

## Round table Discussion – group 1

8.4.2008

Heini-Marikka  
Pirkko Paavola-Hägglom  
Antero Turkki  
Kaija-Stiina Paloheimo  
Katja Sorvali  
Annakaisa Häyryne  
Riikka Rahtola  
Juha-Pekka Karinki  
Esa Rauhala

Mukana: Riichi Miyake

- Työ ja vapaa-aika on Japanissa helpompi yhdistää, kun ihmiset ovat lähellä toisiaan, ihmisiä paljon ja ahtaasti.
- traditional wooden buildings in Japan: keskustassa vain korkeaa, laitakaupungeilla matalaa, sama tilanne suomalaisissa kaupungeissa (suurimpia lukuunottamatta)
- yhteys kestävän kehityksen, ICT:n ja liikkuvan työn välillä. Business parkkeja rakennetaan samalla vanhalla kaavalla, tällä mallilla suuret haasteet kestävässä kehityksessä. Täytyykö tapahtua kriisi, ennen kuin asia muuttuu?
- Vanhentuneita johtamisstrategioita, jotka ovat peräisin teollistumisen ajalta ja 1800 luvulta.
- Asuminen ja työympäristöt erillään, onko ongelmaa matkustettaessa, jos voi tehdä töitä kulkuneuvossa? Voiko? Ongelma on tietoturvassa. Tai myös ihmisten asenteissa.
- Suomessa tulisi olla mahdollista työskennellä etänä osan viikosta
- Hajaantunut työskentelemisen malli turvallisempi, kun ei tarvitse kerätä ihmisiä suuriin rakennuksiin.
- Open building technology –suomessa, miksi ei kuitenkaan käytössä? Joustavat rakennukset, voidaan muuttaa tilaa, yrityksen ei tarvitse muuttaa, jne.
- Etäpäiviä ja työpaikalla oloapäiviä: päivät erillään, organisoidusti?
- Japanissa insinöörit eivät ajattele kovin käyttäjälähtöisesti, esim. mobiilivälineet ylivarustettuja, joista 30% käytettävissä tavallisten ihmisten osaamisella. Insinöörien unelmia. Teknologiaa ei ole kehitetty asiakkaiden tarpeisiin, eikä ole välttämättä funktionaalista. Teknologiaa teknologian tähden.
- High quality – Mitä on? Monta määritelmää mitä se on.
- Suunnittelijat eivät välttämättä ota huomioon, miten ihmiset todella käyttäytyy: ihmiset menevät luolaan syömään, ei avoimessa portaikossa (ego), niin kuin oli ajateltu. Tarvitaan myös pieniä paikkoja, jotka tuntuvat turvallisilta.
- Isossa avoimessa tilassa voikin keskustella kollegan kanssa yksityisesti, yllättävää (egon portaikko)
- Itsetoimiva toiletti oli pitkäkestoinen kehitystyö ennen kuin oli valmis markkinoille.
- japanissa töitä kotiin: mutta ei juuri läppäreillä, erikseen töissä tehtävät työt ja kotona tehtävät työt

Mukana: Jarmo Suominen & Akiko Watanabe

- suomessa 1/3 työntekijöistä tekee töitä kotona
- kuinka johtaa ja motivoida ihmisiä, kun he työskentelevät muualla?

