

Inklusiivinen työympäristö

**Neuromoninaisuuden tukeminen työympäristössä tilaratkaisun
keinoin**

LAB-ammattikorkeakoulu

Muotoilija (YAMK)

2023

Henna Lehtinen

Tiivistelmä

Tekijä(t) Henna Lehtinen	Julkaisun laji kehittämistyö, YAMK Sivumäärä 62	Valmistumisaika 2023
Työn nimi INKLUSIIVINEN TYÖYMPÄRISTÖ Neuromoninaisuuden tukeminen työympäristössä tilaratkaisun keinoin		
Tutkinto ja koulutusala Muotoilija (YAMK), muotoilu- ja media-alan uudistava osaaminen		
Toimeksiantajaorganisaatio (jos opinnäytetyöllä on toimeksiantaja)		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyössä tutkittiin inklusiivisen työympäristön kannalta tarvittavia ominaisuuksia tilaratkaisun näkökulmasta. Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä kehittämistyönä, jossa ei ollut ulkopuolista toimeksiantajaa. Kehittämistyössä tutkittiin neurovähemmistön tarpeita työympäristössä. Tietoa kerättiin neurovähemmistön kokemusasiantuntijoilta ja tarkennettiin muilta asiantuntijoilta. Kerätyn tiedon pohjalta kehitettiin fyysiseen työympäristöön alustavia inklusiivisen työympäristön tilaelementtejä. Lisäksi koottiin yhteen huomioitavia asioita virtuaalisen ja sosiaalisen työympäristön näkökulmasta.</p> <p>Kehittämistyön menetelminä käytettiin teemahaastattelua, kyselyä, asiantuntijahaastattelua, palvelutarinaa ja palvelun tuotantokaaviota. Teemahaastatteluiden avulla muodostettiin käsitys tarpeellisista kehityskohteista haastatteleamalla neurovähemmistön edustajia. Kyselyn avulla haettiin vahvistusta teemahaastatteluissa esiin nousseille tarpeille ja tarkennettiin kohderyhmän työympäristöön liittyviä tarpeita ja toiveita. Kehittämistyön edetessä tietoa syvennettiin asiantuntijahaastatteluilla. Kehittämistyön aikana käydyt teemahaastattelut osoittavat, että neuromoninaisuuden inklusiivisuus työympäristöissä on tarpeellinen ja tärkeä asia, jonka nykyistä parempi huomioiminen työympäristöissä on mahdollista. Lopputuloksena kehitettiin palvelutarinan ja palvelun tuotantokaavion avulla alustavia tilaelementtejä ja alustavia kehittämissuhteita huomioitavista asioista, joita työympäristöön lisäämällä saadaan aikaan neuromoninaisuutta tukeva inklusiivinen työympäristö.</p> <p>Tutkimuksellisen kehittämistyön tulokset hyödyttävät työympäristöjen suunnittelijoita sekä työympäristön suunnittelusta päättäviä tahoja. Tuloksia voidaan soveltaa työympäristöjen suunnittelussa ja kehittämisessä.</p>		
Asiasanat työympäristö, inklusiivisuus, neuromoninaisuus, neurovähemmistö		

Abstract

Author(s)	Type of Publication	Published
Henna Lehtinen	Thesis, Master´s degree	2023
	Number of Pages	
62		
Title of Publication		
Inclusive workspace		
Supporting neurodiversity in the workspace by spatial solutions		
Degree, Field of Study		
Designer (Master´s Degree), Regenerative Design and Media Competence		
Organisation of the client (if the thesis work is commissioned by another party)		
Abstract		
<p>In the thesis, the features necessary for an inclusive work environment were investigated from the point of view of the space solution. The thesis was carried out as a research and development work, where there was no external client. In the development work, the needs of the neuro-minority in the workspace were studied, with the help of neuro-minority experts and specified with other experts.</p> <p>Based on the collected information, preliminary elements of an inclusive workspace were developed from the point of view of a physical, virtual and social workspace. Thematic interview, survey, expert interview, design story and service blueprint were used as methods of the development work. With the help of thematic interviews, an understanding of the necessary development targets was formed by interviewing representatives of the neuro minority. With the help of the survey, confirmation of the needs that emerged in the theme interviews was sought and the needs and wishes related to the working environment of the target group were specified. As the development work progressed, the information was deepened with expert interviews. The thematic interviews conducted during the development work show that the inclusiveness of neurodiversity in workspaces is a necessary and important issue, which can be better taken into account in workspaces than is currently the case. The end result was the development of preliminary state elements and preliminary development proposals on matters to be considered with the help of the design story and the service blueprint, which by adding to the workspace will create an inclusive work space that supports neurodiversity.</p> <p>The results of the research and development work will benefit the designers of workspaces and those who decide on the design of the workspaces. The results can be applied in the design and development of workspaces.</p>		
Keywords		
workspace, inclusiveness, neurodiversity, neuro minority		

Sisällys

1 Johdanto.....	1
2 Neuromoninaisuus työelämässä ja työympäristössä.....	2
2.1 Näkökulmia neuromoninaisuuteen työelämässä.....	2
2.1.1 Termit ja käsitteet.....	2
2.1.2 Neurovähemmistön tyypillisiä haasteita työelämässä.....	9
2.1.3 Inklusiivisuus moninaisessa organisaatiossa.....	10
2.1.4 Moninaisuuden johtaminen.....	10
2.2 Työympäristö käsitteenä.....	12
2.2.1 Työympäristön käyttäjäprofiilit.....	13
2.2.2 Työympäristön tulevaisuus.....	15
2.2.3 Työympäristönä monitilatoimisto.....	16
2.3 Tutkimuksellisen kehittämistyön tavoitteet ja rajaus.....	18
2.4 Tutkimuksellisen kehittämistyön viitekehys.....	20
3 Tutkimuksellisen kehittämistyön vaiheet.....	21
3.1 Muotoiluprosessin kuvaus.....	21
3.2 Teemahaastattelut.....	23
3.3 Kysely.....	24
3.4 Syventävän tiedon hankinta.....	25
3.5 Palvelutarina.....	26
3.6 Palvelun tuotantokaavio.....	27
4 Inklusiivisen työympäristön tutkimusvaiheen tulokset.....	28
4.1 Teemahaastatteluiden tulokset.....	28
4.2 Kyselyn tulokset.....	30
4.3 Asiantuntijahaastattelut.....	37
5 Inklusiivisen työympäristön suunnitteluvaiheen yhteenveto.....	42
5.1 Johtopäätöksiä tutkimusvaiheesta.....	42
5.2 Fyysinen työympäristö.....	43
5.2.1 Palvelutarinat.....	48
5.2.2 Palvelun tuotantokaaviot.....	50

5.3 Virtuaalinen työympäristö.....	52
5.4 Sosiaalinen työympäristö.....	53
6 Pohdinta ja arviointi.....	57
Lähteet.....	59

Liite 1 Teemahaastatteluiden luokittelu, vaihe 1

Liite 2 Teemahaastatteluiden luokittelu, vaihe 2

Liite 3 Teemahaastatteluiden yhteenveto

Liite 4 Palvelun tuotantokaavio, yksilötyötila

Liite 5 Palvelun tuotantokaavio, keskittymisen alue

Liite 6 Palvelun tuotantokaavio, palautumisen alue

Liite 7 Yksilötyötilan autisismiystävällinen ohje

1 Johdanto

Tämä kehittämistyö toteutettiin tutkimuksellisenä kehittämistehtävänä, jonka tavoitteena oli löytää työympäristöjen inklusiivisuuden lisäämiseen tarvittavia elementtejä neuromoninaisuuden näkökulmasta tarkasteltuna. Työympäristöjen näkökulmasta neuromoninaisuutta ei ole juurikaan vielä tarkasteltu, aihe on vasta tulossa osaksi työympäristöjen kehittämistä ja suunnittelua. Osa yrityksistä on jo herännyt pohtimaan, millaisia ratkaisuja työympäristöissä tarvitaan neurovähemmistön tukemiseksi. (Eskola 2023.). Muutamia yrityksiä on aktivoitunut puhumaan neurovähemmistön puolesta ja heidän palkkaamisensa eduista. Tällaiset yrityspuheenvuorot edistävät työelämään liittyvää inklusiivisuuskeskustelua.

Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tavoitteena oli muodostaa äänivyöhykkeistetyin monitilatoimiston työympäristöratkaisun osaksi tilaelementtejä, jotka edesauttavat työympäristöjen inklusiivisuutta ja tukevat tilojen neuromoninaisia käyttäjiä.

Kehittämistehtävässä tunnistettiin lisäksi kehittämiskohtia virtuaalisen ja sosiaalisen työympäristön osalta. Työn tutkimuksellinen vaihe toteutettiin kokemusasiantuntijoiden teemahaastatteluiden, kyselyn ja asiantuntijahaastatteluiden avulla. Suunnitteluvaihe toteutettiin palvelutarinan ja palvelun tuotantokaavioiden avulla.

Työn tuloksista hyötyvät muun muassa työympäristömuutoksia suunnittelevat tahot, kuten suunnittelutoimistot ja organisaatiot jotka kehittävät työympäristöään. Tutkimuksellisessa kehittämistyössä ei ollut mukana yhteistyökumppaneita, vaan se toteutettiin itsenäisenä työnä julkisen inklusiivisuuskeskustelun tueksi.

2 Neuromoninaisuus työelämässä ja työympäristössä

2.1 Näkökulmia neuromoninaisuuteen työelämässä

Tässä luvussa esitellään aluksi tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä käytettävät termit ja käsitteet neuromoninaisuuden osalta. Tavoitteena on, että kehittämistyössä käytettävä teksti ja käsitteet ovat mahdollisimman syrjimättömiä ja informatiivisia.

Tässä tutkimuksellisen kehittämistyön taustoitulosiossa käydään läpi tyypillisiä työelämän haasteita ja inklusiivisuuteen liittyviä haasteita neurovähemmistön näkökulmasta. Lisäksi luvussa käsitellään inklusiivisuuden ja moninaisuuden johtamista. Johtamisen käsite itsessään on laaja, sitä käsitellään kehittämistyön kehitystehtävän puitteissa olennaisilta osin ja melko suppeasti.

2.1.1 Termit ja käsitteet

Neuromoninaisuuteen liittyvä sanasto ja käsitteet ovat parhaillaan murroksessa. Eri tahot selvittävät ja kehittävät mahdollisimman syrjimätöntä sanastoa. Tällä hetkellä yhdenmukaista syrjimätöntä sanastoa ei ole määritetty, vaan erilaisia termejä on käytössä valtavasti. Tässä luvussa on aluksi esiteltynä termit, käsitteet ja diagnostiset määritelmät, joita kehittämistyössä käytetään.

ADHD:n määritelmä

Aikuisiän ADHD:ssa erotetaan kaksi eri tyyppiä, ADHD ja ADD. ADHD:ssa henkilöllä on tarkkaavaisuus- ja keskittymishäiriöitä ja niihin liittyvää motorista ylivilkkautta ja impulsiivisuutta. ADD:ssa henkilöllä on ongelmia tarkkaavaisuuden ja keskittymisen kanssa. (ADHD tutuksi 2018.) ADHD:n kaikista esiintymismuodoista käytetään diagnoosinumeroa F90.0, joka on aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriö. Esiintymismuoto kuvataan sanallisesti: yhdistetty, tarkkaamaton, tai yliaktiivis-impulsiivinen. (Käypähoito 2019a.) Käytän kehittämistyössä ADHD termiä kuvaamaan kaikkia ilmenemismuotoja, ellei sisällön kannalta ole olennaista erotella ADHD:n ilmenemismuotoja toisistaan.

ADHD:n motorinen ylivilkkaus vähenee yleensä murrosiässä. Aikuisena ylivilkkaus on vähäisempää koska ihmiset oppivat pärjäämään paremmin impulsiivisuutensa kanssa iän myötä. Ylivilkkaus saattaa ilmetä aikuisilla lähinnä sisäisenä levottomuutena. ADHD:n tarkkaamattomuuspainotteisessa alatyypissä, ADD:ssa, ei esiinny lainkaan yliaktiivisuutta ja impulsiivisuutta tai niitä esiintyy vain vähäisessä määrin. Aikuiset pitävät yleensä tarkkaavaisuuden ongelmia itsellään häiritsevimpinä oireina. Tarkkaavaisuuden ongelmat

eivät muutu iän myötä. Käytännössä tarkkaavuuden haasteet saattavat näkyä vaikeutena keskittyä olennaisiin asioihin, vaikeutena keskittyä pitkään ilman ajatusten harhailua, lisääntyneenä hajamielisyytenä sekä vaikeutena suorittaa tehtäviä määrätietoisesti ja tehokkaasti. Lisäksi ADHD-henkilöllä on usein ongelmia ajanhallinnassa. (ADHD tutuksi 2018.)

Motorinen ylivilkkaus tarkoittaa lisääntyntä liikkumisen tarvetta, kuten

- lisääntyntä motorista aktiivisuutta, esimerkiksi jalkojen heiluttelua
- kyvyttömyyttä istua pitkään paikallaan
- levottomuutta tilanteissa, joissa vaaditaan fyysistä rauhallisuutta
- jatkuvaa tekemisen tarvetta ja kyvyttömyyttä pysyä rauhallisena (ADHD tutuksi 2018.).

Impulsiivisuus vaikeuttaa oman toiminnan pidättelyä ja voi aiheuttaa spontaaneja, ajattelemattomia reaktioita, kuten

- harkitsemattomia lausahduksia
- hätiköityjä päätöksiä
- ajattelemattomia tekoja (ADHD tutuksi 2018.).

Tarkkaavaisuuden ja keskittymisen vaikeudet ilmenevät

- vaikeutena keskittyä olennaisiin asioihin ja jättää epäolennainen huomiotta
- vaikeutena keskittyä pitkään ajatusten harhailematta
- lisääntyneenä hajamielisyytenä
- vaikeutena suorittaa tehtäviä määrätietoisesti ja tehokkaasti (ADHD tutuksi 2018.).

ADHD-oireiset henkilöt ovat usein kokeneet toistuvasti tekevänsä virheitä ja kokeneet epäonnistumisia sinnikkästä yrittämisestään huolimatta. Lukuisista epäonnistumisista johtuen heillä on usein kielteisiä odotuksia omista kyvyistään. Tästä syystä ADHD-oireiset henkilöt tuntevat itsensä usein riittämättömiksi, vähempiarvoisiksi ja heidän itsetuntonsa

saattaa olla heikko. Lukuisat epäonnistumisen kokemukset voivat aiheuttaa välttämiskäyttäytymistä. Silloin kun ihminen ei usko itseensä, hän ei edes yritä suorittaa tehtäviä, jotka tuntuvat epämiellyttäviltä tai mahdottomilta. Samalla kuitenkin ADHD-henkilöiden erityinen tapa ajatella ja käsitellä aistiärsyksiä antaa heille erityisiä vahvuuksia. Usein kriittisissä tilanteissa ja täydellistä omistautumista vaadittaessa ADHD-oireiset henkilöt pitävät usein pään kylmänä ja suoriutuvat hyvin. Sama pätee tilanteissa, jossa he kokevat jonkin asian kiehtovan heitä erityisesti. (ADHD tutuksi 2018.)

ADHD:n mahdollisia vahvuuksia on

- hyperkeskittyminen
- luovuus ja uteliaisuus
- innovaatiot ja kekseliäisyys
- johtamiskyky
- energisyys, spontaanisuus ja tuottavuus (Neurodiversityhub.).

Autismin määritelmä

Autismikirjon piirteet ovat yksilöllisiä ja monimuotoisia. Piirteiksi luetellaan tyypillisesti vaikeudet sosiaalisessa kanssakäymisessä, vaikeudet oman toiminnan ohjauksessa, yksilöllinen ja tavallisesta poikkeava aistiärsykkeiden tulkinta, poikkeavan voimakas hermoston kuormittuminen ja stressitason nousu, hyvä keskittymiskyky, hyvä oikeudentaju, kyky havaita yksityiskohtia ja kyky ratkaista monimutkaisia ongelmia. Sanotaan, että jos on tavannut yhden autismikirjon ihmisen, niin on tavannut vain yhden autismikirjon ihmisen. Eli autismikirjon piirteet ovat hyvin yksilöllisiä. Koska piirteet ovat niin yksilölliset, yhtä oikeaa toimintatapaa autistin kanssa ei ole. (Autismiliitto 2023b.)

Autistin toimintakykyä voi vahvistaa huolehtimalla, että henkilön toimintaympäristö on toimintakykyä tukeva, jolloin se vähentää ja ennaltaehkäisee stressiä sekä tukee mielen hyvinvointia. Autismiystävällinen ympäristö on ennakoiva, henkilön vahvuuksia tukeva, sosiaalisesti turvallinen ja aistiesteetön. Autisti toimii usein parhaiten arjessa, joka on suunniteltu etukäteen ja on mahdollisimman säännöllistä. Niin sanotut kirjoittamattomat säännöt eivät aina helposti hahmotu autisteille. Autistien kanssa toimiessa on usein hyödyllistä, että kieltojen sijasta kerrotaan, mitä häneltä eri tilanteissa odotetaan ja kuinka niissä tulee käyttäytyä. Yllättävät muutokset ovat autisteille usein vaikeita. Siksi muutoksia kannattaa mahdollisuuksien mukaan ennakoita ja tulee etsiä arjen toimintamalleja, joissa kaikkien tarpeet tulevat huomioituiksi. (Autismiliitto 2023b.)

Ympäristön tulee tukea autistin toimintakykyä, se on tärkeä tukitoimi. Autismiystävällinen oppimis- ja toimintaympäristö ylläpitää ja vahvistaa autismikirjon henkilön toimintakykyä. Toimintakykyä tukeva toimintaympäristö ennaltaehkäisee ja vähentää stressiä, sekä tukee mielen hyvinvointia. Autismiystävällinen oppimis- ja toimintaympäristö perustuu vahvuuksiin, on ennakoiva, sosiaalisesti turvallinen sekä aistiesteetön. (Käypähoito 2023.)

Autistin mahdollisia vahvuuksia on esimerkiksi

- kyky ajatella visuaalisesti
- taipumus ajatella laatikon ulkopuolella ja luoda uusia ratkaisuja ongelmiin
- kyky omaksua suuria määriä tietoa, erityisesti erityisen kiinnostavista aiheista
- yksityiskohtiin suuntautunut ajattelu ja erittäin korkea älykkyys
- kyky keskittyä pitkiä aikoja kiinnostaviin aiheisiin
- kykyä suorittaa toistuvia tehtäviä, joissa tarkkuus, rutiinit ja säännöt ovat tärkeitä
- luotettavuus ja täsmällisyys
- rehellinen, uskollinen ja oikeudenmukainen ajattelu
- tuomitsematon kuuntelu (Neurodiversityhub.).

Autismin ja ADHD:n yhdistelmät

Aikuisilla ADHD:n esiintymistä samanaikaisesti autismikirjon häiriöiden kanssa on tutkittu vain vähän. Lapsilla Autismi ja ADHD esiintyvät usein yhtä aikaa. Autismikirjon hoito-ohjeissa ohjataan, että toimintaympäristön rauhoittamisella ja selkeyttämisellä on suuri merkitys autismikirjon henkilölle, kun taas ADHD:n hoitona toteutetaan pääasiassa psykoedukaatiota, erilaisia terapioita ja lääkehoitoa. Psykoedukaatiossa ja terapiassa keskitytään paljon arkisiin rutiineihin, jossa toimintaympäristöllä on suuri merkitys. Tukitoimien toteuttamiseen ja tarpeenmukaiseen ympäristön muokkaamiseen ei vaadita diagnoosia. Tukitoimet tulee aloittaa heti, kun henkilöllä ilmenee vaikeuksia ja haasteita. Tukitoimia tarvitaan varsinkin silloin, kun oireet haittaavat merkittävästi henkilön osallistumista ja suoriutumista arkisissa tilanteissa kotona, varhaiskasvatuksessa, koulussa tai työelämässä. (Käypähoito 2023, Käypähoito 2019a.)

Inklusiivisuus

Inklusiivisuudella tarkoitetaan osallistavaa ja mukaan ottavaa toimintatapaa joka on yhdenvertaista ja syrjimätöntä kaikille (TTL 2022.). Inklusiivisuus on käsitteenä laaja ja kokonaisvaltainen ajattelutapa. Inklusiivisuuden määritelmä pitää sisällään ajatuksen, jonka mukaan erilaisuutta ei ole enää olemassa, vaan kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia. (Sitra.)

