilla luontoon liittyvillä sisustuselementeillä, joista suosittuja vaikuttavat olevan syvyysvaikutelmaa lisäävät luontotapetit, mittavat viherkasvit, materiaalit, jotka matkivat luonnon pintoja, kuten kaarnaa, ruohoa, kaste-pisaroita tai sammalta sekä tehostevärinä puhdas vihreä. Luontoon viittaavat elementit ovat tuttuja jo 1960-luvun avokonttoreista. Niiden avulla pyrittiin avokonttorin alkuaikoina luomaan vaikutelma toimistosta luontomaisemana ja osoittamaan, että kyse oli selkeästi uudesta toimistoratkaisusta. Avokonttoriin siirtymisellä pyrittiin Daphne Spainin (2003) mukaan lisäämään työntekijöiden kommunikaatiota, liikkumista ja luomaan tasa-arvoisempia työympäristöjä. Statuksen merkit eivät kuitenkaan hävinneet, vaan ne muuttuivat vain hienovaraisemmiksi ja vaikeammin tunnistettaviksi. 1970-luvulle tultaessa luontotematiikka ja ajatus tasa-arvon lisääntymisestä olivat jo menettäneet uskottavuutensa. (Emt.)

Nykyisten monitilatoimistojen sisustus eroaa 1960-luvun avokonttorista ja 1980-lukujen konttoreista näkyvimmin siinä, että monitilatoimistossa on jokin tai joitakin leikillisyyteen tai hauskuuteen viittaavia yksityiskohtia. Yksityiskohta voi olla kirkas värimaailma, leikkimökökiä muistuttava kokous- tai ruokailutila, hassut luontomaiset materiaalit, leikilliset istuimet tai elokuvalliset valokuvatapetit, pallomeri, jota voidaan kutsua vaikkapa ”kokouskeinuksi” tai erilaisten lautapeliä ja konsolipeliä tuominen avotilaan. Kirjojen ja mappien tilalle on siis tullut uusia esineitä. Organisaatiossa saattoi olla ”kirjahylly”, joka oli täynnä pelejä.

Tilaratkaisut edellyttävät nuorekasta ruumista, joka omaksuu leikillisen mielentilan. Yksi leikillisyyden peruselementti on pelikonsoli, lautapelit tai biljardipöytä, jonka äärellä pelin tuoksina ovat yleensä nuoret miehet. Toimistotilan leikil-

lisyys vaikuttaa rakentuvan nuorten miesten elämänpiiriä perinteisesti merkitsevistä esineistä. Leikillisuus myös purkaa työ- ja vapaa-ajan hentoa rajaa. Ympäristö kutsuu erityisesti miessubjektuja viettämään aikaansa töissä vapaa-ajallakin. Biljardi- tai pelihuone, jonka ympärille alkujaan muodostui miesten pakopaikka perheen ja työn vaatimuksista (Broom, Byrne & Petkovic 1992), on näin valjastettu uuden hauskuuden ideologian resurssiksi. Avotila voi merkityksellistyä niin vahvasti maskuliinisena, että epävirallisesti tiedetään, ettei se kuulu kaikille. Muutama työntekijä mainitsikin, että avotila peleineen oli käytännössä vain työpaikan nuorten miesten käytössä ja jo pelkästään pelien ja pelitilanteiden tuottamat äänet pitivät muut loitolla.

Samalla kun näennäinen toimijuuden liikkumisvalta ja vapaus korostuvat, käytännössä keskitytään (mies)yksilöön. Tämä vahvistaa tilojen sukupuolistettuja rajoja, jotka näkyvän hierarkian toimistossa olivat itsestään selviä⁵. Vaikka homogeeninen arkkitehtoninen tila olisikin kuviteltu yksisukupuolisen miehiseksi, julkinen tila kuuluu muillekin kuin ”heteroille, miehille, terveille tai nuorille”, joilla on paljon liikkumatilaa (Saarikangas 2006, 89). 2000-luvun työtiloihin voi nivoutua monia maskuliinisuuksien ihanteita, joissa ei pelkästään toisteta voimaa, valtaa, menestyksen kaipuuta, järkeä tunteitten sijasta ja hierarkkisuuutta (Connell & Messerschmidt 2005; Skeggs 2014). Se, että sisustusratkaisut kutsuvat erityisesti nuoria miehiä häivyttämään vapaan ja työn rajaa, uusintaa teollisia sukupuolijärjestyksiä uusilla ”pehmeillä” keinoilla (vrt. Mannevuori 2015). Keinot eivät ole läpinäkyviä, ja siksi niihin on vaikeaa puuttua. Toisaalta tämä materiaallinen kehystäminen valjastaa nuorten miesten vapaa-

