

This is a self-archived version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details.

Author(s): Jakonen, Mikko

Title: Yhteisö tuotantovoimana : yhteisölliset työtilat ja prekaarin työvoiman liikkeet

Year: 2016

Version: Published version

Copyright: © 2016 Mikko Jakonen

Rights: In Copyright

Rights url: <http://rightsstatements.org/page/InC/1.0/?language=en>

Please cite the original version:

Jakonen, M. (2016). Yhteisö tuotantovoimana : yhteisölliset työtilat ja prekaarin työvoiman liikkeet. *Tiede ja edistys*, 41(2), 133-158. <https://doi.org/10.51809/te.105220>

YHTEISÖ TUOTANTOVOIMANA

YHTEISÖLLISET TYÖTILAT

JA PREKAARIN TYÖVOIMAN LIIKKEET

ALUKSI

Noin kymmenen viime vuoden aikana yhteisölliset työtilat ovat nousseet kulttuuri- ja tietotaloudessa tehtävän työn uudeksi trendiksi. Yhteisölliset työtilat ovat työn sisällön kannalta heterogeenisten ja yleensä yrittäjämäisten työntekijöiden työtiloja ja työyhteisöjä, joita ei ole järjestetty tai johdettu perinteisten työ- ja yritysorganisaatioiden mukaisesti. Yhteisölliset työtilat ovat joustavia ja avoimia tiloja, joissa erilaiset ja itsenäiset työntekijät voivat työskennellä yksin tai yhdessä, hyödyntäen yhteisiä tai jaettuja materiaalisia ja sosiaalisia resursseja. Yhteisöllisissä työtiloissa yksityisyrittäjät, freelancerit, itsensä työllistäjät, kansalaisjärjestöt tai yritysten palkkalistoilla olevat työntekijät vuokraavat itselleen pöytätilaa erimittaisiksi ajoiksi, yleensä viikoksi tai kuukaudeksi kerrallaan.

Yhteisölliset työtilat voidaan sijoittaa perinteisesti toimistoissa tehdyn työn jatkumoon. Yhtäältä yhteisölliset työtilat ovat uudenaikaisia toimistoja ja toisaalta uudessa toimistoarkkitehtuurissa, -suunnittelussa ja johtamisessa omaksutaan runsaasti yhteisöllisten työtilojen käytäntöjä. Yhteisölliset työtilat eivät kuitenkaan ole vain jaettuja tai avoimia toimistoja (*office hotel, open plan office*), vaan myös yhteisöjä, joissa tietynlainen tila, ilmapiiri, asenne ja

arvot tuovat yhteen erilaisia toimijoita nopeasti rakentuviksi ja purkautuviksi työyhteisöiksi. Yhteisöllisissä työtiloissa tilojen yleisilmeellä, perinteisestä toimistosta poikkeavalla estetiikalla, huolettomalla huonekalujen asettelulla, huoneettomilla avoimilla tiloilla ja muilla ihmisten toimintaan vaikuttavilla tilallisilla ratkaisuilla on keskeinen rooli työyhteisön luomisessa. Yhteisöllisissä työtiloissa ei yleensä ole omia työpisteitä, ja työtilat muistuttavat enemmän kahvilaa tai suurta olohuonetta kuin perinteistä toimistoa. Yhteisöllisissä työtiloissa tila on korostetusti työyhteisöä rakentava ja muokkaava tekijä.

Yhteisöllisten työtilojen uudenslaisille tilajärjestelyille ja estetiikalle voidaan löytää monia syitä. Tässä artikkelissa esitän, että yhteisöllisissä työtiloissa tilaratkaisuilla on tärkeä rooli, sillä ne liittyvät jälkifordistisessa tieto- ja kulttuuritaloudessa toimivan tuottavan subjektin tuottamiseen sekä toisaalta vastaavat jälkifordististen yksityisyrittäjämäisten työntekijöiden arkipäiväisiin tarpeisiin. Artikkelissani esitän, että tilasuunnittelun ja muun organisaation kautta yhteisöllisissä työtiloissa työskenteleville työntekijäsubjekteille tuotetaan arvoja ja käytänteitä, jotka poikkeavat perinteisistä fordistisista ja tayloristisista toimistotyöhön tuotetuista arvoista ja käytänteistä. Yhteisölliset työtilat kertovat myös uuden työn johtamisen ja organisoinnin eroista suhteessa perinteiseen

toimistotyöhön. Esitän lisäksi, että yhteisöllisissä työtiloissa toteutuvan, jatkuvasti muuttuvan ja itsenäisesti organisoituvan työyhteisön oletetaan olevan työn uudenlaista organisaatiota ja johtamista tavoittelevassa ajattelussa tärkeä tuotantotekijä ja lisäarvo yhteisöllisissä työtiloissa työskenteleville itseohjautuville ja joustaville työntekijöille. Yhteisöllisissä työtiloissa *työyhteisö* nähdään siis ennen kaikkea välineenä, eräänlaisena monimutkaisena, hallittua sattumanvaraisuutta (*serendipity*) tuottavana ja hyödyntävänä sosiaalisena koneena¹, joka on olennainen osa niin sanotun *kohtaamistalouden* (*economy of encounters*) toimintaa. Tämän *välineellisen yhteisöllisyyden* nousu nykyaikaisen tietotyön ja luovan työn tekemisen voimistuvaksi piirteeksi kertoo muutoksesta prekaarisissa tietotyössä.

Tarkastelen tässä artikkelissa yhteisöllisiä työtiloja työntekijäsubjekteja muokkaavina ja niitä tuottavina välineinä ja rakenteina, jotka kertovat nykyaikaisen tietotyön ja -talouden muutoksista niin ruohonjuuritason *coworking*-liikehinnässä kuin suuryritysten (*corporate coworking*) ja julkisten organisaatioiden toiminnassa. Tarkastelen *coworking*-ilmiötä ja yhteisöllisiä työtiloja länsimaisten, jälkitekollisten maiden suurkaupungeissa muodostuvana ilmiönä. Artikkelini viitekehys ei siis ole rajatusti Suomi tai suomalainen työelämä, vaan pikemminkin jälkitekollisen talouden keskeinen tuotantoympäristö, metropoli.

Tässä artikkelissa tutkitaan uutta ja prekaaria työtä. Työn tutkimuksen eri suuntausten välillä on suuria eroja lähtien teoreettisista ja metodologisista lähtökohdista aina tutkimuksellisiin ja poliittisiin linjauksiin. Työn muutoksiin ja prekaarin työn yleistymiseen on suhtauduttu joissakin työn tutkimuksen suuntauksissa epäilevästi ja monia uuteen työhön ja prekarisaatioon liittyviä keskeisiä argumentteja on kyseenalaistettu tilastovetoisella empiirisellä tutkimuksella. Esimerkiksi prekariaatin koko ja viimeaikainen kasvu on kyseenalaistettu (Ojala & Pyöriä 2012; Ojala & Pyöriä 2016), samoin työpaikan ja -ajan rajojen mer-

kittävä liudentuminen (Ojala, Pyöriä & Nätti 2015; Anttila, Oinas & Nätti 2015).

On kuitenkin syytä kysyä, voidaanko väistämättä työn kokonaisuuteen nähden marginaalisen uuden työn tai prekaarin työn piirteet tulkita *kaikkea* työtä koskeviksi muutoksiksi. Jos marginaalia ja muutostrendejä koskevat argumentit tulkitaan väitteiksi työn kokonaisuudesta, monet väitteet lienee mahdollista todistaa tilastollisesti epäpäteviksi. Työn kokonaisuus muuttuu erittäin hitaasti, etenkin Suomen kaltaisessa maassa, jossa työ on tarkasti säänneltyä ja työmarkkinat vakaat muutoksista huolimatta. Myös tilastollista tutkimusta ohjaavassa käsitteiden määrittelyssä ja operationalisoinnissa voi olla linjauksia, jotka eivät tee oikeutta esimerkiksi prekariaattitutkimuksen esittämille argumenteille. Teoreettisessa työn tutkimuksessa voidaan lisäksi esittää väitteitä, joita ei välttämättä voida yksinkertaisesti verifioida.

Uuden ja prekaarin työn tutkimuksessa painopiste on ennen kaikkea epätyypillisten töiden ja alojen laadullisessa muutoksessa sekä tiettyjen kansainvälisten työelämän trendien hahmottamisessa. Tutkimusta ohjaa ajatus työelämän ja yhteiskunnan polarisaatiosta sekä tätä polarisaatiota seuraavasta erilaisten työelämän äärimuotojen kärjistymisestä. Prekarisaatiotutkimus on kiinnostunut erilaisista työelämän ja yhteiskunnan ääripäistä sekä näiden välillä tapahtuvasta liikkeestä ja muutoksesta. Lisäksi uuden työn ja prekarisaation tutkimuksessa painotetaan työpolitiikkaa ohjaavia poliittisia ja talouspoliittisia suuntauksia, jotka selkeästi vaativat esimerkiksi työn joustavoittamista, 24/7-mallin omaksumista ja työntekijää suojelevien säädösten purkamista. Uuden työn ja prekarisaation tutkimus on siksi myös vallan ja politiikan, ei vain suppeasti ymmärretyн työn tutkimusta. Tässä artikkelissa ei siis väitetä, että prekarisaatio koskisi *kaikkea* työtä tai että *kaikki* toimistotyö alkaisi tulevaisuudessa muistuttaa juuri yhteisöllisissä työtiloissa tehtävää työtä. Sen sijaan siinä tarkastellaan määrällisesti marginaalista työn osa-aluetta, jolla kuitenkin heijastuvat työelä-

män muutostrendit, kehityskulut ja talouspoliittiset agendat.

Artikkeli perustuu Tekesin rahoittamassa HYVE 2020 -hankkeessa² tehtyyn yhteisöllisiä työtiloja käsittelevään tutkimukseen. Perustana on hankkeessa kartoitettu ja kerätty yhteisöllisiä työtiloja koskeva tieteellinen ja populaari kirjallisuus- ja artikkelimateriaali sekä toisaalta yhteisöllisistä työtiloista Suomessa, Ruotsissa ja Yhdysvalloissa kerätty havainnointi- ja haastatteluaineisto. En tässä artikkelissa kuitenkaan viittaa suoraan empiirisiin aineistoihin, vaan käytän hyväksi tutkimusprojektissa julkaistuja ja vielä julkaisemattomia aineistoon perustuvia tutkimuksia. Artikkelin ensisijaisena tarkoituksena on ymmärtää yhteisöllisten työtilojen ilmiötä, yhteisöllisten työtilojen eroja suhteessa perinteiseen toimistotyöhön sekä jäsentää ilmiötä käsitteellisesti.

Artikkelini koostuu neljästä pääluvusta. Kysyn aluksi, mitä yhteisölliset työtilat ovat ja mistä ne ovat tulleet sijoittamalla ne toimistotyön ja yhteisöllisten työtilojen historiaan. Uuden ja prekaarin työn erityispiirteitä on usein haettu vertaamalla sitä fordistiseen tehdastyöhön. Tarkastelen tässä artikkelissa uutta työtä kuitenkin suhteessa perinteisesti järjestettyyn toimistotyöhön, sillä yhteisöllisten työtilojen erityispiirteisiin sekä tilasuunnittelun kautta tapahtuvaan työyhteisön organisointiin liittyvät kysymykset tulevat selvemmiksi, kun tunnetaan perinteisen toimistotyön kehitystä. Luvussa kaksi käyn läpi prekaariin ja mobiiliin työhön liittyviä kysymyksiä, joiden näen luoneen tarpeen yhteisöllisten työtilojen lisääntymiselle. Kolmannessa luvussa tarkastelen, millaisina yhteisöllisten työtilojen tilat, työt ja tekijät esitetään aihetta käsittelevässä kirjallisuudessa. Kysyn myös millaisena liikkeenä niin sanottu *coworking movement* tulisi ymmärtää. Viimeiseksi pyrin käsitteellistämään *coworking*-ilmiötä ja pohdin, millaisena tuotantovoimana yhteisöllisten työtilojen työyhteisöt voidaan nähdä ja kuinka uusia työntekijäsubjekteja tuotetaan erilaisten tilaan ja sosiaalisuuteen liittyvien affektiivisten sommitelmien avulla.

1. YHTEISÖLLISTEN TYÖTILOJEN

LYHYT HISTORIA

Yhteisölliset työtilat on suomenkielinen termi kansainväliselle ilmiölle, josta käytetään nimityksiä *coworking space*, *collaborative working* tai lyhennettynä *coworking*.³ Yhteisöllisissä työtiloissa perinteisistä tieto- ja toimistotyötiloista poikkeava fyysinen tila ja sen tuottama sosiaalisuus luo kontekstin työlle, sen organisaatiolle ja kontrollille. Käyn seuraavaksi läpi yhteisöllisten työtilojen syntyyn johtaneita kehityskulkuja tarkastelemalla työyhteisöjen ja toimistotyön historiaa.

Modernin toimiston synty

Esimerkkejä moderneja piirteitä omaavista työyhteisöistä löydetään esimerkiksi keskiaikaisista artesaanien työpajoista ja käsityöläis-keskuksista. Näissä tiloissa käsityöläiset tulivat yhteen samankaltaista työtä tekevien ihmisten kanssa yhteisten intressien, työkalujen ja tuotannollisten tekijöiden vuoksi ja saattoivat myös jakaa ideoita ja kokemuksia (Swanson 1989). Rémy Cagnol (Cagnol 2013) löytää myös keskiaikaisista luostareista yhteisöllisten työtilojen kaltaisia tiloja ja yhteisöjä. Luostarit olivat keskiajan älyllisiä keskuksia, joissa vaalittiin ja tutkittiin antiikin ja myöhäisantiikin tietoa sekä tuotettiin uutta tietoa yhteisöllisesti. Tässä mielessä myös antiikin filosofiset koulut tai ”puutarhat” voisivat olla yhteisöllisiä työtiloja. Niissä filosofit, sofistit ja puhe- taidon taitajat kerääntyivät yhteen ja jakoivat tietojaan joskus vapaasti, joskus rajoitetusti ja maksua vastaan. Olennainen tekijä näissä esimerkeissä on jaettu tila sekä yhteisöllisesti kehitetyt ja sovelletut ideat, tiedot ja taidot.

Renessanssin aikakaudella kaupankäynti lisääntyi ja pääomat kasvoivat. Intellektuaalinen elämä laajeni luostareista ja katolisen kirkon valvomista yliopistoista erilaisiin vauraisiin kaupunkivaltioihin, jotka houkutteli-

vat tieteilijöitä ja taiteilijoita. (Skinner 2010, 69–112.) Kaupankäynnin tarpeisiin syntyi ”toimistoja”, joissa kaupankäynnistä pidettiin kirjaa ja kehitettiin erilaisia laskennan tekniikoita.⁴ Toimistosta, kuten de’Medicien mahtisuvun Firenzeen tilaamasta *Palazzo Uffizista*⁵ muodostui paikka, jossa säilytettiin arkistoja ja suoritettiin kauppaa ja kaupungin hallintoon liittyviä toimia. ”Toimistoista” muodostui tiedon ja informaation tuotannon sekä käsittelyn keskeisiä paikkoja katolisen kirkon ”byrokraatian” oheen.⁶ (Cagnol 2013.)

Perustan modernin toimistotyön kehittymiselle loi teollinen vallankumous. Kasvatvat tuotantomäärät ja kiihtyvä kaupankäynti edellyttivät tapahtumien ja prosessien tarkkailua, kirjaamista ja hallintoa. Myös työntekijöiden valvominen tehtaassa edellytti tarkkailua ja kirjaamista. Kirjanpitäjien ja muun toimistohenkilökunnan ammattikunta alkoi kasvaa niin Euroopassa kuin Yhdysvalloissa 1800-luvun puolivälissä. Toimistotyöntekijöitä ei juurikaan arvostettu. Työtä pidettiin epämääräisenä köyryselkäisten epämiehekkäiden miesten ammattina. Teollisuuden yhteydessä toimineet 1800-luvun puolenvälin toimistotilat oli järjestetty samaan tapaan kuin tehtaat: epäsiististi, tehottomasti ja ahtaasti. (Saval 2014, 12–22.)

1800-luvun lopulla ja 1900-luvun alussa toimistotyössä tapahtui käänne. Työ alkoi eriytyä tehtaista joko tehtaiden yhteyteen rakennettuihin toimistorakennuksiin tai sitten kaupunkien keskustojen pilvenpiirtäjiin. Yhdysvalloissa pilvenpiirtäjät aloittivat uuden aikakauden kaupungistumisessa. Teollisuusyhteiskunnan esiinmarssin myötä kehittynyt infrastruktuuri, siis uudet tiet, rautatiet ja vesireitit sekä toisaalta keksinnöt, kuten puhelin ja sähkötyöjärjestelmä, kirjoitus- ja laskukoneet, hissit, paineilmaputket ja niin edelleen, tekivät mahdolliseksi uudenlaisen toimiston. Samaan aikaan kehitettiin metalliset arkistokaapit paljon paperia sisältävien toimistojen tulipaloherkkyuden vähentämiseksi. Toimistojen suunnitteluun panostettiin ja toimistotyö tehostui. 1800-luvun puolivälin toimisto

oli hyvin alkeellinen verrattuna 1920-luvun toimistoihin. Vuonna 1860 toimistoissa työskenteli Yhdysvalloissa 750 000 ihmistä, kun vuonna 1910 heitä oli jo 4 420 000. (Cagnol 2013; Saval 2014, 33–45.)