Moninaisuus

Henkilöiden moninaisuudella tarkoitetaan ihmisten keskinäistä erilaisuutta. Se ilmentyy muun muassa iän, sukupuolen, etnisen tai kansallisen taustan, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, seksuaalisen suuntautumisen, perhetilanteen, vammaisuuden, neurotyypin, terveydentilan, työkyvyn, koulutustaustan, arvojen ja persoonallisuuden kautta. (TTL 2022.) Moninaisuudesta käytetään myös synonyymiä monimuotoisuus. (Sanastokeskus.). Tässä kehittämistyössä käytetään termiä moninaisuus. Lääketieteessä on määritelty ihmisyydessä normaalin ja epänormaalin käsitteitä eri aikakausina sillä seurauksella, että joitakin moninaisuuden ilmiöitä on määritelty sairaudeksi. (Kivelä 2023.) Moninaisuus on kuitenkin lähtökohtaisesti hyvä asia ja tuo ihmisyyteen monipuolisuutta ja esimerkiksi liiketoimintaan hyötyä, muun muassa ongelmanratkaisun ja innovatiivisen työskentelyn näkökulmasta. Turvalliseksi koetussa ympäristössä ihminen kokee tulevaisuutta hyväksytyksi omana itsenään. Hän pystyy hyödyntämään koko potentiaaliaan, jolloin moninaisuuden hyödyt tulevat näkyväksi. (Rinne 2021, 128-129.)

Neuromoninaisuus

Neuromoninaisuus ja neurodiversiteetti tarkoittavat samaa asiaa. Tässä kehittämistyössä käytetään termiä neuromoninaisuus. Neuromoninaisuudella tarkoitetaan ihmisen aivojen neurotyyppien luonnollista vaihtelua, jota muovaavat geenit, kokemukset ja ympäristö. Kenenkään aivot eivät ole tismalleen samanlaiset keskenään. (Toisintekijät 2023.) Erilaiset aivot käsittelevät asioita eri tavoin, ja se tuo ongelmanratkaisuun sekä uuden luomiseen monipuolisia mahdollisuuksia. (Autismikirjon henkilön rekrytointi 2023.). Neuromoninaisuus on ihmisten normaali ja arvokas ominaisuus. Neuromoninaisuuteen liittyvät piirteet ja tarpeet eroavat toisistaan ja ihmisillä voi olla täysin vastakkaisia tarpeita toisiinsa nähden. (Aho 2023.) Neuromoninaisuuden muoto on suurelta osin synnynnäistä ja erottamaton osa ihmisyyttämme (Neuromoninaiset).

Neurotyypillinen

Neurotyypillinen on autismikirjon henkilöiden itsensä käyttämä sekä muun muassa National Autistic Society'n suosittelema termi henkilöstä, jolla ei ole neurologisia häiriöitä tai poikkeavuuksia (Stevanovic & Koskinen 2020.). Maailman ihmisistä neurotyypillisiä on arviolta 80% väestöstä. He ovat niitä ihmisiä, joiden mukaan on rakentunut yleinen ymmärrys muun muassa sopivasta melutasosta, valaistuksesta ja erilaisista aistikokemuksista esimerkiksi istuimissa ja autoissa. (Reiman 2023b.)

Neurovähemmistö

Neurovähemmistön piirteitä kutsutaan neuropsykiatrisiksi- tai neurokehityksellisiksi häiriöiksi. Häiriö-sana kuvastaa, miten nämä ominaisuudet yhteiskunnassamme nähdään puutteena, häiriönä ja vikana (Erämaa 2023.). Neurovähemmistön käsitteeseen liittyy paradigma lääketieteen ja neurovähemmistön kokemuksen välillä. Lääketieteellisen käsitteen mukaan neurokehitykselliset poikkeavuudet ovat oirehtivia neuropsykiatrisia häiriöitä. Ne ovat ei-toivottuja ja luokitellaan huonoiksi. Neurovähemmistöä edustavan yksilön näkökulmasta kyse on piirteistä, ominaisuuksista ja yksilön identiteetistä oireiden sijaan. Kysymys on ihmisyyden moninaisuudesta ja neuromoninaisuudesta. (Neuromoninaiset.)

Neurokehityksellisiin poikkeavuuksiin liittyvät diagnoosit ovat lisääntyneet 2000-luvun aikana. Tällä hetkellä tutkitaan ja diagnosoidaan paljon neurovähemmistön ADHD ja autismikirjon diagnooseja lapsille (Käypähoito 2019b, Käypähoito 2023.). Samalla ihmisellä voi olla useampikin diagnoosi. Autismikirjolla näitä diagnosoituja liitännäishäiriöitä voi esiintyä esimerkiksi neurologiaan, psykiatriaan tai neuropsykiatriaan liittyvinä. Yleisimpiä liitännäisdiagnooseja autismin kanssa ovat käytöshäiriö, ahdistuneisuushäiriö, ADHD, unihäiriöt ja tic-oireet. Muita lähes yhtä yleisiä ovat muun muassa Touretten oireyhtymä, syömishäiriöt sekä oppimisvaikeudet. (Autismiliitto 2023a.) Neurovähemmistöä aletaan lasten diagnosoinnin myötä tunnistaa aiempaa paremmin. Aikuisväestössä ja työelämässä on todennäköisesti huomattava määrä diagnosoimattomia neurovähemmistön edustajia. Arviolta 15-20% työntekijöistä kuuluu neurovähemmistöön (Reiman 2023b.).

Neurovähemmistöllä on neurotyypillisestä poikkeavia ominaisuuksia esimerkiksi toiminnanohjauksessa, motivoitumisessa, aistitiedon käsittelyssä, aistikokemuksissa, kuormittumisessa ja tunteiden säätelyssä. Kyse on ihmisillä olevista ominaisuuksista, joita

on kaikilla. Diagnoosinnin kannalta olennaista on ominaisuuksien määrä ja voimakkuus. Neurovähemmistöllä on ominaisuuksinaan myös valtavasti erilaisia vahvuuksia, mutta haasteena on neurotyypillisessä maailmassa toimiminen. Neurovähemmistö kokee neurotyypillisille suunnitellun maailman usein kuormittavana. Kuormittuminen lisää haasteita kaikilla neurotyypeillä. (Codeo 2023.)

Neurovähemmistön neuromoninaisuuden muoto on sellainen, johon neurotyypillisellä enemmistöllä on taipumus reagoida jonkin asteisella ennakkoluulolla, väärinymmärryksellä tai syrjinnällä (Neuromoninaiset.). Neurovähemmistön käsite on laaja. Julkisessa keskustelussa nousee esiin tällä hetkellä ADHD-piirteisten ja autistien kuormittavia kokemuksia koulu- ja työympäristöissä. Tarkastelen kehittämistyössä neurovähemmistöä pääasiassa ADHD:n ja austismikirjon diagnostisten ryhmien kautta. Ryhmien tarpeet ovat diagnostisten määritelmiensä mukaan hyvin erilaiset ja niiden kautta tarkasteltuna saan kehittämistyöhön neurovähemmistön näkökulmaan selkeät ääripäät.

Toiseuttaminen

Toiseuttavasti toimiva henkilö pitää itseään neutraalina ja kaikkea siitä poikkeavaa negatiivisena. Toiseuttamista on omasta itsestä poikkeavien ryhmien eristäminen, poissulkeminen ja toisten erilaisuuden suhteeton korostaminen. Syrjivässä käytöksessä sen sijaan asetetaan yksilö tai ryhmä muita huonompaan asemaan. Syrjinnän perusteena voi olla mikä tahansa muista poikkeava ominaisuus. Yhteiskunnan ja organisaatioiden harjoittamia syrjiviä käytäntöjä sanotaan rakenteelliseksi syrjinnäksi. (Hänninen 2021.) Neurovähemmistön kokema syrjintä ja toiseuttaminen on yleistä. Neuromoninaisuus käsitteen kautta pyritään tuomaan esiin sitä, että kaikki ihmiset ovat moninaisia ja siten yhdenvertaisia. (Reiman 2023b.)

2.1.2 Neurovähemmistön tyypillisiä haasteita työelämässä

Nykyajan työelämässä ihmisten halutaan olevan ketteriä, itseohjautuvia, ja nopeasti oppivia mukautujia (Uusitalo-Arola 2019,13.). Ideaalityöntekijyyden vahvat normit ovat liian tiukat monelle. Yksilökeskeisessä ajassa on vaalittu pitkään ajatusta ja ideaalia itsenäisestä, yksin pärjäävästä yksilöstä, joka kykenee tekemään rationaalisia valintoja. Ihminen on kuitenkin ensisijaisesti sosiaalinen olento. Me olemme lähtökohtaisesti moninaisia ja erilaisissa elämäntilanteissa. (Toisintekijät 2023.) Neurovähemmistö ei koe turvalliseksi kertoa mahdollisista diagnooseistaan työpaikoillaan. Tämä kävi ilmi

kehittämistyön aikana tehdyissä haastatteluissa. Myös autistien asioita ajava konsultti Reiman pohtii blogikirjoituksessaan, että koska autistisuudessa ei ole lähtökohtaisesti mitään pahaa tai hävettävää, hyvä tapa helpottaa väärinkäsityksille alttiita sosiaalisia tilanteita olisikin kertoa olevansa autisti. Syrjinnän takia avointa kertomista ei kuitenkaan koeta turvallisenä. Reimanin mukaan on kohtuutonta vaatia autistia maskaamaan, eli peittelemään luonnollisia ominaisuuksiaan. On myös kohtuutonta vaatia ketään tulemaan ulos autismi kaapista niin kauan kuin sillä voi riskeerata työnsä, sosiaaliset suhteensa sekä altistaa itsensä syrjinnälle. Tietämättömyydestä ja ennakkoluulosta johtuvat asenteet marginalisoivat autisteja. Heitä pidetään usein kehitysvammaisena ja ajatellaan, että heillä on älyllistä vikaa. Neurovähemmistö kokee usein vastaavaa syrjintää kuin rodullisiin ominaisuuksiin ja liikuntavammaisuuteen liittyen koetaan. Tässä on kyse yhteiskunnallisesta syrjivästä rakenteesta. Suurimmat inklusiivisuuden esteet on asenne-esteitä, jotka perustuvat vanhentuneisiin käsitteisiin. (Reiman 2023a.) Neurovähemmistöllä on usein taustalla paljon kokemuksia tilanteista, joissa henkilö ei ole kokenut tullessa kuulluksi. Kuulluksi tulemisen tunne vaikuttaa turvallisuuden ja luottamuksen tunteeseen. Lisäksi se vaikuttaa siihen, kuinka innokkaasti tällainen henkilö tuo mielipiteitensä, toiveitansa ja tarpeitansa esiin. Eniten pyydyt muutettavat asiat työelämässä: keskittymisen mahdollisuudet, työtehtävien selkeys, kuulluksi ja ymmärretyksi tuleminen. Näihin asioihin voi vaikuttaa esimies, kollegat ja yrityskulttuuri yleisesti. (Codeo 2023.)

Neurovähemmistön edustajilla on usein haasteita toiminnan ohjauksessa. Toiminnanohjaus koostuu monenlaisista taidoista: aloitteellisuus, impulssien hallinta, joustavuus, suunnittelu, organisointikyky, itsetarkkailu, työmuisti ja tunteiden säätely. Neurovähemmistön edustajat katsovat usein asioita laatikon ulkopuolelta. Siitä on valtava etu muun muassa innovointia vaativissa tilanteissa. Jokaisen ihmisen perustarve on tulla kuulluksi ja ymmärretyksi. (Codeo 2023.)

2.1.3 Inklusiivisuus moninaisessa organisaatiossa

Moninaisuuden ja inklusion tukeminen kuuluu työnantajan lakisääteisiin velvollisuuksiin. Työnantajan velvollisuus on edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa työpaikalla suunnitelmallisesti. Edistäminen tulee tehdä kehittämällä työtapoja ja työoloja. (Toisintekijät 2023.) Inklusiivisen työyhteisön määritelmä on, että kaikki työyhteisön jäsenet voivat kokea olevansa tervetulleita, kuuluvansa joukkoon ja olevansa yhteisönsä arvostettuja jäseniä. Inklusiivisessa työympäristössä kaikki työntekijät kokevat työpaikan psykologisesti turvalliseksi. Jokainen voi halutessaan olla oma itsensä, eikä kukaan joudu

käyttämään energiaa esimerkiksi vähemmistöön kuulumisen peittelemiseen. Jokainen voi kokea, että hänellä on yhtäläinen ja henkilökohtaisesta taustastaan riippumaton mahdollisuus vaikuttaa asioihin ja saada äänensä kuuluviin. Jokaisella on yhtäläiset mahdollisuudet päästä osalliseksi organisaation tarjoamasta tuesta ja koulutuksesta sekä mahdollisuus edetä urallaan. Työympäristössä tulee huomioida inklusiivisuus ja monimuotoisuus. Monimuotoisuus ja inklusiivisuus voidaan nähdä liiketoimintaetuna ja yhtenä organisaation tavoittelemista vahvuuksista. Monimuotoisuus ja inklusiivisuus voidaan nähdä lisäksi moraalisenä veloitteena sekä vastuullisuuskysymyksenä, jolloin se voi olla myös yksi organisaation arvoista. (TTL 2022.) Kun puhutaan inklusiivisesta johtamisesta tai inklusiivisesta ilmapiiristä, puhutaan vain yhdestä inklusiivisuuden muodosta. Inklusiivisessa organisaatiossa tulisi tarkastella inklusiivisuutta useasta näkökulmasta, kuten mitä organisaatiossa tarkoittaa inklusiivinen tiimi ja inklusiivinen johtaminen ja käytänteet? Millaisena organisaation työntekijät kokevat organisaation kulttuurin inklusiivisuuden? (Gantsi 2021.)

2.1.4 Moninaisuuden johtaminen

Moninaisuuden johtaminen on tärkeä osa vastuullista, avointa, sitouttavaa, osallistavaa ja luotettavaa henkilöstöjohtamista. Keskeistä johtamisessa on tunnistaa työntekijöiden ominaisuudet, taidot ja kyvyt. Johtamisessa on olennaista tunnistaa, mitä kukin työntekijä tarvitsee työskennelläkseen mahdollisimman hyvin. Moninaisuuden johtamisen tavoitteena on vaalia ja vahvistaa työntekijöiden kyvykkyyttä sekä tukea jokaisen potentiaalia. Moninaisuuden johtamisen tulisi olla jokaisessa organisaatiossa osana johtamiskäytäntöjä, jolloin työntekijän vahvuudet tulee hyödynnettyä asiakkaiden, työyhteisön, organisaation ja työntekijän itsensä hyväksi. Johtamisessa tulee panostaa organisaatiotason kehittämiseen. Se kattaa yrityskulttuurin, johtamisen käytännöt, työyhteisön roolit, työn sisällön, rakenteet ja työtehtävät. Lisäksi työntekijän työsuoritukseen vaikuttaa koulutus, tulot ja työkokemus. Näiden asioiden kehitystä organisaatio voi tukea. (Toisintekijät 2023.)

Työelämä muuttuu vauhdilla ja on olennaista muodostaa työyhteisöstä monipuolinen. Tähän tarvitaan monenlaista osaamista, ihmisiä jotka erilaisuutensa ansiosta muodostavat monipuolisesti kyvykkään moninaisen työyhteisön. Moninaisuus on kilpailuetu ja se lisää työyhteisön avoimuutta, suorituskykyä, työhyvinvointia ja tuottavuutta. Organisaatiossa on tärkeä pohtia miten moninaisuus huomioidaan tällä hetkellä erilaisissa asioissa, kuten yhteistyössä, vuorovaikutuksessa ja haasteellisissa tilanteissa. Moninaisessa työyhteisössä tarvitaan moninaisuuden johtamista. Moninaisuuden johtamisella

saavutetaan merkittävää liiketoimintaetua. Sen avulla saavutetaan laajempia ja monipuolisempia näkökulmia sekä lisääntynyttä luovuutta monipuolisen ajattelun tuloksena ja innovaatioiden monipuolisuutta ja omaleimaisuutta. Saavutetaan harkitumpia päätöksiä sekä keskittyneempää ongelmanratkaisua laajempien ja erilaisten näkökulmien avulla. Kasvatetaan työhyvinvointia, saadaan sitoutuneempi henkilöstö ja vetovoimainen työnantajamielikuva. Seurauksena on onnistuneemmat rekrytoinnit ja tuottavuuden kasvua. Olennaista moninaisuuden johtamisessa on jokaista työntekijää kohtaan arvostava ja hyväksyvä asenne. Se auttaa henkilöstöä olemaan rohkeampi, aloitteellisempi ja sitoutuneempi. Tästä on hyötyä koko organisaation toiminnalle. Työntekijän arvostus voi näkyä arjessa esimerkiksi yksilöllisinä mukautuksina ja tarvittaessa laajempina organisaation toimintatapojen tarkasteluna. (Toisintekijät 2023.)

Aito yhdenvertaisuus vaatii neuromoninaisuuden huomioivia käytänteitä.

Neurovähemmistön täytyy olla mukana ratkaisujen suunnittelussa ja heitä koskevien päätösten teossa. Neurovähemmistön edustajat painottavat, lausetta: Ei mitään meistä ilman meitä. Sillä tarkoitetaan sitä, että on tärkeää ottaa mukaan päätöksen tekoon ne henkilöt, joita asia koskee. (Codeo 2023.) Työpaikoilla tarvitaan koulutusta, työpajoja ja keskustelua, jotta inklusiivisuuden ja monimuotoisuuden kehittämisessä onnistutaan ja saadaan aikaan yhdenvertaisia, syrjimättömiä ja toiseuttamattomia työympäristöjä. Oleellista on, että yrityksissä johto on sitoutunut yhdenvertaisuuden kehittämiseen. Johto- ja esihenkilötehtävissä oleville tarvitaan oma koulutuksensa, jotta he osaavat tunnistaa ennakkoluuloja, vinoumia ja voivat kriittisesti tarkastella yrityksen tämän hetkistä tilannetta ja toimintaa. Tarkastelun tueksi on hyvä toteuttaa erilaisia kartoituksia, joilla voidaan mitata organisaation tämän hetkistä tilannetta ja kehitystä. Organisaation yhdenvertaisuutta, oikeudenmukaisuutta, psykologista turvallisuutta tulee kehittää jatkuvana toimintana ja tavoitteellisesti.

Työympäristössä toiseuttamisen välttämiseksi moninaisuuden johtamisen tärkeys korostuu. Tarvitaan rakenteita, arjen tukitoimia ja mukautuksia. (Toisintekijät 2023.) On tärkeää tarjota tukitoimia ja erilaisia vaihtoehtoja kaikille, tällöin kaikki voivat hyötyä niistä. Kaikessa henkilöstön johtamisessa on tärkeää samanarvoisuus ja reiluus. (Reiman 2023b.) Työterveyslaitoksen mukaan suuremmissa edelläkävijä organisaatioissa moninaisuus- ja inklusiiviotyöhön on nimetty kokopäiväisesti vähintään yksi asiantuntija. Jotta moninaisuuden ja inklusiivisuuden kehittämistyö on vaikuttavaa, on erityisen tärkeää, että moninaisuus- ja inklusiiviotyölle varataan tarvittavat henkilö- ja työaikaresurssit. On suositeltavaa sisällyttää moninaisuutta ja inklusiivisuutta kartoittavat kysymykset henkilöstökyselyihin ja asettaa niihin selkeät ja seurattavat tavoitteet. Tavoitteena voisi olla esimerkiksi: Esihenkilötehtävissä on x % x vähemmistöön kuuluvia henkilöitä vuoteen x

mennessä. Tai vaihtoehtoisesti voidaan mitata kyselyllä henkilöstön prosentuaalista kokemusta inklusiivisuudesta. Tällöin on tärkeää asettaa kyselyyn erilaiset vastaajaryhmät, jotta vastauksia voidaan vertailla. (TTL c.) Työelämässä asiantuntijat pääsevät usein muotoilemaan työtään, heidän kanssaan keskustellaan heidän osaamisesta ja vahvuuksista, mitä juuri hän voi tuoda yritykseen ja mitä hän siihen tarvitsee. Työ muotoillaan sopivaksi juuri kyseiselle asiantuntijalle. Samanlainen keskustelu työn muotoilun asiantuntijan kanssa olisi hyvä olla saatavilla kaikille työntekijöille. Henkilöt, jotka tarvitsisivat eniten apua työn muotoiluun, jäävät usein yksin ja ilman tukea. Työelämässä jatkuvat muutokset, liialliset vaatimukset ja liian tiukat aikataulut ovat monille kuormittavia. Olisi hyvä ottaa työntekijän elämäntilanne huomioon esimerkiksi etätyömahdollisuuksina. Työympäristössä valinnanvapaus koetaan merkittävänä tekijänä ja samaan aikaan on yleinen huoli siitä, että ei ole omaa paikkaa toimistolla. Arvostusta työntekijää kohtaan voi antaa varmistamalla riittävät resurssit ja henkisen sekä pedagogisen tuen esimerkiksi mentorin tai vertaisen tuen avulla. Toisten huomioon ottaminen, kunnioittaminen, kannustaminen, reflektio ja luonteva palautteen anto ovat tärkeitä. Samoin yhteinen visio, tavoitteet ja jaettu vastuu. (Kivelä 2023.)