ajan toiminnaksi, jota performoidaan työpaikalla, työnantajan ehdoilla. Maskuliininen ympäristö luo puitteet sille, että näkyvimmin aikaansa siellä viettävät nuoret miehet, joiden näkyvyys avoimessa ja/tai lasiseinäisessä toimistossa voi toisaalta taata vakaamman urakehityksen. Näin modernien lasiseinäisten avotoimistojen työntekijöistä on tullut osa näytteillepanoa, osa organisaation estetiikkaa. Tässä kontekstissa etätö voi saada uusia piirteitä, sillä se voi toimia tapana paeta tilannetta, jossa ei koe sopivansa osaksi oman organisaation estetisoitua esitystä (Cohen 2010).

Vääränlaiset ja oikeanlaiset työntekijät

Kun kysyin johdolta, Ritvalta ja Pekalta, että miten työntekijöitä oli osallistettu muutokseen, he kertoivat, että työntekijät olivat useammassa vaiheessa saaneet kommentoida suunnitelmia ja alkuun oli ollut hyvin rankkoja keskusteluita. Työntekijät saivat ilmaista vapaasti ajatuksensa ja tunteensa ja johto oli saanut ”paljon paskaa niskaan”. Oli ollut isompi tilaisuus, jossa kaikki olivat paikalla ja sitten pari, joissa oli työntekijöiden edustajat. Oli katsottu huonekaluja ja seinäratkaisujakin. Kysyin minkälaisia toiveita henkilökunnalla sitten oli. Ritva sanoi, että johdon piti kuitenkin ajatella taloudellisinta ratkaisua, joten ne ehdotukset eivät toteutuneet. Ehdotukset eivät myöskään sopineet sisustussuunnittelijoiden asettamiin spekseihin. (Havainnointipäiväkirja 6.11.2014 VP)

Molempien organisaatioiden johto perusteli päätöstä siirtyä lasiseinäisiin tiloihin asiakkaiden toiveilla ja näin ulkoisti vastuun päätöksestä. Johto kertoi suhtautuvansa ymmärtäväisesti työntekijöiden haluun pitää esillä henkilökohtaisia tavaroita ja valokuvia, mutta toi samalla esille, että ne eivät sovi sisustussuunnittelijoiden näkemyksiin. Vastuu päätöksestä kieltää henkilökohtaiset tavarat siirrettiin siis sisustussuunnittelijoille. Tutkijan huomion kiinnitti se, miten molemmissa organisaatioissa johdon edustaja kertoi liioitellun esimerkin siitä, että työntekijät haluavat ”merkata”

5 Grosz (2001) esittää, että tilan (ja ajan) käsittämisen muutokset myös ”tahattomasti uusintavat rakenteellisia suhteita maskuliinisuuden ja feminiinisuuden välillä”. Ks. myös Saarikangas 2006, 51; 86.

itselleen oman paikan. Esimerkki työntekijästä, joka olisi halunnut pitää esillä ”Mustin kuvaa” tai kertomukset työntekijöistä, jotka haluavat ”raahata mukanaan” kasapäin paperia, saavat työntekijät näyttäytymään lapsellisina. Tarkoitus ei selvästikään ollut uskotella, että esimerkit olisivat totta, mutta lioiteltujen tarinoiden avulla työntekijöiden halut saatiin näyttämään lapsellisilta ja heidän kokemuksensa työstään ja työtilastaan toissijaisilta.

Esimerkit Mustin kuvasta ja paperikasoja raa- haavista työntekijöistä toimivat myös havainnollistuksena siitä, miten tilan representaatioissa monitilatoimiston kerrotaan vaativan uusia toimintatapoja. Mustin kuvaa tai paperikasaa mukanaan kantava työntekijä ei ole ymmärtänyt omak-sua uutta toimintatapaa ja mentaliteettia. Vaikka monitilatoimiston tilat suunnitellaan palvelemaan nimenomaan työtehtäviä, uudet tilat vaativat siitä huolimatta uusia toimintatapoja. Omien toimintatapojen muuttaminen näyttäytyy johdon kertomuksissa uskalluksena, jolloin muutos esittäytyy jälleen vapauden kehyksessä. Yksilön täytyy *uskaltaa* valita uudet toimintatavat, vaikka hänellä voisi olla vuosien aikana kehittyneet taidot tehdä työtään. Valtion tilastrategian ajatus monitilatoimistosta joustavana konseptina, jonka avulla on helpompi ottaa huomioon erilaisten työntekijäryhmien toiveet ja tarpeet, ei vaikuta toteutuvan tutkimuksen kohteena olevissa organisaatioissa (Ehdotus valtion toimitilastrategiaksi 2014, 23).