- Tietotyössä tärkeää itsekontrolli ja vastuu, kun välineet työn tekemiseen ovat olemassa.
- Kuinka motivoida niin, että työntekijä on tyytyväinen ja onnistuu/menestyy?
- Tyytyväisyys on tärkeää, ja se vaatii palautetta. Palautetta saa työpaikalla. Myös horisontaalista palautetta tarvitaan, kollegoilta, ei vain johtajalta alaisille. Yksin tehtävä työ tuo tyydytystä johonkin asti.
- Miten olla tyytyväinen työhön, jos ei saa palautetta, eikä näe ihmisiä?
- Kolmasosa työpaikalla, kolmasosa koton jne. ei ole niin oleellista, vaan oleellista on, että on mahdollista työskennellä missä tahansa. Esteiden poistamiseen tulee kiinnittää huomiota. Esim. vakuutus: mikä lasketaan työksi?
- Päivittäinen matka Turusta Helsinkiin, on eroa yrityksistä, onko matka työn tekemisen aikaa, vai vapaa-aikaa? Erilaisia näkemyksiä.
- Japanissa ei ole juuri tilaa työskennellä junissa, junat ahtaita, samoin asemat.
- Junassa New Yorkista Stanfordin ihmiset työskentelivät heti junaan noustuaan.
- Japanissa Bisnesluokassa on osastoja vain naisille, naisten osastoja.
- VR voisi tehdä paljon helpottaakseen ihmisten työskentelyä junissa.
- Lentokoneisiin suunnitellaan mahdollisuutta kännykkäpuheluille: työrauha menee, puhelut herättävät ristiriitoja.
- Junassa työskentelijöille ja perheille eri tilat, vaunut, kausikorttilaisille (=työmatkalaisille) omat paikkansa?
- Liikenteen ja työmatkailun vähentäminen vähentää kulutusta. Työmatkojen vähentäminen.
- Toimisto ei ole hyvä paikka työskennellä kaikissa tilanteissa.
- Työntekijöitä rohkaistaan työskentelemään kotona joissakin yrityksissä. Työ pitää suunnitella etukäteen, milloin tekee mitäkin ja kenen kanssa ja missä.
- Ei välttämättä etukäteen tiedä sitä, milloin tarvitsee kontaktia muihin (tietoa). Eikä välttämättä tiedä, kuka olisi se hyödyllinen kontakti.
- Hiljaiset paikat, akustisesti suojatut ovat tärkeitä, mikrotyöympäristöt avotilassa
- Paikalla ei ole väliä, mobiilivälineillä voi työskennellä mistä vain
- Ajaessa ei mahdollisuutta tehdä muistiinpanoja, asiat unohtuvat. Ei välttämättä muuallakaan liikkeessä muistiinpanomahdollisuutta. Muistamisen vaatimus korostuu.
- Erilaisia työskentelyn ympäristöjä, sushi-tarjotin, josta ihmiset voivat valita itselleen sopivat työskentelyn paikat, kaikki ei sovi kaikille.
- Työntekijät ovat individuaaleja, haluavat työskennellä kesämökiltä yms.
- Ratkaisuna luodaan ympäristöjä, jossa työntekijät haluavat olla (Genzyme)
- Kun pitää palkata parhaita mahdollisia ihmisiä, on tiloja tarjottava työntekijöiden näkökulmasta eikä organisaatioiden näkökulmasta.
- Ihmiset haluavat tehdä oikein, oikeita ratkaisuja, esim. kestävä kehitys voidaan ottaa huomioon. Esimerkkinä: iTunes antaa ihmisille mahdollisuuden ladata musiikkia laillisesti, teknologia tekee mahdolliseksi oikeiden päätösten tekemisen.
- Suomessa ei ole työhuonetta kodeissa yleisesti, mutta maailmalla kyllä (USA) Kalusteita standardimitoilla.
- Autotalli-tila: tee se itse tila. Tila, jota voi itse muokata omaan tarpeeseen.
- Tilan value-creation: perheelle, yritykselle, harrastuksille, työlle, teini-ikäiselle, vanhukselle yms.
- Vanhoissa taloissa enemmän tilaa, tilat joustavampia, kun eivät ole suunniteltuja tiettyihin tarkoituksiin. Uusissa taloissa ei joustomahdollisuuksia.

- Työtilat kotona, liian kalliita tavallisille ihmisille? Kyllä – ei.
- Ihmisillä olisi ehkä rahaa, mutta eivät laita sitä asumiseen.
- Rahoitusmallit Suomessa eivät ole samanlaisia kuin Tanskassa, jossa asumiseen panostetaan enemmän.
- Kotona ei Japanissa työskennellä turvasyistä kotona, esim. kannettavia ei viedä kotiin. Jos läppäri varastetaan, on työntekijän hankittava se takaisin, työntekijä on syyllinen, vaikka se vietäisiin kotoa.
- Suomessa toinen työpäivä aloitetaan kotona, kun lapset ovat nukkumassa.
- Täytyy olla jonkinlainen kontrolli, onko koti "(tieto?)turvallinen" paikka?
- Jos läppäri on vain tyhjä pääte ja data muualla, johon yhteys, ei tätä ongelmaa
- Ihmiset eivät halua työskennellä tyhmillä koneilla – fiksu, vain data yrityksessä muualla
- Sekoittunut vapaa-aika ja työaika
- Sama tietokone on sekä työskentelyyn, että lasten peleihin, mitä koneella voi tehdä, miten rajoitettu? Työn tekemisen kunnan välineet, joita ei rajoitettu – itsekontrolli ja vastuu, mitä koneella tekee.
- Ihmisillä on hyvin erilaisia haluja sekoittaa työtä ja vapaa-aikaa, vaikka mahdollisuuksia olisikin.
- Avainhenkilöt, kuinka tavoittaa silloin kun tarvitsee? Työpaikalla näkee ihmisiä, ja heitä nähdessään huomaa, että juuri siltä henkilöltä tarvitsee jotain. Yhteys pelkästään teknologian välityksellä ei auta välttämättä huomaamaan "kohtaamisia"
- Miten tunnistaa, keneltä saa tarvittavaa tietoa?
- Työpaikka tiedon keräämistä varten, koti tiedon suodattamista varten
- Juha Siltala, Työelämän huonontumisen historia: yritykset työntävät ihmiset tekemään tiettyä työtä. Ei ihmisiä voi pakottaa, halu lähtee ihmisistä itsestään.
- Taylorismi: liukuhihna työ ei vienyt ajatusta, mutta aikaa. Nykyään työ vie mielen. Milloin mieli on jälleen oma? Mielivarkaat?