2.2 Työympäristö käsitteenä

Työympäristöllä tarkoitetaan tässä kehittämistyössä tietotyöhön tarkoitettua toimisto työympäristöä. Työympäristö koostuu fyysisestä tilasta ja siihen liittyvästä virtuaalisesta ja sosiaalisesta ympäristöstä. Työympäristöä tarkastellaan usein kolmen tason kautta: fyysinen, virtuaalinen ja sosiaalinen työympäristö (Senaatti 2015, 5.).

Fyysinen työympäristö luo puitteet ja mahdollisuudet sosiaalisen ja virtuaalisen työympäristön hyödyntämiselle. Fyysisen työympäristön tehtävä on tarjota sellainen työntekoa tukeva tilaratkaisu, jossa työnteon yksilölliset ja yhteisölliset tarpeet täyttyvät ja työnteko mahdollistuu tuottavalla tavalla. (Senaatti 2015, 5.) Käytännössä fyysinen työympäristö pitää sisällään estetiikan ja toimivat pintamateriaalit sekä tilojen toiminnallisuuden ja kalustusratkaisut.

Virtuaalinen työympäristö mahdollistaa työn tekemisen monipaikkaisesti ja joustavasti. Olennaista on yhteisten tietojen saavutettavuus ja ajan tasalla pitäminen. (Senaatti 2015, 5.) Käytännössä virtuaalinen työympäristö käsittää myös monenlaisia fyysiseen tilaan liittyviä asioita, kuten hybridiin työhön soveltuvat tilaratkaisut ja alustat, joilla työskennellään. Erilaisten tilojen audiovisuaalinen, eli AV-varustelu ja tilojen varausjärjestelmät. Covid-19 pandemian myötä työympäristöjen suunnittelu koki valtavan

teknologisen harppauksen, kun ihmiset siirtyivät toimistoilta etätöihin. Pandemian jälkeen yrityksissä palattiin toimistolle, mutta samalla jäi yleiseksi hybridityön käsite. Virtuaalisen työympäristön kokonaisuus on laaja ja vaatii tietotekniikan alan erityisosaamista. Tässä kehittämistyössä aihetta käsitellään ainoastaan kehittämistyön aiheelle olennaisissa puitteissa.

Sosiaalinen työympäristö pitää sisällään yrityskulttuuriin ja johtamiseen liittyviä asioita. Sosiaalinen työympäristö muodostuu myös henkilöstön vuorovaikutuksesta sekä epämuodollisista ja muodollisista kohtaamisista. Yksiköiden välisen yhteistyön ja vuorovaikutuksen lisääminen on tyypillinen työympäristökehittämisen tavoite. (Senaatti 2015, 5.) Sosiaalisen työympäristön kokonaisuus on laaja ja moniulotteinen. Tässä kehittämistyössä aihetta käsitellään ainoastaan kehittämistyön aiheelle olennaisissa puitteissa.

Työympäristöjen toteutusmalleja on lukematon määrä, eikä valmista kaikille sopivaa työympäristömallia ei ole olemassa. Tästä syystä suunnittelutoimistoissa pidetään erittäin tärkeänä henkilöstön osallistamista työympäristöjen suunnittelussa, jotta työympäristö voidaan räätälöidä aidosti tilan käyttäjien tarpeisiin (Rune&Berg 2023.).

2.2.1 Työympäristön käyttäjäprofiilit

Greene ja Myerson (2011) kehittivät käyttäjäprofiilimäärittelyn, jossa työympäristön käyttäjät luokiteltiin työhön liittyvän liikkumisen ja työpisteellä suoritettavan työn määrän mukaan. Käyttäjäprofiileja ovat ankkuri, yhdistelijä, keräilijä ja navigoija. Käyttäjäprofiili määräytyy yleensä työhön liittyvien tarpeiden mukaan, mutta siihen vaikuttaa myös persoonalliset ominaisuudet.

Ankkurit (The Anchor) ovat toimistotyöläisiä, jotka ovat päivittäin ja koko päivän omalla työpisteellään. Työtehtävät eivät edellytä liikkumista pois työpisteeltä, vaan työntekijä liikkuu työpisteeltään lähinnä satunnaisesti kokouksiin ja tauoille. Ankkurit kokevat oman työpisteensä usein hyvin tärkeänä. (Greene & Myerson 2011, 23-24.)

Yhdistelijät (The Connector) liikkuvat paljon toimiston sisällä eri tiloissa, kuten kokoushuoneissa, kahviloissa sekä kollegojen työpisteillä. Yhdistelijöiden työ sisältää paljon sosiaalisia kohtaamisia ja he toimivat vuorovaikutuksen linkkinä organisaatiossa eri tahojen välillä. Aiemmin työympäristöt on suunniteltu pääasiassa ankkurien tarpeeseen, jolloin jokaisella oli oma nimetty työpiste. Työympäristöjä on viime vuosina muokattu enemmän yhdistelijöiden profiiliin suuntaan, koska työympäristöratkaisuilla

halutaan tukea vuorovaikutusta, viestintää ja yhdessä työskentelyä. Ratkaisuna työympäristöjen vuorovaikutustiloja on lisätty ja omien työpisteiden sijaan käytössä on usein nimeämättömät työpisteet. Yhdistelijöillä on usein tarve työskennellä myös visuaalisesti, laittaa ideointia ja yhteistyön tuotoksia näkyville esimerkiksi seinille. Tällöin nimeämättömät työpisteet saattavat aiheuttaa yhdistelijöille hankaluutta. (Greene & Myerson 2011, 25.)

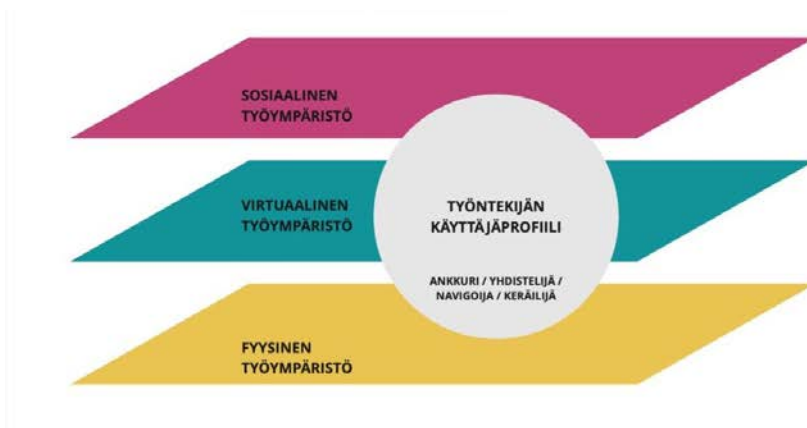
Keräilijät (The Gatherer) viettävät osan työviikosta muualla kuin toimistolla. He käyvät paljon erilaisissa tapaamisissa asiakkaiden ja ulkoisten sidosryhmien luona muissa toimipisteissä. Keräilijän työtapa on lisääntynyt teknologian kehittymisen ja hybridityön lisääntymisen myötä. Keräilijälle toimisto toimii paikkana, jonne hän tulee useimmiten vuorovaikutuksen vuoksi. Keräilijät tarvitsevat vuorovaikutusta varten yhteistyöntiloja ja lisäksi he tarvitsevat usein tilan, joka mahdollistaa tehokkaan keskittymisen. (Greene & Myerson 2011, 26.)

Navigoijat (The Navigator) käyvät toimistolla hyvin harvoin. He ovat tottuneita liikkumaan eri paikoissa ja toimisto on heille vain yksi monista työteon paikoista. Tyypillisiä navigoijia on esimerkiksi erilaiset konsultit, myyjät tai projektiluontoista työtä tekevät työntekijät. (Greene & Myerson 2011, 26-27.)

Käyttäjäprofiilin mukaisesti tarkasteltuna, voidaan erotella työntekijöiden erilaisia tiloihin liittyviä fyysisiä, virtuaalisia ja sosiaalisia tarpeita. Käyttäjäprofiili vaikuttaa muun muassa työpisteiden määrään. Pääasiassa toimistolla työpisteellä työskentelevä ankkuri tarvitsee yleensä kokonaisen työpisteen itselleen, kun taas paljon kentällä työskentelevä navigoija tai keräilijä tarvitsevat työpistettä toimistolla vain toisinaan. Satunnaiseen tarpeeseen soveltuu usein hyvin yhteiskäyttöinen nimeämätön työpiste. (Martela.)

Suunnittelutoimistoilla on käytössään usein omat tapansa mitata ja soveltaa tietoa käyttäjäprofiileista ja työympäristön mitoituksista profiilien mukaan.

Kuviossa 1 on kuvattu työympäristön eri tasot ja käyttäjäprofiilit työympäristön käyttäjänä. Työympäristön tasot ovat toisiinsa vaikuttavia osioita. Kun tehdään muutoksia johonkin tasoon, on tarpeen tarkastella muutoksen vaikutusta myös koko kokonaisuudessa. Työympäristöjen suunnittelussa huomioidaan fyysisen työympäristön ohella virtuaalinen ja sosiaalinen työympäristö. Tilojen käyttäjät profiloidaan tyypillisesti käyttäjäprofiileihin ankkuri, yhdistelijä, navigoija ja keräilijä. Työympäristö suunnitellaan käyttäjäprofiilien tarpeiden mukaan.



KUVIO 1. Työympäristön eri tasot ja käyttäjäprofiili työympäristön käyttäjänä.

2.2.2 Työympäristön tulevaisuus

Työympäristö on yrityksen arvojen ja kulttuurin mukainen kokonaisuus, joka parhaimmillaan tukee työntekijöiden tarpeita ja työntekijäkokemusta. Ihmislähtöisyys on muotoiluajattelun ja työympäristökehittämisen perusta. On tärkeää muodostaa ruohonjuuritason ymmärrys tilan käyttäjien kokemuksista ja tarpeista, siksi ihmisten on oltava itse mukana määrittelemässä, mitä he tarvitsevat. Kuitenkaan työntekijälähtöisyys ei toteudu vielä monessakaan organisaatiossa. (Rune&Berg 2023.) Työtilojen kehittämisen lähtökohtana on tärkeää olla organisaation strategiset tavoitteet ja näkemykset siitä, miten työ muuttuu tulevaisuudessa, operatiivisen tason työprosessien kehitys ja eri käyttäjäryhmien työn vaatimukset. Monipaikkaisen ja liikkuvan tietotyön tarpeisiin vastataan osallistavalla suunnittelulla, joka edesauttaa onnistunutta työympäristömuutosta ja oikeanlaisia muutoksia työympäristössä. (TTL b.)

Työympäristöjen kehityssuuntana on joustava moniulotteinen verkosto, joka koostuu fyysisten tilojen lisäksi digitaalisesta ympäristöstä, sosiaalisista tekijöistä ja palveluista. Raja fyysisen ja digitaalisen maailman välillä hälvenee entisestään, kun teknologinen murros muokkaa työympäristökehittämisen toimialaa pysyvästi. Virtuaaliset tilat ja työyhteisöt yleistyvät ja siirrytään kohti immersioisempää työskentelyä ja vuorovaikuttamista. Työympäristön evoluution seuraava aikakausi pitää sisällään työskentelypaikkojen monipuolisen verkoston, joka on yrityksen kulttuurin ilmentymä. Työympäristö on paikka, jossa hyvinvointi tai vastuullisuus ovat syvään juurtuneita toimintamalleja. (Rune&Berg 2023.)

2.2.3 Työympäristönä monitilatoimisto

Tällä hetkellä rakennettavista työympäristöistä, suuri osa toteutetaan yrityksen tarpeiden mukaan räätälöidyllä monitilatoimistomallilla. Monitilatoimiston periaate on, että tilassa on erilaisia työntekoon soveltuvia tiloja, joista työntekijä valitsee itselleen sillä hetkellä parhaiten sopivan. (Senaatti 2015, 5.) Monitilatoimistomallissa toimistotila jaotellaan usein erilaisiin vyöhykkeisiin. Vyöhykkeistys parantaa toimistotilojen tietoturvaa ja rauhoittaa työskentelytilat tarpeettomalta liikenteeltä. Tyypillisiä toimiston vyöhykkeitä ovat julkinen, puolijulkinen ja yksityinen vyöhyke. Julkinen vyöhyke on avoin kaikille yrityksen vierailijoille. Vastaanotto, aulatila ja yrityksen näyttelytilat sijaitsevat tyypillisesti julkisella vyöhykkeellä. Puolijulkisella vyöhykkeellä sijaitsee yleensä neuvottelutilat. Vierailijat pääsevät sinne vain saatettuina. Yksityinen vyöhyke on varattu yleensä ainoastaan oman henkilöstön käyttöön. (RT 95-11151 2014, 3-4.)

Toimiston yksityinen vyöhyke voidaan jakaa erilaisiin äänivyöhykkeisiin siellä tehtävien toimintojen sekä tavoiteltavan ääniympäristön perusteella. Ääniympäristön mukaan jaotelluissa työympäristössä on omat vyöhykkeensä vuorovaikutukseen ja keskittymisen tarpeeseen. Äänivyöhykkeistys mahdollistaa vuorovaikutuksellisen työn ja keskittymistä vaativan työn suorittamisen omilla alueillaan toisiaan häiritsemättä. Työympäristön eri äänivyöhykkeillä on työpisteiden lisäksi erikokoisia tiloja kohtaamiselle ja keskusteluille. Kaikissa tiloissa tarvitaan lisäksi tukitiloja, kuten puhelinkopit ja vetäytymistilat. Vetäytymistilalla tarkoitetaan yleensä yhden henkilön tilaa, jossa on mahdollista hoitaa puhelut ja verkkopalaverit muita häiritsemättä. Vetäytymistilassa voi myös suorittaa keskittymistä vaativia työtehtäviä. (RT 95-11151 2014, 3-4.) Tässä kehittämistyössä vetäytymistiloista käytetään nimitystä yksilötyötila.

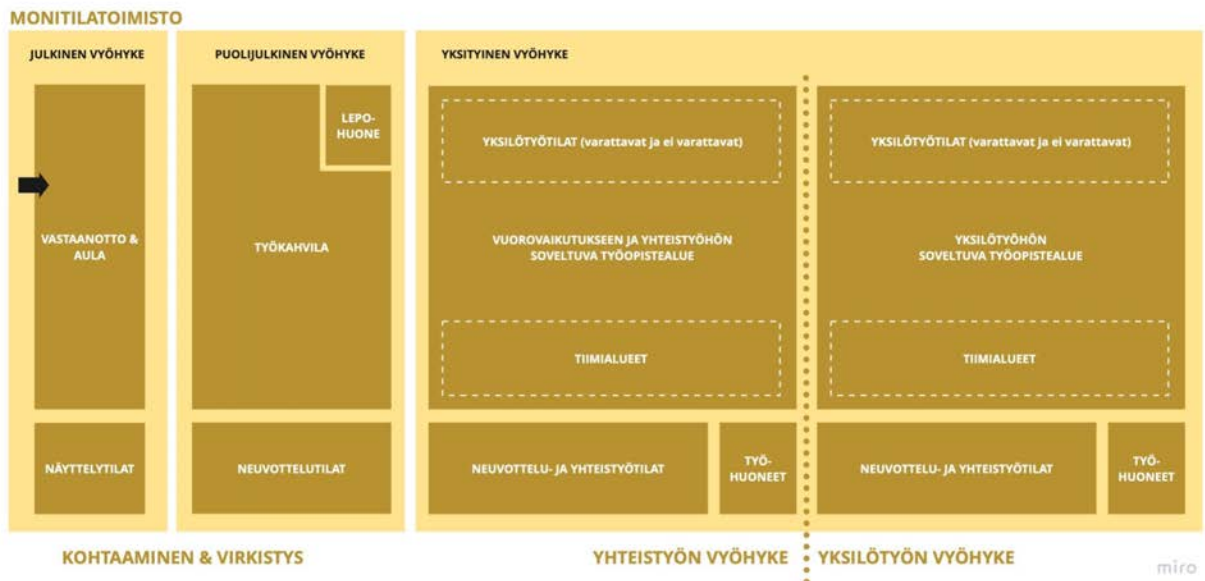
Kun monitilatoimiston toteutuksessa erotetaan hiljaiset ja ääntä tuottavat toiminnot toisistaan erillisiksi vyöhykkeiksi, työntekijällä on mahdollisuus vaihtaa työskentelypaikkaa ja vyöhykettä kulloisenkin tarpeen mukaan. Työterveyslaitoksen mukaan monitilatoimistossa on saatu parempia tuloksia nimeämättömien työpisteiden käytöstä kuin nimettyjen työpisteiden säilyttämisestä. Todennäköisesti siksi, että työpisteiden nimeämättömyys edistää monipaikkaista työskentelyä ja monitilatoimiston monipuolista hyödyntämistä. Nimettyjen työpisteiden säilyessä työolosuhteet muodostuvat helposti avotoimistomaisiksi, koska ei ole tarvetta vaihtaa työn tekemisen paikkaa ja työtä tehdään ensisijaisesti omalla työpisteellä. Oma työpiste voi kuitenkin olla tarkoituksenmukainen joissain työtehtävissä tai yksilöllisten syiden vuoksi. (TTL a.) Työpisteen tarpeeseen vaikuttaa työntekijän käyttäjäprofiili ja persoonan tarpeet.

Suuremman melutason omaavat tilat, kuten taukotila, tulee sijoittaa etäämmälle työpisteistä. Yhteiskäyttöiset tilat, kuten neuvotteluhuoneet, on hyvä sijoittaa lähelle sisäänkäyntiä tai hissiaulaa, jotta sisäinen liikenne aiheuttaa mahdollisimman vähän häiriötä työpisteille. Organisaation eri yksiköiden väliset yhteystarpeet tulisi selvittää ennen suunnittelua, jotta ne osataan sijoittaa tilassa toimivalla tavalla. Organisaatiot muuttuvat nopeasti, joten työympäristön tilojen ja kalustuksen on oltava muuntojoustavia. Muuntojoustavuudella tarkoitetaan sitä, että tilan rakenteelliset ja tekniset ratkaisut mahdollistavat tilan helpon muokkaamisen tarpeiden muuttuessa. Tämä voi käytännössä tarkoittaa väliseinien uudelleen sijoittelua tai muuta tilojen uudella tavalla jakamista. Kalustuksen osalta on tärkeää huomioida kalustuksen siirrettävyys ja eri tilojen kalustuksen yhteensopivuus sekä modulaarisuus. (RT 95-11151 2014, 3-4.)

Työympäristön vuorovaikutuksen ja kohtaamisen tueksi toteutetaan usein työkahvila. Pienten yksittäisten taukotilojen sijaan toteutettu kaikille yhteinen työkahvilalla voi auttaa lisäämään vuorovaikutusta ja yhteenkuuluvuutta eri osastojen välillä. Vapaamuotoiset kohtaamiset lisäävät tiedonkulkua. Työkahvila toteutetaan monesti muunneltavana ja monipuolisena tilana. Muunneltavaa tilaa voidaan käyttää muinakin aikoina kuin lounas- tai kahvitauoilla. Monipuolinen ja muunneltava tila palvelee niin tapahtumien kuin työnteonkin tarpeita. Työkahvilassa voidaan järjestää myös erilaisia asiakastapahtumia ja iltatilaisuuksia. Yhteiskäyttöinen ja monipuolinen työkahvila on toimiston sydän. Työkahvilan yhteydessä tai muussa helposti saatavilla olevassa paikassa on myös muunlaisia palautumista tukevia tiloja, kuten lepo-, meditaatio ja jumppatiloja. Työhyvinvointi ja palautuminen huomioidaan nykyään entistä paremmin ja useammin työympäristöjen suunnitteluprojekteissa. (Workspace a; Workspace b.)