Johdon kertomuksissa vuosikymmeniä työskennelleet työntekijät määrittyvät primitiivisinä teollisen maailman alkuasukkaina. He takertuvat materiaan ja sen edustamaan maailmaan, jota symboloivat rakkaiden kuvat ja vanhat paperipinot. Tulkinta on välittynyt myös joillekin työntekijöille:

Sanna-Maria vinkkasi minut ja Päivin sivummal-le ja kertoi, miten johdon mielestä heidän vanha

toimistonsa oli likainen ja pölyinen ja johto antoi ymmärtää, että eihän tänne edes kehtaa tuoda ketään vieraita. Se tuntui Sanna-Marian mielestä kauhean loukkaavalta, kun itsellä oli tosi lämmin ja pitkä suhde siihen heidän toimistoon. Päivi peesasi Sanna-Mariaa ja sanoi, että sekin tuntu silloin loukkaavalta, kun johto saapasteli sisälle hyvin rehvakkaasti ja tuntui, että kaikki mitä me oltiin tehty oli väärin, jopa toimisto oli vääränlainen ja likainen, ja tuntu et ne repi kaiken hajalle. Sanna-Maria totesi naurahtaen, että toimiston lisäksi hekin taisivat olla liian pölyisiä ja likaisia. (Havainnointipäiväkirja 25.11.2014 VP)

Toimistoratkaisun muutosta ajanut johto sai Sanna-Marian ja Päivin tuntemaan, että he olivat vääränlaisia ja jopa heidän tuttu toimistonsa oli vääränlainen. Työntekijät tunsivat, että toimiston lisäksi hekin taisivat olla liian ”pölyisiä ja likaisia”, jotta sopisivat uuteen toimistoon. Tuttuun toimistoon liitetyt muistot ja käytännöt oli asetettu alisteiseksi näkemykselle, joka korosti designin merkitystä. Tärkeämpää on tyyli, jolla asioita asetetaan esille. Tapa kertoa työntekijöille, että heidän kodikkaaksi tuntemansa ympäristö on paikka, johon ei kehtaa tuoda vieraita, infantilisoii jälleen työntekijät. He ovat kuin lapsia, joita vanhempi toruu niin sotkuisesta kodista, että vanhempi ei kehtaa kutsua sinne ulkopuolisia vieraita.

Aineistona toimineet tilat muovasivat myös tutkijoiden vapautta ja työskentelyä. Tutkija, joka keräsi aineistoa 1980- ja 1990-lukujen toimistoissa, sai kulkea käytävissä ja kerroksissa vapaasti havainnoiden, löytäen ja jopa välillä eksyen. Monitilatoimiston tutkija oli teknologisoituneen kontrollin piirissä, jossa ei sallittu itsenäisiä harhailuja ja siirtymisiä uusiin tiloihin. Tutkijalla oli yhteys-henkilö, joka kuljetti seuraavaan kohteeseen ja päästi kulkukortilla sisään. Lasiseinäisen avotilan vuoksi toimistojen työntekijät olivat kauttaaltaan arempia osallistumaan tutkimukseen, koska heidät saatettiin nähdä juttelemassa tutkijan kanssa

ja esimies olisi voinut ajatella heidän näkemyksiensä olevan kriittisiä. ”Kritiikistä voi seurata potkut”, perusteli työntekijä, jota tutkija päätyi haastattelemaan vanhojen toimistotavaroiden joukossa, piilossa muilta. Huoneen hämärässä tutkittava ja tutkija saattoivat puhua rauhassa ja turvallisesti istuessaan vanhojen teollisen muotokielen mukaisten sermien ja työpistekalusteiden joukossa. Tutkimukseen osallistuminen toimi myös selkeästi vastarintana vallitseville tilan representaatioille. Ne, jotka uskalsivat osallistua, toivat esille, että on tärkeää, että heidän tarinansa tulisi kerrotuksi.