#### Distances in Finland huge

- \* sustainability,
- \* management theories old, management
- \* Suurpelto-model (bringing offices near homes) can work, but how to cope with changing work place
  - \* traveling as workplace, (silent mode, cabins)
- \* work environment problems related to size of the organization
  - \* smaller offices with more intensive
- \* weekly program: remote day + community day
- \* adaptive/flexible office space
- \* Japanese technology: Engineers dream, not usable
- \* People going to caves to eat
- \* how to lead and motivate remote work
  - \* feedback mechanism has to be in place

Blurring the line between free time and work time

- \* how much is that pushed and how much wanted?

- \* remote working conditions:

  - legislation, insurance, security issues (commuting&home, stupid terminals)

  - home working spaces/rooms & equipments (should the employer pay for those), garages?

    - commuting (how e.g. trains could be optimized for working)

- \* At work:

  - \* Silence places and small group working rooms

  - \* challenges with "too open offices", where people cannot work

- \* Speaking on the phone in the car

- \* recruit criteria, business enabler

- \* in Finland homes usually don't have

  - "study/work" room

  - garage (start upsx)

- \* Stupid terminal as one solution (saving crucial data to network)

  - \* self-control crucial

  - \* do people want to work home

  - \* 1/3 of Finnish people take work home

- \* knowledge management in remote work

  - \* seeing people

- \* companies take people's minds

## Round- table keskustelu – group 2

8.4.2008

Riichi Miyake  
Akiko Watanabe  
Pirjo Kasanen  
Renita Niemi  
Kirsikka Vaajakallio  
Kaksi Egon miestä  
Johanna Lappi

Keskustelua työpaikka kokemuksista:

- Työpaikka ei saa olla eristetty muusta maailmasta
- Täytyy olla oma paikka mihin mennä ja jonka voi kustomoida omaan tarpeeseen sopivaksi
- Lasten hoitopaikka vieressä johon voisi viedä omat lapset työpäivän ajaksi
- Välillä pitää olla mahdollisuus olla tavoittamattomissa
- Puhelinkopit työpaikoille
- Skype hyvä väline hiljaiseen työskentelyyn
- Kävellessä ajatukset liikkuvat
- Yhdessä liikkuminen tai syöminen lisää yhteisöllisyyttä

Keskustelua kuluttamisesta:

- Printtaaminen ja ajaminen autolla kuluttavat
- Pitäisi ymmärtää kuinka paljon printtaa
- Extranet ja skype säästävät kuluissa, koska asioita voi tiedottaa ilman papereita ja palavereita voi pitää ilman fyysistä läsnäoloa ja matkustamista
- Tokiossa suositaan koti työskentelyä, koska se on ekologisempaa kuin tulla työpaikalle, koska ihmiset eivät käytä aikaansa tai energiaa matkustamiseen. Työmatkat kestävät usein yli 2 tuntia suuntaansa. Samalla kun naiset jäävät kotiin lapsetkin voivat jäädä.

Keskustelua eri ikäluokista:

- Vanhemmat pelkäävät käyttää koneita, kun taas nuoremmat ovat rohkeampia käyttämään koneita
- Vanhemmilla työntekijöillä on enemmän kokemusta ja hiljaista tietoa
- Kyse ei iästä vaan persoonasta kuinka oppii uuden tekniikan
- Yritysten asiakkaat ovat usein vanhempia kuin 30 vuotiaita ja heitä pitäisi ymmärtää, kun he ovat asiakkaina
- Jos ihmiset työskentelevät yhä vanhempana ja vanhempana pitäisikö tilat olla suunniteltu heidän tarpeisiin. Voisiko siihen olla vastaus design for all näkökulma.
- Onko meille helpompaa oppia vanhempana käyttämään uusia laitteita, koska olemme jo tottuneet siihen että ne vaihtuvat koko ajan ja teknologia muuttuu.

Yhteenvedona jokainen työntekijä saisi valita oman työskentelytilan kustomointiin työtilaelementit. Massakustomoituja työtiloja.

## Round Table discussion – group 3

8.4.2008

### 1. Why people got to work?

collaborate

corporate building is a beacon of the company – headquarters

corporate architecture – brand, image of the company

sharing information, faster than email or phone call

What is work?