Taylorismi muutti niin teollisuuden kuin toimistotyön perusteellisesti. Tayloristisella työn ”tieteellisen johdon” (*scientific management*) aikakaudella työn tehokkuutta lisättiin rationalisoimalla eli luomalla tilallisesti mahdollisimman taloudellisia yksiköitä, mikä johti konekirjoittajien, palkanlaskijoiden ja muun hallintohenkilökunnan sijoittamiseen avoimeen, kontrolloitavaan tilaan ja teollisuushallassa käyttöön otetun ”liukuhinnan” logiikan alaisuuteen. Tämä mahdollisti työsuorituksiin käytetyn ajan mittaamisen sekä tehokkaiden työtapojen kehittämisen ja valvonnan. (Mannevu 2015, 41–73; Taylor 2014.)

Tayloristiset tilat olivat kustannustehokkaita, mutta epäsosiaalisia. Keskustelua tai tietojen välittämistä työntekijöiden kesken ei nähty tarpeelliseksi. Työntekijät suorittivat samankaltaisia työtehtäviä hierarkkisesti hallinnoitavissa ”linjastossa”.⁷ Työntekijöiden tehtävänä ei ollut ajatella tai ratkaista ongelmia vaan suorittaa työnjohdon antamia tehtäviä mahdollisimman tehokkaasti. Valkokaulustyöläisten erottelua johdosta edistettiin sijoittamalla toimistotyöläiset ja johtoporrass pilvenpiirtäjien eri kerroksiin, mikä korosti hierarkkia. Kun hiljaisuuden havaittiin tehostavan työhön keskittymistä, toimistoissa alettiin käyttää äänieristystä, mikä entisestään lisäsi sosiaalisuuden sulkemista ulos työprosessista. Taylorin kuoltua hänen työtään jatkoivat monet muut, esimerkiksi W.H. Leffingwell joka siirsi Taylorin ”systeemin” kokonaisvaltaisesti toimistoon teoksessaan *Scientific Office Management* (1917) ja yli 800 sivuisessa *Office Management* -teoksessa (1925). Näissä teoksissa toimistotyöntekijöiden liikkeiden mittaaminen ja analyysi olivat keskeisessä roolissa. Toimistosta muodostui toteutumattomien ja toteutuneiden kapitalististen utopioiden paikka. (Cagnol 2013; Saval 2014, 45–60.)

Kohti kommunikoivaa toimistoa

Tayloristisissa toimistotyötiloissa työntekijät sijoitettiin avoimiin tiloihin, joissa heitä voitiin valvoa keskitetysti. Sisätiloiltaan avoimet työtilat mahdollistivat työn kontrolloinnin menetelmät, joissa työntekijöiden keskinäisen sosiaalisen paineen ja työntekijöiden toinen toistaan tarkkailevien katseiden nähtiin lisäävän työtehoa. Hierarkkisesta järjestelmästä pidettiin kiinni aina 1960-luvulle saakka. (Cagnol 2013; Salovaara 2014; Saval 2014, 128–142.)

Nykyaikaisia yhteisöllisiä työtiloja edelsi erilaisten tiimityön ja muiden sosiaalisia verkostoja edellyttävien työmuotojen yleistyminen 1950-luvulta lähtien. Saksassa *Quickborner Group* alkoi painottaa tiimityön merkitystä. Työntekijöiden keskinäisestä kommunikaatiosta työnteon aikana tuli sallittua, koska sen nähtiin lisäävän tuottavuutta. Tällä oli vaikutusta työtilojen suunnitteluun, ja arkkitehtuurissa suosittiinkin työntekijöiden kanssakäymistä lisääviä ratkaisuja. (Cagnol 2013; Salovaara 2014; Saval 2014, 183–220.) 1960-luvulla myös Yhdysvalloissa alkoi kehittyä uudenlaisia boheemeja työtiloja. Uusi työtilakulttuuri liittyi aikakauden kulttuuriradikalismiin ja toisaalta kulutuskuultuurin yleistymiseen. Se myös kyseenalaisti avoimesti konservatiivisen tayloristisen työn organisaation osana kulttuurista sukupolvikamppailua. (Frank 1997.)

1970-luvulla Japanissa kehittynyt toyotismi korosti työntekijöiden roolia tuotantoprosessin kaikissa vaiheissa. Ajateltiin, että kokoaamislinjan työntekijöitä oli hyvä kuunnella niin tuotteen valmistamiseen liittyvissä käytännön ratkaisuisissa kuin sen suunnitteluvaiheessa. Toyotan malli levisi myös länsimaissa. Erilaisia joustavan työn (*flexible work*) muotoja alettiin käyttää entistä runsaammin. (Silver 2003, 69–74.) 1970-luvulla kiinnitettiin huomiota myös työntekijöiden ergonomiaan rakentamalla ”ihmisen kokoisia” toimistorakennuksia ja huonekaluja. (Cagnol 2013; Saval 2014, 183–220.)

Toyotismi liittyy postfordistisen talouden syntyn. Se oli kuitenkin kiinnittynyt tarkasti

organisoiituihin ja hallinnoituihin suuriin tehtaisiin, kuten autoteollisuuteen (Silver 2003). Vielä tärkeämpää nykyisten yhteisöllisten työtilojen kehitykselle on ollut tietotekniikan kehitys työvälineenä sekä ensimmäisten tietokoneyritysten, kuten IBM:n tai Applen, käyttöön ottamat uudet ja ennakkoluulottomat työskentelymallit. Tietokoneyritykset suosivat ja olivat taloudellisten rajoitteiden vuoksi myös pakotettuja käyttämään avoimia työtiloja. Ne omaksuivat 1970-luvun kulttuuriradikalismista luovuuden ja henkilökohtaisen vapauden periaatteita, jotka näkyivät muun muassa liukuvina työaikoina. Varsinaisen ”työajan” käsitteellä ei näissä yrityksissä ollut juurikaan merkitystä. Näissä kokeiluissa muodostui useita työskentelyyn liittyviä ideoita, periaatteita ja kulttuurisia tyytlejä, jotka ovat eläneet niin tietoteknisessä työssä kuin luovilla aloilla, kulttuuriteollisuudessa ja tietotyössä. Näissä organisaatioissa ongelmanratkaisun ja uuden luomisen menetelmänä on käytetty vapaata, mutta toisaalta tiivistä sosiaalista kanssakäymistä työntekijöiden kesken. (Frank 1997; Salovaara 2014; Holvas & Vähämäki 2005; Saval 2014, 256–277.)

1960-luvulta lähtien palvelutalous kasvoi länsimaissa nopeasti. Toimisto ei ollut enää ainoastaan laskelmien, arkistoinnin ja hallinnon tila, vaan myös markkinoinnin, liiketapaamisten ja muiden vastaavien tieto- ja palvelutalouteen liittyvien toimintojen paikka. Näitä tarpeita varten kehitettiin pienoistoimistoja ja avoimia tiloja. Mallia haettiin esimerkiksi taiteilijoiden työtiloja koskevista ajatuksista. Vuonna 1974 Herman Hertzberger loi alankomaalaiselle *Centraal Beheer*-vakuutusyhtiölle tilat, jossa työntekijät saattoivat kokea kuuluvansa yhteisöön, ”työntekijöiden kylään”. Tilat olivat ”joustavia” eli niitä oli helppo muuttaa ja muokata tarpeen mukaan. Kokeellisiin toimistoihin rakennettiin tiloja pienryhmille, ja työntekijöille annettiin mahdollisuus sisustaa ja koristella työtiloja omien mielty mystensä mukaisesti. Niin fyysisesti kuin sosiaalisesti ja kommunikaatiivisesti avoimet tilat toivat kuitenkin mukanaan uu-

denlaisia ongelmia, kun työntekijöiden henkilökohtainen tila hävisi ja työntekijöiden väliset jännitteet lisääntyivät. (Cagnol 2013; Saval 2014, 183–220; 256–277.)

Yhteisöllisten työtilojen synty

1900-luvun kekseliäiden toimistotilojen lisäksi tämän päivän yhteisöllisiin työtiloihin on haettu innoitusta kahvila- ja kirjastokulttuurista. Kahvilat ovat toimineet niin kirjailijoiden, taiteilijoiden ja toimittajien työpaikkoina kuin filosofien kohtaamis- ja keskustelupaikkoina. Kahviloissa avoimuuden, epäformaalin ja heterogeenisen sosiaalisuuden on ajateltu olevan luontevaa – ja usein myös tuottoisaa. Kahviloiden lisäksi kirjastot ovat käytännössä muodostaneet yhteisöllisiä työtiloja. (Ansio & Houni 2015, 14–17; Saval 2014, 278–311.)

Avoimia, yhteistyöhön ja kommunikaatioon perustuvia toimistoja alettiin käyttää laajemmin 1980-luvulla. 2010-luvun toimistosuunnittelun ja yhteisöllisten työtilojen esikuvina toimivat esimerkiksi mainostoimistot, jotka kehittivät avokonttorimallin erittäin pitkälle (Mannevuoli 2015, 119–125.) Varsinaiset yhteisölliset työtilat kehittyivät internet- ja mobiiliperustaisen työn tekemisen myötä 1990-luvun loppupuolelta lähtien. Vuonna 1995 Berliinissä syntyi hakkerien yhteinen työtila *C-base*, jota yksi alan uranuurtajaorganisaatioista, *Deskmag*, pitää ensimmäisenä todellisenä yhteisöllisenä työtilana. (Salovaara 2014; Foertsch & Cagnol 2013.) Termiä *coworking* käytti ensimmäisenä pelisuunnittelun pioneeri Bernie DeKoven vuonna 1999. *Coworking* viittasi tietokoneiden, internetin ja mobiiliteknologioiden avulla suoritettuun ”vertaistyöskentelyyn” (De Koven 2013).

New Yorkissa avattiin vuonna 1999 vapaa-
ta ”pöytä-” (*desk*) eli työskentelytilaa vuokraava *42 West 24*. Se tarjosi työskentelijöille mahdollisuuden vuokrata työskentelytilaa rennossa ilmapiirissä lyhyeksi aikaa, esimerkiksi päiväksi tai tunniksi kerrallaan. *42 West 24* oli alun perin ohjelmistoyritys, joka vuokrasi hankkimastaan

tilasta joutotilan freelancereiden käyttöön. 1990-luvun loppupuolella ja 2000-luvun ensimmäisinä vuosina syntyi lukuisia työtilayhteisöjen prototyyppisiä niin Yhdysvalloissa kuin Euroopassa. Wienissä avattiin vuonna 1999 *Schraubenfabrik*, jonka perustajat laajensivat myöhemmin yritystään kahteen muuhun tilaan (*Hutfabrik* ja *Rochuspark*). Tämän seurauksena vuonna 2004 muodostui uudentyyppeisiä työtilayhteisöjen verkostoja (*Konnex*). Vuonna 2005 avattiin Lontoon *Angelin* metroaseman läheisyyteen ensimmäinen *Hub*. Konsepti levisi nopeasti ympäri maailmaa, ja siitä muodostui ensimmäinen globaali yhteisöllisten työtilojen *franchise*-tyyppisesti tuotettu verkosto.⁸ (Cagnol 2014; Foertsch & Cagnol 2013; Salovaara 2014.)

Vuonna 2005 avattiin San Franciscossa Brad Neubergerin perustama *Citizen Space*, jota suurin osa *coworking*-kirjallisuudesta pitää ensimmäisenä varsinaisena yhteisöllisenä työtilana. Samana vuonna berliiniläinen kahvila *St. Oberholz* tarjosi ilmaisen *wifi*-yhteyden työntekoa varten. Maasta ja kahvilakulttuurista riippuen uudenaikaisten ”diginomadien” työskentely kahviloissa ja muissa avoimissa tiloissa on ollut tyyppillistä uuden työn tekijöille, mutta ei aina suvaittua. Yhteisölliset työtilat ovat kehittyneet käsi kädessä kahviloihin keskittyneen työntekokulttuurin kanssa. Monet yhteisölliset työtilat ja yritysten uudet arkkitehtoniset ratkaisut lainaavat ideansa boheemeista kahviloista ja niiden erityisestä sosiaalisuudesta. (DeGuzman & Tang 2011, 21–22; Foertsch & Cagnol 2013; katso myös esim. Margaux 2015.)

Vuonna 2006 avattiin internetissä *Coworking Wiki*. Yksi sen perustajista oli Twitterin menestyksellisen *hashtagin* kehittänyt Chris Messina. Tuolloin maailmassa oli vasta noin 30 *coworking*-tilaa, ja liikehdintä oli marginaalista. Kontakteja ja verkostoja luotiin tietoisesti lisää ja samana vuonna aloitettiin Yhdysvalloissa ”Jellies”-tapahtumat. *Jellies*-tapahtumissa ihmiset tapaavat epämuodollisissa tilaisuuksissa ja jakavat ajatuksiaan ilman varsinaisia sitoumuksia. Tarkoituksena on luoda yhteisöllisistä

työtiloista kiinnostuneiden ihmisten verkosto, jonka toivotaan edelleen synnyttävän *coworking*-liikehdintää ja uusia työtiloja. (DeGuzman & Tang 2011, 21–22; Foertsch & Cagnol 2013; Salovaara 2015, 30–32.)

Vuonna 2007 *coworking*-termi murtautui marginaalista valtavirtaan. Internetin hakukoneet tunnistivat sen ja valtavirran media kiinnostui ilmiöstä niin Euroopassa kuin Yhdysvalloissa. *Wikipediaan* ilmestyi ensimmäinen artikkeli yhteisöllisistä työtiloista. Yhteisöllisten työtilojen toteuttamisessa alettiin käyttää uusia trendikkäitä rahoitusmuotoja, kuten joukkorahoitusta. Myös niin sanottu jakamistalous⁹ (*sharing economy*) kiinnittyi yhteisöllisten työtilojen ajatusmaailmaan ja käytännön toimintaan. Yhteisön tuottamisen merkitys työtilojen suunnittelussa lisääntyi. Myös kansallisia ja kansainvälisiä konferensseja alettiin järjestää vuosina 2007–2008. Näillä ”epäkonferensseilla”, kuten *Global Coworking Unconference Conference*, oli suuri merkitys kansainvälisten yhteisöllisten työtilojen verkoston syntymisessä. Kansainvälisten työtilojen välille on rakennettu ”viisumi”-järjestelmä, jonka avulla eri työtiloissa työskentelevät voivat vieraillla toisissa. (Foertsch & Cagnol 2013; Salovaara 2015.)

Vuosina 2009 ja 2010 *coworking*-ilmiö laajeni entisestään muun muassa *#Coworkingdayn* muodossa. Kun vuonna 2008 yhteisöllisiä työtiloja oli maailmanlaajuisesti 160 niin vuonna 2010 niiden määrä oli kasvanut kuu-teensataan. Yhä uusia konferensseja järjestettiin ja ilmiöstä alettiin julkaista kirjallisuutta. Nykyisin tarjolla on etenkin ilmiötä esitteleviä ja työtilayhteisöjen perustamiseen neuvonantajia teoksia.¹⁰ Vuonna 2011 aloitettiin eurooppalainen *Jelly*-viikko ja vuosi tämän jälkeen maailmanlaajuinen *Jelly*-viikko. Yhä innovatiivisempia yhteisöllisiä työtiloja syntyi ympäri maailmaa. 2010-luvulla suuryritykset kiinnostuivat yhteisöllisistä työtiloista, minkä myötä yleistyi *Corporate Coworking* -konsepti. *Corporate coworking* on trendi, jossa yritykset pyrkivät seuraamaan, jäljittelemään ja käyttämään yhteisöllisten työtilojen parhaita inno-

vaatioita kustannustehokkaiden, tuottavien ja innovatiivisten työympäristöjen luomiseksi. Etenkin monet IT-alan suuryritykset soveltavat toiminnassaan ja toimistosuunnittelussaan *corporate coworking* -mallia. (Foertsch & Cagnol 2013; Dichter, Huvart & Vanrie 2012.)

Vuonna 2013 maailmassa oli jo yli 3000 yhteisöllistä työtilaa ja yli 100 000 ihmisen laskettiin työskentelevän niissä. Yhteisöllisissä työtiloissa on alkanut liikkua myös rahaa, sillä esimerkiksi yhdysvaltalainen *NextSpace* keräsi vuonna 2013 yli 2,5 miljoonaa dollaria uusien työtilayhteisöjen avaamista varten. Suurin osa yhteisöllisistä työtiloista on kuitenkin itsenäisiä, ja ne edustavat jonkinlaista ”vaihtoehdotaloutta”. Toisaalta yhteisöllisissä työtiloissa näkyy myös lähentymistä perinteisiin työyhteisöihin, sillä jotkut yhteisöt ovat luoneet jäsenille esimerkiksi erilaisia sairausvakuutuksen järjestelmiä. (Foertsch & Cagnol 2013.) Yleisesti ottaen voidaan sanoa, että 2010-luvun puolivälissä yhteisölliset työtilat ovat tulleet jäädäkseen ja ilmiö kehitty edelleen huomattavan nopeasti niin ”ruohonjuuritason” kuin suuryrityksmaailmassa. Vuonna 2015 yhteisöllisiä työtiloja on laskettu olevan noin 7800 ja kasvun ennustetaan jatkuvan vuonna 2016. (Foertsch 2015.)