Lopuksi: työtilasta mielentilaksi

Individualismin korostaminen nivoutuu uusliberaaliin kapitalistiseen talouteen. Jos aikaisemmin yhteiskuntaa pyrittiin muuttamaan paremmaksi ja tuottamaan ihmisille hyvinvointia, nyt pyritään muuttamaan ihmisiä siten, että he sopisivat paremmin markkinaehtoiseen yhteiskuntaan ja työhön (Silvasti, Lempiäinen & Kankainen 2014, 12–13). Työntekijän on oltava valmis mukautumaan, sopeutumaan ja hallinnoimaan monin tavoin ”minäänsä” (Skeggs 1997, 163). Työpaikat etsivät tietynlaisia tyyppisiä ja toimijoita pikemminkin kuin tarjoavat tietynlaista työtä. Tiloja muokataan entistä intensiivisemmin ja samalla ruumiillisen toimijan toimiin pyritään vaikuttamaan entistä vahvemmin. Vaikka arjen tilanteissa on aina saatettu tehdä tärkeitä töitä koskevia päätöksiä ja muokattu työpaikkaa, 2010-luvun etnografian perusteella tämä informaali tila halutaan nielaista kokonaan organisaation tavoitteita palvelevaksi. Tästä muodostuukin kysymys: missä piilee työpaikan uusi informaali tila?

Työtilan merkitystä voi edelleen avata Raija Julkusen (2008) muodostaman käsiteparin teollinen ja jälkiteollinen avulla. Teolliseen sisältyy ajassa ja tilassa tapahtuva työn kontrolli, paikallaan pysyminen, sääntely, kollektiivinen, rutinoituminen ja

kasvottomuus. Jälkiteollinen puolestaan sisältää tiheän kokonaiskontrollin, liikkuvuuden, sääntelemättömyyden, yksilöllisen, joustamisen ja henkilöitymisen. (Emt., 19–94.)

Analysimme osoittaa, että visioiden ja eletyn tilan välillä on selkeä ristiriita. Perinteinen naisten toimistotyö, joka ei ole sinänsä hävinnyt mihinkään, ei helposti muunnu mobiileiksi keskusteluiksi tai paikkaa vaihtaviksi kohtaamisiksi. Sen sijaan se vaatii ihan tavallisen työpöydän laatoineen, tuolin, tietokoneen sekä asiakkaita ja potilaita suojaavat seinät ja työrauhan. Päivästä toiseen suoritettavat työtehtävät eivät väistämättä tarjoa uusia kokemustiloja. Teollisen työn ruumiillinen toimija nähdään pölyisen vanhana ja jumittuneena (nais)työläisenä, kun taas jälkiteollisen (mies)työläisen toimijuus on mobiilia, pelillistä ja uusinta uutta. Kokemuksellisen toimijuuden korostaminen tuo jälkiteolliseen tilaan elementtejä työpaikan ulkopuolelta: luontoa, kulttuuria, viihdyttävää yhdessäoloa – kaikkea sellaista, mikä herättää miellyttäviä mielikuvia.

Sekä teollisessa että jälkiteollisessa työtilassa hallinnoidaan ruumiillista toimijaa ja tilallisia käytäntöjä näkyvästi. Esimerkiksi työntekijöiden katsetta kontrolloidaan tuomalla reaaliaikainen yrityksen tulostittari keskeiselle paikalle työtilaan, millä tavoitellaan kannustamista (vakuutusyhtiön valotaulu). Samantapaista ruumiillisen toimijuuden suuntaamista jälkiteollisessa työtilassa on työntekijöiden yhteen saattaminen ikään kuin sattumalta (esim. bistrossa, kahvilassa, luonnossa). Läsnaolo, vuorovaikutus ja asioiden edustaminen, joskus jopa brändääminen, korostuvat ruumiillisissa esityksissä. Tilallisilla järjestyksillä ja käytännöillä pyritään hallitsemaan ”asiakkaiden” mielikuvia yrityksestä tai instituutiosta. Tiloilla ja työntekijäideealeilla kontrolloidaan ruumiin muotoja (ei liian lihava), seksikkyyttä (ei liian provosoivaa pukeutumista) tai ikää (ei liian vanha tai vanhanaikainen). Kun roolit, tyyppit ja

tietylaiset esitykset ovat haluttuja, spesifit ihmis-toimijat jäävät taustalle. Kuka tahansa voi tehdä työt, kunhan hän täyttää ruumiilliselle toimijalle esitetyt odotukset. (Ks. Parviainen, Kinnunen & Kortelainen 2016.)