Kuviossa 2 on kuvattu kaavion muodossa monitilatoimisto ja sen erilaisia vyöhykkeitä. Kuvion monitilatoimistokaavio toimii tässä kehittämistyössä periaatteellisena monitilatoimistomallina. Kuvion monitilatoimistossa on kaikkien vierailijoiden saavutettavissa oleva julkinen vyöhyke. Siellä sijaitsee vastaanotto ja yrityksen näyttelytilat. Puolijulkisella alueella on työkahvila. Työkahvilan yhteydessä on suurimmat neuvottelutilat, jotka palvelevat sekä yrityksen vierailijoita, että yrityksen sisäisiä tarpeita. Vierailijat pääsevät alueelle ainoastaan saatettuina. Kuviossa sisäinen vyöhyke on jaoteltu yhteistyötä tukevaan vyöhykkeeseen ja keskittymistä tukevaan vyöhykkeeseen. Yhteistyötä tukevalla vyöhykkeellä saa keskustella ja puhua puhelimesta. Alueella voi olla lisäksi erilaisia suljettuja tiloja, kuten: projektityötiloja, ideointitiloja, tiimihuoneita ja projektihuoneita. Lisäksi vyöhykkeellä on tarjolla erillisiä äänieristettyjä yksilötyötiloja lyhytaikaiseen keskittymiseen, puheluihin ja verkkopalaverihin. Yksilötyötä tukevalla vyöhykkeellä ei saa keskustella eikä puhua puhelimesta. Vyöhykkeellä on myös tarjolla

erillisiä äänieristettyjä yksilötyötiloja lyhytaikaiseen keskittymiseen, puheluihin ja verkkopalavereihin.



KUVIO 2. Monitilatoimiston erilaisia vyöhykkeitä ja tiloja.

2.3 Tutkimuksellisen kehittämistyön tavoitteet ja rajaus

Inklusiivisuuskeskustelu on ajankohtainen. Neurovähemmistön edustajat nostavat tällä hetkellä aktiivisesti esiin muun muassa sosiaalisen median kanavissa sitä, miten yhteiskunta on suunniteltu pääosin neuroenemmistön tarpeita palvelevaksi ja on neurovähemmistön näkökulmasta syrjivä. Syrjimättömyyttä pyritään ratkaisemaan erilaisilla inklusiivisilla tukevilla ratkaisuilla. Ongelmana on, että ratkaisuja neurovähemmistölle suunnittelee neuroenemmistö eli neurotyypilliset henkilöt. (Codeo 2023.) Neurovähemmistön aikuisia on tutkittu ja diagnosoitu hyvin vähän (Käypähoito 2019b; Käypähoito 2023.). Tästä syystä hyödynnän tässä tutkimuksellisessa kehittämistehtävässä pääasiassa neurovähemmistön kokemusasiantuntijoilta kerättyä tietoa. Tavoitteena on tunnistaa neuromoninaisuuden kannalta olennaisia ominaisuuksia ja tarpeita, joita ihmisillä on työympäristöön liittyen.

Rajaan opinäytetyön työntekijän persoonallisiin ominaisuuksiin liittyvän tarkastelun neuromoninaisuuden näkökulmaan. Moninaisuuden ja yhdenvertaisuuden käsitteet ovat laajoja ja monimutkaisia kokonaisuuksia. Moninaisuudella tarkoitetaan ihmisryhmien tarkastelua iän, sukupuolen, etnisen tai kansallisen taustan, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, seksuaalisen suuntautumisen, perhetilanteen, vammaisuuden,

neurotyypin, terveydentilan, työkyvyn, koulutustaustan, arvojen ja persoonallisuuden kautta. (TTL 2022.) Työympäristöä voisi tarkastella näiden kaikkien ryhmien näkökulmasta, mutta näkökulman laajuuden vuoksi rajaan kehittämistyön käsittelemään työympäristöä neuromoninaisuuden näkökulmasta.

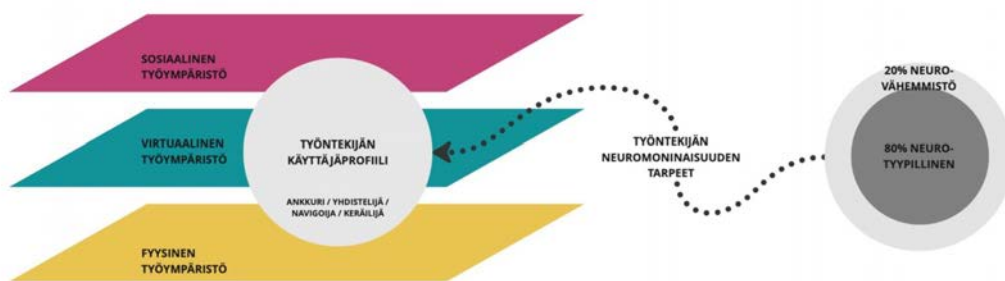
Neurovähemmistöksi luokitellaan lähteestä riippuen ADHD, autismi, tourette ja erilaiset oppimis- ja lukivaikkeudet. Neurovähemmistöön liitetään helposti virheellinen käsitys sairaudesta tai alentuneesta kognitiosta (Toisintekijät 2023.). Neurovähemmistöksi tässä kehittämistyössä on rajattu ADHD, autismikirjo ja niiden erilaiset yhdistelmät. Rajaus tehtiin sillä oletuksella, että näiden ryhmien edustuksesta löytyy tiloihin liittyvien tarpeiden näkökulmasta käyttäjien ääripäät. Tässä kehittämistyössä käsitellään työelämässä olevia neurovähemmistön henkilöitä, joilla on korkea kognitio.

Työympäristöllä tarkoitetaan tässä kehittämistyössä tietotyöhön tarkoitettua äänivyöhykkeistettyä monitilatoimistoa. Työympäristöä tarkastellaan kolmen tason kautta: fyysinen, virtuaalinen ja sosiaalinen työympäristö (Senaatti 2015, 5.). Kehittämistyön tavoitteena on syventyä neurovähemmistön tarpeisiin työympäristössä ja kehittää ohjeistus huomioitavista asioista, joiden avulla saadaan toteutettua aidosti neuromoninaisuutta tukeva inklusiivinen työympäristö.

Tutkimuksellisen kehittämistehtävän tavoitteena on luoda suunnittelutoimistojen ja työympäristöjen kehittäjien käyttöön ajatuksia jatkokehittäväksi ja sovellettavaksi kuhunkin kehitettävään työympäristö kohteeseen.

2.4 Tutkimuksellisen kehittämistyön viitekehys

Kuviossa 3 kuvataan kehittämistyön viitekehys. Työympäristöä tarkastellaan kolmen tason kautta. Tasoja on fyysinen työympäristö, virtuaalinen työympäristö ja sosiaalinen työympäristö. Työympäristösuunnittelussa työympäristön käyttäjää tarkastellaan usein lähinnä käyttäjäprofiilin kautta. Käyttäjäprofiili määrittyy pääasiassa työn sisältöön liittyvien tarpeiden kautta. Tässä tutkimuksellisessa kehittämistehtävässä tilojen käyttäjää tarkastellaan neuromoninaisuuden kautta. Kehittämistehtävässä pyritään löytämään olennaiset työympäristössä huomioitavat asiat, joita kehittämällä työympäristöstä saadaan inklusiivinen neuromonisuutta tukeva työympäristö.



KUVIO 3. kehittämistyön kehittämistehtävän viitekehys.

3 Tutkimuksellisen kehittämistyön vaiheet

3.1 Muotoiluprosessin kuvaus

Toteutin opinnäytetyön tutkimuksellisenä kehittämistyönä. Tutkimuksellisessa kehittämistyössä kehitettävät ratkaisut rakentuvat olemassa olevan tiedon päälle. Kehittämistyössä hyödynnetään aiheeseen liittyvää olemassa olevaa teoretietoa johon uusi tieto yhdistetään. (Moilanen ym. 2015, 21.) Tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä olemassa olevana teoretietona hyödynnettiin työympäristön äänivyöhykkeistettyä monitilatoimistomallia sekä neuromoninaisuuteen liittyvää olemassa olevaa tietoa. Tutkimuksellisessa kehittämistyössä uutta tietoa kerättiin palvelumuotoilun menetelmin.

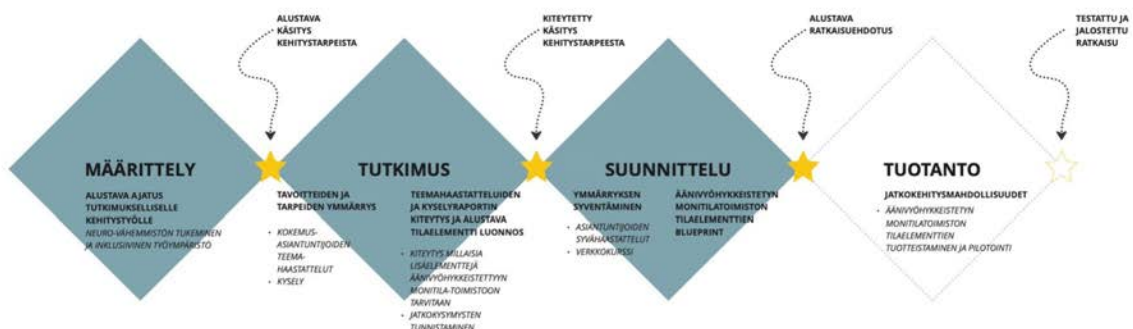
Töympäristöjen suunnittelua on aiemmin ohjannut pääasiassa rakennusten ja tilojen lähtökohdat. Nykyisin työympäristöt kehitetään tilan käyttäjien tarpeisiin. Työympäristöistä suunnitellaan joustavia kokonaisuuksia, jotka tarjoavat toimivat puitteet työn tekemiselle. Työympäristö on muuttunut työntekoa palvelevaksi kokonaisuudeksi, jossa tila käsitetään palveluna. (Senaatti 2015, 3.) Palvelumuotoilu on palvelun suunnittelua jossa palvelun keskiössä on ihminen. Palvelun tuottajan ja palvelun käyttäjän välinen vuorovaikutus on olennaista palvelumuotoilussa. On tärkeää ymmärtää muun muassa palvelun käyttäjän tarpeet, odotukset, tottumukset, tavat ja arvot. Samalla tulee ymmärtää palvelun tarjoajan tarpeet ja arvot. Näitä erilaisia tarpeita peilataan toisiinsa palvelumuotoiluprosessin edetessä. (Tuulaniemi 2011, 71-72.) Palveluna tässä kehittämistyössä on työympäristö ja palvelun käyttäjänä on neuromoninaiset ihmiset. Kehittämistyössä neuromoninaisuutta tutkittiin pääasiassa neurovähemmistön näkökulmasta. Tavoitteena oli tunnistaa palvelun käyttäjien tarpeiden ääripäitä.

Palvelumuotoiluprosessin kuvaamiseen on olemassa useita erilaisia malleja ja kuvauksia. Yksi tapa kuvata prosessia on tuplatimanttimalli. Mallissa on olennaista laajentava divergenssi ajattelu eli runsas ideoiden tuottaminen ja supistava konvergenssi ajattelu, eli analyttinen ajattelu ja ideoiden karsiminen. (Tuulaniemi 2011, 113.)

Palvelumuotoiluprosessi noudattaa luovan ongelmanratkaisun periaatteita. Prosessin kuvaamiseen on olemassa monia tapoja. Käytännössä kuvausten sisältö on pääpiirteittäin sama, mutta vaiheiden määrä ja niitä kuvaava sanasto vaihtelee. Tuulaniemen mukaan palvelumuotoiluprosessi alkaa aina määrittelyvaiheella, jossa kuvataan ratkaistavaa ongelmaa. Seuraavana on tutkimusvaihe, jossa hankitaan aiheesta lisätietoa ja tarkennetaan strategiset tavoitteet. Suunnitteluvaiheessa ideoidaan ja konseptoidaan tuotetta tai palvelua. Tuotantovaiheessa testataan tuotetta tai palvelua esimerkiksi

pilotoimalla. Lopuksi lopputulosta arvioidaan ja tarvittaessa muokataan. (Tuulaniemi 2011, 113, 126-129.) Olennaista on aloittaa muotoiluprosessi tutkimalla ja määrittämällä kehitettävä asia tai ratkaistava ongelma, eikä hypätä suoraan ratkaisujen etsintään. Tyypillistä muotoiluprosesseille on iteratiivisuus jossa suunnitelmaa muokataan niin kauan kuin tarpeen, että lopputulos vastaa palvelun tuottajan ja palvelun käyttäjän tarpeita. (Maula & Maula 2019, 189-192.)

Kuviossa 4 esitetään tämän tutkimuksellisen kehittämistyön prosessin eteneminen. Tässä kehittämistyössä keskityttiin palvelumuotoiluprosessin määrittely-, tutkimus- ja suunnitteluvaiheeseen. Tutkimuksellisen kehittämistyön määrittelyvaiheen alustavana tavoitteena oli löytää fyysiseen työympäristöön liittyviä kehittämiskohteita, joiden avulla voidaan tukea neurovähemmistön työskentelyä ja työympäristön inklusiivisuutta. Tavoitteen kiteyttämiseksi kehittämistyön tutkimusvaihe aloitettiin neurovähemmistön edustajille suunnatuilla teemahaastatteluluilla. Teemahaastattelussa nousi esiin aihepiirejä, joihin haettiin vahvistusta kyselyn avulla. Tutkimusvaiheen myötä alkoi hahmottua, millaisia tilaelementtejä äänivyöhykkeistettyyn monitilatoimistoon tarvitaan nykyisen tilaratkaisun lisäksi. Samalla kiteytyi kehittämistyössä kehitettävien asioiden tarve ja työn tavoite. Inklusiivisuuden näkökulmasta on olennaista, että työympäristö on neuromoninaisuutta palveleva, eikä neurovähemmistöä tukeva, niin kuin alunperin olin ajatellut. Vähemmistöä tukeva näkökulma asettaa jo lähtökohtaisesti vähemmistön toiseuttavaan asemaan. Suunnitteluvaiheen syvähaastattelun myötä nousi esiin merkittäviä uusia aiheita, joihin hain lisäymmärrystä asiantuntijahaastatteluluilla ja verkkokurssilla. Lopulta suunnitteluvaihe eteni alustavaan ratkaisuehdotukseen, joka sisälsi tilaelementtien määrittelyn ja muiden huomioitavien asioiden listaamista.



KUVIO 4. Tutkimuksellisen kehittämistyön eteneminen

3.2 Teemahaastattelut

Tutkimuksellisen kehittämistyön määrittelyvaihe aloitettiin teemahaastatteluilla. Vapaamuotoisella teemahaastattelulla saadaan ymmärrys haastateltavan elämäntilanteesta, motiiveista ja arvoista. Kerätty tieto luo olennaista suunnittelua ohjaavaa ymmärrystä. (Tuulaniemi 2011, 146.) Teemahaastattelu valikoitui kehittämistyössä tutkimusmenetelmäksi, koska aihepiirin kannalta oli olennaista kerätä työympäristöjen neurovähemmistöön kuuluvilta käyttäjiltä kokemusperäistä tietoa ja sen avulla ymmärtää ja tarkentaa työympäristöön liittyviä tarpeita.

Tutkimuksellisessa kehittämistyössä toteutettiin seitsemän kappaletta teemahaastatteluja. Haastattelut toteutettiin yksilön teemahaastatteluina aikavälillä 17.8.-5.9.2023. Etsin haastateltavat henkilöt sosiaalisen median avulla. Julkaisin haastattelukutsun LinkedIn alustalla sekä ADHD korkeakoulutetut Facebook-ryhmässä. Tavoitteena oli löytää henkilöitä, jotka olivat aktiivisesti työelämässä ja jotka kokivat kuuluvansa neurovähemmistöön. En edellyttänyt haastateltavilta lääkärin asettamaa diagnoosia. Haastateltavista kolmella henkilöllä oli neurovähemmistön piirteinä ADHD, yhdellä oli ADD, yhdellä oli autismikirjo, yhdellä oli ADHD sekä autismikirjo ja yhdellä oli ADD sekä autismikirjo. Haastateltavat työskentelivät opetuslalla, muotoilijana tuotekehityksessä, toiminnan kehitys- ja ohjaustyössä, tutkijana, asiantuntijana kehitystyössä ja konsulttina. Haastateltavien henkilöllisyys on anonymisoitu.

Avoimen teemahaastattelun avulla voidaan kerätä taustatietoa kehitystehtävän pohjaksi, tutkia ilmiöitä ja ilmiöiden merkitystä osallistujille. Haastattelun analysoinnissa on olennaista käydä läpi litteroinnit tai muistiinpanot useaan kertaan, luokitella ne ja yhdistää olemassa olevaan tietoon. Haastatteluaineisto puretaan usein teemoittain, jonka jälkeen aineistossa esiintyviä ilmiöitä ja asioita tarkastellaan. Aineistosta pyritään löytämään säännönmukaisuuksia ja yhteyksiä toisiinsa nähden. (Moilanen ym. 2015, 106-111.) Tämän kehittämistyön haastatteluissa kirjattiin keskustelun lomassa ylös keskustelun pääteemat ja havainnot. Työympäristöstä keskusteltiin fyysisen, virtuaalisen ja sosiaalisen toimintaympäristön näkökulmasta. Haastattelujen perusteella muodostui karkea käsitys neurovähemmistön edustajien diagnostisten ryhmien erilaisista tarpeista työympäristössä. Haastatteluissa nousi esiin teemoja ja kehitysehdotuksia, joiden tarpeellisuuteen haettiin vahvistusta myöhemmin kyselyn avulla. Haastattelun tavoitteena oli löytää kehityskohteita ja erityisiä huomioitavia asioita työympäristöissä. Haastattelujen tulokset on esitelty luvussa 4 Inklusiivisen työympäristön tutkimusvaiheen tulokset.

3.3 Kysely

Kyselyn avulla saadaan kerättyä määrällistä tietoa nopeasti ja tehokkaasti. Määrällinen tieto on laadullista tietoa pinnallisempaa tietoa. Määrällisessä tutkimuksessa pyritään selittämään tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä tai asiaa asetettujen tavoitteiden perusteella. Kyselyä suunniteltaessa on olennaista tuntea tutkittava aihepiiri riittävän hyvin, jolloin osaa muotoilla kysymykset mahdollisimman yksiselitteisellä tavalla. Liian moniulotteisissa kysymyksissä on vastaajalla tulkinnanvaraa ja sen vuoksi vastaukset muodostuvat epäluotettavaksi. Mikäli kyselyn luontia varten ei ole riittävästi aiempaa tietoa aiheesta, on suositeltavaa harkita laadullisten menetelmien käyttöä. Usein on hyvä yhdistää sekä laadullista, että määrällistä tiedon keruuta. (Moilanen ym. 2015, 121-124.)

Tutkimuksellisen kehittämistyön kyselyssä oli tavoitteena kerätä vahvistusta teemahaastatteluissa esiin nousseille aiheille sekä saada lisätietoa erilaisten asioiden merkityksellisyydestä työympäristöjen käyttäjille. Kysely toteutettiin Zeffi-kyselytyökalun avulla. Valikoin kyseisen työkalun, koska se oli minulle ennestään tuttu ja tiesin, että työkalu on monipuolinen ja toimiva kyselyn suorittamiseen. Julkaisin kyselyn LinkedIn alustalla, ADHD-korkeakoulutetut Facebook-ryhmässä sekä Autismiliiton Facebook sivuilla. Tavoitteena oli löytää henkilöitä, jotka olivat aktiivisesti työelämässä ja jotka kokivat kuuluvansa neurovähemmistöön. Lisäksi kyselyyn kutsuttiin neurotyypillisiä vastaajia, joista muodostettiin verrokkiryhmä.

Vastaajia kyselyssä oli yhteensä 165 kpl, joista neurovähemmistön edustajia 134 kpl (ADD/ADHD/Autismikirjo/Tourette) ja neurotyypillisten edustajia 31kpl, joista yksi vastaaja jätti kyselyn kesken. Neurovähemmistön edustajat jaoteltiin diagnoosien mukaisesti ryhmiin. Vastaajia pyydettiin valitsemaan itseään parhaiten kuvaava ryhmä huolimatta sitä, oliko hänelle asetettu diagnoosia vai ei. Suurin vastaajaryhmä oli ADHD, heitä oli 41% neurovähemmistön ryhmästä. Kaikista vastaajista heitä oli 55 hlöä/165 hlöä. Kyselyn vastaukset on skaalattu prosentuaalisten arvojen mukaan, jolloin vastaajaryhmän koko ei vaikuta vastauksiin.

Kyselyn raportissa ([Toimiva työympäristö meille kaikille - kyselyraportti](#)) vertailin eri vastaajaryhmien vastauksia keskenään, koska halusin nähdä, kuinka paljon vastaajaryhmistä löytyy yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia toisensa välillä. Kyselyn tulokset on esitelty luvussa 4 Inklusiivisen työympäristön tutkimusvaiheen tulokset.