2. PREKAARIN TIETOTYÖN LIIKKEET

Olen käsitellyt edellä toimistotyön ja yhteisöllisten työtilojen historiaa. Seuraavaksi pohdin, millaisten muutosten yhteydessä yhteisölliset työtilat ilmaantuvat työn teon kentälle. Mistä yhteisöllisten työtilojen työntekijät oikein tulevat ja millainen merkitys yhteisöllisillä työtiloilla voi heille olla.

Työn muutoksen suuret linjat

Viimeistään 1990-luvun alkupuolelta lähtien työelämässä on tapahtunut muutoksia, joiden myötä yhä useampien ihmisten työ on irron-

nut perinteisestä ”työpaikasta”. (Huws 2014, 47–60; Merkel 2015.)¹¹ Tämän muutoksen taustalla on tietotekninen vallankumous, joka on hajauttanut tuotannon ympäri maailmaa edistäen globaalien työnjaon kehittymistä teollisen idän ja jälkiteollisen lännen välillä. Tämä työnjako kehittyi edelleen esimerkiksi globaalien etelän ottaessa uudenlaista roolia maailmantaloudessa. (Thite & Russell 2007; Rolstadås et al. 2012; Williams, Bradley, Devadason & Erickson 2013, 1–29).

Postfordistisessa taloudessa¹² tuotanto ei keskity enää tehtaan ympärille, eikä tehdas määrittele yhteiskunnallisen toiminnan ja ajan rytmiä teollisuusyhteiskunnan tapaan. Postfordistisessa taloudessa markkina-arvoja luova toiminta tapahtuu ensiksikin tuotteiden suunnittelussa, tutkimuksessa ja markkinoinnissa (ostavan yleisön luomisessa) sekä toisaalta tuotteiden globaalissa tuotantoketjussa, jossa eri puolilla maailmaa tuotetuista komponenteista kasataan ”massaräätälöityjä” tuotteita kuluttavalle yleisölle. (Amin 1994; Gill & Pratt 2008; Lazzarato 2006; Marazzi 2006; Zanini & Fadini 2001.) Uudessa taloudessa (*New Economy*) toimiville yrityksille arvokasta pääomaa ovat korkeasti koulutetut, itsenäisesti organisoituvat, työhönsä intohimoisesti suhtautuvat tietotyöläiset ja luovien alojen työntekijät. Toisaalta yritykset ovat luoneet uusia joustotyön malleja sekä ulkoistaneet osaavaa työvoimaa. Monet yritykset ostavat mieluummin palveluita kuin pitävät kallista työvoimaa palkkatyössä. (Grabovska, 2012; Broughton, Biletta & Kullander 2010.)

Samalla kun tuotanto on muuttunut monimutkaiseksi globaaliksi järjestelmäksi, myös työ on murtautunut ulos modernille aikakaudelle tyypillisistä rajoista ja instituutioista. Tuotantovälineiden muututtua käytännössä läpikotaisin tietoteknisiksi on työkin muuttanut luonnettaan. Työvoiman tarve koskee yhä enemmän ei-rutinoitunutta työtä (korkeasti koulutettujen tekemä luova ja tietotyö sekä toisaalta palvelutyö). Monet ”keskikastin” rutinoituneeseen työhön liittyvät ammatit tulevat

koneiden ja robottien kehityksessä korvattaviksi. (Goos 2013, 21–41.)

Nykyaikaiset tuotantovälineet ovat kannettavia tietoteknisiä välineitä, ”pilvissä” (*cloud*) sijaitsevia tieto- ja datavarastoja sekä sosiaalisia suhteita, verkostoja ja yhteisöjä. Näiden myötä työ on muuttunut monin tavoin liikkuvammaksi. Työtä tehdään nykyisin kannettavilla tietokoneilla, tableteilla ja puhelimilla. Sosiaalisissa suhteissa, ammattimaisissa verkostoissa ja yhteisöissä työtä tehdään erilaisten internetpohjaisten tietoteknisten sovellusten avulla, videopuheluihin, chatissa, sähköpostissa, sosiaalisessa mediassa ja videopalaverissa. Toisaalta myös kasvokkaiset tapaamiset, ystävyyssuhteita muistuttavat työsuhteet, yhteinen ajanvietto ja niin edelleen ovat tärkeitä nykyaikaiselle sosiaalisuuteen ja kommunikointiin perustuvalla työnteolla. Globaalissa taloudessa kiinni elävä uusi työ tapahtuu globaalissa ajassa, mahdollisesti kellon ympäri seitsemän vuorokautta viikossa. (Gill & Pratt 2008; Huws 2003; Huws 2014; Jones 2013; Pennel 2013; Williams et al. 2013, 169–188.)

Uuden teknologian mahdollistama työhön liittyvä liikkuvuus, paikattomuus ja eräänlainen ”ajattomuus” on kaikkein voimakkainta erilaisissa tietotyön ja luovan työn muodoissa. Yritykset ja julkiset organisaatiot ovat ottaneet käyttöön erilaiset ”etätöiden” ja ”joustotyön” (*flexible work*) muodot. Perinteinen toimistotyöaika ei jäsenny ongelmitta monipuolisten aikavaatimusten läpäisemään työelämään. Yrittäjät, freelancerit ja palkkatyöläiset yliopistoista yrityksiin tekevät työtä kotona, mökillä, junassa, lentokoneessa, kahviloissa, kirjastoissa, iltaisin, viikonloppuisin, öisin ja juhlapyhinä. (Gorz 2003; Hamermesh & Stancanelli 2014; Lallement 2012; McNally 2010.)

On todennäköistä, että töitä tehdään ”epätyypillisinä” aikoina huomattavasti enemmän kuin tilastot kertovat aina siihen pisteeseen saakka, että ajanhallinnasta on tullut yksi tärkeimmistä työntekijöiden terveystekijöistä: vain rajoittamalla tilallisesti ja ajallisesti päättymätöntä työtä on mahdollista säilyttää

työkyky normaalina. (Chatzitheochari & Arber 2012; Noonan & Glass 2012; Åkerblad 2014.) Näistä edellä esitellyistä merkittävistä muutoksista huolimatta on tärkeää muistaa, että työn kokonaiskuva ei ole muuttunut työajan ja -paikan suhteen, etenkin Suomessa, ratkaisevasti toisenlaiseksi. (Anttila, Anttila, Liikkanen & Pääkkönen 2015). On silti tunnistettava muutostrendit ja murroskohdat, joita uuden työn ja prekaarin työn tutkimus erityisesti tarkastelee.

Työn prekarisaatio

Edellä kuvattu niin sanottu ”uusi työ” vaikuttaa sellaiselta globaalien ajan työltä, josta moni unelmoi. Kansainvälinen, kosmopoliittinen itsenäinen asiantuntijatyö on arvostettua ja myös populaarikulttuurissa monin tavoin ihannoitua. Uusi työ ei ole kuitenkaan ainoastaan menestyvien asiantuntijoiden juhlaa, vaan siihen liittyy monia vanhoja ja uusia luokkasemia koskevia kysymyksiä. (Melin & Blom 2015.) 1970-luvulta lähtien urbaanin työelämän muutoksia ja uudenlaisen työtätekevien köyhien joukon kehittymistä on jäsennetty Ranskassa käyttämällä termiä työelämän ja yhteiskunnan prekarisaatio. (Bresson 2007; Cicolani 2005.) Prekarisaatiolla viitattiin alun perin juuri urbaaniin työssäkäyvien köyhien joukkoon, joka elää erilaisten pätkättöiden, pätkätyöttömyyden, sosiaalityöiden ja satunnaisten virallisten, harmaiden ja pimeiden töiden varassa. (Cingolani 1986.)

Prekarisaatio sai uuden ja täsmällisemmän sisällön 2000-luvun alussa, kun Pohjois-Italiasta käynnistyi prekarisaatioliike (Jakonen 2015; della Porta, Baglioni & Reiter 2015; Mattoni 2015.) Liike levisi nopeasti Etelä-Eurooppaan sekä Ranskaan, Saksaan ja Pohjoismaihin. Se korosti uudenlaisen urbaanin, pätkättöiden varassa elävän joukon muodostumista jälkiteollisen kapitalismin olosuhteissa. Liikkeeseen osallistui monenlaisia, pääasiassa nuoria ihmisiä. Mukana oli puhelinmyyntikeskusten (*call center*), ostoskeskusten ja kaup-

pojen, joukkoliikenteen, siivouksen, tietokonesuunnittelun, koodaamisen, luovien alojen, yliopistojen, siirtotyöläisten, kodinhoitajien ja monien muiden alojen pätkätyöläisiä. Yhdistävä tekijä näille nuorille oli epävarmuus työstä ja sen myötä henkilökohtaisesta tulevaisuudesta. Prekarisaatioliikkeeseen liittyi myös paljon opiskelijoita, sillä korkea koulutus ei välttämättä tuottanut työllistymistä alalle saati pysyvää työsuhdetta. Epävarmassa tilanteessa monet nuoret asiantuntijat – kuten arkkitehdit, insinöörit, kulttuurialojen työntekijät ja tietotekniikan ammattilaiset – tarttuivat erinäköisiin hanttihommiin sekä toisaalta työskentelivät haluamallaan aloilla elämiseen riittämättömillä palkoilla tai joskus jopa ilman korvausta erilaisten harjoittelujen ja muiden vastaavien seurauksena. Prekarisaatioliike koostui siis niin perinteisten kuin uusienkin tuotantoalojen pätkätyöläisistä ja pätkätyöttömistä, joiden epävarmaa ja monimutkaista tilannetta työmarkkinoilla ei tunnistanut tai tukenut perinteinen teollisuustyön ja julkisen sektorin työn ympärille järjestäytyneet ammattiyhdistysliike tai sosiaaliturvajärjestelmä. Prekarisaatio olikin tässä mielessä uudenaikainen työväenliike, joka vaati niin vasemmistopuolueita, AY-liikettä kuin hyvinvointivaltiotakin muuttumaan – usein varsin radikaalisti ja kärjekkäästi. (Cicolani 2014; Jakonen 2015, 177–185; Standing 2011, 59–89.)

Nykyisin termiä prekarisaatio tai prekarisaatio on vaikea määritellä täysin kattavasti useiden erilaisten tutkimuslinjojen ja -orientaatioiden vuoksi. Yleisesti prekarisaatiolla tulisi ymmärtää työelämän yleistä epävarmistumista ja muutosta. Prekarisaatio ei siis tarkoita ainoastaan suorittavien matalapalkkaisten pätkättöiden lisääntymistä vaan työn yleistä muutosta yksityisryhtijämäiseen ja itseorganisoiutuvaan suuntaan sekä toisaalta työsuhteiden moninkertaistumisesta (vuokratyö, harjoittelu, sijaisuudet, työllistämistyöt, erilaiset freelancer-tyyppiset ja tulos- tai tehtäväpalkkaukseen perustuvat sopimukset ja niin edelleen). Prekarisaatio tarkoittaa myös

fordistisen hyvinvointivaltiomallin purkautumista, julkisen sektorin heikentymistä ja uusliberalistisen talous- ja työllisyyspolitiikan ajamia *workfare*-tyyppisiä uudistuksia. Prekarisaatio on siis varsin moninainen ilmiö, jota on ehkä turhakin yrittää määritellä yhdellä kaiken kattavalla tavalla. (Jakonen 2014, 298–307; kritiikistä prekarisaation käsitteen epämääräisyyttä kohtaan, katso esimerkiksi Doogan 2015, 43–45.)

Mobiilit työvälinaet, mobiili työ, mobiilit työläiset

Kuinka prekarisaatio kytkeytyy yhteisöllisiin työtiloihin? Eurokriisin sekä sen myötä vahvistuneen uusliberalistisen *austerity*-politiikan¹³ ja usklassisen talouspolitiikan mukanaan tuomat muutokset työelämässä ovat luomassa uudenlaisen työtätekevien köyhien luokan Eurooppaan (Solheim & Leiufrud 2015; Spannagel 2013). Työelämän epävarmistuminen ei kuitenkaan koske ainoastaan työmarkkinoilla kaikkein heikoimmassa asemassa olevia, vaan se luo uudenlaisen toimintaympäristön myös koulutetuille työelämän menestyjille (Lempiäinen 2015; Solheim & Leiufrud 2015). Parhaiten menestyvien ammattilaisten on helppo sanella palkkansa ja työehtonsa, sillä heitä tarvitaan ja heidän työpanoksestaan ollaan valmiita maksamaan. Menestyvät ammattilaiset eivät välttämättä halua sitoutua yhteen organisaatioon loppuelämäkseen, vaan he haluavat säilyttää vapauden valita työmahdollisuuksista mielenkiintoisimmat. Menestyvät uuden työn tekijät voivat haluta säilyttää yksityisyrittäjämäisen statuksensa tai työskennellä esimerkiksi konsultteina. (Kuusela 2015.)

Toisaalta kilpailu työpaikoista ja työmahdollisuuksista on synnyttänyt myös joukon yksityisyrittäjämäisessä tilanteessa työskenteleviä prekaareja ammattilaisia, jotka etsivät kuumisesta työtilaisuus, asiakkaita, verkostoja ja jonkinlaista menestystä. Nämä varsinaisesti prekaarit tietotyön ja luovan työn tekijät ovat joko vastentahtoisesti pätkätyösuhteissa tai

sitten eräällä tavalla pakotettuja yrittäjiä, sillä he valitsisivat mielellään pysyvän työsuhteen ja säännölliset kuukausitulot, jos sellaisia olisi tarjolla. (Armano & Murgia 2013; Lodovici & Semenza 2012; Méda & Vendramin 2014.) Useat yritykset eivät kuitenkaan halua palkata työntekijöitä pysyviin työsuhteisiin, vaan ulkoistavat, teettävät ja kilpailuttavat työtehtäviä tarpeen mukaan. Uusliberaalin käänteen myötä yhteiskunta kannustaa yrittäjyyteen yhä enemmän. Pysyvien palkkatyösuhteiden määrän hitaasti laskiessa uusia työpaikkoja syntyy nimenomaan pieniin ja keskiuuriin yrityksiin, joissa myös yrittäjien henkilökohtaiset riskit ovat suurimmat. (Pyykkönen 2014, 29–56.) Prekaarien tietotyöläisten ansiot eivät yleensä nouse kovin merkittäviksi, eivätkä heidän työtehtävänsä ole välttämättä mieluisia. Esimerkiksi alihankintatyönä tehtävät kuvankäsittelytyöt voivat olla arkipäivää taidekoulusta valmistuneelle valokuvaajalle. Tällainen työ ei välttämättä ole sisällöllisesti tyydyttävää, mutta se tuo elantoa. Moni prekaari tieto- ja kulttuurityöläinen elää tällaisessa tilanteessa vuodesta toiseen. (Armano & Murgia 2013; Lodovici & Semenza 2012.)

Prekaaria tietotyötä tarkasteltaessa on jo pitkään ollut havaittavissa, että yhä merkittävämpi ryhmä uuden työn tekijöitä toimii yrittäjinä tai puoliyrittäjämäisessä (*entre-preneur*) tilassa, osa menestyen paremmin, osa huonommin. (Pongratz & Voss 2002.) Monet näistä ammattilaisista ovat vain osin tai eivät lainkaan kiinnittyneitä työnantajansa fyysiseen yritykseen. Tähän löytyy ainakin kahdenlaisia syitä.

Ensiksikin kiinteistöjen hintojen noustua työnantajat haluavat minimoida tilakustannuksensa, minkä vuoksi monet säännöllisesti yrityksille töitä tekevät henkilöt eivät työskentele yrityksen tiloissa. Perinteisesti esimerkiksi freelance-journalistit eivät ole työskennelleet työnantajan osoittamissa tiloissa, mutta vastaava ”ulkoistaminen” on lisääntynyt tietotyössä ja kulttuuriteollisuudessa. (DeGuzman & Tang; Jones 2013; Spinuzzi 2012.)

Toiseksi yksityisyrittäjinä työskentelevät ihmiset hankkivat työtehtäviä milloin mistäkin, yleensä myös muualta kuin omalta asuinpaikkakunnalta. Prekaarit ammattilaiset ovat eräänlaisia ”diginomadeja”, jotka omistavat tarvittavat tuotantovälineet (kännykän ja tietokoneen) ja työskentelevät harvoin tunti- saati kuukausipalkalla vaan lähes aina kilpailutetuista työtehtävistä (*task*) maksettavien palkkioiden varassa. (DeGuzman & Tang; Jones 2013; Spinuzzi 2012.)