Sopimusten ja luottamussuhteiden rauettua työnantajien on tarjottava jotain uutta. Jälkiteollisen toimiston sisustus pyrkii kommunikoimaan hauskuutta, vapautta ja leikkillisyyttä. Sisustus vaikuttaa ilmentävän sitä, että töissä ollaan kuin vapaa-ajalla ystävien kera kahvilan leppoisassa atmosfäärissä. Kahvilan vapaus on tosin toisenlaisista kuin vaikkapa kotiin liittyvä vapaus. Kahvilan estetiikkaan ei tavallinen kuluttaja voi vaikuttaa. Jälkiteollisessa toimistossa ja kahvilassa mukana kulkee vain oma laukku muutamine tavaroineen. Näennäinen vapaus piilottaa sopimuksen yksipuolisuuden ja kääntää pääläelleen vapauden ja joustavuuden. Vapaus määrittänyt toistuvasti oikeutena aamulla toimistoon tullessa ”valita oma paikka” tai ”oikeutena seisoa”. Jälkiteollisen maailman kertomuksissa teollisen ajan työntekijät olivat *siddottuja* sopimukseen ja omiin työpisteisiin, rakkaistensa valokuviiin, kirjoihin ja paperipinoihin sekä huoneisiin.

Teollisen ajan toimistoympäristö saattoi esittää hierarkian avoimesti, koska työsopimukset olivat nykyistä pysyvämpiä ja niihin liittyi luottamus järjestyksen vakaudesta. Teollisen ajan toimistoympäristö manifestoi avoimesti organisaation hierarkiaa, jossa (mies)johtajan huone on suurin, hän istuu niin sanotussa *executive*-mallisessa tuolissaan ja katselee näyttävintä maisemaa. Työntekijöiden huoneet ovat neliömäärältään pienemmät tai he jakavat tilan, jossa sermit rajaavat omaa aluetta ja työntekijät istuvat ergonomisissa toimistotuoleissaan. Heidän tilojensa sisustus on yksinkertaista ja korutonta. Jälkiteollinen toimistoympäristö piilottaa valtarakenteet, koska jokaisella toimistoympäristön toimijalla on sama (julki)ympäristö, jota mahdollisesti korostaa vie-

lä pyrkimys laventaa kaikkien julkista näkyvyyttä lasiseinäisillä toimistorakennuksilla.

Aineiston perusteella toimintojen ulkoistaminen 2010-luvulla tarkoittaa sitä, että vastuu hankalista päätöksistä siirretään organisaation ulkopuolisille toimijoille. Vastuu päätöksestä kieltää henkilökohtaiset tavarat siirretään sisustussuunnittelijoille. Vastuu päätöksestä siirtyä lasiseinäiseen toimistorakennukseen perustellaan asiakkaiden toiveilla. Valta etäännytetään organisaation ulkopuolisiin toimijoihin ja siten päätösten poliittisuus häivytetään, jolloin niitä on hyvin vaikea haastaa ja kritisoida.

Viranomaisvisioiden ajatus monitilatoimistosta, joka joustavasti huomioi erilaiset käyttäjäryhmät, ei vaikuta toteutuvan eletyssä tilassa. Osa työntekijöistä kokee toimistotilojen hylkivän heitä. Näennäisesti kaikille suunniteltu avotila onkin väärällään tavaraa ja tilallisia käytäntöjä, jotka osa kokee vieraksi. Tuttu tavaramaailma mapeineen, kirjoineen ja raportteineen lepää nyt joidenkin kotikellareissa, ikään kuin merkinä siitä, että työntekijöiden historiallisesti kasaantunutta osaamista ei työpaikalla enää arvosteta. Tämä mahdollistaa uudenlaisen vastarinnan. Se, mikä aiemmin oli organisaation yhteistä osaamista, on nyt yksilöiden omaisuutta, henkilöitynyttä pääomaa, joka on helpompi viedä organisaation ulkopuolelle.