3.4 Syventävän tiedon hankinta

Kyselyraportista nousi esiin jatkokysymyksiä, joihin koin tarpeelliseksi hankkia syventävää tietoa asiantuntijahaastatteluiden avulla. Olin tutkimuksellisen kehittämistyön alussa suunnitellut rajaavani kehittämistyöstä pois aistiesteettömyyden, koska työympäristöjen suunnitteluun on olemassa tarkat ohjeistukset Rakennustieto kortistossa. Ohjeistuksissa löytyy yleisten suunnitteluohjeiden lisäksi tarkat suunnitteluohjeet muun muassa esteettömyyden, valaistuksen ja akustiikan suunnitteluun. Oletin esteettömyyteen liittyvien ratkaisujen olevan kunnossa silloin kun tilat on toteutettu rakennusmääräysten mukaan, sekä suunniteltu sisustusarkkitehtien ammattitaidolla. Aistiesteettömyys kuitenkin nousi esiin sekä teemahaastatteluissa, että kyselyssä. Koin tarpeelliseksi hakea aistiesteettömyydestä lisätietoa asiantuntijahaastattelun avulla.

Haastattelin konsulttitoimisto Kaiaon Saara Reimania puhelimitse 23.10.2023. Reiman on itse autisti ja aistiherkkä. Hän tarjoaa monipuolisia koulutus- ja konsulttipalveluita organisaatioille autismiin ja aistiherkkyyteen liittyvistä teemoista. Lisäksi hän tuo aktiivisesti autistien ääntä kuuluviin erilaisissa tapahtumissa ja sosiaalisen median kanavissa. Sain haastattelun avulla sellaista uutta kokemusperäistä tietoa, mitä en olisi suunnittelijana osannut muutoin huomioida. Reimanin haastattelussa nousi esiin muun muassa aistisesteettömyyden yhteydessä palauttavien aistimusten käsite ja erilaisissa kuntoutustilanteissa käytettävä aistitila. Koin tarvitsevani syvempää tietoa aistitiloista ja haastattelin Berner Oy:n Käyttäjälähtöisten apuvälinepalvelun asiantuntija Aleksi Pukkia puhelimitse 2.11.2023. Asiantuntijahaastattelujen tulokset on esitelty luvussa 4 Tutkimuksellisen kehittämistyön vaiheiden tulokset.

Tutkimuksellisen kehittämistyön edetessä koin tarvitsevani lisää tietoa sosiaaliseen työympäristöön liittyen, etenkin neuromoninaisuuden näkökulmasta. Osallistuin tästä syystä Codeon järjestämään webinaariin 27.10.2023. Webinaarin aiheena oli Neurodiversiteetti asiantuntijatyössä. Sain webinaarista hyvää asiantietoa kehittämistyöni taustoitus- ja tutkimusvaiheeseen. Webinaarissa käsiteltiin ajankohtaisesti työelämää, neurovähemmistön tyypillisesti kohtaamaa syrjintää ja toiseuttamista. Webinaarissa oli paneelikeskustelu, jossa tuotiin esiin neurovähemmistön kokemuksia ja miten he toivoisivat itseään kohdeltavan tasa-arvoisesti. Webinaarin yksi puheenvuoroista oli Toisintekijät Oy:n edustajalla. Toisintekijät Oy kouluttaa muun muassa organisaatioita tunnistamaan ja hyödyntämään ihmisten moninaisuutta ja erityisesti neuromoninaisuutta. He painottavat positiivisen ihmiskäsityksen merkitystä työelämässä. Heidän perusajatuksena on, että ihmisten ymmärtäminen on reitti työntekijän ja työyhteisön hyvinvointiin. (Toisintekijät 2023.) Koska oma osaamiseni keskittyy vahvemmin tilojen toiminnalliseen puoleen, pyysin

Toisintekijät Oy:ltä apua työympäristön sosiaalisen puolen, kuten johtamisen näkökulman laajentamiseen. Sain heiltä pääsyn heidän toteuttamalleen neuromoninaisuutta työelämässä käsittelevälle verkkokurssille. Osallistuin Toisintekijät Oy:n Neuromoninaisuus Työelämässä verkkokurssille 1.-26.11.2023. Sain verkkokurssilta konkreettisia ratkaisuehdotuksia johtamisen ja työnohjaukseen liittyviin asioihin. Verkkokurssilla oppimani asioita olen hyödyntänyt luvussa 2 Neuromoninaisuus työelämässä ja työympäristössä, sekä luvussa 4 Inklusiivisen työympäristön tutkimusvaiheen tulokset.

3.5 Palvelutarina

Tutkimuksellisen kehittämistyön teoreettisena taustana oli äänivyöhykkeistetty monitilatoimisto. Tunnistin haastatteluiden ja kyselyn avulla kehittämisehdotuksia, jotka olivat mielestäni hyvä lisä monitilatoimiston teoreettiseen malliin. Tarkastelin ja kehitin työympäristön tilaelementtejä palvelutarinan ja palvelun tuotantokaavion avulla.

Palvelua voidaan muotoilla ja kehittää palvelutarinan avulla. Asiakaskokemus, eli asiakkaan palvelupolku, voidaan kuvata sanallisena kertomuksena tai visuaalisena kuvakäsikirjoituksena, jossa palvelutapahtuman pääkohdat kuvataan tiivistetysti. Tarinoilla voidaan kuvata esimerkiksi vaihtoehtoisia tulevaisuusskenaarioita. (Lupton 2017, 34-39, 44-49.) Tarinoita voi tehdä erilaisiin tarkoituksiin. Esimerkiksi visiotarinan avulla voidaan kertoa tulevaisuudesta erilaisten skenaarioiden kautta. Palvelutarinan avulla voidaan kuvata palvelu asiakkaan näkökulmasta. Tuotteen ja yrityksen arvoa ja ominaisuuksia voidaan kuvailla arvotarinan avulla. Tarinoissa kuvaillaan asioita usein teatterimetaforan kautta, jolloin palvelutapahtuma kuvaillaan näytelmänä. Tila, jossa palvelutapahtuma tapahtuu, kuvaillaan tarinan näyttämönä ja palvelutapahtumaan liittyviä tarvikkeita kuvaillaan rekvisiittana. Tarinallisen palvelutapahtuman kuvailun avulla on helppo tutkia ja kehittää asiakkaan kokemusta ja elämystä palvelukokonaisuudesta. Tarinaan kuuluu selkeä alku, keskikohta ja loppu. Tarinan on tarkoitus olla kiinnostava ja siinä on kuvailtuna palvelutapahtumat sekä niiden palvelun käyttäjälle aiheuttamat tunteet ja elämykset. (Kalliomäki 2014, 22-23, 46-47.)

Tässä tutkimuksellisessa kehittämistehtävässä kuvailin tilaelementtien käyttöä palvelutarinana. Tarinan avulla tunnistin tilaelementin käyttöön liittyvät olennaiset asiat tilan käyttäjän näkökulmasta. Jatkokehitin ja tarkensin tilaelementtiä ja siihen liittyviä asioita palvelun tuotantokaavion avulla.

3.6 Palvelun tuotantokaavio

Palvelun tuotantokaavio on kuvaus palveluprosessin sisällöstä, eli palvelutapahtumasta, sekä siihen liittyvistä taustatoiminnoista ja järjestelmistä. Kaaviossa palvelutapahtumat jaetaan kolmeen tasoon: vuorovaikutuksen taso, näkyvä taso, ja näkymätön taso. Vuorovaikutuksen tasolla kuvataan asiat, jotka palvelun käyttäjä tekee ja omalla rivillään kuvataan paikka, missä hän sen tekee. Näkyvällä tasolla kuvataan tapahtumat, jotka liittyvät asiakkaan tekemiseen. Tällaisia voi olla esimerkiksi asiakaspalvelijan tekemät toimet kuten lipun myyminen. Näihin asiakaspalvelijan toimiin liittyvät taustatoiminnot kuvataan omalla rivillään. Tällaisia voi olla esimerkiksi lipun tulostaminen ja rahastaminen. Näkymättömällä tasolla kuvataan asiat joita tarvitaan palvelutapahtuman onnistumiseksi, mutta eivät näy asiakkaalle. Tällaisia asioita voi olla esimerkiksi tilauksen käsittelyyn liittyvät järjestelmät. (Hormess ym. 2019, 54-56.)

Tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä toteutin tilaelementeistä palvelun tuotantokaavion. Näiden tuotantokaavioiden avulla on mahdollista edetä tuoteratkaisun testaus vaiheeseen. Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön puitteissa palvelun tuotantokaavio on kehittämistyön lopputulos.

4 Inklusiivisen työympäristön tutkimusvaiheen tulokset

4.1 Teemahaastatteluiden tulokset

Teemahaastatteluissa keskusteltiin nykypäivän työympäristöistä neurovähemmistöön kuuluvien kokemustasiantuntijoiden kanssa. Haastatteluissa pyrittiin tunnistamaan työympäristön kehityskohteita haastateltavien näkökulmasta katsoen. Haastattelurunko koostui teemallisista kysymyksistä.

Teemahaastattelun runko:

- Taustasi neurovähemmistössä ja mahdollinen diagnoosi?
- Millaisessa työympäristössä työskentelet tai olet työskennellyt?
- Mitkä ovat kokemuksesi mukaan suurimmat haasteet työympäristössä yleisesti, tilallisesti, yhteistyössä, kulttuurissa, johtamisessa ja virtuaalisessa ympäristössä?
- Onko sinulla ehdotuksia, miten haasteet voisi ratkoa tai mitä tulisi huomioida paremmin?

Haastatteluiden jälkeen luokittelin haastatteluiden aikana tehdyt muistiinpanot värikoodaamalla tekstit keskustelussa esiin nousseiden erilaisten aihepiirien mukaan. Aihepiirejä oli tila- tai kalusteratkaisu, aistikuormitus, työrauha, sosiaalisuus ja palautuminen, ennakoitavuus, itsensä johtaminen, viestintä ja psykologinen turvallisuus. Seuraavaksi siirsin haastatteluiden luokitellut muistiinpanot Miro-työskentelyalustalle (Liite 1). Kopioin vastaukset yksittäin haastattelujen muistiinpanoista kyseisten aihepiirien mukaisten otsikoiden alle, jotta vastaukset sekoittuisivat ja vastausten käsittely edesauttaisi vastaajien anonymiteettiä. Seuraavassa vaiheessa (Liite 2) lisäsin luokitteluun jaottelun, jossa vastaukset jaotellaan aihepiiriin lisäksi fyysisen, virtuaalisen ja sosiaalisen ominaisuuden mukaan. Fyysisen tilan jaoin vielä tilan fyysisten ominaisuuksien mukaan, sekä toiminnallisuuden mukaan yksilötyöhön ja vuorovaikutukseen. Lopulta tiivistin vastauksista yhteenvedot (Liite 3). Tällä menetelmällä sain esiin kehittämistehtävän kannalta olennaisia avainsanoja.

Teemahaastatteluissa esiin nousseita avainsanoja oli

- aistikuorma
- työrauha
- sosiaalisuus / palautuminen
- ennakoitavuus
- Itsensä johtaminen /oman toiminnan ohjaus
- viestintä

- psykologinen turvallisuus
- uudenlainen idea / ehdotus
- tilaratkaisu.

Teemahaastatteluista esiin noussut tärkeä havainto fyysisen tilan osalta, oli haastateltavien erityiset tarpeet keskittymistä vaativan työn tiloihin liittyen. Yhtä henkilöä voi palvella täysi hiljaisuus, rauha ja aistiesteettömyys. Toiselle henkilölle voi olla tärkeää, että hänen ympärillään on vilinää ja tapahtumia, mutta samalla työrauha. Tällaisessa tilanteessa työrauhalla voidaan tarkoittaa esimerkiksi sitä, että henkilö voi työskennellä ilman keskeytyksiä. Kolmas henkilö uppoutuu työhönsä liikaa, unohtaa pitää välillä taukoja ja työpäivät venyvät helposti liian pitkiksi. Teemahaastatteluissa nousi esiin erilaisia yksilötyötiloihin liittyviä tarpeita, kuten näkyvyys tilasta ulos, kalustuksen monipuolisuus ja uppoutumisen haasteet. Yksilötyötilalla tarkoitetaan tässä kehittämistyössä sellaista yhden henkilön työtilaa, joka on varattavissa omaan tarpeeseen tilavarausjärjestelmästä. Usein tällaisista tiloista käytetään myös nimitystä vetäytymistila tai tukitila. Yksilötyöntiloja on usein saatavilla myös äkilliseen tarpeeseen. Tällaiset tilat eivät ole varattavissa, vaan niihin voi mennä tilan ollessa vapaa.

Koska haastateltavien otanta oli pieni, nostin haastatteluissa esiinnousseita aiheita vielä tarkasteltavaksi kyselyssä. Työympäristöihin kaivattiin lisäksi myös enemmän erilaisia yhteistyön ja vuorovaikutuksen tiloja sekä monipuolisesti palautumista tukevia tiloja. Tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä keskityn yksilötyön ja palautumisen tiloihin, koska ne jäivät käsitykseni mukaan tällä hetkellä työympäristöjen suunnittelussa vähemmälle huomiolle. Työympäristösuunnittelussa panostetaan yleisesti tällä hetkellä paljon kohtaamiseen ja vuorovaikutuksen tukemiseen ja niitä tarpeita varten toteutetaan usein työkahvilaratkaisuja ja erilaisia vuorovaikutustiloja työympäristöön.

Virtuaaliselta työympäristöltä kaivattiin lähinnä toimivaa ja informatiivista tilavarausjärjestelmää, yhteisiä toimintatapoja ja helposti saatavilla olevaa viestintää. Toisaalta koettiin tärkeäksi, että virtuaalinen työympäristö on joustava ja mahdollistaa henkilön omanlaiset työskentelytavat tarkkaan määriteltyjen ja määrättyjen toimintatapojen sijaan.

Sosiaalisen työympäristön näkökulmasta nousi esiin psykologisen turvallisuuden ja avoimen ilmapiirin tarve. Suurin osa haastateltavista koki, että työpaikalla ei voi kertoa avoimesti neurotyyppiin liittyvistä haasteistaan. Lisäksi työympäristöön kaivattiin yhteisiä sovittuja toimintatapoja, selkeitä ohjeita ja kunnollista perehdytystä. Työn tekemisen aika- ja paikkariippumattomuus ja itsemääräämisoikeus koettiin tärkeäksi.

4.2 Kyselyn tulokset

Kyselyraportti on ladattavissa kokonaisuudessaan ([Toimiva työympäristö meille kaikille - kyselyraportti](#)). Tässä alaluvussa esitellään kyselyraportti tiivistetysti.

Yksilötyötilat

Kyselyssä kysyttiin yksityistöiloihin liittyviä toiveita, jotka oli noussut esiin haastattelujen yhteydessä. Kysymykseen vastattiin portaattomasti liu'utettavalla vastausjanalla. Janan toisessa ääripäässä vastauksena oli "ei yhtään tärkeää" ja toisessa ääripäässä vastauksena oli "erittäin tärkeää".

Teemahaastatteluissa kävi ilmi, että etenkin ADHD henkilöt kaipasivat vaihtoehtoisia istuimia yksilötyön tiloissa. Tästä syystä kyselyyn otettiin mukaan kysymys, olisiko sinulle tärkeää, että tilassa on valittavissa erilaisia istuimia työpisteen lisäksi (esimerkiksi keinutuoli, nojatuoli tai muu vastaava)? Vastaajista kukaan ei pitänyt vaihtoehtoa merkityksettömänä, vaan puolet vastaajista asemoitui vastausjanan keskivaiheille, ei yhtään tärkeän ja erittäin tärkeän puoliväliin. Toinen puolikas vastaajista piti erittäin tärkeänä yksilötilassa olevia erilaisia istuinvaihtoehtoja. Erittäin tärkeänä tätä piti henkilöt joilla on ADHD, ADHD / Autismi tai ADD / Autismi. Poimin vastauksista kehitysehdotukseksi, että lisätään yksilötyön tiloihin istuinvaihtoehto aina kun mahdollista.

Teemahaastatteluissa kävi ilmi, että useat henkilöt kaipasivat häiriöttömyyttä keskittymisympäristöönsä. Häiriöksi koettiin keskeytysten lisäksi erilaiset visuaaliset ärsykkeet. Visuaaliseksi ärsykeiksi koettiin kaikki sellaiset asiat, jotka aiheuttavat liikettä. Sellaisia on esimerkiksi puut tai liput ulkona, liikehdintä työympäristössä riippumatta siitä, onko se lähellä vai kaukana. Mikäli liikettä tapahtuu henkilön näkökentässä, se häiritsee. Tästä syystä kyselyyn otettiin mukaan kysymys, olisiko sinulle tärkeää, että näkyvyys yksilötyötilassa olisi peitettävissä verholla tai muulla vastaavalla? Sama kysymys esitettiin ennakkoon varattavien tilojen ja äkilliseen tarpeeseen tarkoitettujen tilojen yhteydessä. Kaikki vastaajat pitivät verhoa selkeästi tärkeänä asiana. Ainoastaan neurotyypillisen vastaushaarukka ulottuu myös vähemmän tärkeän puolelle. Tärkeimpänä yksilötilassa olevaa näkyvyyden peittävää verhoa piti henkilöt joilla on ADHD / Autismi. Poimin vastauksista kehitysehdotukseksi, että lisätään kaikkiin yksilötyötilojen ikkunoihin näkyvyyden peittävä kaihdin tai verho, joka on suljettavissa helposti. Omana huomiona lisäsin, että verhon avausmekanismi kannattaa mahdollisuuksien mukaan toteuttaa moottoridusti, jotta verhokangas säilyy siistinä mahdollisimman pitkään.

Haastatteluissa kävi ilmi, että etenkin autistit kaipasivat huomattavaa ennakoitavuutta tiloissa. Heille on tärkeää tietää ennakkoon hyvinkin tarkkaan, millaiseen tilaan he ovat

menossa. Tästä syystä kyselyssä kysyttiin, olisiko sinulle tärkeää, että tiedät tarkkaan tilan ominaisuudet, kuten kalustus ja varustelu, ennen tilan varaamista? Kaikki vastaajista piti selkeästi tärkeänä asiana saada ennakkoon tarkkaa tietoa tilan ominaisuuksista.

Ainoastaan neurotyypillisen vastaushaarukka ulottui myös hieman vähemmän tärkeän puolelle. Tärkeimpänä tarkkaa tietoa tilan ominaisuuksista piti henkilöt joilla on Autismikirjo, ADHD / Autismikirjo tai ADD / Autismikirjo. Poimin vastauksista kehitysehdotuksen, jossa tilavarausjärjestelmään liitetään valokuva tilasta ja lista tilan varusteluista, sekä autismiystävällinen ohje tilan käytöstä.

Haastatteluissa nousi esiin ajatus, että varattavat tilat voisivat olla keskenään identtisiä. Tällöin ei haittaa jos juuri tietty tila ei ole saatavissa. Etenkin autistit kokevat pysyvyyden tunteen tärkeänä. Pysyvyyden tunnetta heille tuo esimerkiksi se, että he saavat varattua käyttöönsä tutun tilan. Tästä syystä kyselyssä kysyttiin, olisiko sinulle tärkeää, että tarjolla olisi useita keskenään identtisiä tiloja? Neurotyypillisten vastaushaarukka on selkeästi vähemmän tärkeän puolella. Vastaajista ainoastaan ADHD / Autismikirjo on pitänyt identtisiä tiloja tärkeänä. Identtisiä tiloja tärkeämpänä on selkeästi pidetty sitä, että saa tietää ennakkoon millainen tila on kyseessä. Poimin vastauksista kehitysehdotuksen, jonka mukaan työympäristössä olisi hyvä olla useampia keskenään identtisiä tiloja valittavana, jolloin ei haittaa vaikka juuri se tila, jossa olet tottunut olemaan, ei ole vapaana. Lisäksi tilavarausjärjestelmässä olisi hyvä olla kuva tilasta.

Haastatteluissa nousi esiin ajatus, että varattavien tilojen tunnelma olisi säädettävissä yksilöllisesti, valaistuksen ja tunnelman teeman osalta. Tällöin ei haittaa, vaikka tietty tila ei olisi vapaana vaan tilat olisivat mahdollisimman identtiset ja tilan käyttäjä voi itse valita erilaisista tunnelmista itselleen parhaiten sopivan. Tästä syystä kyselyssä kysyttiin, olisiko sinulle tärkeää, että voit vaikuttaa tilan tunnelmaan digitaalisilla ratkaisuilla, kuten valaistus ja tunnelmataulu? Neurotyypillisen ja autistin vastaushaarukka ulottuu myös vähemmän tärkeän puolelle. Kaikkien vastaajaryhmien vastaus oli kuitenkin enemmän tärkeän puolella. Tärkeimpänä tunnelman valinnan mahdollisuutta pitivät henkilöt joilla on ADHD tai ADHD / Autismikirjo. Poimin vastauksista kehitysehdotuksen, jonka mukaan työympäristössä olisi hyvä olla useampia keskenään identtisiä tiloja valittavana. Tilojen tunnelma on säädettävissä oman tarpeen mukaan.