Nämä prekaarit ammattilaiset muodostavat siis uudenlaisen työntekijöiden ryhmän, jonka jäseniä on kuvailtu itsensä työllistäjiksi, atomisoituneiksi diginomadeiksi ja yksinäisiksi työntekijöiksi. Heidän on nähty kilpailevan toistensa kanssa, joskus äärimmäisinkin keinoin, olevan epäsolidaarisia ja ainoastaan omasta onnistumisesta kiinnostuneita. Toisaalta prekaarien ammattilaisten on huomattu myös käyttävän työssään runsaasti hyödykseen sosiaalisia suhteitaan ja verkostojaan sekä harrastavan eri tavoin vertaistukea ja -neuvontaa (*peer to peer*). (Gaulejac 2011; Linhart 2009; Pennel 2013).

Erityisesti eturintaman tietotyössä ja kulttuuritalouteen kytköksissä olevassa luovassa työssä työn tilat ja paikat ovat muuttuneet monin tavoin. Liikkuvassa, usein prekaarissa työssä myös työyhteisö on hajautunut. Työntekijät tai työläisyrittäjät ovat yhteydessä toisiinsa pääasiallisesti internetperustaisten sovellusten avulla sekä puhelimitse. Työtä voidaan tehdä kulkuneuvoissa, seminaareissa, hotelleissa, kotona, kahviloissa, kaljakuppiloissa ja niin edelleen. Työn tilaajaa tai johtajaa ei enää tavata perinteisellä tavalla. Työyhteisöt muuttuvat limittyneiksi, yksilöllisiksi työyhteisökudelmiksi. *Crowdsourcing*-ilmiön seurauksena ammattilainen toimii eräänlaisena yksityisyrittäjämäisenä alihankkijana, jonka tulevaisuus on jatkuvasti epävarma. (Bergvall-Käreborn & Howcroft 2013; Jakonen & Järvensivu 2015.)

Uutta työtä koskevilla keskusteluilla tietotyön joustava ja mobiili tila on nähty jonkinlaisena ihanteena ja vapautena perinteisen

työelämän kahleista (DeGuzman & Tang 2011; Jones 2013; Piha & Poussa 2012), mutta samalla siitä on muodostunut myös rasite. Äärimmillään uuden työn tekijät ovat kokeneet monenlaisia ongelmia liikkuvassa, ajattomassa ja paikattomassa työssä. Työ tuntuu vaativan koko elämän ja persoonan likoon laittamista, eivätkä elämän normaalit arkirytmit enää toteudu totutulla tavalla. Tällainen työelämä voi muodostua raskaaksi myös siksi, että työntekijä ei kykene jakamaan kokemuksiaan, huoliaan ja tunteitaan työyhteisön kanssa. Esimerkiksi ”kotitoimistosta” käsin tehtävä työ on usein rasittavaa ja vaatii hyvää asioiden organisointitaitoa, sillä työn ja perheen risteävät vaatimukset samassa tilassa voivat muodostua haastaviksi. (Armano & Murgia 2013; Lempiäinen 2015; Åkerblad 2014.)

Siksi ei ole yllättävää, että niin paremmin kuin huonommin menestyvät ”itsenäiset” ja ”vapaat” prekaarit tietotyöläiset ovat alkaneet etsiytyä yhteisöllisiin työtiloihin. Yhteisölliset työtilat tarjoavat ensiksikin uudelle työlle välttämättömät internetyhteydet sekä mahdollisesti muita perinteisten toimistojen palveluita. Toiseksi yhteisölliset työtilat on usein sijoitettu joko ”svengaaviin” luovan työn keskuksiin kaupunkien trendikkäisiin kortteleihin tai sitten esikaupunkialueille, joista matka työpaikoille voi kestää metropolialueilla tunteja ja vaikeuttaa näin arjen järjestämistä. Yhteisölliset työtilat voivat toimia yksinkertaisesti ”toimistoina” tai etätoimistoina niille, joilla ei ole toimistotiloja muutoin lähistöllä saatavilla. Yhteisöllisten työtilojen vuokrat ovat kohtuullisia verrattuna esimerkiksi työhuoneen mahdollistavan suuremman asunnon hankkimiseen. Kolmanneksi yhteisölliset työtilat tarjoavat myös normaalia sosiaalista kanssakäymistä, joka voi olla tärkeää usein suuren työtaakan kanssa painville prekaareille. Jos atomisoituminen ja yksinäistyminen ovat olleet uuden ja prekaarin työn perusongelmia, niin yhteisölliset työtilat tarjoavat mahdollisuuden käydä jonkun tutun kanssa kahvilla ja purkaa mieltään. (Ansio & Houni 2015; Merkel 2015; Spinuzzi 2012.)

Onko coworking yhteiskunnallinen liike?

Yhteisölliset työtilat tarjoavat siis sosiaalisia suhteita, verkostoja, vertaisapua ja työyhteisöjä niille, joilla ei sellaisia työssään muuten ole. Monelle prekaarille yksityisyrittäjälle muiden vertaisten näkeminen voi olla paitsi sosiaalisesti ja henkisesti tärkeää, myös ammatillisesti kannattavaa ja jopa välttämätöntä. Työtilaisuuksia, tilauksia ja työmahdollisuuksia kun ei voi tilata internetistä: usein henkilökohtaiset ja luottamukseen perustuvat suhteet ovat avain töiden löytymiseen. Heterogeeniset työyhteisöt ovat erinomaisia paikkoja työmahdollisuuksien lisääntymiseen. Yhteisöllisissä työtiloissa ovat tarjolla mahdollisesti kaikki ammattimaisen uuden työn ja työyhteisön edut, mutta ei vaatimusta sitoutumisesta. Yhteisöllisissä työtiloissa tärkeimpänä seikkana näyttäytyy tila työn tekemiselle, mutta ne markkinoivat itseään myös luomalla kuvaa yhteen kerääntyvistä samanhenkisistä innovatiivisista ihmisistä, jotka pyrkivät luomaan uusia yrityksiä ja menestyviä ideoita, konsepteja ja brändejä. Ne voivat siis konkreettisesti olla astinlautoja pois prekaarista yksinäisestä puurtamisesta kohti uuden työn lupaamaa menestystä. (Ansio & Houni 2015; Merkel 2015; Spinuzzi 2012.)

3. LIIKKUVA TYÖVOIMA

YHTEISÖLLISISSÄ TYÖTILOISSA

Edellisessä luvussa kävin läpi työssä tapahtuneita muutoksia, jotka ovat johtaneet prekaarin ja liikkuvan työvoiman syntyyn. Seuraavaksi tarkastelen, minkälaisia työntekijöitä yhteisöllisissä työtiloissa työskentelee. Kysyn, voidaanko *coworking* nähdä yhteiskunnallisena liikkeenä, kuten merkittävä osa *coworking*-kirjallisuudesta esittää ja millaisia liikkuvuuden ulottuuksia *coworkingiin* sisältyy. Tämän jälkeen analysoin yhteisöllisten työtilojen työyhteisöjä sekä sitä, kuinka tilajärjestelyt tuottavat muuttuvaa ja joustavaa yhteisöllisyyttä.

Yhteisölliset työtilat eivät ole selkeästi yhden mallin mukaan organisoitu tai ohjattu työnteon muoto, vaan ne liittyvät pikemminkin omaehtoiseen, itseorganisoituvaan ja prekaariin yrittäjämäiseen työskentelyyn sekä siitä kumpuaviin tarpeisiin ja mahdollisuuksiin. *Coworking*-ilmiötä kuvataan usein ”liikkeeksi” (*coworking movement*), joka elää ja kasvaa vapaasti ihmisten oman aktiivisuuden ja innostuneisuuden voimasta. (Salovaara 2014; 2015.) Vaikka yhteisölliset työtilat vaikuttavat syntyvän prekarisaation aiheuttamasta osin pakotetusta ja osin vapaaehtoisesta liikehdinnästä, *coworking*-ilmiötä on kuitenkin vaikea ymmärtää yhteiskunnalliseksi liikkeeksi. *Coworking*-liike ei suoranaisesti edusta mitään yhteiskunnallista tai poliittista ryhmää, sen tavoittelemat päämäärät ovat epäselviä, sillä ei ole selvää poliittista agenda, eikä se ole myöskään yhden asian liike, jollaisia monet uudet liikkeet tyyppillisesti ovat. (Uusista liikkeistä katso Jasper 2010; Kontinen & Peltokoski 2004, 31–49.)

Coworking-liikkeeksi nimitetty ilmiö sulkee sisäänsä ristiriitaisia ja heterogeenisiä toimijoita. Sitä voidaan pitää uudenlaisen yksityisyrittäjämäisen työnteon, yhteistyön ja verkostoitumisen ilmiönä. (Salovaara 2015.) Termiä *coworking movement* käyttävät *coworking*-toimijat vertaavat liikehdintää radikaaleihin yhteiskunnallisiin liikkeisiin ja pitävät toimintaansa työntekoa vallankumouksellisesti muuttavana liikkeenä. (DeGuzman & Tang 2011; Jones 2013). Vaikka rinnastus ei ole onnistunut, on kuitenkin huomattava, että *coworking movement*-ilmaus ei pelkistä ainoastaan yhteisöllisten työtilojen markkinointiin liittyväksi brändinrakennusvälineeksi, vaan se kertoo jotakin oleellista ilmiöstä ja toimijoiden toimintatavoista ja päämääristä.

Coworkingin luonne liikehdintänä tulee paremmin ymmärrettäväksi tarkasteltaessa millaisia ihmisiä yhteisöllisissä työtiloissa työskentelee. Yhteisöllisiä työtiloja käsittelevässä ”ideologisessa”¹⁴ opaskirjallisuudessa yhteisöl-

listen työtilojen yhtenä tärkeimpänä tavoitteena nähdään usein sisällöllisesti mahdollisimman heterogeenisen työyhteisön mahdollistaminen.

Suurin osa yhteisöllisten työtilojen työntekijöistä on koulutettua ja tässä mielessä keski- luokkaista työvoimaa. Työvoiman prekarisoituminen koskettaa kuitenkin monin tavoin tätä joukkoa, ja yksi prekarisaation piirteistä on ollut keskiluokan proletarisoituminen. (Armano & Murgia 2013; Standing 2011, 59–89.) Yhtenä yhteisöllisten työtilojen lähtölaukauksena voidaan nähdä vuoden 2000 *dotcom* -romahdus (*dotcom*-kupla 1997–2000), jonka seurauksena lukuisia IT-talouden pieniä, keskisuuria ja *start up* -yrityksiä kaatui ja ”vapaa” työvoima joutui etsimään uusia työpaikkoja ja työllistämään itse itsensä. (Mann & Nunes 2009.) Yhteisöllisten työtilojen ilmaantumisen alkuvaiheessa työskentelijät tulivat IT-alalta, erityisesti ohjelmisto- ja pelisuunnittelun sekä markkinoinnin piiristä. (Dichter, Huvart & Vanrie 2012.) Tällaista talouden muotoa on kutsuttu myös ”artesaanitaloudeksi” viitaten erilaisten mikroyritysten ja start-upien määrän kasvuun. (Jones 2013, 21–32.) Yhteisölliset työtilat vastasivat aluksi siis koulutettujen ja aiemmin hyvin menestyneiden työntekijöiden tarpeisiin, sillä ne tarjosivat kohtuullisella hinnalla ja jopa tuntivuokralla mahdollisuuden ”toimiston” kaltaisiin työskentelyolosuhteisiin samanhenkisen yksityisyrittäjäjoukon kanssa prekaarissa tilanteessa oleville ammattitaitoisille ihmisille.

Vaikka yhteisöllisten työtilojen juuret ovat IT-taloudessa ja luovassa taloudessa, nykyisin näissä tiloissa työskentelee monenlaisia työntekijöitä, kuten suunnittelijoita, arkkitehtejä, markkinointi- ja mainosalan ihmisiä, copywritereita, journalisteja, lakimiehiä, kirjanpitäjiä, insinöörejä, myyntihenkilöitä, henkilöstöresurssien ammattilaisia, taiteilijoita, suuryritysten työntekijöitä ja niin edelleen. (DeGuzman & Tang 2011, 3–32; Dichter, Huvart & Vanrie 2012.) Suomessa esimerkiksi *Kallion kulmahuoneella* työskentelee pysyvästi tai projektituonteisesti ”kehitysyhteistyökon-sultti, kääntäjä, tutkija, metallurgi, palvelumuo-

toilija, pari designeria, dokkariohjaaja, kirkko-herra, fillarijärjestö Hepo, koodaja ja Open knowledge Finland ry.” (Mushrooming 2016.)

Työntekijöiden kirjo on laaja eivätkä yhteisölliset työtilat aseta yleensä rajoituksia sille, minkälaisen alojen ammattilaiset voivat tiloissa työskennellä. Yhteisöllisissä työtiloissa työskenteleviä ihmisiä kuvataan myös termeillä *diginomadit* tai *digiboheemit*. (Dichter, Huvart & Vanrie 2012.) Tällaiset työntekijät ovat määritelmän mukaan itsenäisiä ja riippumattomia, mutta silti erityisen kiinnostuneita yhteisöistä ja yhteistyöstä (Merkel 2015; Salovaara 2015). He ovat liikkuvia, he tulevat ja menevät ensisijaisesti omien tarpeidensa mukaisesti, minkä vuoksi yhteisölliset työtilat eivät voi olla yksilöiden vapaata liikettä rajoittavia yhteisöjä, jollaisiksi uutta yrityskulttuuria ja niiden vaatimaa yhteisöllisyyttä on joskus kuvailtu (Vähämäki 2008, 20–21).

Avoimet ja muuttuvat yhteisöt

Yhteisölliset työtilat ovat omien määritelmänsä mukaan osa uudenlaista, perinteisen palkkatyön ja yrittämisen tavat rikkovaa liikettä (*coworking movement*), jonka keskeisiä arvoja ovat yhteistyö (*collaboration*), avoimuus (*openness*), yhteisö (*community*), tavoitettavuus (*accessibility*) ja kestävyys (*sustainability*). Joskus listaan lisätään myös luovuus (*creativity*) (Coworking Wiki 2016; DeGuzman & Tang 2011; Stumpf 2013.)¹⁵ Näiden arvojen sisältö on epämääräinen, eikä niillä ole selvää tai yksiselitteistä poliittista tai eettistä merkitystä. Arvojen yleisenä päämääränä vaikuttaa olevan ajatus, jonka mukaan yhteisöllisissä työtiloissa voi työskennellä keskenään erilaisia tavoitteita ja arvoja jakavia ihmisiä. Arvot tuntuvat liittyvän freelance-tyyppisen yrittäjyyden mahdollistamiseen sisällöistä riippumatta. Yksittäiset yhteisölliset työtilat voivat kuitenkin poiketa huomattavasti toisistaan arvoiltaan ja päämäärittään. Joillakin yhteisöllillä voi olla esimerkiksi kansalaisaktivismiin, yhteiskunnalliseen yrittäjyyteen ja muuhun sellaiseen liittyviä arvoja ja

tavoitteita, kun taas toiset voivat olla selvästi markkinaliberaaleja ja yrittäjähenkisiä. Toisaalta yhteisölliset työtilat tuovat usein yhteen esimerkiksi voittoa tavoittelemattomia kansalaisjärjestöjä (NGO) ja uusia innovatiivisia yrityksiä.¹⁶ (Merkel 2015; Salovaara 2015.)

Yhteisölliset työtilat eivät ole perinteisiä avoimia työtiloja tai jaettuja toimistoja, joissa yksittäiset freelance- tai yksityisyrittäjät tekevät töitä. Sen sijaan niissä korostuu työyhteisö, tai pikemminkin työskentely-yhteisö, joka ei noudata perinteisiä työyhteisön periaatteita. (DeGuzman & Tang 2011; Dichter, Huvart & Vanrie 2012; Jones 2013; Stumpf 2013; Salovaara 2015; Saval 2014, 278–311.) Ajallisesti tarkasteltuna uudenglaisissa työtiloissa yhteisö rakentuu ja purkautuu mahdollisesti hyvinkin nopeasti. Työpöytätilan vuokrausjakso voi vaihdella tunnista päivään, viikkoon tai kuu-kausiin, harvemmin vuosiin. (Merkel 2015.) Yhteisöllistä työtilaa voidaan käyttää lyhyiden projektien toteuttamiseen, mutta toisaalta siellä voidaan tehdä töitä myös pitkäjänteisesti ja pysyväisluonteisesti. Yhteisölliset työtilat eivät ole vain tilanvuokraukseen keskittyneitä firmoja, vaikka näitäkin on markkinoilla *coworking*-nimikkeen alla runsaasti.