How the different spaces are defined?

for example what lounge looks like ... like a home?

What are the activities that takes place in the space? nominated spaces "cafeteria" –

> not for business calls

"activities does not correlate with the label of the space"

4 rooms same furniture – people give meaning to the rooms?

magnets like microwave -> kitchen

network of people becomes a magnet ->

What is innovation and when it is born?

What are the questions you want to ask? What is the context?

Routines easier to deal with -> "more time to innovations"

EASY (everything must be easy)

### 5. Different generations – different times and ways for innovating (eg. Digital natives)

Different way of processing information

older – typewriter you have to have the "linear way of processing information"

word processor – cut and paste – "3d web" way of processing information

Young architects can't draw they prefer CAD (even though you have to think about precise measures)

quick sketches – digital sketches tools become more accessible -> purely digital

People can choose the way they are most productive (alone home vs collaborating in the working place)

How the environment actually change the way of work?

Force people to interact with people

What can be supportive to different people?

business culture - cultural issue if you can shut your mobile after work day

Own choice to read emails at home or to close the mobile

Company culture vs personal choice

"työn pitää olla kliffaa ja siitä pitää tulla fyrkkaa"

"if you give yourself to the work you have to have the best premises to do it"

example: Working in Nokia headquarters vs Kilo or Pitäjämäki

Spaces to deal with the day-to-day actions

understand the fine grain of activities

Different people – different needs  
the information is distributed all around - collaborative spaces

How the company will affect the “home office” in the future?

### **Työpöytä työtuoli:**

-Vanhassa tavassa tehdä työtä on hyvää se että tiedät mistä jonkun ihmisen löytää, voit antaa myös tätä kautta merkityksiä siitä kuka olet.

-Kotona keittiöpöytä on kuin magneetti, suosittu työskentelyalue ( ergonomisista seikoista huolimatta)

Väite: työpaikalla on samanlaisia paikkoja. / nostettiin esiin Nokian tutkimus jossa työn tekeminen oli tehty anonymiksi ( ei henkilökotaisia tavaroita / kuvia esillä) joka herätti työntekijöissä vastustusta.

Väite: Ihmiset antavat itse tiloille merkityksiä (siksi olohuoneesta tulee olohuone) Tätä kautta työn tekemistä voisi tarkastella mihin (tiloihin) ihmiset menevät (tekemään työtä)

Yrityksille näkyvyys tärkeää: toimitilat, työn tekemisen tilat –uskottavuus/ brandi  
Vaikuttaako ympäristö työn tulokseen? Miksi töihin mennään?

### **Sukuopolvien välinen ero työpaikoilla: Tutkimus / Tarkastellaan sitä missä yhteydessä innovaatiot syntyvät:**

Väite: Nuorilla on erilainen tapa toimia ja ajatella kuin esim. 50-60 vuotiailla, jotka ajattelevat lineaarisesti kokonaisuuksista yksityiskohtiin, rakenteesta sisältöön. Lapsilla tai nuorilla on copy-paste tapa toimia, siirrellä nopeasti osia paikasta toiseen tai hahmottaa kokonaisen avaruudellisen kartan

Väite: tätä kautta innovaatioiden tapahtuma-aika on sukupolvikysymys.

Väite: Rutiinien minimointi luo tilaa innovaatioille

Väite: Paikalla on merkitystä ajatusten vaihtumisen apuna tai kannalta.

Väite: Työn ja vapaa-ajan lomittuminen toisiinsa nostaa vastustusta. / työn vaatimukset / työntekijän vaatimukset. Vastakkain?

### **Työnteon välineet:**

Työn tekemisessä arkkitehdin nopeat oli skissit käsin piirtämisen arkipäivää.

Väite: tällaiseen työtapaan meillä ei ole vielä edes työkaluja.

Tietoturva kotonatehtävässä työssä vielä heikkoa, yritysten tulisi keskittyä tälle alueelle, = siihen miten töitä tehdään kotona.

Kodin ilmapiiri on rento ja rauhoittava / keskittyminen helpompaa, nähdään työn parempi tuottavuus

Työpaikalle mennään tapaamaan ja tavoittamaan ihmisiä / työtovereita, Face to face kontakti on merkittävä

Ihmiset kaipaavat jonkin verran omaa tilaa ja pysyvyyttä, joka luo turvallisuuden tunnetta, tulevaisuudessa tilanne voi olla toisenlainen, johtuen sukupolvien vaihtumisesta työpaikalla.

Ihminen on fyysinen olento, ulkoisia asioita muuttamalla voi johtaa muuttamaan helpommin henkistä tilaa / ajatuksia.