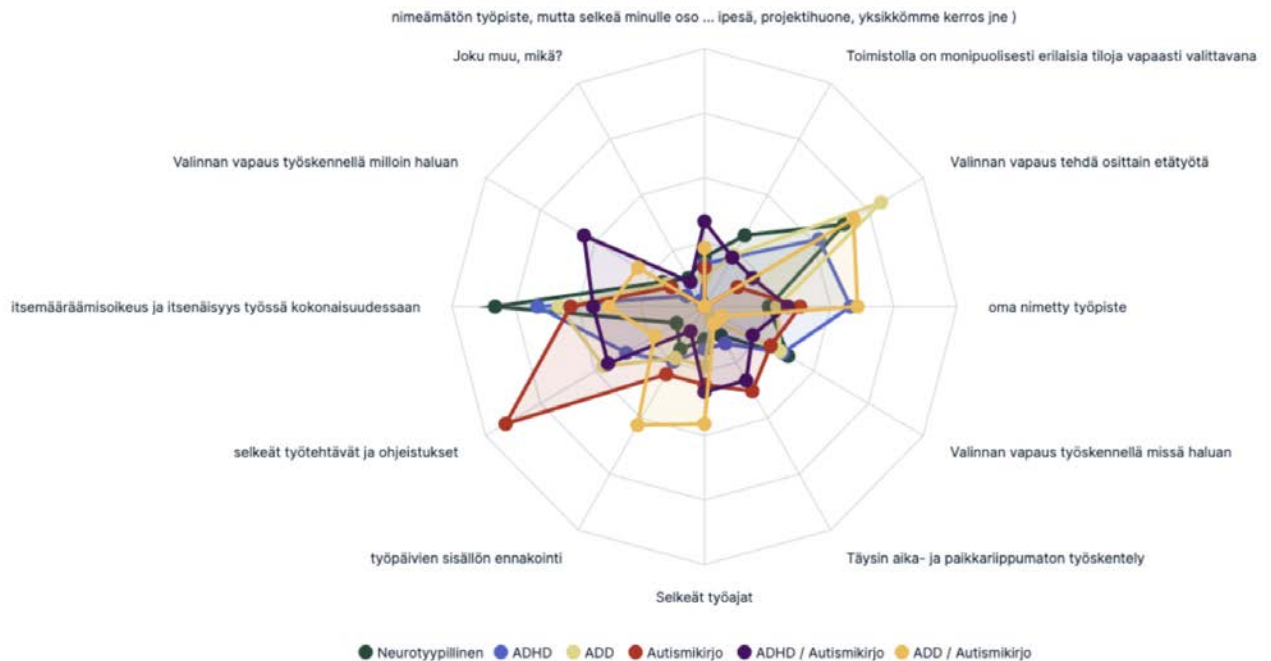
Äkilliseen tarpeeseen tarkoitettujen yksilötyötilojen vapaana olon voi yleensä tarkistaa joko tilavarausjärjestelmästä tai fyysisesti tilasta paikan päältä. Usein tiloissa on merkkivalo tilavarausjärjestelmän ovenpielinäytössä. Joskus yksilötyötilat varustellaan merkkivalolla joka näyttää myös kauemmas, onko tila vapaana. Kyselyllä haluttiin varmistaa kummanlainen näkyvyys koetaan tärkeämpänä. Kyselyssä kysyttiin, olisiko

sinulle tärkeää nähdä vapaat tilat tietokoneeltasi tai puhelimeltasi? Lisäksi kysyttiin, olisiko sinulle tärkeää nähdä vapaat tilat helposti vilkaisemalla ympärillesi esim. merkkivalon tai infotaulun avulla. Molemmat näkyvyysvaihtoehdot olivat vastaajien mielestä tärkeitä. Poimin vastauksista kehitysehdotuksen, jonka mukaan suositeltavaa olisi olla molemmat näkyvyysvaihtoehdot saatavilla. Esimerkiksi tilavarausjärjestelmä, jossa näkyy yhdellä silmäyksellä toimistotilan pohjakuva kartalle merkittynä vapaat / varatut tilat. Tilan ovenpielessä tai muussa näkyvässä paikassa olisi hyvä olla merkkivalo. Mikäli tilassa on käytössä sensoripohjainen varausjärjestelmä, sen sijoittaminen keskeiselle paikalle siten, että vapaana olevat tilat näkyvät helposti ja ovat varattavissa joko mobiilisti, tietokoneelta tai suoraan infotaulusta tai sensorilla menemällä tilaan. Teknisiä ratkaisuja on saatavilla monenlaisia. Monipuolisuus ja helppokäyttöisyys on tärkeää, jotta ratkaisu palvelee erilaisia käyttäjäryhmiä.

Työympäristössä tärkeimpinä pidetyt asiat

Pyrin selvittämään kyselyn avulla, millaisia asioita eri vastaajaryhmät pitävät tärkeimpänä työympäristössään. Kysyin, mitkä ovat sinulle tärkeimmät asiat työympäristössä? Vastaajaryhmien vastausten sisällön hajonta oli melko laaja, joten siitä ei voinut tehdä suoria johtopäätöksiä eri diagnoosien perusteella ryhmiteltyjen vastaajaryhmien tarpeista. Sen sijaan siitä pystyi tekemään päätelmän, että ihmisillä on yleisesti olemassa monenlaisia vastakkaisia tarpeita työympäristössä, jotka on tärkeä huomioida tarjoamalla monipuolinen tilaratkaisu.

Kuviossa 5 on näkyvillä kaikkien vastaajien kesken tärkeimpinä asioina pidetyt asiat työympäristössä. Tärkeimpinä pidettiin itsemääräämisoikeutta ja itsenäisyyttä omassa työssä sekä etätönn mahdollisuutta. Kolmanneksi tärkeimmäksi asiaksi nousi nimetty työpiste. Tätä vastaajaryhmää tutkitaan seuraavassa kappaleessa tarkemmin. Muita tärkeimpinä pidettyjä asioita oli selkeät työtehtävät ja ohjeistukset, sekä vapaus työskennellä missä haluaa.



KUVIO 5. Kaikkien vastaajien kesken tärkeimpinä asioina pidetyt asiat työympäristössä.

Nimetty työpiste

Työympäristössä tärkeimpinä pidettyjen asioiden vastauksissa korostui nimetyn työpisteen tärkeys. Tämän hetken työympäristösuunnittelussa pyritään usein työpisteiden jakamiseen etenkin etätyön määrän lisääntyneenä viime vuosina huomattavasti. Monissa yrityksissä nimetyn työpisteen saa ainoastaan työtehtäviin liittyvistä laite- tai muista erityistarpeista johtuen. Yleisesti työpisteitä ei haluta pitää toimitiloissa tyhjillään myöskään ympäristövastuullisuus- ja kustannussyistä. Koin tästä syystä tärkeäksi tutkia, löytyykö nimettyjä työpisteitä tärkeänä pitävien henkilöiden vastaajajoukosta jokin selkeä yhdistävä tekijä.

Työpisteen tärkeyttä korostavat henkilöt eivät painottanut mihinkään yksittäiseen vastaajaryhmään, vaan heitä oli jokaisessa ryhmästä. Tarkistin löytyykö vastaajaryhmälle yhdistävää tekijää palautumisen ja jaksamisen kannalta tärkeimpinä pidetyistä asioista. Vastaajat, jotka ovat merkinneet oman nimetyn työpisteen tärkeäksi, ovat valinneet palautumisen ja jaksamisen kannalta tärkeimmiksi asioiksi vapauden valita työtehtävät oman sen hetkisen virkeystason mukaan ja keskustelumahdollisuuden kollegan tai esihenkilön kanssa. Vastaajille oli tärkeää myös selkeät rutiinit ja ohjeet, työn sisällön tarkka ennakointi ja lisäksi ulkoilumahdollisuus työpäivän aikana. Selkeää yhdistävää tekijää en kuitenkaan löytänyt vastauksista. Merkityksellisenä asiana vastauksissa näkyy vapaus valita työtehtävät oman sen hetkisen virkeystason mukaan. Vastauksissa nousee

esiin myös rutiinien ja selkeyden tärkeys sekä keskustelumahdollisuuden tärkeys. Vapaus valita työtehtävät sen hetkisen virkeystason mukaan voi tarkoittaa myös sitä, että tällaisen henkilön on haastava suunnitella työpäiväänsä ennakkoon ja tehdä siihen liittyviä tilavarauksia ja ennakointia. Rutiinit ja selkeys on helpoin muodostaa muuttumattomaan ympäristöön, tämä voisi puoltaa omien työpisteiden toivetta. Keskustelumahdollisuuden tärkeys voisi merkitä esimerkiksi mieltymystä siihen, että voi istua kollegan vieressä ja keskustella työn lomassa. Toisaalta samaan aikaan eniten toivottiin valinnan vapautta niin työtehtävien osalta kuin ajan ja paikan valinnan suhteenkin. Edellä mainitut ovat mahdollisia tulkintoja, mutta niistä ei voida tehdä yhtenäistä johtopäätöstä mihinkään suuntaan. Lisäksi eri vastaajaryhmien vastauksissa oli suurta hajontaa, myöskään niiden perusteella ei voi tehdä johtopäätöstä minkään tietyn vastaajajoukon tyypillisestä käyttäytymisestä.

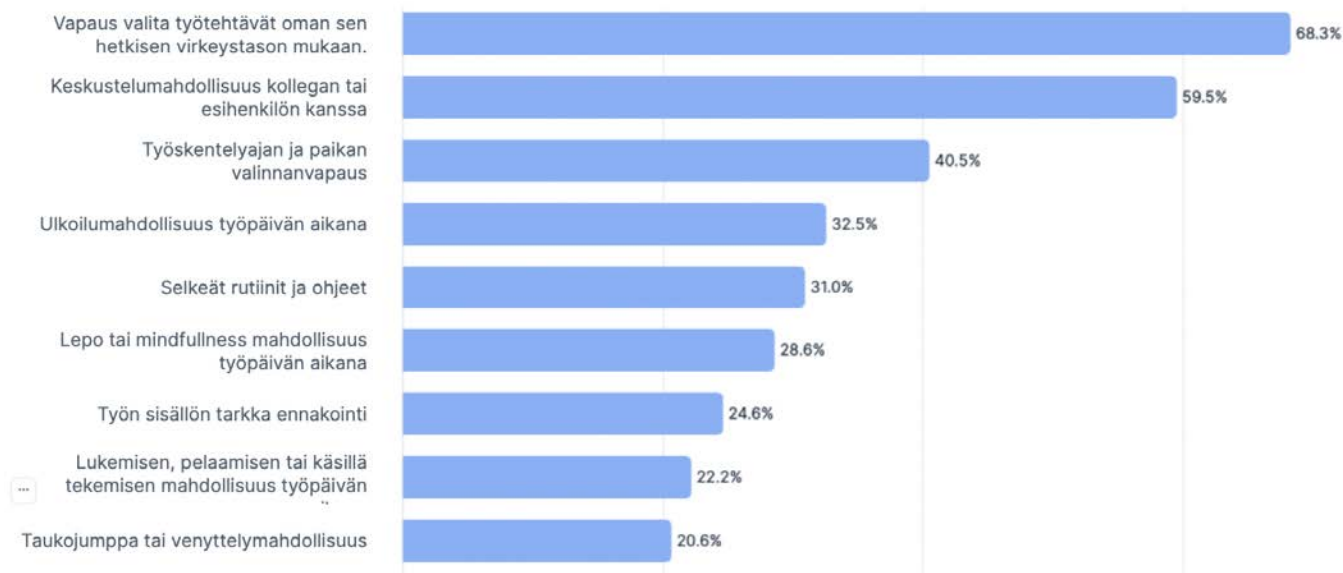
Vastaukset nimetyin työpisteen tärkeydestä voisivat selittyä työntekijöiden käyttäjäprofiiliin kautta. Mikäli vastaajat ovat käyttäjäprofiililtaan pääasiassa työpisteellä työskenteleviä ankkureita, on oman työpisteen tarve luonnollinen. Tässä kyselyssä ei profiloitu vastaajien käyttäjäprofiileja. Kyselyssä ei myöskään kysytty vastaajien tämänhetkisestä työympäristöstä mitään, joten en tiedä, millaisesta lähtökohdasta he vastasivat kysymykseen. Vastausten perusteella voi päätellä sen, että on syytä keskustella työympäristöissä oman nimetyin työpisteen tarpeesta sekä työntekijän persoonan että käyttäjäprofiiliin näkökulmasta. Osalle työntekijöistä oma työpiste on merkityksellinen ja tärkeä asia. Osa ei kaipaa omaa työpistettä, vaan toivoo mieluummin vaihtelua työskentelypaikkaansa. Ratkaisun ei tarvitse olla sama jokaiselle, vaan olennaista on kuunnella yksilöllisiä tarpeita ja tiimien tarpeita. Lopuksi on hyvä muodostaa selkeä, joustava ja monipuolinen toimintamalli.

Palautuminen

Kyselyssä kysyttiin tarpeita työpäivän aikana tapahtuvaan palautumiseen ja työssä jaksamiseen liittyen. Vastausvaihtoehtoina oli erilaisia palautumista tukevia vaihtoehtoja, kuten ulkoilu, taukoliikunta jne. Rinnalla oli myös useita työhön liittyviä vaihtoehtoja, kuten keskustelumahdollisuus kollegan kanssa, valinnanvapaus työtehtävissä ja selkeät rutiinit työssä. Palautumisen tarve on käsitykseni mukaan usein kiinni pääasiassa työn tekemisen tapojen kokonaisuudesta, eikä yksittäisestä tauosta.

Kuviossa 6 on kaikkien vastaajien vastaukset tärkeysjärjestyksessä. Työntekijät kokivat palautumisen kannalta tärkeimmäksi sen, että he voivat itse valikoida työtehtävät sen hetkisen vireystilan mukaan. Toinen vahvasti tärkeänä pidetty asia on

keskustelumahdollisuus esihenkilön tai kollegan kanssa. Kolmantena oli valinnan vapaus työskentelyajan ja paikan suhteen.



KUVIO 6 Kaikkien vastaajien kesken palautumisen kannalta tärkeimpänä pidetyt asiat työympäristössä.

Tilaopasteet

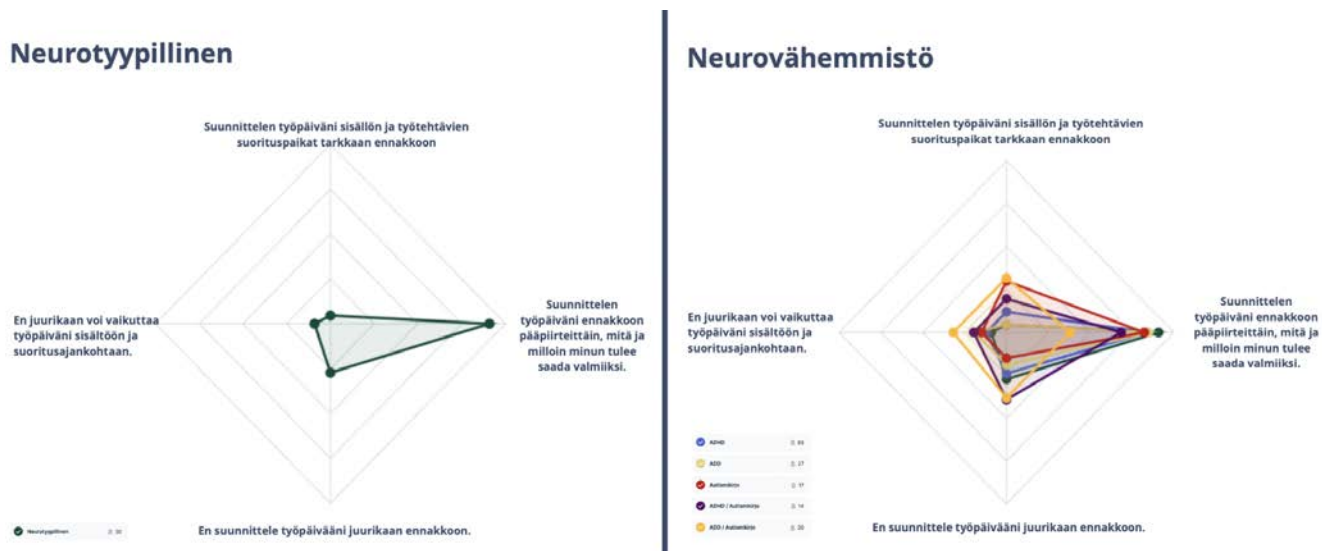
Kysyin kyselyssä vastaajien kokemuksia ja toiveita työympäristön tilaopasteista. Halusin selvittää, millaisia opasteita eri vastaajaryhmät kaipaavat työympäristössä. Kaipasin vahvistusta haastattelussakin esiin nousseelle ajatukselle siitä, että tilojen käyttöön tarvittaisiin selkeämmät ohjeet ja toisaalta seikkaperäiset autismiystävälliset ohjeet.

Kyselyn perusteella autismiystävälliset tilaopasteet koettiin tärkeiksi sekä sähköisessä muodossa sisäisen viestinnän kanavissa, että tilavarausjärjestelmän yhteydessä. Samalla haastatteluissa tuli ilmi, että etenkin ADHD:t kaipasivat selkeää ja nopealukuista tilaopastusta. Tärkeimpänä tilaopasteena kaikkien vastaajien kesken pidettiin tiloissa olevia merkintöjä. Tilamerkinnoilla opastetaan eri alueiden toiminnallisuuksiin. Esimerkiksi voidaan merkitä erillinen keskittymisen alue, jossa opastetaan antamaan työrauha. Lisäksi tilaopasteella voidaan merkitä erillinen yhteistyön alue, jossa opasteilla sallitaan keskustelu ja äänekkäämpi vuorovaikutus. Toiseksi tärkeimpänä pidettiin yhteistä merkkiä, joka osoittaa henkilön keskittymisen tarpeen. Tilojen käyttöön liittyvä perehdytys oli kolmannella sijalla.

Kyselytulosten ja aiemmin toteutettujen teemahaastattelujen mukaan on tärkeää, että työympäristössä on erilaisia alueita erilaisiin tarkoituksiin ja ne on selkeästi opastettu. Tämä liittyy usein myös työympäristöjen toimintatapaohjeisiin, sellaiset on hyvä luoda yhdessä. Toimintatapaohjeisiin on hyvä sisällyttää myös keinot tukea ihmisten keskittymisen tarvetta ja sen viestintää kollegoille. Kun yhteiset toimintatavat on luotu, on tärkeää käydä ne läpi henkilöstön kanssa ja ottaa ne myös osaksi työpaikan perehdytystä. Vastaajien mukaan olisi hyödyllistä tehdä toimintatavoista myös autismiystävällinen ohje. Autismiystävällinen ohje voisi olla saatavilla kokonaisuudessaan esimerkiksi intrassa ja lisäksi tilavarauksen yhteydessä tilavarausjärjestelmässä. Autismiystävällisessä ohjeessa kerrotaan tarkkaan ja selkeästi millaisiin tarkoituksiin tila on ja miten siellä toimitaan. Ohjeisiin on hyvä kirjata ylös myös sosiaaliset odotukset ja toimintatavat.

Kyselyraportissa pyydettiin kuvaamaan vapaamuotoisesti asioita, jotka vastaaja koki työympäristössä tärkeimpänä. Kaikki vastaukset on luettavissa kyselyraportista ([Toimiva työympäristö meille kaikille - kyselyraportti](#)). Vastauksissa korostui toiveiden ja tarpeiden keskinäinen erilaisuus. Yhdelle oli tärkeää joustavuus ja toiselle rutiinit. Yhdelle oli tärkeää oma työpiste ja toiselle mahdollisuus valita paikka sen hetkisen tarpeen mukaan. Olennaista on keskustella työntekijöiden tarpeista aina, kun ollaan tekemässä työympäristöön muutoksia. On tärkeää kysyä henkilöstöltä, millaiset asiat tukevat heidän persoonallisia tarpeitaan ja lisäksi selvittää henkilöstön käyttäjäprofiilit.

Kysyin kyselyssä myös vastaajien kokemusta heille parhaiten soveltuvista keinoista työpäivän sisällön suunnittelussa. Kuviossa 7 on eroteltuna neurotyypillisten ja neurovähemistön vastaukset. Kaikkien vastaajaryhmien kesken on tyyppillisintä suunnitella työpäivä ennakkoon pääpiirteittäin. Suurin osa vastaajista pystyy vaikuttamaan itse työpäivänsä sisältöön. Suurin vaihtelu on pystyakselin vastauksissa, joissa on taulukon alaosassa on täysi ennakoimattomuus ja yläosassa tarkka ennakointi. Neurovähemmistön vastauksissa, etenkin autismikirjon vastaajilla, näkyy vastauksissa suurin hajonta suunnittelelemattomuuden ja tarkan suunnittelun välillä. Eniten ennakkosuunnittelua tekee ADD/Autismikirjo ja Autismikirjo vastaajat. Vähiten ennakkosuunnittelua tekee ADD/Autismikirjo ja ADHD/Autismikirjo vastaajat. ADD/Autismikirjo vastaajat poikkeavat muista vastaajista sillä, että he suunnittelevat vastaajista kaikkein vähiten työpäiväänsä pääpiirteittäin ennakkoon. Heidän vastauksensa jakautuu tasaisesti eri vastausvaihtoehtoihin.