”Aidoissa” yhteisöllisissä työtiloissa olennaisessa roolissa ovat tilamanagerit, jotka toimivat yhteisöjen koordinaattoreina, ”fasilitaattoreina” ja ”kuraattoreina”. Nämä ”yhteisön tuottajat” ovat usein yhteisöllisten työtilojen perustajia ja he vastaavat myös tilojen vuokrauksesta. He tuntevat suurimman osan tiloja käyttävistä ihmisistä ja tietävät heidän työnsä ja taustansa. He luovat kontakteja, antavat vinkkejä, ideoivat ja toteuttavat yhteisiä tapahtumia, kuten bileitä, ruokahetkiä tai yhteisöllisen työtilan naapuruston kanssa yhdessä järjestettyjä tilaisuuksia. Tilamanagerit antavat kullekin yhteisölle omanlaisensa profiilin. He vaikuttavat niihin sisältöihin joiden kanssa yhteisöissä työskennellään. On luontevaa, että esimerkiksi kaupunkitilasta tai -kulttuurista kiinnostunut tilamanageri kerää ympärilleen kulttuurituottajia, sisällöntuottajia, markki-

noijia ja niin edelleen. Toisaalta kansalaisvaikuttamiseen kiinnittynyt tilamanageri voi kerätä ympärilleen vaikkapa ekologisesta ja eettisestä tuottamisesta ja kuluttamisesta kiinnostuneita tekijöitä. (Merkel 2015.)

Tilojen lisäksi uudet yhteisölliset työtilat ovat suosittuja niissä työskentelevien uuden työn ”avantgardejoukkojen” sosiaalisen vetovoiman ja erilaisen elämäntyylin vuoksi. Uuteen työhön liittyvä vapautta, eräänlaista riippumattomuutta yhteisöllisyyttä ja innovatiivisuutta korostava ajatus- ja mielikuvamaailma vetää erityisesti nuoria ”vaihtoehtoisia” ihmisiä puoleensa. Yhteisöllisiin työtiloihin, kuten esimerkiksi *Citizen Spaceen*, kytkeytyy monia kulttuurisia ja elämäntapoihin liittyviä ilmiöitä ja mielikuvia. Tiloissa saatetaan järjestää yhteisiä bileitä ja illanviettoja, mutta myös jakaa ja valmistaa yhteisiä lounaita tai järjestää meditaatiohetkiä, pyöräretkiä, hierontaa ja niin edelleen. Kaikki tämä tuottaa kokemuksia yhteisöllisyydestä, ystävyystyöstä ja läheisyydestä. (Ansio & Houni 2015, 101–104; Merkel 2015; Salovaara 2015.)

Monet yhteisölliset työtilat noudattavat sääntöjä, jotka koskevat työtilassa tapahtuvaa työskentelyä, kuten keskustelun voimakkuutta, sävyä ja paikkaa. (Ansio & Houni 2015, 48–104. Katso myös esimerkiksi Alleyvoice 2014; Gabot 2016.) Jotkut yhteisölliset työtilat tarjoavat muutoin varsin epämääräisiä työaikoja ja noudattavalle prekaarille kulttuuri- ja tietotyöläisten joukolle paitsi selkeän työpaikan myös selkeät työajat avaamalla ja sulkemalla työtilat toimistoaikojen mukaisesti. Toisaalta myös aina auki olevia yhteisöllisiä työtiloja on runsaasti, eikä ”toimiston” sulkeutuminen välttämättä tarkoita kaikille työskentelyn lopettamista. (Foertsch & Cagnol 2013.)

Yhteisöjä tuottavat tilat

Liikkeeseen ja yhteisöllisyyteen liittyvien arvojen lisäksi aihetta käsittelevä kirjallisuus keskittyy uudenglaisiin tilaratkaisuihin, joiden nähdään toimivan työyhteisöjen tärkeimpänä edellytyksenä. Yhteisöllisten työtilojen

vetovoima ja ”brändi” kiteytyy nimenomaan ”työpaikan” tai ”toimiston” uudelleen es-teettiseen, affektiiviseen ja kokemukselliseen ilmeeseen. Tyypillistä uusille työtiloille on niiden panostus uusien tuotantovälineiden käyttöön perustuvaan työskentelyyn. (Spinuzzi 2012; Ansio & Houni 2015, 48–104; DeGuzman & Tang 2011.)

Yhteisöllisten työtilojen tilasuunnittelussa korostuu vapaus ja viihtyvyys. Aikaisemmalle toimistoarkkitehtuurille, ainakin toimistotyön suorittavassa portaassa, oli mahdoton ajatus sohvasta tai sängystä toimistossa. Myöskään esimerkiksi yhteiset keittiöt, ”joutotilat”, ”kahvilat” tai kylmät kaljakaapit toimistotilassa eivät olisi käyneet päinsä. Nykyisin tällaiset ovat arkipäivää niin yhteisöllisissä työtiloissa kuin niiden mallia seuraavissa suuryritysten trendikkäissä toimistoissa. (Ansio & Houni 2015, 48–104; Jones 2013, 33–49; Saval 2014, 278–311.)

Käytännössä yhteisöllisissä työtiloissa on tarjolla ainoastaan ”pöytätilaa”, siis eri tavoin rakennettuja ja aseteltuja tuoleja ja pöytiä, joista tilan vuokraajat valitsevat itselleen mieluisen ja vapaan paikan. ”Työpiste” saattaa vaihtua päivittäin tai jopa tunneittain. Yhteisöllisissä työtiloissa pöytätilaa ei voi ”varata” ja työntekijän tavarat saatetaan siirtää pois työpisteeltä jos esimerkiksi lounas venähtää liian pitkäksi, kuten ruuhkaisissa kahviloissa tai kirjastoissa tehdään. Käytännössä ihmiset varmastikin mieltävät tiettyihin työtilan pöytiin, nurkkauksiin tai ikkunapaikkoihin. Olennainen on kuitenkin idea ”paikattomasta” tilasta, joka on kaikkien yhteinen, jaettu sekä jatkuvasti muuttuva. (Ansio & Houni 2015, 48–104; Jones 2013, 33–49; Mannevu 2015, 119–125; Merkel 2015; Salovaara 2015.)

Yhteisöllisissä työtiloissa on usein erilaisia tiloja erilaisia tarpeita varten. Työtila voi sisältää ”kirjaston” jossa voi työskennellä rauhassa ja hiljaisesti, kun taas ”kahvilassa” työskentely on pikemminkin keskustelemista ja ideointia kuin keskittymistä vaativaa tietokonetyöskentelyä. Useissa yhteisöllisissä työtiloissa on myös neuvottelu- ja/tai seminaaritila, jossa

voidaan järjestää tapahtumia samaan aikaan kuin ihmiset työskentelevät muissa tiloissa. (Ansio & Houni 2015, 48–104; Mannevu 2015, 119–125.) Työtilojen erilaiset sisustukset luovat ja käyttävät hyväkseen erilaisia sosiaalisuuksia, kuten kirjaston, kahvilan tai seminaarin sosiaalisuutta. Sohvat, jakkarat tai seisomatyöskentelyyn tarkoitettut työtilat venyttävät monin tavoin perinteisen toimistotyön käytäntöjä ja luovat samalla uudenlaisia ihmisten kohtaamispiintoja.

Vaikka *coworking*-liikehdintä haluaa usein esittää itsensä uuden työn edelläkävijänä, ovat yhteisöllisten työtilojen käytännöt levinneet ja niitä on myös kehitetty edelleen suuryrityksissä ja julkisissa organisaatioissa. Yhteisöllisten työtilojen innovatiivisia, heterogeenisiä ja hetkellisiä ongelmanratkaisuun keskittyneitä yhteisöjä tuottavia tilallisia käytäntöjä sovelletaan edellä mainitun *corporate coworking* -konseptin mukaisesti. (Bréchinag 2015; Jones 2013, 48–49.) Etenkin kansainväliset IT-alan suuryritykset ovat ottaneet käyttöönsä työpisteettömät toimistot. Tilat saattavat sijaita niitä varten erityisesti suunnitelluissa trendikkäissä rakennuksissa tai sitten perinteisissä, arkkitehtuurisesti ”köyhissä” toimistorakennuksissa. Olennaista on, että toimistojen sisällä tilat on muutettu täysin avoimiksi. IT-jättien toimistoista löytyvät oikeastaan kaikki uuden toimistoarkkitehtuurin ja toisaalta yhteisöllisten työtilojen uusimmat trendit. Työntekijöillä ei ole muuta ”omaa” kuin pienet lukolliset lokerikot, joihin mahtuu esimerkiksi tietokone ja muutamia kirjoja. Muuten tilat vaihtuvat erilaisista avoimuuksista ja sosiaalisuuksista toisiin, yhteisöllisyyden kiteytyessä toimistokerrosten keskelle sijoitettuihin ”kahviloihin”. Työntekijät vaihtavat työpisteitään tarpeiden mukaan, ja samalla työpisteellä voi työskennellä päivän aikana useita eri työntekijöitä ”hot desking”-periaatteen¹⁷ mukaisesti. Avointen tilojen lisäksi tarjolla on erilaisia äänieristettyjä neuvottelu- ja myyntitiloja, mutta nämäkään eivät ole yhdenkään työntekijän ”vakituksia” tiloja. (Bréchinag 2015; Mannevu 2015, 119–125.)

Suuryritysten jopa kliinisiltä vaikuttavista toimistoista on turha etsiä työntekijöiden henkilökohtaisia jälkiä, kuten kuvia perheestä tai sukulaisista. Fyysistä ”paikattomuutta”, liikkuvuutta ja etätyötä korostaviin tilallisiin ratkaisuihin on usein liitetty erilaisia viestintään ja työntekoon tarkoitettuja ohjelmistoja. Myös ne perustuvat avoimuuteen aina siinä määrin, että työntekijät voivat tarkastella toistensa kalentereita ja varata niihin tarvitsemiaan tapauksia. (Mannevuola 2015, 119–125.)

Edellä esiteltyjen ruohonjuuritasoisen yhteisöllisten työtilojen ja *corporate coworking*-mallin mukaisten uusien toimistotyön muotojen tarkoituksena on luoda aktiivista ja itseorganisoituvaa työntekoa kulttuuria, joka perustuu mahdollisimman avoimeen ilmapiiriin, vähäisiin hierarkioihin ja mahdollisimman pieneen kynnykseen sosiaalisessa kanssakäymisessä. Tämän puolestaan odotetaan näkyvän ongelmanratkaisun nopeutumisessa, innovaatioissa sekä toisaalta erilaisten toimistokustannusten huomattavana, jopa 30% pienenemisenä. (Bréchnac 2015.) Suuryritysten ja julkisten organisaatioiden, kuten yliopistojen ja muiden vastaavien tutkimuslaitosten, arkkitehtuurissa näkyy selvästi painotus avoimien työtilojen (*open plan office*) rakentamiseen, minkä tarkoituksena on edistää sosiaalisuutta, yhteisöllisyyttä, kommunikatiivisuutta ja satunnaisia kohtaamisia, jotka ovat nykytuotannon keskeisiä elementtejä. (Jones 2013; Merkel 2015; Salovaara 2015; Spinuzzi 2015.) Joissakin IT-alan suuryrityksissä esimerkiksi kahviautomaattien määrää on tietoisesti vähennetty, jotta niille syntyisi jonoja, joissa työntekijät kohtaavat ja vaihtavat ajatuksia epämuodollisissa yhteyksissä (Cagnol 2013).

Yhteisöllisissä työtiloissa työskentelevät työntekijät eivät elä, käyttäydy tai työskentele kuten palkkatyöläiset perinteisissä toimistoissa. ”Cubiclesta” on siirretty ”flexspacen” aika-kauteen: joustava työvoima tarvitsee joustavia työtiloja, eivätkä perinteisen toimiston jäykkyydet palvele näitä tarpeita. Työtilojen tulee tukea niitä toimintoja (*activity based office*) ja

tehtäviä, joita ihmiset työssään suorittavat. Yhteisöllisissä työtiloissa ja niitä muistuttavissa tiloissa vältellään ja puretaan aktiivisesti palkkatyöläisyyteen liittyviä aikoja, tiloja, hierarkioita ja sosiaalisia jäykkyyksiä. (Cagnol 2013; Saval 2014.) Työntekoa tulee olla rentoa, tehokasta, helppoa ja kokonaisvaltaisesti osa elämää. Myös johtajien ja työntekijöiden välisiä kuiluja on haluttu purkaa yritysten *coworking*-tyyppisissä ratkaisuisissa. Näissä johtaja on jatkuvasti läsnä työprosessissa. (Dichter, Huvart & Vanrie 2012.) Varsinaisissa yhteisöllisissä työtiloissa yksityisyrityksillä tai freelancereilla ei ole johtajia tai johtajuus on hajautunutta perinteisen keskittymisen sijaan (Salovaara 2015).

4. YHTEISÖ TUOTANTOVOIMANA

Tarkastelen tässä luvussa ensiksi sitä, kuinka yhteisöllisten työtilojen uusi yhteisöllisyys purkaa perinteisiä työntekoa sosiaalisia rakenteita sekä työntekijöiden suojaksi rakennettuja suojamuureja. Yhteisöllisissä työtiloissa perinteinen työyhteisö on siis koetuksella yksityisyrityksimäisen työn seurauksena. Tämän jälkeen hahmotellen, kuinka yhteisöllisissä työtiloissa tapahtuu affektiivinen yhteisöllisyyden ja joustavan yhteisöllisen työntekijän tuotanto. Kolmanneksi pohdin, mitä *välineellisen yhteisöllisyyden* tuotanto tarkoittaa.

Koeteltu yhteisö

Yhteisöllisten työtilojen työyhteisöille on erityistä ja tyypillistä se, että ne ovat heterogeenisiä, jatkuvasti muuttuvia ja muokkautuvia epämääräisiä rakenteita, joilla ei välttämättä ole selvää päämäärää tai yhteistä tavoitetta. Näissä yhteisöissä perinteinen käsitys yhteisöstä ja työyhteisöstä (Eräsaari 2006; Vähämäki 2008) joutuu koetukselle, sillä monissa yhteisöllisissä työtiloissa yksilöitä eivät sido toisiinsa minkäänlaiset suorat säännöt, vastuut, pakot tai normit. Toisaalta, kuten Roberto Es-

posito (2000) huomauttaa, yhteisön ei välttämättä tarvitse perustua rajoituksiin tai toisten kontrolliin, ja se voi perustua myös täydelliseen avoimuuteen, vaihtuvuuteen ja muuttuvuuteen. Myös empiirinen tutkimus vahvistaa tätä ajatusta (Ansio & Houni 2015, 87–92). Tässä mielessä yhteisöllisten työtilojen yhteisöt ovat uudenlaisen (työ)yhteisömuodon kokeilualustoja, joissa yhteisöllisyyden, yhteenkuuluvuuden, avoimuuden, solidaarisuuden ja jakamisen ajatuksia kokeillaan käytännössä.

Yhteisöllisissä työtiloissa työn ja toiminnan sisällöt voivat olla hyvin erilaisia. Yksityisyrittäjämäisessä asemassa olevat työntekijät voivat olla käytännössä toistensa kilpailijoita samoilla työmarkkinoilla. ”Aitojen” yhteisöllisten työtilojen sosiaalisuus ja yhteisöllisyys poikkeaa muutoinkin kuin tilan suhteen perinteisistä työyhteisöistä. Ensiksikin yhteisöllisissä työtiloissa kaikkia työntekijöitä ei ole valjastettu samojen työtehtävien tai saman organisaation päämäärien mukaisesti. Päinvastoin, tiloissa työskentelevät yksityisyrittäjät tekevät kukin omia projektejaan eri tilaajille, asiakkaille ja toimeksiantajille. Ulkoisen tai organisaation asettaman tehtävän puuttuessa heillä ei myöskään ole ”pakollista” solidaarisuutta toisiaan kohtaan.

Toiseksi yhteisöllisten työtilojen yhteisöt voivat olla hyvinkin lyhytaikaisia. Vaikka vuokratyö, konsultointi, projektityö sekä muut erilaiset ulkoistetun ja prekaarin työn muodot ovat entistä tavallisempia yrityksissä ja julkisorganisaatioissa, ovat työsuhteet kuitenkin pääsääntöisesti kohtalaisen pysyviä ja ”perinteisiä”. Toki näissäkin työntekijöiden erilaiset työyhteisöt muuttuvat, limittyvät ja vaihtuvat nykyisin nopeammin kuin aikaisemmin, mutta yhteisöllisissä työtiloissa sosiaaliset suhteet saattavat muuttua päivästä tai jopa tunnista toiseen. Yhteisöllisten työtilojen ihmiset tulevat ja menevät pääsääntöisesti omien tarpeidensa ja aikataulujensa mukaan. Aamupäivällä yhteisöllisessä työtilassa saattaa olla paikalla aivan erilaisia asiantuntijoita kuin iltapäivällä tai illalla. Myös työtilan ilmapiiri saattaa olla

vaihdella eri kellonaikoina. Sosiaaliset suhteet muodostuvat siis mahdollisesti hyvinkin nopeasti, ja esimerkiksi vertaiskonsultointia täytyy harrastaa silloin kuin sitä on saatavilla. (Ansio & Houni 2015; 48–104; Salovaara 2015.) On selvää, että yhteisöllisissä työtiloissa tehtävä työ poikkeaa huomattavasti ”normaalista” työelämästä.