Ruumis on aina *tilallinen ruumis (spatial body)* (Lefebvre 2015, 195). Tilojen avoimuuden ja moninaisuuden lisääminen sekä näennäinen tilallinen vapaus voi merkitä sitä, että ruumiillista toimijaa hallitaan uusin tavoin. Oikeanlaisen ruumiillisuuden hallinta ja esittäminen on siirtynyt nyt työntekijän vastuulle. Tilojen representaatiot voivat esitellä tilat yksilöiden ja työn ehdoilla suunniteltuina, mutta käytännössä voi syntyä tuote, abstrakti tila, joka edustaa ”homogeenisuuden voittokulkua” (Lefebvre 2015, 337).

Lefebvre kritisoi omana aikanaan modernisteja siitä, että he lupasivat tuoda tiloihin enemmän luonnon elementtejä, mutta lupaus toimi vain verukkeena abstraktille ja ”röyhkeälle designille”, joka toteutettiin talouden ehdoilla (Molotch 1993, 889). Feministisen tilatutkimuksen mukaan tilojen ja toimijoiden vuorovaikutuksen suhteen tulisi säilyttää avoimuus tulevaisuuteen. Tämä merkitsee Groszin (2001, 92) sanoin tilallisten ja tilan synnyttämien toimijuuksien pitämistä kysymysten ja jatkuvan keskustelun kohteena.

Kirjallisuus

- ATKINSON, PAUL, AMANDA COFFEY, SARA DELAMONT, JOHN LOFLAND & LYN LOFLAND. 2001. "Editorial Introduction: Mapping Ethnographic Diversity." Teoksessa *Handbook of Ethnography*, toim. Paul Atkinson, Amanda Coffey, Sara Delamont, John Lofland & Lyn Lofland ym. London: Sage, 1-7.
- BALDRY, CHRIS. 1999. "Space - The Final Frontier." *Sociology* 33:3, 535-553.
- BROOM, DOROTHY, MARGUERITE BYRNE & LILY PETKOVIC. 1992. "Off Cue: Women Who Play Pool." *Journal of Sociology* 28:2, 175-191.
- BUTLER, JUDITH. 1990. *Gender Trouble. Feminism and Subversion of Identity*. New York & Lontoo: Routledge.
- COHEN, RACHEL LARA. 2010. "Rethinking 'Mobile Work': Boundaries of Space, Time and Social Relation in the Working Lives of the Mobile Hairstylists." *Work, Employment & Society* 24:1, 65-84.
- CONNELL, ROBERT W. & JAMES W. MESSERSCHMIDT. 2005. "Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept." *Gender & Society* 19:6, 829-859.
- DALE, KAREN. 2005. "Building a Social Materiality: Spatial and Embodied Politics of Organizational Control." *Organization* 12:5, 649-678.
- DALE, KAREN & GIBSON BURRELL. 2008. *The Spaces of Organisation & The Organisation of Space. Power, Identity & Materiality at Work*. Basingstoke & New York: Palgrave Macmillan.