KUVIO 7. Neurotyyppillisten ja neurovähemmistön työpäivän suunnittelun tavat.

Kyselyssä pyydettiin myös kuvaamaan omin sanoin, millaiset keinot sopivat parhaiten oman työpäivän sisällön suunnitteluun. Avoimissa vastauksissa on nähtävissä yhteneväisyyttä vastaajaryhmien sisällä. Autistit kaipaavat rutiineja, ennakoitua ja tarkkaa suunnittelua. ADHD:t usein värikoodaavat ja hyödyntävät kalenteria, mutta ovat suurpiirteisempiä kuin autistit. Kaikki vastaukset on luettavissa kyselyraportista ([Toimiva työympäristö meille kaikille - kyselyraportti](#)).

Keräsin kyselyn vapaasana vastausten avulla laadullista tietoa työympäristöön ja oman työn ohjaukseen liittyvistä tarpeista ja toiveista. Luokittelin vastaukset kyselyraportissa diagnosiryhmittäin. Vastaukset olisi voinut myös luokitella tarkemmin ja työstää niistä johtopäätökset. Tässä kehittämistehtävässä, koin toteutamani laadullisen tulkinnan kuitenkin riittäväksi vapaasana vastausten osalta. Kyselyssä kerättiin näkemyksiä monipuolisesti ja saatiin sekä määrällistä, että laadullista tietoa.

4.3 Asiantuntijahaastattelut

Asiantuntijahaastattelun tavoitteena oli lisätä ymmärrystäni aistiesteettömyyteen liittyen. Valikoin haastateltavaksi asiantuntijaksi aistiesteettömyyden kokemusasiantuntija Saara Reimanin. Hän tekee yrityksille muun muassa aistikävelyjä joissa hän antaa palautetta tilojen aistiesteettömyydestä. Olin poiminut haastattelun tueksi erilaisia kuvia työympäristöratkaisuista ja ne toimivat keskustelussa yhteisen käsityksen luomisen tukena. Aistiesteettömyydestä on hankala käydä keskustelua ilman, että on

havainnoimassa kyseistä tilaa paikan päällä. Kuvat auttoivat keskustelussa hieman. Olin valikoinut keskusteltaviksi kuviksi muun muassa eri suunnitelutoimistojen referenssikohteiden kuvia. Valikoin kuvat sillä perusteella, että itse suunnittelijana pidin niiden ratkaisuja hyvinä tai vaihtoehtoisesti halusin kuulla jostain ratkaisusta Reimanin mielipiteen. Keskustelimme lisäksi toiseuttamisesta ja työtilojen varusteluista.

Aistiesteettömyys

Reimanin mukaan tällä hetkellä työelämässä olevista työntekijöistä on aistiherkkiä arviolta 20%. Aistiesteettömyyttä voi huomioida suunnittelussa jossain määrin, mutta lopulta sen toimivuuden voi testata ainoastaan havainnoimalla. Havainnoinnin suorittamiseen soveltuu parhaiten sellainen henkilö, joka itse on aistiherkkä. Aistittavat asiat ovat sen luonteisia, että tyypillisesti aistivan henkilön on hyvin hankala huomata niitä.

Aistiherkälle henkilölle työympäristön äänimaailma on usein haasteellinen ja tilan akustiikkaan on tärkeä kiinnittää erityistä huomiota. Yleisesti työympäristöissä käytetään usein äänimaailman pehmentämiseksi lattiamateriaalina tekstiililattiaa. Reiman mainitsi, että vaikka tekstiililattia on äänimaailman kannalta hyvä ratkaisu, on se pyörätuolia käyttävälle henkilölle raskas ja haastava kulkea. Tästä syystä etenkin pidempien käytävien osalta kannattaa käyttää harkintaa, millainen lattiamateriaali toimii parhaiten kokonaisuuden kannalta.

Keskustelimme Reimanin kanssa työympäristöjen pintamateriaaleista. Itselleni yllättävä uusi tieto aistiherkkyuden näkökulmasta oli, että heijastavat pinnat kuormittavat huomattavan paljon mattapintoja enemmän. Kiiltävillä pinnoilla jokainen heijastus koetaan helposti uutena aistimuksena. Lasipintoja ja ikkunoita on Reimanin mukaan tiloissa kuitenkin hyvä olla, koska ikkunattomuus tekee helposti pienestä tilasta klaustrofobisen. Ikkunat ja lasipinnat on hyvä olla peitettävissä esimerkiksi verhoilla.

Liian suuret kontrastit, voimakkaat tehostepinnat sekä kuviot ja todella kirkkaat värit ovat aisteja huomattavasti kuormittavia. Vahvat värit itsessään eivät ole ongelma, mutta Reimanin mukaan murretut sävyt toimivat kirkkaita sävyjä paremmin aistiherkän henkilön näkökulmasta. Tilojen kalseus on myös aistimus, joten myös liian värittömät ja tylsät tilat ovat kuormittavia. Aistiesteettömyys ei tarkoita, että tilan tulee olla tylsät.

Erittäin yllättävä kuormitustekijä, jonka Reiman mainitsi, oli viherkasvit. Luontoyhteyttä ja palautumista tukeva biofilinen suunnittelu on tällä hetkellä erittäin suosittua ja erilaisia viherseiniä halutaankin moniin toimistoihin. Viherseinässä on kuitenkin yksityiskohtia niin paljon, että se voi Reimanin mukaan laukaista erillisaistimuksen kokemuksen. Erillisaistimus on erittäin kuormittava kokemus, jonka esimerkiksi viherseinä voi aktivoida.

Erillisaistimuksessa viherseinäkokonaisuuden sijaan henkilö aistii joka ikisen lehden ainutlaatuisuuden yhtäaikaaisesti. Yksityiskohtaisuuksien määrä toimii erillisaistimuksen aktivoivana tekijänä. Tästä syystä viherseinät, sammalseinät ja muut erillisaistimusta herkästi aiheuttavat pinnat on hyvä sijoittaa paikkaan, jossa niiden ohitse ei ole välttämätöntä kulkea. Tällöin henkilö voi itse valita, haluaako hän olla tällaisten pintojen läheisyydessä vai ei. Reimanin mukaan sillä ei ole merkitystä, onko kyseessä kuva viherkasvista, vai oikea kasvi. Reimanin mukaan kuormittavien aistimusten lisäksi on olemassa palauttavia aistimuksia. Palauttava aistimus on miellyttävä ja miellyttävät aistimukset antavat energiaa ja lisäävät hyvinvointia.

Keskustelimme Reimanin kanssa myös yksilötyötiloista ja niiden varusteluista. Yksilötyötilojen varusteluissa on hyvä olla vaihtoehtoja ja valinnanvapautta itseään hyödyttävistä apuvälineistä siten, että niitä voi käyttää halutessaan. Erilaisia pieniä arjen apuvälineitä voisi olla eri tiloissa vakiovarusteena tarjolla. Esimerkiksi ADHD:t käyttävät levottomuuden rauhoittamiseen joskus hartiapainoa. Hartiapainona voisi toimia niskasärkyihinkin käytettävä kauratyyny. Tällöin ratkaisu olisi monikäyttöinen eikä sen käyttö herättäisi toiseuttavaa kummastelua. Kyse ei ole kalliista ja isoista ratkaisuista, vaan pienistä arjen apuvälineistä ja huomioimisesta. Apuvälineet ovat usein erikseen pyydettäviä ja siten joskus toiseuttaviakin mukautuksia. Tällaiset apuvälineet on hyvä olla saatavilla siten, että ne ovat tilojen perusvarustelua eikä niitä tarvitse pyytää erikseen. Inklusiivinen ratkaisu on tuoda tällaiset varusteet kaikkien käyttöön tarjolle.

Kaikessa on hyvä muistaa, että etenkin autisti ei helposti kysy apua, vaan usein maskaa ja sopeutuu. Reimanin mukaan autistille voi olla todella vaikea kysyä ohjeita ja se on saattanut iän myötä jopa pahentua erilaisten negatiivisten kokemusten kautta, jolloin et ole saanut apua vaan olet joutunut jopa syrjityksi avunpyyntösi vuoksi. Autisti kaipaa selkeät toimintaohjeet, jotka sisältävät tilan käyttöön liittyvät käyttöohjeet ja sosiaaliset toimintatavat.

Monitilatoimistoissa usein toteutetaan erilaisia sermityksiä ja seinäkkeitä, jotka antavat hieman visuaalista suojaa. Ratkaisut auttavat vähän, mutta eivät ole aistikuormitukseen riittäviä ratkaisuja. Aistikuormituksessa on kyse yhtäaikaaisesti kaikkien aistien aistikokonaisuudesta. Aistiherkkä tarvitsee kunnolla rauhallisen tilan joka on äänieristetty, eikä siellä ole ylimääräistä aistikuormitusta. Autistien ja monien aistiherkkien kannalta paras ratkaisu työympäristössä olisi nimetty työhuone, jonka saa toteuttaa mieleisensä. Useinkaan tämä ei ole mahdollista yrityksissä. Usein yrityksissä on linjattu, että kenelläkään ei ole omaa työhuonetta, ellei työtehtävään liittyvät laitteet tai turvallisuusseikat sitä edellytä. Toisaalta, silloin kun muu tiimi toimii avotilassa, voi

työhuone olla myös huonolla tavalla tiimistä eriyttävä ja toiseuttava ratkaisu. Kyselyissä nousi esiin etätöiden tekemisen tarve juuri keskittymistä vaativien tehtävien ja työrauhan vuoksi. Haastattelussa Reiman korosti valinnan vapautta ja yksilöllisten tarpeiden huomioimista useassa kohdassa. Keskittymistä vaativaa työtä varten on usein erilaisia äänieristettyjä työhuonemaisia yksilötyötiloja, jotka toimivat usein ennakkoon varattavina keskittymisen tiloina tai äkilliseen tarpeeseen ad hoc tiloina. Tällaiset tilat voisivat hyvin olla aistiesteettömiä.

Aistitila

Reimanin haastattelussa nousi esiin aihe palauttavat aistimukset. Palauttavat aistimukset ovat toistuvaa liikettä tai muuta aistimuksia tuottavaa toimintaa, jolla henkilö pyrkii rauhoittamaan itseään silloin, kun ympäristöstä tai omasta kehosta tulee liikaa ärsykeitä. Tarkoituksena on rauhoittaa hermostoa ja palauttaa hermostoa lähemmäs normaalia tilaa. Se voi olla esimerkiksi hyppimistä, heijaamista, pureskelua, ääntelyä, äkillisiä huudahduksia, jonkun esineen hypistelyä, valon tai liikkeen katselua – ihan mitä tahansa, mikä tuottaa aistimuksia. (Autismiliitto 2021.) Aistiherkän ihmisen aistit voivat ylikuormittua helposti. Aistiherkkä henkilö voi pyrkiä itse vähentämään aistikuormituksen määrää sulkemalla pois osan aisteistaan. Hän voi tällöin vetäytyä rauhalliseen paikkaan ja rauhoittua itselleen tyypillisellä tavalla. Aistiherkkä henkilö voi käyttää erilaisia apukeinoja, kuten aurinkolaseja, kuulokkeita tai muita kuormittumista vähentäviä apuvälineitä. (Autismiliitto 2023c.)

Etsiessäni lisätietoa palauttaviin aistimuksiin liittyen, löysin aistitilat. Haastattelin aistitiloihin liittyen Berner Oy:n Aleksi Pukkia. Hän on käyttäjälähtöisten apuvälinepalvelun asiantuntija. Pukin mukaan aistitilassa luodaan tilan käyttäjälle kokonaisvaltaisia kokemuksia ja palauttavia aistimuksia, jotka tukevat henkilöä palautumisessa. Aistitiloja toteutetaan muun muassa toimintaterapeuttiin kuntoutustarpeisiin muun muassa vanhuksille ja vammaisille. Aistitilan tarkoitus on luoda tila, jossa henkilö pääsee kokemaan kokonaisvaltaisesti palauttavia aistimuksia. Aistitilassa on toteutettavissa tietokoneohjelmoidusti erilaisia tunnelmia. Tyypillisesti niihin liittyy videokuva jostain aiheesta, esimerkiksi merenalaisesta maailmasta. Tilassa voi olla valaistus, joka seuraa videokuvan värimaailmaa ja rytmiä. Lisäksi tilassa voi olla erilaisia muita valonlähteitä, kuten valaistuja kuplaputkia, valokuituja. Näihin elementteihin henkilö voi kiinnittää huomionsa ja kokea siten palauttavia aistimuksia. Lisäksi tilassa voi olla ilmavirtauksia, väriseviä kalusteita ja äänimaisema. Pukin mukaan tavoitteena on luoda tilan käyttäjälle kokonaisvaltainen aistielämys. Aistitiloja toteutetaan monenlaisiin

kuntouttaviin tarpeisiin. Tila voi olla motorisesti aktivoiva, opettava tai rentouttava. Tämä tutkimuksellinen kehittämistyö liittyy työympäristöihin. Tästä syystä tarkastelen aistitilaa lähinnä rentouttavana palautumista tukevana tilana, jossa on palauttavia aistimuksia.

Johtopäätöksiä aistitiloista

Asiantuntijahaastattelut herättivät minussa oivalluksia, joita hyödynsin tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä. Palauttavia aistikokemuksia voisi lisätä työympäristöön. Integroimalla aistitilat luonnolliseksi osaksi työympäristöä, voisi tukea työpäivän aikaista palautumista. Aistitila voisi olla erillinen huone, jossa on mahdollisuus palautua yksin tai yhdessä. Aistitilan voisi integroida myös yksilötyötiloihin ja keskittymisen tiloihin.

Kehittämistehtävän tutkimusvaiheessa nousi esiin työympäristön käyttäjien toive yksilötyötilan tunnelman ja valaistuksen säätömahdollisuudesta. Tästä kehittyi ajatus, että yksilötyötilaan voisi saada toteutettua kohtuullisella vaivalla integroidun aistitilan. Usein työympäristöjen lepohuoneet jäivät käyttämättä ja yleisesti koetaankin riittäväksi, että niitä on saatavilla (Codeo 2023.). Jos aistitilan luoma lepomahdollisuus olisi yksilötyön tilassa valmiina, se voisi kannustaa lepo-ominaisuuden käyttöön ja siten auttaa työntekijöitä palautumaan työpäivän aikana. Yksilötyötilan käyttöohjeissa voitaisiin myös kertoa palautumisen tärkeydestä ja sen kautta vähentää helposti syntyvää sosiaalista painetta lepohetken pitämiseen. Uskoakseni ihmisillä yleisesti on edelleen melko vahvana vanha uskomus, jossa lepoa pidetään laiskuutena ja muun muassa se saa ihmiset olemaan käyttämättä varsinaisia lepohuoneita. Integroimalla lepo työnteon huoneeseen, siitä voitaisiin tehdä luonteva osa työpäivää. Aistitilojen ominaisuuksia voisi lisätä myös muihin palautumisen tiloihin sekä keskittymisen tiloihin.

5 Inklusiivisen työympäristön suunnitteluvaiheen yhteenveto

5.1 Johtopäätöksiä tutkimusvaiheesta

Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tutkimus vaiheen perusteella tunnistin kehittämistarpeita äänivyöhykkeistetyn monitilatoimiston ratkaisussa. Kehittämistyön tavoitteena on toteuttaa inklusiivinen työympäristö neuromoninaisiin tarpeisiin.

Kuviossa 8 kuvataan neuromoninaisten ihmisten tarpeita työympäristössä, sekä niihin liittyviä ratkaisuehdotuksia. Fyysiseen työympäristöön liittyviä tarpeita on tilojen monipuolisuus sekä keskittymistä ja palautumista tukevat tilat. Ratkaisuehdotuksena inklusiivisessa työympäristössä tulee huomioida neuromoninaiset tarpeet tilan käyttäjien käyttäjäprofiilin lisäksi. Työympäristön tilojen tulee olla monipuoliset. Tarvitaan erilaisia keskittymisen tiloja ja tiloihin erilaisia apuvälineitä työn suunnittelun ja keskittymisen tueksi. Palautumisen tiloissa tulee huomioida vetäytymisen tarve ja palautumistilojen monipuolisuus. Sosiaalisen työympäristön kannalta tulee huomioida työympäristömuutoksessa työntekijöiden monipuolinen osallistaminen. Työympäristöissä tarvitaan selkeät yhteiset toimintatavat, tilaopasteet ja ohjeet. Työympäristöissä olisi hyvä olla saatavilla tukihenkilö työn suunnittelun ja toiminnan ohjauksen tueksi. Yleensä näihin kaikkiin liittyy jonkinlaisia virtuaalisen työympäristön tarpeita, ne on merkitty kuvioon yleismainintana turkoosilla värillä.

TYÖNTEKIJÖIDEN NEUROMONINAISET TARPEET	INKLUSIIVIINEN JA MONIPUOLINEN TYÖYMPÄRISTÖ	
MONIPUOLISUUS JA VALINNANVAPAAUS	MONIPUOLISIA TILARATKAISUJA MONIMUOTOISELLE KÄYTTÄJÄRYHMÄLLE	VIRTUAALISEN TYÖYMPÄRISTÖN RATKAISUT TUKEVAT KOKONAISUUTTA
KESKITTÄMISEN TILAT	KESKITTÄMISEN TILOJA RIITTÄVÄSTI JA TILOIHIN APUVÄLINEITÄ	
PALAUTUMINEN	TYÖPÄIVÄN AIKAINEN PALAUTUMINEN HUOMIOIDAAN MONIPUOLISESTI	
KAIKKI MUKAAN SUUNNITTELUUN	MONIPUOLINEN OSALLISTAMINEN TYÖYMPÄRISTÖMUUTOKSISSA	
SELKEÄT TOIMINTATAVAT JA OHJEET	SELKEÄT TILAOPASTEET JA SEIKKAPERÄISET OHJEET	
TUKIKEINOJA JOKAISEN SAATAVILLE	APUVÄLINEVARUSTELU TILOIHIN JA TYÖYMPÄRISTÖN TUTOR-HENKILÖ	

KUVIO 8. inklusiivisuuden kehittämisessä huomioitavia asioita työympäristössä.

5.2 Fyysinen työympäristö

Monipuolinen ja vuorovaikutusta tukeva äänivyöhykkeistetty monitilatoimisto on toimiva periaatteellinen työympäristöratkaisu, josta on helppo lähteä räätälöimään kullekin yritykselle sopiva kokonaisuus. Työympäristöissä painotetaan usein vuorovaikutusta ja ihmisten toivotaan tulevan toimistolle erityisesti kohtaamaan toisiaan. On tärkeää muistaa, että keskittymistä vaativalle yksilötyölle tarvitaan myös edelleen tiloja, vaikka keskittymistä vaativia työtehtäviä voidaan tehdä nykyisin paljon etätyönä.

Äänivyöhykkeistetyn monitilatoimiston tilaelementit

Äänivyöhykkeistety monitilatoimisto on hyvä lähtökohta inklusiivisen työympäristön suunnitteluun, koska se tarjoaa valmiiksi monipuolisen lähtökohdan työympäristön kehittämiseen. Erityistä huomiota tulee kiinnittää keskittymisen tiloihin ja palautumisen tiloihin. Kehityskohteeksi kehittämistehtävässä nousi erilaisten keskittymisen tilojen monipuolisuus ja työpäivän aikana tapahtuvan palautumisen mahdollistaminen.

Palautumista tukevien ratkaisuiden tulee olla helposti saatavissa. Palautumista tukevia ratkaisuja tulee käytettyä ainoastaan, jos käyttäminen on riittävän helppoa (Codeo 2023). Palautumisen tilat voisi olla hyvä sisällyttää työn tekemisen tiloihin, etenkin keskittymistiloihin. Tämä tukisi työntekijöiden toiminnan ohjausta ja intensiivisen keskittymisen tauottamista.