Yhteisöllisissä työtiloissa ideoita, näkemyksiä, kokemuksia ja ratkaisuja ongelmiin jaetaan ainakin periaatteessa monin eri tavoin. Vertaisavun (*peer to peer*) asema ja arvostus on ilmaistu selkeästi näiden yhteisöjen toiminnassa. Juuri tästä syystä yhteisölliset työtilat eivät ole vain jaettuja työtiloja tai toimistoja: tullaan osaksi yhteisöä, saadakseen vertaisapua ja hyötyäkseen toisten verkostoista on jokaisen työntekijä annettava osansa yhteisölle. Toisin sanoen yhteisöt toimivat uudelle taloudelle keskeisten yhteisen (*common*) ja jakamisen (*sharing*) ideoiden mukaisesti (DeGuzman & Tang 2011, 3; Lahti 2015; Toivanen & Venäläinen 2015; Lahti 2015). Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että yhteisölliset työtilat olisivat aatteellisesti tai toiminnallisesti kommunistisia tai sosialistisia yhteisöjä. Tilanne voi olla itse asiassa päinvastainen, sillä juuri sosiaalisuutta ja yhteisesti tuotettuja yhteisöllisiä ja sosiaalisia resursseja käytetään yksityisyrittäjien omiin tarpeisiin. Suuri kysymys on, kuinka työtilayhteisöissä muodostuvaa *yhteistä* – oli se sitten sosiaalinen suhde, idea, innovaatio tai muu vastaava – käytetään ja hyödynnetään: kenellä on siihen oikeus ja kenellä ei.

Uuden työntekijäsubjektin affektiivinen tuotanto

Yhteisöllisissä työtiloissa tapahtuvaa välineelliseen yhteisöllisyyteen liittyvän subjektiviteetin tuotantoa voidaan tarkastella kolmesta affektiivisuuteen¹⁸ liittyvästä lähtökohdasta käsin. Uuden työn subjektin vaikutetaan affektiivisesti ensiksikin tilan kautta ja toiseksi sosiaalisen sommitelman¹⁹ (*agencement*) kautta. Näistä jälkimmäinen jakaantuu välittömästi aistittuun

fyysiseen sosiaalisuuteen sekä toisaalta tietoteknisten koneiden välittämään sosiaalisuuteen. Kolmanneksi uuden työn affekteja tarkasteltaessa on huomattava niiden ristiriitainen luonne. Uuden työn affektit ovat eri suuntiin vetäviä, jännitteisiä ruumiillisia ja psyykkisiä tuntemuksia. Tämä ristiriitaisuus muodostaa keskeisen osan yhteisöllisten työtilojen uutta luovaa ja vanhaa murtavaa dynamiikkaa.

Tilan tuottamien affektien tarkastelu osoittaa, kuinka yhteisöllisissä työtiloissa puretaan ja rikotaan niitä keskeisiä sosiaalisia mekanismeja, jotka luovat ihmisille tuttuuden ja turvallisuuden tunteita. Yhteisöllisissä työtiloissa ei ole tarjolla omaa paikkaa eikä mahdollisuutta rakentaa aikaisemmille toimistoratkaisuille (”kuutiot” tai työhuoneet) tyypillistä pientä persoonallista tilaa. Yhteisöllinen työtila ei ole tässä mielessä henkilökohtainen työpaikka. Yhteisöllisissä työtiloissa työskentelevät työntekijät eivät voi suojautua oman paikkansa ja persoonallisten työtapojensa taakse, kuten perinteisessä toimistossa. Subjekti pakotetaan jatkuvasti liikkeelle ja avoimeen kohtaamiseen muiden kanssa. Avoimuus toteutuu siis hyvin käytännöllisellä tavalla, ja siitä muodostuu lähes imperatiivi. (Ansio & Houni 2015, 48–104; Mannevu 2015, 119–125.)

Toinen tilan affektiivinen vaikutus liittyy yhteisöllisiin työtiloihin kokonaisuutena. Ne panostavat yleensä huomattavan paljon rennon ja boheemin työympäristön luomiseen. Näin yhteisölliset työtilat pyrkivät aktiivisesti erottautumaan perinteisistä hierarkkisista ja jäykistä toimistoympäristöistä ja korostamaan luovuuden, rentouden ja avoimen ilmapiirin muodostumista. Yhteisöllisissä työtiloissa ihmisten tulisi kokea olevansa ”kotona”. (Ansio & Houni 2015, 48–104; Mannevu 2015, 119–125.)

Työtilat ovat kuitenkin samalla myös eräänlaista luksusta ja ylellisyyttä. Ne antavat prekaareille tietotyöläisille mahdollisuuden työskennellä ympäristössä, joka herättää kiinnostusta ja ehkä jopa kateutta monissa ”tavallisissa” työpaikoissa tai kotona työskentelevissä. Esteettisesti korkeatasoisesti suunnitellusta

työtilasta tulee osa jokaisen niissä työskentelevän ruumista ja niitä affekteja, joita työntekijä välittää esimerkiksi asiakkaalleen järjestäessään tapaamisen työtilassa sotkuisen kodin tai nuhjuisen kahvilan sijaan. Tilan estetiikan luoma affektiivinen vaikutelma on osa jokaisen yksittäisen yrittäjän brändiä ja tuotetta. Työtiloissa työskentelevät eivät maksa vuokraa ainoastaan tilasta tai pöydästä, vaan myös sen luomista mielikuvista ja affekteista, sekä toisaalta niistä heterogeenisen, muuttuvan ja jatkuvasti elävän sosiaalisen verkoston potentiaalisuuksista, joita työtilojen järjestelyt käytännössä luovat. (Ansio & Houni 2015, 48–104.)

Tilan yhteys sosiaaliseen sommitelmaan on olennainen. Oman työpisteen puuttuminen lisää uusia kontakteja ja kohtaamisia toisten ruumiiden kanssa. Se moninkertaistaa ja muuttaa ainakin osittain sattumanvaraiseksi (*serendipity*) sen affektiivisen virran, johon päivittäisessä toiminnassamme altistumme ja reagoimme. Tämä on kenties keskeisin tilajärjestelyn tuottama sosiaalinen affektiivinen rakenne. Oletuksena on, että toisten kanssa jatkuvassa ja muuttuvassa kosketuksessa oleminen altistaa ihmiset avautumaan ja jakamaan kokemuksiaan, näkemyksiään, tietojaan ja osaamistaan. Tämän oletetaan olevan tärkeää, sillä ilman jakamisen käytäntöä toistensa kanssa mahdollisesti kilpailevat työntekijät eivät saisi yhteisöllisistä työtiloista mitään erityistä irti: ne todellakin olisivat vain jaettuina työtiloista tai toimistoista, mutta niiden yhteisöllinen tuotantovoima jäisi toteutumatta ja heterogeenisen yhteisön potentiaalit käyttämättä. (Ansio & Houni 2015, 48–104; Mannevu 2015, 119–215.)

Oman työpisteen puuttuminen voi olla myös ahdistava ja työntöön haastavuutta ja raskautta lisäävä tekijä. Yhteisöllisissä työtiloissa eräänlaista pakotettua kommunikointia toisten kanssa vältetään esimerkiksi kuuntelemalla musiikkia kuulokkeilla tai antamalla muita affektiivisia viestejä siitä, että työntekoa ei saa häiritä. Monet yhteisölliset työtilat ovat myös säätäneet erilaisia sääntöjä keskustelun ja

kommunikaation rajoittamiseksi: se on sallittua tietyissä, mutta ei kaikissa tiloissa. (Ansio & Houni 2015, 48–104; Jakonen, Hirkman, Kivinen & Salovaara 2016.)

Yhteisöllisissä työtiloissa sosiaaliseen sommitelmaan liittyy olennaisesti myös virtuaalinen sosiaalisuus. Työtä tehdään pääasiassa tietokoneilla ja älypuhelimilla. Siksi fyysinen sosiaalinen ympäristö muodostaa vain yhden tason sosiaalisesta sommitelmasta. Ihmiset ovat internetin erilaisten sovellusten kautta jatkuvasti yhteyksissä lukuisiin ihmisiin, verkostoihin ja medioihin. He seuraavat ja osallistuvat monenlaisiin keskusteluihin ja tekevät töitä erilaisissa virtuaalisissa yhteisöissä. Siksi yhteisölliset työtilat ovat yhä vähemmän kollektiivisia ja yhä enemmän yksilöllisiä kudelmia. Ihminen kuuluu erilaisiin sosiaalisuuksiin niin fyysisesti kuin virtuaalisesti ja erilaiset sosiaalisuudet limittyvät toisensa päälle. (Jakonen & Järvensivu 2015; Jakonen, Hirkman, Kivinen & Salovaara 2016.)

Affektiivisesti työntekijä on siis monipuolisten virtausten risteyksessä. Erilaiset sosiaalisuudet, odotukset, velvollisuudet, vaatimukset, mielenkiinnon ja innostuksen kohteet liikuttavat ihmistä eri suuntiin. Monet uudelle ja prekaarille työlle tyypilliset affektiiviset ristiriitaisuudet ovat epäilemättä arkipäivää yhteisöllisissä työtiloissa (Jokinen & Venäläinen 2015). Työntekijöiden on oltava yhtäältä jatkuvasti avoimia, innostuttava ja oltava ”tohkeissaan” (Jokinen 2015). Toisaalta työntekijällä on erityinen vastuu oman työnsä etenemisestä ja onnistumisesta. Työskentelyssä edellytetään monipuolista kykyä organisoida ja kontrolloida omaa työtään. Itseään on kontrolloitava myös muiden vuoksi, sillä yhteisöllisissä työtiloissa murjottava tai muuten sosiaalisesti passiivinen ihminen nähdään helposti hankalana tyyppinä, joka kylvää ympäristöönsä negatiivista tunnelmaa.

Yksityisyrittäjämäiseen työhön ja mahdolliseen prekaariin työmarkkinaposition liittymiä paineita ei siis välttämättä pystyäkään purkamaan työyhteisössä. Työntekijöiden olisi

oltava myös periaatteessa valmiita jakamaan kokemuksensa, ideansa ja ratkaisumallinsa yhdessä muiden kanssa, vaikka muut työyhteisössä työskentelevät voivat olla kilpailijoita. Tällaiset väistämättä kyynisyyttä ja opportunismia, innostumista ja masennusta, kiinnittymistä ja irtautumista tuottavat ristiriitaiset affektit ovat todennäköisesti hyvin tyypillisiä yhteisöllisissä työtiloissa. Ristiriitaisuudet ajavat yhtäältä eteenpäin, mutta toisaalta ne myös johtavat liikkeeseen ja muutokseen. Ne johtavat myös siihen, että epämiellyttävistä yhteisöistä lähdetään helposti pois. Ristiriitaiset affektit eivät tuota solidaarisuutta, vaan nimenomaan välineellistä suhtautumista erilaisiin ja limittyneisiin työyhteisöihin.

Välineellisen yhteisöllisyyden tuotanto

Miksi yhteisöllisyys on niin tärkeää yhteisöllisissä työtiloissa tehtävässä työssä? Nähdäkseni tämä johtuu taloudessa ja työssä tapahtuneesta käänteestä, jota nimitän *välineellisen yhteisöllisyyden käänteeksi* ja jonka keskiössä on ajatus (työ)yhteisöstä tuotantovoimana. Yhteisöllinen käänne ei välttämättä ole kokonaisvaltainen ja tulevaisuudessa kaikkea työntekoa muokkaava yleisperiaate, mutta erityisesti jälkiteollisessa tieto- ja kulttuuritaloudessa yhteisöllisyydestä on tulossa uudenlainen tuotantoväline.

Yhtäältä kyseessä on pyrkimys pois atomisoituneesta ja yksinäisestä prekaarista työstä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että työn itsenäisyys tai itseorganisoituminen tulisi vähentymään: päinvastoin, niitä odotetaan nykyisin myös tavallisilta palkkatyöläisiltä. Kyseessä on yhtäältä prekaariin ja yksinäiseen työhön kyllästyneiden työntekijöiden ja yrittäjien liike kohti työn yhteisöllisiä muotoja, mutta toisaalta myös taloudessa tapahtuneen kehityksen uusi vaihe, jossa ihmisten välisestä kohtaamisesta ja sosiaalisuudesta sekä näistä syntyvistä uusista tavoista ratkaista ongelmia, luoda uusia toimintatapoja, ideoita, keksintöjä ja innovaatioita on tullut talouden kannalta merkittävää toimintaa.

Tätä talouden muotoa on kutsuttu kohtaamistaloudeksi (*economy of encounters*), jonka ytimen muodostaa kiihdytetty sattumanvaraisten (*accelerated serendipity*) kohtaamisten tuottaminen. (Jakonen, Hirkman, Kivinen & Salovaa-ra 2016.) Kohtaamistalouden malli poikkeaa perinteisestä työn ja tuotannon organisaatiosta, jossa ihmiset tuotiin yhteen jonkin ennalta tiedetyn ja suunnitellun päämäärän toteuttamiseksi. Uusissa ja äärimmäisissä työn ja talouden muodoissa kyse ei ole ennalta tiedetyn tai tunnetun ongelman ratkaisemisesta esimerkiksi tiimityön avulla, vaan aivan uusien käsitystapojen ja ideoiden tuottamisesta. Heterogeeninen, jatkuvasti muotoaan ja organisaatiotaan muuttava työyhteisö nähdään monien erilaisten tuotannollisten potentiaalien lähteenä, eräänlaisen tieto- ja luomistalouden jatkuvasti uusiutuvana ytimenä. Tässä mielessä voitaisiin myös puhua *uuden talouden metatuotannosta*, siis sellaisen luovan yhteisöllisyyden rakentamisesta, joka toimii edellytyksenä uusille keksinnöille, toimintatavoille ja ratkaisumalleille.

Näiden ratkaisujen lisäksi yhteisöllisissä työtiloissa on mielenkiintoista se, kuinka työyhteisöä ja työtilojen kautta tuotettua sosiaalisuutta käytetään yksilöllisen ja yrittäjämäisen työn tuotannollisena tekijänä. Yhteisötaloudesta ja *commons*-ajattelusta lainatun mallin mukaan yksityisyrittäjämäistä työtä tekevät ihmiset luovat ja ylläpitävät eräänlaisia sosiaalisia *commonsseja*, siis sosiaalisia yhteisresursseja, jotka eivät kulu käytössä, vaan sen sijaan lisääntyvät ja monipuolistuvat. (Toivanen & Venäläinen 2015; Dardot & Laval 2014.) Oletuksena on, että heterogeeninen, keskusteleminen ja avoin työyhteisö kykenee ratkaisemaan ongelmia ja tehtäviä (*tasks*) huomattavasti tehokkaammin ja innovatiivisemmin kuin perinteinen työorganisaatio, jossa usein hyvinkin samanlaisen koulutuksen, työkokemuksen ja ajattelumaailman omaavat ihmiset toimivat samaan päämäärään tähdäten – mutta usein myös samoilla rutinoituneilla tavoilla. Yhteisöllisten työtilojen keskeinen voimavara on sen sijaan nimenomaan heterogeenisyys: siis työn-

tekijöiden erilaiset asiantuntijuudet, koulutus, työkokemus sekä myös päämäärät, tavoitteet ja toimintatavat. Yhteisölliset työtilat ovat potentiaalisesti idearikkaita ja luovia, perinteisiä kaavoja ja toimintatapoja rikkovia työyhteisöjä.

Edellä sanotun perusteella voidaan myös esittää, että yhteisölliset työtilat ovat eräänlaisia ideointiin, innovaatioihin, ongelmaratkaisuun ja luovuuteen tähtääviä sosiaalisuuden, verkostojen ja yhteisöjen tuotantokoneita. Ne toimivat työnteon ”metatasolla” luoden sosiaalisia *commonsseja*, verkostoja, kytköksiä, linkkejä ja yhteyksiä joista taloudellisesti merkittävät ideat ja ajatukset voivat kummuta. Yhteisöllisten työtilojen ilmentämät ”arvot” tulevatkin ymmärrettäviksi ainoastaan tästä tarkasteluperspektiivistä. Jos yhteisöissä työskentelevät ihmiset ja yritykset eivät sitoudu luovassa kolme tarkemmin esitelyihin arvoihin, he ilmiselvästi eivät ole valmiita jakamaan ja osallistumaan tuotannollisen yhteisresurssin rakentamiseen. Sosiaaliset *commonsit* eivät ole materiaallinen varanto tai tiedollinen resurssi, vaan pikemminkin jatkuvasti rakennettava, ylläpidettävä ja työstettävä sosiaalis-kommunikatiivinen suhde, joka luo edellytyksen luovalle uudelle työlle.