- EHDOTUS VALTION TOIMITILASTRATEGIAKSI. 2014. *Valtion toimitilastrategian päivittämistyöryhmän muistio*. Valtionvarainministeriön julkaisuja, 2/2014. <http://vm.fi/documents/10623/307565/Toimitilastrategia+2020/964fa234-3698-4b74-aadf-5c15aa6cdb4d> (Luettu 18.4.2016)
- ERÄSAARI, LEENA. 1995. *Kohtaamisia byrokraattisilla näyttämöillä*. Helsinki: Gaudeamus.
- FOUCAULT, MICHEL. [1966] 2009. *Sanat ja asiat: Ihmistieteiden arkeologia*. (Les mots et les choses: Une archéologie des sciences humaines). Suom. Mika Määttänen. Helsinki: Gaudeamus.
- FOUCAULT, MICHEL. [1975] 1980. *Tarkkailla ja rangaista*. (Surveiller et punir: Naissance de la prison). Suom. Eevi Nivanka. Helsinki: Otava.
- FOUCAULT, MICHEL. [1982] 2003. "Space, Knowledge and Power." Teoksessa *Rethinking Architecture. A Reader in Cultural Theory*, toim. Neil Leach. Lontoo: Routledge.
- GOFFMAN, ERVING. [1955-1982] 2012. *Vuorovaikutuksen sosiologia*. Tampere: Vastapaino.
- GROSZ, ELIZABETH. 1994. *Volatile Bodies: Towards a Corporeal Feminism*. Bloomington & Indianapolis: Indiana University Press.
- GROSZ, ELIZABETH. 1995. *Space, Time and Perversion*. New York & Sydney: Allen & Unwin.
- GROSZ, ELIZABETH. 2001. *Architecture from the Outside. Essays on Virtual and Real Space*. Massachusetts & Lontoo: MIT Cambridge Press.
- HARAWAY, DONNA. 2004. *The Haraway Reader*. New York: Routledge.
- HAAPAMÄKI, JOHANNA, PÄIVI HIETANEN, VIRPI MIKKONEN, SUVI NENONEN, OLLI NIEMI, SAMPISA NISSINEN, ANNUSKA RANTANEN, SAMPO RUOPPILA, AIJA STAFFANS, HELENA TERÄVÄINEN, TANJA TYVIMAA, MATTI VARTIAINEN & MAARIT VUORELA (2011) *Käyttäjälähtöiset tilat*. Helsinki: Tekes 12/2011. http://www.tekes.fi/globalassets/julkaisut/kayttajalahtoiset_tilat.pdf (Luettu 4.9.2015)
- HARVEY, DAVID. 1989. *The Condition of Postmodernity*. Oxford: Blackwell.
- HIRST, ALISON. 2011. "Settlers, Vagrants and Mutual Indifference: Unintended Consequences of Hot-Desking." *Journal of Organizational Change Management* 24:6, 767-788.
- JOKINEN, EEVA. 2004. "Kodin työt, tavat, tasa-arvo ja rento refleksiivisyys." Teoksessa *Ruumis töihin. Käsité ja käytäntö*, toim. Eeva Jokinen, Marja Kaskisaari ja Marita Husso. Tampere: Vastapaino, 285-304.
- JULKUNEN, RAIJA. 2008. *Uuden työn paradoksit: keskusteluja 2000-luvun työprosesseista*. Tampere: Vastapaino.
- KORVAJÄRVI, PÄIVI. 1998. *Gendering Dynamics in White-Collar Organizations*. Tampere: Tampere University Press.
- KORVAJÄRVI, PÄIVI, RIITTA JÄRVINEN & MERJA KINNUNEN. 1987. *Työ, toimihenkilöt ja muutokset*. Helsinki: TVK.