5. LOPUKSI

Olen tässä artikkelissa käsitellyt ilmiötä, joka tiivistyy yhteisöllisissä työtiloissa tapahtuvaan *coworking*-tyyppiseen työnteeseen. Olen esittänyt, että *coworking* ja yhteisölliset työtilat tulee nähdä käänteenä uuden ja prekaarin työn kontekstissa. Tämän käänteen myötä eräänlainen välineellinen käsitys yhteisöstä tuotantovoimana vahvistuu. Samalla yhteisölliset työtilat purkavat aktiivisesti monia vakiintuneita moderniin toimistotyöhön, tietotyöhön ja kulttuuriteollisuuteen liittyviä työnteon ja työyhteisön malleja. Yhteisöllisissä työtiloissa uudenlaista yhteisöllisyyttä ja uudella tavalla yhteisöllisiä, joustavia ja avoimia työntekijä-

subjekteja tuotetaan erityisesti affektiivisesti vaikuttavien tilajärjestelyiden kautta. Tilajärjestelyt kertovat nykyaikaisen tuotannon affektiivisesta rationalisoinnista, jossa tunteiden esittämisestä, välittämisestä ja käyttämisestä tulee miltei pakollista, mikä poikkeaa fordistiselle mallille tyypillisestä tunteiden ja kommunikaation eliminoinnista työprosessista.

Yhteisölliset työtilat kertovat monenlaisista uusista yrittämisen ja työnteon muodoista. Työntekijöiden kannalta ne tarjoavat yksityisyrittäjille kohtuullisen halvat ”toimistokulut” ja ylipäättään mahdollisuuden toimiston kaltaiseen työskentelytilaan. Ylläpitäjille itse tilan vuokraus on puolestaan tuottavaa toimintaa, mikä on varmasti yksi syy yhteisöllisten työtilojen nopeaan leviämiseen: prekaarien tietotyömarkkinoiden aikana joustaville ja moneen käyttöön soveltuville toimistoratkaisuille on kysyntää, minkä vuoksi niiden hinnat nousevat jatkuvasti. Toisaalta suuryrityksille ja julkisille organisaatioille siirtyminen yhteisöllisiä työtiloja muistuttaviin toimistoratkaisuihin on luonut huomattavia säästöjä tilakuluissa, sillä henkilökohtaisten työpisteiden ylläpitäminen on kallista. Jakamistaloudesta lainatulla mallilla ajoittain käyttämättöminä olevat resurssit laitetaan tuottamaan ja näin tilasta saadaan enemmän hyötyä irti. Myös muut toimistokulut laskevat, sillä yhteisölliset työtilat perustuvat pitkälle täysin digitaaliseen ja paperittoomaan työskentelymalliin.

Yhteisölliset työtilat tuskin tulevat mulistamaan kaikkea työelämää, mutta erilaiset

yhteisöllisistä työtiloissa muodostuneet ja jalostuneet työtila- ja yhteisöratkaisut todennäköisesti leviävät myös perinteisempään työelämään. Esimerkiksi Suomen nykyinen hallitus aloitti hallituskauden avokonttorissa ja Espoon kaupunki on siirtynyt jo monin osin yhteisöllisiä työtiloja muistuttaviin monitilatoimistoihin. Työterveyslaitos on julkaissut laajan suomenkielisen ohjekirjan monitilatoimistojen suunnitteluun ja toteutukseen (Nenonen et al. 2012). Yritykset, koulut ja muut julkiset organisaatiot suunnittelevat tilojaan näiden linjojen mukaisesti.

Käytännöllisten ja kustannuksiin liittyvien hyötyjen lisäksi *coworkingissa* ja yhteisöllisissä työtiloissa on kuitenkin erotettavissa myös suuria työhön ja tuotantoon liittyviä muutoksia. Prekaarien työntekijöiden kerääntyminen yhteisiin tiloihin ja eräänlainen atomisoituneen ja vieraantuneen työn takaisinvaltaaminen voi rakentaa prekaariin työhön poliittisia avautumia. Näissä yhteyksissä autonomisen, ekologisen ja eettisen työn mahdollisuus ja merkitys voi voimistua, ja se voi yhdistyä erilaisiin vaihtoehtotalouden muotoihin, kuten osuuskuntiin, jakamistalouteen, solidaarisuustalouteen ja erilaisiin *commonsseihin*. Toisaalta yhteisöllisissä työtiloissa on nähtävissä myös eräänlaista äärimäisen uusliberalismin anarkismia ja täysin välineellistä suhtautumista toisiin työntekijöihin, mikä voi johtaa päinvastaisiin kehityskuluihin. Yhteisölliset työtilat kertovat myös työn kontrolliin, työläisten hallintaan ja työntekoon liittyvien valtakysymysten uusista kehityskuluista.

VIITTEET

1. Viittaa koneen käsitteellä Deleuzen ja Guattarin rakentamaan sosiaaliseen ontologiaan, joka perustuu erilaisten koneiden yhteistoimintaan (ks. Deleuze & Guattari 1972a; 1980).
2. Tekesin rahoittamassa HYVE 2020: työ, yhteisö ja kestävät talous -hankkeessa työskenteli tutkijoita Jyväskylän ja Tampereen yliopistoista sekä Työterveyslaitokselta ja Åbo akademista. Kiitän hankkeen tutkijoita tähän artikkeliin vaikuttaneista kommentteista ja tutkimuksista.

3. Termiä *coworking* on vaikea kääntää suomeksi, sillä termi ”yhteistyö” tai ”yhdessä työskenteleminen” eivät tavoita käsitteen sisältöä. Siksi ilmiötä kuvaamaan sopii *yhteisöllinen työtila*, joka viittaa *coworking*-ilmiön keskeiseen ja olennaiseen piirteeseen, nimittäin yhteisiin, jaettuihin tai vähintäänkin avoimiin työtiloihin.
4. Latinan verbi *computare* tarkoittaa laskemista. Termi *computer* seuraa tästä sanasta.
5. Termi *office* otettiin ensimmäisen kerran käyttöön vuonna 1560 merkityksessä ”paikka jossa hoidetaan kaupankäyntiä”. Firenzen *Palazzo Uffizi* rakennettiin 1581.

6. Varsinaisesti termin byrokraatia keksi ranskalainen taoloustieteilijä Jean Claude Marie Vincent de Gournay (1712–1759) yhdistämällä sanaan ”pöytä” (*bureau*) kreikan termin (jonkin) valta (*kratia*).
7. Kommunikaation ja sosiaalisuuden puuttuminen on yleisestikin luettu fordristisen työn piirteeksi (Kettunen 1997; Vähämäki 2003; Holvas & Vähämäki 2005.)
8. Vuonna 2006 avattiin Hub-työtilayhteisön *franchise*-mallille kriittinen Business Class Net -työtila Berliinin Kreutzbergiin, jossa käytetään ns. *fairchise*-mallia. *Franchise*-järjestelmän ongelmana on, että liiketoimintaan pääsee mukaan ainoastaan, jos osuuden *franchise*-ketjusta pystyy ostamaan. Monet yhteisöllisten työtilojen arvoista ja periaatteista (katso tarkemmin luku 3) ovat tälle ajattelulle vastakkaisia, sillä *franchise*-järjestelmän ei koeta olevan ”reilu”. *Fairchise*-järjestelmässä uudet yrittäjät eivät maksa lisenssejä, toimintaan ei liity pakollisia koulutusmaksuja, yrittäjän ei tarvitse ostaa *franchiserilta* sisustusta tai muutakaan eikä *fairchisessa* peritä kuukausimaksuja. *Fairchise* suosii lyhyitä, noin kahden vuoden sopimuksia ja toimisto on mahdollista avata hyvinkin nopeasti. *Fairchise* tarjoaa kuitenkin alueellista tukea ja lupaa helppoja toimistokäytäntöjä. (Foertsch 2010.) *Fairchise* on usein kuntosalijäsenyyteen verrattujen työtilayhteisöjen kehityksessä selvästi askel kohti poliittisempaa ja eettisempää työtilayrittäjyyden mallia.
9. Jakamistaloudesta katso Lahti & Selosmaa (2014): *Kaikki jakoon! Kobi uutta yhteisöllistä taloutta*.
10. Yhteisöllistä työtiloista löytyy toistaiseksi lähinnä erilaisia opaskirjoja ja työtilojen perustamisoppaita, kuten vuonna 2009 julkaistu Drew Jonesin, Todd Sundstedin ja Tony Bacigalupon *I'm Outta Here: how co-working is making the office obsolete* (NotanMBA Press), vuonna 2011 julkaistu Genevieve Deguzmannin kirja *Working in the UnOffice: A Guide to Coworking for Indie Workers, Small Businesses and Nonprofits* (Night Owl Press), vuonna 2012 julkaistu Kyo Satanin, Kenichi Nakayan ja Yutaka Fujikin *Coworking: Working as Partying*, (PAXi publishing) sekä vuonna 2014 julkaistu Ramon Suoraevin *The Coworking Handbook: The Guide for Owners and Operators: Learn How to Run a Successful Coworking Space* (Serenpidity Accelerator TM). Toistaiseksi työtilayhteisöistä on julkaistu vasta muutamia akateemisia tutkimuksia. Uraauurtava artikkeli oli vuonna 2012 Journal of Business and Technical Communication -journaalissa julkaistu ”Working Alone Together: Co-working as Emergent Collaborative Activity”, jossa Clay Spinuzzi raportoi kaksivuotisen tutkimuksen tuloksia työyhteisötiloista texasilaisessa Austinin kaupungissa. Spinuzzi kiinnittää huomiota erityisesti työtilayhteisöjen vaikutukseen työntekijöiden aktiivisuuteen (*activity*), jota myös muut esitykset ja selvitykset ovat korostaneet (Spinuzzi 2012). Spinuzzi on kirjoittanut myös *coworkingia* käsittelevän kirjan *All Edge: Inside the New Workplace Networks* (University of Chicago Press). Janet Merkel tarkastelee puolestaan yhteisöllisiä työtiloja uutena ilmiönä urbaanissa kaupunkiympäristössä sekä niiden yhteisöllistä luonnetta artikkelissaan ”Co-working in the city”, joka ilmestyi vuonna 2015 *Ephemera*-journaalissa. Suomessa yhteisöllisistä työtiloista on julkaistu kattava tutkimus Pia Houni & Heli Ansio (toim.): *Duunia kimpassa. Yhteisölliset työtilat Helsingissä*. Helsingin kaupunki. Tietokeskus. Helsinki 2015.
11. Kuitenkaan esimerkiksi etätyöntekijöiden määrä ei ole kasvanut räjähdysmäisesti. Sen sijaan etätyömahdollisuudet ovat pidentäneet työpäiviä, kun töitä tehdään paitsi työpaikalla myös kotona. (Noonan & Glass 2012.)
12. On esitetty (Koistinen 2014), että talousjärjestelmä on jo siirtynyt pois postfordristisesta mallista. Nähdäkseni tämä argumentti on merkittävä ja tärkeä, mutta koska uudella talousvaiheella ei ole vielä varsinaista nimeä tai käsitettä, pitäydyn postfordismin käsitteessä, sillä se kuvaa riittävästi nykyaikaisen tuotannon luonnetta.
13. Austerityyppisen politiikan peruslinjoista, katso Mark Blyth (2015): *Austerity: The History of a Dangerous Idea*.
14. Viittaan tässä ”ideologisella” *coworking*-kirjallisuudella erilaisiin *coworking*-aatetta ja -toimintatapaa esitteleviin ja markkinoiviin opas- yms. kirjoihin, jotka eivät ole varsinaisia akateemisia tutkimuksia *coworking*-ilmiöstä. Katso loppuviite 10.
15. *Coworking movementin* arvot ovat muotoutuneet viiden perusarvon listaksi ensimmäisen varsinaisen työtilayhteisön *Citizen Spacen* linjaamien arvojen mukaisesti.
16. Esimerkiksi Tunisiassa toimiva yhteisöllinen työtila *Cogito* pyrkii tuomaan yhteen erilaisia yrittäjiä sekä yhteiskunnallisen toiminnan ja ympäristöongelmien asiantuntijoita. (AIOlaimy 2013.)
17. *Hot desking* tarkoittaa toimistoissa tai yhteisöllisissä työtiloissa olevan pöytätilan tekemistä niukaksi suhteessa käyttäjämäärään, mikä johtaa optimaaliseen työpöytätilan ja toimistotilan käyttöön. Pöytätilan ollessa rajallista sitä käytetään todennäköisesti vain tarpeeseen ja samalla

toimistoihin muodostuu erilaisia rytmejä, joissa samaa pöytätilaa käyttävät eri ihmiset päivän / yön mittaan.

18. Käytän tässä affektin käsitettä yhtäältä uuden ajan alun materialistisen psykologian (Thomas Hobbes, Baruch Spinoza) sekä toisaalta Gilles Deleuzen ja Félix Guattarin filosofiaan perustuvan jälkistrukturalistisen teorian sille antamassa merkityksessä. Uuden ajan materialistiselle ajattelulle affektit eivät merkitse ainoastaan ”tunteita” vaan pikemminkin ulkoisten kappaleiden luomia tuntemuksia ja vaikutuksia ruumiissamme ja aistielimissämme. Näille väistämättä epämiellyttäville ja järjestäytymättömille affekteille ei ole vastaavia nimiä kuin passioille, siis mielestä lähteville tunteille kuten ilo, suru, viha tms. (Hobbes 1999; Spinoza 1995.) Deleuze ja Guattari (1980) seuraavat tätä uuden ajan materialistista tulkintaa korostamalla affektien immanenttia luonnetta. Affektiivisuus viittaa ruumiin kokemuksiin, joita tunteiden ja tuntemusten kulttuurinen merkkijärjestelmä ei pysty yksinkertaisesti ja kaikenkattavasti merkitsemään tai ottamaan

haltuun. Tässä mielessä affektit edeltävät merkitystä ja ovat a-semioottisia. Tämä selittää myös erilaisten aistihavainnollisten sommitelmien (kuten yhteisöllisen työtilan tila, värit, kahvilan tuoksu, sohvut, ihmiset, äänimaisema, mobiililaitteiden tuottamat äänet jne.) yhteisvaikutusta ja tekee ymmärrettäväksi sen miksi ihmiset tuntevat olevansa yhteisöllisissä työtiloissa ”kotonaan”, kun taas toiset kokevat tilan järjestäytymättömäksi ja kaoottiseksi.

19. Sommitelma (*agencement*) on Gilles Deleuzen ja Félix Guattarin (1975a; 1975b; 1980) käyttämä käsite, jolla he viittaavat jatkuvasti muuttuvaan ja muokkautuvaan sosiaaliseen ontologiaan. Sommitelma muodostuu erilaisista virtauksista, muutoksista, nopeuksista ja liikkeistä. Deleuze ja Guattari siis kyseenalaistavat perinteisen rakenteen ja kokonaisuuden käsitteen esittelemällä sommitelman, joka ilmaisee hetkellistä järjestystä yhtäältä asioiden tilana ja toisaalta merkkien alueena, ruumiiden koneellisuutena ja toisaalta ilmaisuna, mutta ei vakiinnuta sitä sosiaalisuuden yhdeksi ja ainoaksi muodoksi.

KIRJALLISUUS

- AlOlaimy, Leena 2013: A co-working space to develop the Tunisian entrepreneurial ecosystem. *Wamda*. URL: <http://www.wamda.com/2013/12/a-coworking-space-to-develop-the-tunisian-entrepreneurial-ecosystem>
- Alleyvoice 2014: 31 Rules of Behavior When Working in a Coworking Space. *Alleywatch*. URL: <http://www.alleywatch.com/2014/11/31-things-you-should-not-be-doing-at-a-coworking-space/>
- Amin, A. 1994: *Post-Fordism: A Reader*. Oxford: Blackwell.
- Ansio, Heli & Houni, Pia 2015: *Duunia kimpassa! Yhteisölliset työtilat Helsingissä*. Helsingin kaupunki tietokeskus. Helsinki.
- Anttila, Anu-Hanna, Anttila Timo, Liikkanen, Mirja & Pääkkönen, Hannu (toim.) 2015: *Ajasta kiinni ja irrallaan. Yhteisölliset rytmit 2000-luvun Suomessa*. Tilastokeskus. Helsinki.
- Anttila, Timo, Oinas, Tomi & Nätti, Jouko 2015: Kadoitettu viikonloppu? Ajankäytön muutokset viikonloppuisin. Teoksessa Anttila, Anu-Hanna, Anttila Timo, Liikkanen, Mirja & Pääkkönen, Hannu (toim.): *Ajasta kiinni ja irrallaan. Yhteisölliset rytmit 2000-luvun Suomessa*. Tilastokeskus. Helsinki.
- Armano, Emiliana & Murgia, Annalisa 2013: The Preca-

riousness of young knowledge workers: a subject orientated approach. *Global Discourse*. 3(3–4). S. 486–501.

- Baciagalupo, Tony, Jones, Drewe & Sundsted, Todd 2009: *I'm Outta Here: how co-working is making the office obsolete*. NotanMBA Press.
- Bergvall-Kåreborn, Birgitta & Howcroft, Debra 2013: 'The Future's Bright, the Future's Mobile': A Study of Apple and Google Mobile Application Developers. *Work Employment & Society*. 27(6). S. 964–981.
- Blyth, Mark 2015: *Austerity: The History of a Dangerous Idea*. Oxford University Press. Oxford.
- Brèchignac, Blandine 2015: *Corporate Coworking: quelle(s) réalité(s) derrière le coworking en entreprise*. HR&D. URL: http://zevillage.net/wp-content/uploads/2015/11/Corporate-coworking_fran%C3%A7ais.pdf
- Bresson, M. 2007: *Sociologie de la précarité*. Paris: Armand Colin.
- Broughton, Andrea, Biletta, Isabella & Kullander, Mats 2010: *Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements*. EurWORK. Eurofound. URL: <http://www.eurofound.europa.eu/print/observatories/euro-work/comparative-information/flexible-forms-of-work-very-atypical-contractual-arrangements>
- Cagnol, Rémy 2013: A Brief History of the Office. *Deskmag*. URL: <http://www.deskmag.com/en/a-brief-history-of->

- the-workspace-coworking-Chicago-Architecture
- Chatzitheochari, S. & Arber, S. 2012: Gender, Class, and Time Poverty: A Time-use Analysis of British workers' Free Time Resources. *British Journal of Sociology*, 63(3). S. 451–471.
- Cingolani, Patrick 1986: *L'Exil du précaire*. Paris: Meridiens Klincksieck.
- Cincolani, P. 2005: *La Précarité*. Paris: PUF.
- Cincolani, P. 2014: *Révolutions précaires*. Paris: La Découverte.
- Coworking wiki 2016: *The Values of Open Coworking*. URL: <http://wiki.coworking.org/w/page/67817489/The%20Values%20of%20Open%20Coworking>
- DeGuzman, Genevieve V. & Tang, Andrew I. 2011: *Working in the UnOffice: A Guide to Coworking for Indie Workers, Small Businesses and Nonprofits*. Night Owl Press. New York.
- Della Porta, Donatella, Baglioni, Simone & Reiter, Herbert 2015: Precarious Struggles in Italy. Teoksessa della Porta, Hänninen, Siisiäinen & Silvasti (toim.): *The New Social Division. Making and Unmaking Precariousness*. Palgrave. London. S. 215–232.
- Dardot, Pierre & Laval, Christian 2014: *Commun*. La Découverte. Paris.
- DeKoven, Bernard 2013: The Coworking Connection. *Deepfun*. URL: <http://www.deepfun.com/fun/2013/08/the-coworking-connection/>
- Deleuze, Gilles & Guattari, Félix 1975a: *L'Anti-Oedipe*. Paris. Minuit.
- Deleuze, Gilles & Guattari, Félix 1975b: *Kafka. Pour une littérature mineure*. Minuit. Paris.
- Deleuze, G. & Guattari, F. 1980: *Mille plateaux*. Paris: Minuit.
- Dichter, Giordano, Huwart, Jean-Yves & Vanrie, Philippe 2012: *Coworking. collaborative spaces for microentrepreneurs*. EBN. URL: <http://ebn.be/downloads/coworking%20technicalnotes.pdf>
- Doogan, Kevin 2015: Precarity – Minority Condition or Majority Experience? Teoksessa della Porta, Hänninen, Siisiäinen & Silvasti (toim.): *The New Social Division. Making and Unmaking Precariousness*. Palgrave. London. S. 43–62.
- Eräsaari, Leena 2006: Jos vastaus on yhteisö, niin mikä on kysymys. Helne, Tuula & Laatu, Markku (toim.): *Väaryyskirja*. Kelan tutkimusosasto. Helsinki.
- Esposito, Roberto 2000: *Communitas. Origine et destin de la communauté*. PUF. Paris.
- Foertrsch, Carsten & Cagnol, Rémy 2013: The History of Coworking in a Timeline. *Deskmag*. URL: <http://www.deskmag.com/en/the-history-of-coworking-spaces-in-a-timeline>
- Foertrsch, Carsten 2010: Berlin – Europe's Coworking Capital. *Deskmag*. URL: <http://www.deskmag.com/en/berlin-europes-coworking-capital>
- Foertrsch, Carsten 2015: First Results of the New Global Coworking Survey. *Deskmag*. URL: <http://www.deskmag.com/en/first-results-of-the-new-global-coworking-survey-2015-16>
- Frank, Thomas 1997: *The Conquest of Cool: Business Culture, Counterculture, and the Rise of Hip Consumerism*. University of Chicago Press. Chicago.
- Fujiki, Yutaka, Nakayan, Kenichi & Satan, Kyo 2012: *Coworking: Working as Partying*. PAXi publishing.
- Vincent de Gaulejac 2011: *Travail, les raisons de la colère*. Le Seuil. Paris.
- Gabot, Sarah 2016: 12 Rules of Etiquette for Coworking Newbies. *Sqwiggle*. URL: <http://blog.sqwiggle.com/12-rules-etiquette-coworking-newbies/>
- Gaulejac, Vincent, de 2011: *Travail, les raisons de la colère*. Le Seuil. Paris.
- Gill, R. & Pratt, A. 2008: In the Social Factory. Immaterial Labour, Precariousness and Cultural Work. *Theory, Culture & Society* 25 (7–8). S. 1–30.
- Goos, Marten 2013: *How the world of work is changing. A Review of the evidence*. Bureau for Employers' Activities, International Labour Office. ILO. URL: http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/events/2013/symp/how_worldofwork_changing.pdf
- Gorz, A. (2003). *L'immatériel. Connaissance, valeur et capital*. Paris: Galilée.
- Grabowska, Monika 2012: Flexible Employment Forms as an Element of Flexicurity. *Journal of International Studies*. 5(2). S. 98–105.
- Hamermesh Daniel S. & Stancanelli, Elena 2014: Long Workweeks and Strange Hours. *ILR Review*. Cornell University, ILR School. 68(5). S. 1007–1018.
- Hobbes, Thomas 1999: *Leviathan*. Vastapaino. Tampere.
- Holvas, Jakke & Vähämäki, Jussi (2005). *Odotustila. Pamfletti uudesta työstä*. Helsinki: Teos.
- Huws, U. 2003: *The Making of a Cybertariat: Virtual Work in a Real World*. New York: Monthly Review Press.
- Huws, Ursula 2014: *Labor in the Global Digital Economy*.

- Monthly Review Press. New York.
- Jakonen, Mikko 2014: *Uusi työ ja prekarisaatio. Tiede & edistys* 4/2014. S. 287–320.
- Jakonen, Mikko 2015: Let's Kill the Messenger! The Reception and Recognition of the Precarity Movement and Argument in Finland. Teoksessa della Porta, Hänninen, Siisiäinen & Silvasti (toim.): *The New Social Division. Making and Unmaking Precariousness*. Palgrave. London. S. 177–196.
- Jakonen, Mikko & Järvensivu, Anu 2015: Yhteisöllisyys ja verkostot uudessa työelämässä. Teoksessa Ansio, Heli & Houni, Pia: *Duunia kimpassa! Yhteisölliset työtilat Helsingissä*. Helsingin kaupunki tietokeskus. Helsinki. S. 22–31.
- Jakonen, Mikko, Hirkman, Pia, Kivinen, Nina & Salovaara, Perttu 2016: Economy of Encounters. Artikkelikäsitelmä.
- Jasper, James S. 2010: Social Movement Theory Today: Toward a Theory of Action? *Sociology Compass* 4/11 S. 965–976.
- Jokinen, Eeva (2015: Tohkeisuus. Teoksessa Jokinen, Eeva & Venäläinen, Juhana (toim.) 2015: *Prekarisaatio ja affekti*. Nykykulttuuri. Jyväskylä. S. 31–52.
- Jokinen, Eeva & Venäläinen, Juhana (toim.) 2015: *Prekarisaatio ja affekti*. Nykykulttuuri. Jyväskylä.
- Jones, Andrew M. 2013: *The Fifth Age of Work. How Companies Can Redesign Work to become More Innovative in a Cloud Economy*. Night Owl Press. New York.
- Kettunen, Pauli 1997: *Työjärjestys*. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Koistinen, Pertti 2014: *Työ, työvoima ja politiikka*. Tampere. Vastapaino.
- Konttinen, Esa & Peltokoski, Jukka 2004: *Ympäristöprotestin neljäs aalto*. SoPhi. Jyväskylä.
- Kuusela, Hanna 2015: Konsultit julkisen tiedon yksityistäjänä. Teoksessa Brunila, Kristiina, Onnismaa, Jussi & Pasanen, Heikki: *Koko elämä töihin*. Vastapaino. Tampere. S. 189–211.
- Lahti, Vesa-Matti & Selosmaa, Jenni 2013: *Kaikki jakoon! Kohti uutta yhteisöllistä taloutta*. Atena. Jyväskylä.
- Lahti, Vesa-Matti 2015: Jakamistalous tienä kohti ekologista kestävyyttä. Teoksessa Jakonen & Silvasti (toim.): *Talouden uudet muodot*. Into. Helsinki. S. 162–188.
- Lallement, M. (2012). Transformations des temps, mutations du travail. Teoksessa Cicolani, P. (toim.): *Un travail sans limites? Subordination, tensions, resistances*. Érès: Paris. S. 17–34.
- Lazzarato, Maurizio 2006: *Kapitalismin vallankumoukset*. Tutkijaliitto. Helsinki.
- Lempiäinen, Kirsti 201 : Precariousness in Academia: Prospects for University Employment. Teoksessa della Porta, Hänninen, Siisiäinen & Silvasti (toim.): *The New Social Division. Making and Unmaking Precariousness*. Palgrave. London. S. 123–138.
- Linhart, Danièle 2009: *Travailler sans les autres?* Seuil. Paris.
- Lodovici, Manuela Samek & Semenza, Renata (toim.) 2012: *Precarious work and high-skilled youth in Europe*. European Commission. FrancoAngeli.
- Mann, Amar & Nunes, Tony 2009 : After the Dot-Com Bubble: Silicon Valley High-Tech Employment and Wages in 2001 and 2008. *Regional Report 09-08*. U.S. Bureau of Labor Statics. URL : <http://www.bls.gov/opub/btn/archive/after-the-dot-com-bubble-silicon-valley-high-tech-employment-and-wages-in-2001-and-2008-pdf.pdf>
- Manneuvuo, Mona 2015: *Affektitehdas. Työn rationalisoinnin historiallisia jatkumoa*. Turun yliopiston julkaisu. Turku. URL: <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/113529/AnnalesC406Manneuvuo.pdf;sequence=2>
- Margaux 2015: Les cafés coworking où il fait bon travail. *BAP*. URL : <https://www.bureauxapartager.com/blog/cafes-coworking/>
- Marazzi, Christian 2006: *Pääoma ja kieli*. Tutkijaliitto. Helsinki.
- Mattoni, Alice 2015: The Many Frames of the Precarious Condition. Some Insights from Italian Mobilizations against Precarity. Teoksessa della Porta, Hänninen, Siisiäinen & Silvasti (toim.): *The New Social Division. Making and Unmaking Precariousness*. Palgrave. London. S. 233–248.
- McNally, M. (2010). Enterprise content management systems and the application of Taylorism and Fordism to intellectual labour. *Ephemera* 10(3/4). S. 357–373.
- Méda, Dominique & Vendramin, Patricia 2014: *Réinventer le travail*. PUF. Paris.
- Melin, Harri & Blom, Raimo 2015: Precarity in Different Worlds of Social Classes. Teoksessa della Porta, Hänninen, Siisiäinen & Silvasti (toim.): *The New Social Division. Making and Unmaking Precariousness*. Palgrave. London. S. 27–42.
- Merkel, Janet 2015: Coworking in the city. *ephemera* 15(1).

- S. 121–139.
- Mushrooming 2016: Kulmahuone. *Mushrooming*. URL: <http://old.mushrooming.fi/workspace/kulmahuone/>
- Nenonen, Sivi, Hyrkkänen, Ursula, Rasila, Heiri, Hongisto, Valtteri, Keränen, Jukka, Koskela, Hannu & Sandberg, Esa 2012: *Monitilatoimisto: ohjeita käyttöön ja suunnitteluun*. Työterveyslaitos. Helsinki. URL: http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/toti/Documents/monitilatoimiston_suunnitteluohje_toti_03092012.pdf
- Noonan, Mary C. & Glass, Jennifer L. 2012: The Hard Truth About Telecommuting. *Monthly Labor Review*, June. S. 38–45.
- Ojala, Satu & Pyöriä, Pasi 2012: Työn prekarisaatio ja kasautuva epävarmuus. *Hallinnontutkimus* 31. S.171–188.
- Ojala, Satu & Pyöriä, Pasi 2016: Prekaarin palkkatyön yleisyys. Liiioitellaanko työelämän epävarmuutta? *Sosiologia* 1/2016. S. 45–63.
- Ojala, Satu Pyöriä, Pasi & Nätti, Jouko 2015: Ansiotyötä ajasta ja paikasta riippumatta? Teoksessa Anttila, Anu-Hanna, Anttila Timo, Liikkanen, Mirja & Pääkkönen, Hannu (toim.): *Ajasta kiinni ja irrallaan. Yhteisölliset rytmit 2000–luvun Suomessa*. Tilastokeskus. Helsinki.
- Pennel, D. (2013). *Travailler pour soi*. Paris: Seuil.
- Piha, Kirsi & Poussa, Liisa 2012: *Dialogi – Paremmat työelämän puolesta*. Talentum. Helsinki
- Pongratz, Hans J. & Voss, Guenter 2002: From Employee to ‘Entreployee’: Towards a ‘Self-Entrepreneurial’ Work Force? *Concepts and Transformation* 12, 8 (3). S.239–254.
- Pyykkönen, Miiikka 2014: *Ylistetty yrittäjyys*. SoPhi. Jyväskylä. URL: https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/44517/Y_Y_final.pdf?sequence=5
- Rolstadås, A., Henriksen, B. & O’Sullivan, D. 2012: *Manufacturing Outsourcing A Knowledge Perspective*. New York: Springer.
- Salovaara, Perttu 2014: A Brief History of Shared Workspace. *New Worker Magazine*. URL: <http://newworker.co/mag/brief-history-shared-workspace/>
- Salovaara, Perttu 2015: The Coworking Movement and The Future of Workplaces in Ropo, Salovaara, Sauer & De Paoli: *Leadership in Spaces and Places*. Edward Elgar Publishing. London. S. 27–48.
- Saval, Nikil 2014: *Cubed: A Secret History of the Workplace*. New York. Doubleday.
- Silver B. 2003: *Forces of labor: Workers’ movements and globalization since 1870*. Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Skinner, Quentin 2010: *The Foundations of Modern Political Thought 1: The Renaissance*. Cambridge University Press. Cambridge.
- Solheim, Erling & Leiufrud, Håkon 2015: A European Analysis of Subsistence Precarization and Precarious Risk. Teoksessa della Porta, Hänninen, Siisiäinen & Silvasti (toim.): *The New Social Division. Making and Unmaking Precariousness*. Palgrave. London. S. 63–82.
- Spannagel, Dorothee 2013: In-work poverty in Europe. Extent, Structure and Causal Mechanisms. *COPE*. URL: http://cope-research.eu/wp-content/uploads/2013/03/In-work_Poverty_in_Europe.pdf
- Spinuzzi, Clay 2012: Working Alone Together. *Journal of Business and Technical Communication* 26 (4). S.399–441.
- Spinuzzi, Clay 2015: *All Edge. Inside the New Workplace Networks*. University of Chicago Press. Chicago.
- Suarez, Ramon 2014: *The Coworking Handbook: The Guide for Owners and Operators: Learn How to Run a Successful Coworking Space*. Serenpidity Accelerator TM.
- Standing, G. (2011). *The Precariat: New Dangerous Class*. London: Bloomsbury.
- Stumpf, Christian 2013: *Creativity & Space. The Power of BA in Coworking Spaces*. Master Thesis. Corporate Management & Economics. Zeppelin Universität.
- Swanson, Heather 1989: *Medieval Artisans: An Urban Class in Late Medieval England*. New York. Basil Blackwell.
- Taylor, F. 2014: *The Principles of Scientific Management*. New York: Martino Fine Books.
- Thite, M. & Russell, B. 2007: India and business process outsourcing. Teoksessa Burgess, J. and Connell, J. (toim.): *Globalisation and Work in Asia*. Oxford: Chandos Publishing.
- Toivanen, Tero & Venäläinen, Juhana 2015: Yhteisvaurauden uusi aika. Teoksessa Jakonen & Silvasti (toim.): *Talouden uudet muodot*. Into. Helsinki. S. 24–48.
- Vähämäki, Jussi (2003). *Kuhnurien kerho. Vanhan työn paheista uuden hyveiksi*. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Vähämäki, Jussi (2008). Yhteistyöstä työyhteisöksi. *Tiedepolitiikka* 4/08.
- Williams, S., Bradley, H., Devadason, R. & Erickson, M. 2013: *Globalization and Work*. Cambridge: Polity Press.
- Zanini, A. & Fadini, U. (toim.) 2001: *Lessico postfordista*. Milano: Feltrinelli.
- Åkerblad, Leena 2014: *Epävarmuuden tuolla puolen. Muuttuvat työmarkkinat ja prekaari toimijuus*. UEF publications. Itä-Suomen yliopisto.