- KORVAJÄRVI, PÄIVI, RIITTA JÄRVINEN & MERJA KINNUNEN. 1990. *Muutokset kiireen keskellä. Seurantatutkimus muutoksista toimihenkilöiden työpaikoilla*. Tampere: Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. Työelämäntutkimuskeskus. Sarja T7.
- KORVAJÄRVI, PÄIVI & MERJA KINNUNEN. 2003. *Muutokset toimihenkilöiden työpaikoilla*. Helsinki: Työsuojelurahasto.
- KINNUNEN, MERJA. 2008. "Mitattu, punnittu ja laskettu tutkijan työ." Teoksessa *Tutkijan kirja*, toim. Kirsti Lempiäinen, Olli Löytty & Merja Kinnunen. Tampere: Vastapaino, 40–51.
- LEFEBVRE, HENRI. 2015. *The Production of Space*. Oxford: Blackwell.
- LEMPIÄINEN, KIRSTI. 2014. "Akateeminen työ, toimijuus ja sukupuoli." Teoksessa *Eriarvoisuuden rakenteet. Haurastuvat työmarkkinat Suomessa*, toim. Kirsti Lempiäinen ja Tiina Silvasti. Tampere: Vastapaino, 159–183.
- LÄMSÄ, RIIKKA. 2013. *Potilaskertomus. Etnografia potiluuudesta sairaalaosaston käytännössä*. Tutkimuksia 99. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- MANNEVUO, MONA. 2015. *Affektitehdas. Työn rationalisoinnin historiallisia jatkujoita*. Turku: Turun yliopiston julkaisuja, sarja C 406.
- MOLOTCH, HARVEY. 1993. "The Space of Lefebvre." *Theory and Society* 22:6, 887–895.
- NENONEN, SUVI, URSULA HYRKKÄNEN, HEIDI RASILA, VALTTERI HONGISTO, JUUKA KERÄNEN, HANNU KOSKELA & ESA SANDBERG. 2012. *Monitilatoimisto. Ohjeita käyttöön ja suunnitteluun*. http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankeet/toti/Documents/monitilatoimiston_suunnitteluohje_toti_03092012.pdf (Luettu 11.11.2015)
- NENONEN, SUVI & OLLI NIEMI. 2013. *Tilat ja työympäristö – näkökulmia monitilatoimistoon. Rakennustieto*. <https://www.rakennustieto.fi/Downloads/RK/RK130302.pdf> (Luettu 11.11.2015)
- TILOJA TEHTÄVIEN MUKAAN. 2014. *Halo. Valtakunnallinen hankintojen ammattilehti*. <http://www.halolehti.fi/konttori.html> (Luettu 4.9.2015)
- PAJU, ELINA. 2013. *Lasten arjen ainekset. Etnografinen tutkimus materiaalisuudesta, ruuillisuudesta ja toimijuudesta päiväkodissa*. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- PARVIAINEN, JAANA, TAINA KINNUNEN & ILMARI KORTELAINEN (TOIM.). 2016. *Ruuillisuus ja työelämä. Työruumis jälkiteollisessa taloudessa*. Tampere: Vastapaino.
- PETERI, VIRVE. 2014. "Muotoiluja toimijoita: Tapaustutkimus toimistotuolista." *Sosiologia* 51:4, 317–333.
- PRINGLE, ROSEMARY. 1988. *Secretaries Talk: Sexuality, Power and Work*. Sydney: Allen & Unwin.
- SAARIKANGAS, KIRSI. 1999. "Tila, konteksti ja käyttäjä." Teoksessa *Kuvasta tilaan. Taidehistoria tänään*, toim. Kirsi Saarikangas. Tampere: Vastapaino, 247–298.
- SAARIKANGAS, KIRSI. 2001. "Rakennetun tilan ja tilankäytön kohtaamisista." *Naistutkimus-Kvinnoforskning* 14:1, 61–65.
- SAARIKANGAS, KIRSI. 2002. *Asunnon muodonmuutoksia. Puhtauden estetiikka ja sukupuoli modernissa arkkitehtuurissa*. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.
- SAARIKANGAS, KIRSI. 2006. *Eletyt tilat ja sukupuoli. Asukkaiden ja ympäristön kulttuurisia kohtaamisia*. Helsinki: SKS.
- SHIELDS, ROB. 1999. *Lefebvre, Love and Struggle*. Lontoo: Routledge.
- SILVASTI, TIINA, KIRSTI LEMPIÄINEN & TOMI KANKAINEN. 2014. "Eriarvoisuuden uudet paikat." Teoksessa *Haurastuvat työmarkkinat Suomessa*, toim. Kirsti Lempiäinen & Tiina Silvasti. Tampere: Vastapaino, 7–19.
- SKEGGS, BEVERLEY. 1997. *Formations of Class and Gender*. Lontoo: Sage.
- SKEGGS, BEVERLEY. 2014. *Elävä luokka. (Class, Self, Culture)*. Suom. Mikko Jakonen & Lauri Lahikainen. Tampere: Vastapaino.
- SOJA, EDWARD W. 1996. *Thirdspace. Journeys to Los Angeles and Other Real-and-Imagined Places*. Cambridge: Blackwell.
- SPAIN, DAPHNE. 2003. "Excerpts from "The Contemporary Workplace"." Teoksessa *Gender Space Architecture. An Interdisciplinary introduction*, toim. Ian Borden, Barbara Penner & Jane Rendell. London: Routledge, 118–127.
- STANEK, ŁUKASZ. 2011. *Henri Lefebvre on Space. Architecture, Urban Research, and the Production of Theory*. Minneapolis & Lontoo: University of Minnesota Press.
- TALOSELÄMÄ. 20.5.2014. "Karu totuus avokonttoreista alkaa paljastua." <http://www.talouselama.fi/uutiset/karu+totuus+avokonttoreista+alkaa+paljastua/a2248838> (Luettu 3.9.2015)
- TAYLOR, SCOTT & ANDRÉ SPICER. 2007. "Time for Space: A Narrative Review of Research on Organizational Spaces." *International Journal of Management Reviews* 9:4, 325–346.
- TYLER, MELISSA & LAURIE COHEN. 2010. "Spaces that Matter: Gender Performativity and Organizational Space." *Organization Studies* 31:2, 175–198.
- URRY, JOHN. 2007. *Mobilities*. Cambridge: Polity Press.
- WASSERMAN, VARDA & MICHAEL FRENKEL. 2015. "Spatial Work in Between Glass Ceilings and Glass Walls: Gender-Class Intersectionality and Organizational Aesthetics." *Organization Studies* 36:11, 1485–1505.