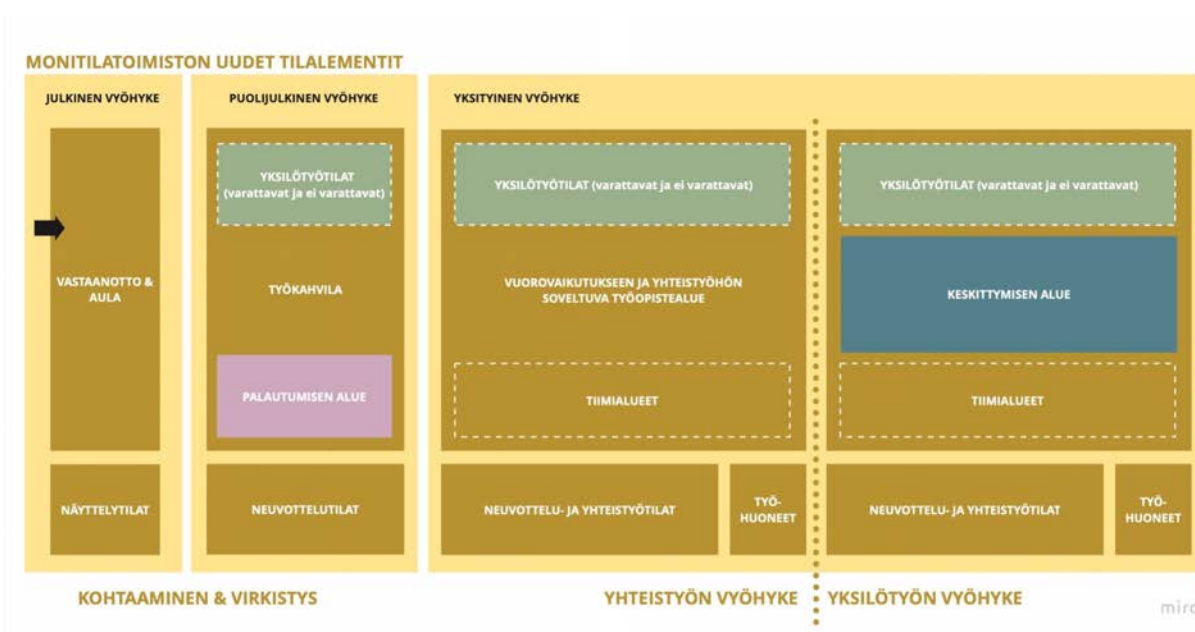
Työympäristön suunnittelussa monipuolinen osallistaminen on tärkeää. Suunnitteluun tulee ottaa mukaan monenlaisia työntekijöitä, jotta tarpeet ja ideat ovat monipuolisia. Tiloissa tarvitaan myös selkeät yhdessä sovitut toimintatavat, ja kirjalliset ohjeet niin tilassa itsessään, kuin varausjärjestelmässäkin. Ohjeissa tulee huomioida käyttäjäryhmän monipuolisuus. Ohjeiden tulee palvella henkilöä, joka haluaa nopeasti selkeän ohjeen yhdellä vilkaisulla, sekä henkilöä joka kaipaa seikkaperäisen ohjeen tiloissa käyttäytymisestä ja kirjoittamattomista sosiaalisista säännöistä.

Kehitettävä asia on myös työympäristön käyttöön liittyvä opastus ja toiminnan ohjauksen tukitoimet työpaikalla. Voisi olla hyödyllistä, että työpaikalla olisi saatavilla tutor-henkilö, joka opastaa tarvittaessa tiloihin liittyvissä asioissa. Tukihenkilöä voisi hyödyntää myös työnsuunnittelussa, toiminnan ohjauksessa ja itseohjautuvuuden kehittämisessä.

Virtuaaliset ratkaisut tukevat edellä mainittuja kehitettäviä asioita työympäristössä. Etenkin tilavarausjärjestelmän tulee olla informatiivinen ja selkeä. Tiedon tulee olla helposti saatavilla ja monipuolista, jotta se palvelee neuromoninaisten työntekijöiden tarpeita.

Tutkimuksellisen kehittämistyön taustoitus luvussa 2.2.3 esiteltiin monitilatoimiston erilaisia vyöhykkeitä ja tiloja kuviossa 2. Tähän monitilatoimiston kaaviomalliin on lisätty laatikoita, jotka lisäävät tilojen monipuolisuutta ja tukevat neuromoninaista käyttäjäjoukkoa (kuvio 9).

Kuviossa 9 on kuvattu eri värisissä laatikoissa erilaisia tilaelementtejä, joita äänivyöhykkeistettyyn monitilatoimistoon olisi kehittämistyön perusteella hyvä lisätä, jotta työympäristö olisi neurominiaisuutta tukeva ja inklusiivinen. Kohtaamisen vyöhykkeelle lisätään erillinen palautumisen alue, jossa on mahdollisuus rentoutua ja palautua työtehtävien välissä. Työkahvilaan lisätään myös yksilötyötiloja, jolloin työkahvilassa voi halutessaan työskennellä yksin ja rauhassa, mutta samalla olla tapahtumien keskellä. Yhteistyön vyöhykkeelle lisätään yksilötyötiloja, joissa on sisäänrakennettu palautumista tukeva aistitila. Yksilötyövyöhykkeen alueelle rakennetaan kokonaisuudessaan aistipalautumista tukeva keskittymisen alue ja lisäksi alueella on yksilötyötiloja joissa on sisäänrakennettu palautumista tukeva aistitila.



KUVIO 9: Äänivyöhykkeistetyyn monitilatoimiston uudet ja kehitetyt tilaelementit.

Keskittymistä vaativan työn tiloja

Keskittymistä vaativia työtehtäviä varten työympäristöissä toteutetaan usein joko suurempi hiljaisen työn työpistealue tai vähintään muutaman työpisteen kokoinen hiljainen huone. Lisäksi eri alueilla on yleensä saatavilla yksilötyötiloja keskittymistä vaativille työtehtäville. Toimistolla on hyvä erotella toisistaan omiksi äänivyöhykkeiksi alueet, joissa keskitytään ja

joissa vuorovaikutetaan. Keskittymisvyöhyke on suurempi alue, jossa voi samanaikaisesti työskennellä useampi henkilö tai vaikka koko tiimi. Yksilötyötila on tila, jossa henkilö tekee keskittymistä vaativaa työtä yksin. Monipuolisesta työympäristöstä löytyy nämä molemmat vaihtoehdot. Kehittämistyössä ilmenneiden tarpeiden johdosta pyritään integroimaan palautumiseen tarvittavat elementit osaksi keskittymisen tiloja ja taukotiloja. Erilaisten tilojen määrälliset mittasuhteet toisiinsa nähden on aina yrityskohtaisia ja ratkaisuvaihtoehtoja on lukematon määrä. Tästä syystä kehittämistyössä keskitytään tilojen laadullisiin ominaisuuksiin eikä oteta kantaa eri tilojen määriin työympäristössä. Seuraavissa kappaleissa kuvataan kehitettävien tilaelementtien ominaisuuksia, jotka perustuvat kehittämistyön tutkimusvaiheen tuloksiin.

Yksilötyötila

Tutkimuksellisen kehittämistyön tutkimusvaiheen perusteella keskittymistä vaativaan yksilötyöhön tarvitaan erikseen varattavia yksilötyötiloja. Näitä tiloja tulee olla saatavilla riittävästi ja tila on hyvä olla varattavissa useaksi päiväksi kerrallaan. Yksilötyötiloja on tärkeää olla eri alueilla työympäristössä. Tapahtumien keskellä viihtyvä henkilö voisi esimerkiksi valita työkahvilassa sijaitsevan yksilötyötilan ja kokea olevansa tapahtumien keskipisteessä, mutta silti omassa rauhassa.

Yksilötyötiloissa voisi olla itse valittava teema ja valaistus, sekä ergonomisen työpisteen lisäksi vaihtoehtoisena istuimena esimerkiksi keinutuoli. Mahdollisesti tilan teema olisi digitaalisesti helposti muokattavissa. Jos digitaalinen tilan muokkaus ei ole mahdollista, olisi samanlaisia ja saman teemaisia huoneita hyvä olla useita. Tämä tukee etenkin autistista henkilöä. Tällöin hänen ei tarvitse kokea kuormitusta siitä, onko hänelle parhaiten sopiva tila vapaana, kun niitä on yhden sijaan tarjolla useampi kappale.

Virtuaalisen ympäristön osalta esiin nousi ennakkoinnin tärkeys. Tilavarauksen teon mahdollisuus hyvissä ajoin on tärkeää. Se vaikuttaa oman työpäivän sisällön suunnitteluun ja siihen, milloin henkilö näkee parhaaksi tulla toimistolle ja milloin jäädä etätöihin työrauhan vuoksi. Etenkin autistiselle henkilölle on tärkeää, että hän tietää toimistolla olevan hänelle työntekoon sopivat puitteet. Varausjärjestelmän tulee olla selkeä, helppokäyttöinen ja helposti nähtävillä tiloissa ja erilaisilla mobiililaitteilla tai tietokoneella. Järjestelmään olisi hyvä lisätä autistimystävälliset tilojen käyttöohjeet ja kuvat varattavista tiloista.

Yksilötyötilassa on tärkeää huomioida verhot, joilla tilan saa halutessaan rauhoitettua visuaalisilta ärsykeiltä. Verho tulee olla kaikissa ikkunoissa. Ripustettavien verhojen

siistinä pysymisen kannalta moottoroitu verhoratkaisu on paras, kunhan käyttökytkin on helppossa paikassa ja ohjeistettu selkeästi. Suositeltavaa olisi toteuttaa tilan hallintalaitteet selkeästi yhteen paikkaan, esimerkiksi oven viereiseen sähköpieleen. Tilassa voisi olla valittavana erilaisia tunnelmia digitaalisesti. Tätä varten seinään tarvitaan suuri tunnelmakuvalla tai videolle soveltuva näyttö, joka voisi mahdollisesti palvella myös erilaisia palaveritarpeita. Tilan valaistus tulee olla säädettävä tai ohjelmoitu valmiiksi eri tunnelmiin. Lämpötilan säätömahdollisuus on olennainen osa tilan mukavuutta.

Tilan tunnelmaratkaisussa voisi hyödyntää aistitilan elementtejä ja luoda tilaan aistitilan kaltainen tunnelma palautumisen tueksi. Työympäristöissä on usein erilaisia lepohuoneita, mutta niiden käyttö on vähäistä. Kun lepotila yhdistetään työnteon tilaan, sen käyttö voisi muodostua luonnollisemmaksi osaksi työpäivää. Yksilötyön tiloihin toivottiin haastatteluista ja kyselyssä perinteisen työpisteen lisäksi vaihtoehtoisia istuinta, esimerkiksi keinutuolia tai vastaavaa. Kalusteeseen voisi integroida palauttavaa aistimusta tuottavan värähtelyn. Se onnistuu monenlaisiin kalusteisiin ja tarvitsee ainoastaan tilaa kalusteen rungossa ja sähköön. Esimerkiksi säkkituoliin ja useisiin sohviin ratkaisu on helposti toteutettavissa. Varusteena tilassa voisi olla magneettinen taulu ja ajastin, johon voisi suunnitella työskentelynsä. Varusteena voisi olla myös hartioille laitettavia kauratyynyjä. Niiden paino harteilla rauhoittaa ja auttaa keskittymään ja lämmitettynä ne auttavat myös niskavaivoissa.

Keskittymisen alue

Äänivyöhykkeistetty monitilatoimisto pitää usein sisällään suuremman alueen, jossa ei keskustella lainkaan tai ainoastaan hieman. Yhteisillä toimintatavoilla voidaan sopia, saako alueella työskentelevää henkilöä keskeyttää, vai onko alueella työskentelevillä henkilöillä täysi työrauha.

Tutkimuksellisen kehittämistyön tutkimusvaiheen perusteella keskittymisen alueella voisi olla keskittymisen tukena palauttavia aistimuksia tuottavia elementtejä. Tällöin tilassa voi kiinnittää välillä katseen palauttaviin aistimuksiin, kuten kuplaputkeen tai liikkuvaan kuvaan. Tilan äänimaisema voisi olla rauhoittava ja liittyä teemaltaan liikkuvaan kuvaan. Kokemukseni mukaan usein täysin hiljainen tila koetaan häiritseväksi. Palauttavat aistimukset rentouttavat. Lisäksi ne luovat tilaan taustaäänien joka voi tukea työntekijää keskittymisessä. Alueen kalustuksessa voisi huomioida perinteisten työpisteiden lisäksi vaihtoehtoiset kalusteet, kuten sohva, sänky, nojatuoli tai muu vastaava rennompi paikka työskentelylle.

Palautumisen alue

Tämän hetken työympäristösuunnittelussa panostetaan usein paljon kohtaamisen tiloihin, työkahviloihin ja luodaan erilaisia vuorovaikutuksen alueita. Hybridityön lisääntyttä ihmiset halutaan toimistolle kohtaamaan toisiaan ja siihen halutaan luoda soveltuvat puitteet tilaratkaisuilla. (Rune&Berg 2023.) Vuorovaikutuksen lisääminen työympäristöissä on ehdottomasti hyvä asia. Sitä varten työympäristöissä on usein työkahvila, joka on sosiaalinen vapaamuotoisen yhdessäolon alue. Tällaisissa tiloissa on hyvä huomioida ihmisten erilaiset tarpeet ja luoda vuorovaikutuksellisten tilojen lisäksi rauhallisempia nurkkauksia myös. Usein ekstrovertti henkilö kokee vuorovaikutustilanteet palauttavina ja introvertti henkilö kaipaa niiden jälkeen palautumista. Monipuolisissa työympäristöissä onkin monesti jonkinlainen lepohuone tai kirjastomainen tila, joka tarjoaa vetäytymismahdollisuuden ja omaa rauhaa.

Kaikissa työympäristön tiloissa on tärkeää huomioida aistiesteettömyys materiaalivalinnoissa. Erityisen tärkeää se on palautumisen tiloissa. Kaikissa materiaaleissa on tärkeää olla neutraali ja pehmeä väritys. Tukimuksellisen kehittämistehtävän tutkimusvaiheen perusteella työpäivän aikana tapahtuva palautuminen koetaan tärkeänä ja merkittävää on mahdollisuus vetäytyä yksinoloon. Työympäristössä voitaisiin toteuttaa palautumistila, joka toimii rentouttavana aistitilana. Palautumistila on tärkeä sijoittaa työympäristössä siten, että sen läpi ei ole läpikulku liikennettä ja että sinne pääsee helposti ja tilassa jo olevia häiritsemättä. Rentouttavassa aistitilassa voisi olla heijastettu liikkuva kuva kahdella seinällä. Tilan valaistus voisi mukaila liikkuvaa kuvaa. Tilassa voisi olla myös liikkuvan kuvan teeman mukainen äänimaisema. Tilassa voisi lisäksi olla muutamia kuplapylväitä. Tilan kalustuksena voisi olla erilaisia istuimia. Istuimissa voisi olla mahdollisuus säädettävään värähtelyyn, joka tuottaa palauttavia aistimuksia.

Aistiesteettömyyden näkökulmasta palautumisen tilassa on tärkeää huomioida, että tilassa ei saa olla viherkasveja. Viherkasvit voivat aiheuttaa kuormittavan erillisaistimuskokemuksen. Työkahvilan yhteydessä voisi sen sijaan olla erikseen runsaasti viherkasveja sisältävä biofilinen palautumista tukeva alue. Biofilinen alue on tärkeä sijoittaa siten, että sen läpi ei ole pakollista läpikulkua. Tällöin erillisaistimuksia kokevat henkilöt pystyvät välttämään tilassa käynnin niin halutessaan.

5.2.1 Palvelutarinat

Tutkimuksellisen kehittämistyön suunnitteluvaiheessa luonnostelin uudet tilaelementit palvelutarinoiden avulla. Palvelutarinan avulla pystyin testaamaan kehitettävien tilaelementtien toimivuutta niiden käyttäjän näkökulmasta. Palvelutarinassa kuvataan seikkaperäisesti, mitä palvelun käyttäjä kokee missäkin vaiheessa tilaa käyttäessään.

Kuviossa 10 kuvataan palvelutarinan muodossa henkilön työskentely ennakkoon varattavassa yksilötyötilassa. Tarinassa kuvataan, millaiset puitteet tilassa on ja millaisia asioita henkilö kohtaa tilan varaukseen ja käyttöön liittyen.

PALVELUKERTOMUS - TIMOTEI

Timotei suunnittelee seuraavan päivän töitään. Hän suunnittelee menevänsä koko päiväksi toimistolle, koska hänellä on siellä tapaaminen. Muun työpäivän Timotei aikoo viettää kehitystehtävän parissa, joka vaatii keskittymistä. Varattavat erilaiset tilat on nimetty siten, että nimestä jo voi päätellä tilatyyppin. Timotei lukee tilaan liittyvät ohjeet varausjärjestelmästä ja varmistuu, että tilassa on hänen kaipaamansa varustelut. Timoteille on tärkeää tietää, millainen tila on kyseessä ja mikä on tilan varustelu ja yleiset toimintatavat, jotta hän voi ennakoita työpäivänsä ja pystyy varmistumaan siitä, että tila soveltuu hänen tarpeisiinsa. **Timotei varaa keskittymistä vaativalle työtehtävälle tilan mobiilisovelluksella viideksi tunniksi.** Yhdessä tehdyissä toimiston toimintatavoissa on sovittu, että keskittymiseen suunnatussa yksilötyötilassa olevaa henkilöä ei saa häiritä, kiireellisissä tilanteissa häneen otetaan yhteyttä puhelimitse. Yrityksessä toivotaan aktiivista vuorovaikutusta ja yleisesti toivotaan työntekijöiden pitävän chatia avoimena ja olevan tavoitettavissa. Yksilötyötilassa työskennellessä voi halutessaan asettaa kaikki hälytysäänet hiljaiseksi ja voi myös sulkea erilaiset vuorovaikutusalustat, kuten chati ja sähköposti.

Timotei menee varaamaansa tilaan ja muokkaa tilasta omaa tarvettaan vastaavan. Tilassa on helppokäyttöinen ohjauspaneeli erilaisille tilan säädöille. Timotei valitsee ohjauspaneelista työskentelyyn soveltuvan tunnelman. Tunnelma sisältää tilassa olevan taulunäytön kuva-aiheen sekä siihen soveltuvan valaistuksen. Valaistusta voi lisäksi hienosäätää omaa tarvetta vastaavaksi. Timotei valitsee metsäaiheen ja himmentää hieman valaistusta oletusasetusta himmeämmäksi. Timotei säätää tilan lämpötilan 21 asteeseen. Timotei haluaa tilasta mahdollisimman häiriöttömän, joten hän sulkee tilassa olevat verhot ovenpielen ohjauspaneelista.

Timotei aloittaa työskentelyn suunnittelemalla työskentelykokonaisuuden. Timotei tunnistaa taipumuksensa uppoutua työtehtäviin liiaksi, jolloin tauot jää helposti pitämättä ja hän on työpäivän jälkeen todella uupunut. Tästä syystä Timotei mielellään suunnittelee tauon paikat ennakkoon. Hän viettää työn lomassa 10 minuutin pituisen lepotauon noin 90 minuutin välein. Timotei hyödyntää työnsä suunnitteluun tilassa olevaa magneettista piirtopintaa ja ajastinta. Rytmittämällä työnsä hän tietää saavansa kolme hyvää keskittymisjaksoa jokaisen keskittymisjakson välissä palautumistauon.

Timotei aloittaa työskentelyn ja säätää sähkötyöpöydän ja ergonomisen työtuolin itselleen sopivaksi. Ergonomiaan liittyvät ohjeistukset ja kalusteiden säätömahdollisuudet ovat näkyvillä tilan seinällä. Tilassa on varusteena kauratyynyjä. Timotei asettaa kauratyynyn hartioilleen, koska painon tunne rauhoittaa häntä ja auttaa keskittymään. Timotei ajastaa ajastimen hälyttämään 90 minuutin kuluttua, jolloin hän pitää tauon. Tauolla **Timotei pyrkii aktiiviseen palautumiseen mindfulnessin avulla.** Timotei asettaa ohjauspaneelista yksilötyötilan palautumistilaan ja valitsee meriaiheen, jolloin suurelle näytölle tulee aiheeseen sopiva videokuva, kaiuttimista tulee videokuvaan sopiva äänimaailma ja valaistus himmenee ja mukaillee videokuvan tunnelmaa. Timotei ajastaa ohjauspaneelista rentoutuksen pituudeksi 10 minuuttia. Timotei siirtyy istumaan tilassa olevalle nojatuolille, jonka Timotei asettaa värähtelemään kevyesti luoden palauttavia ja rentouttavia aistimuksia. Tuolin värähtelyn voimakkuus on helposti säädettävissä kaukosäätimellä. Palautumistauon jälkeen tila palautuu automaattisesti aiemmin valittuun työskentelytunnelmaan. Timotei siirtyy takakaisin työpöydän ääreen ja asettaa ajastimen jälleen 90 minuutin päähän jolloin hänellä on seuraava palautumistauko.

Työskentelyn jälkeen Timotei jättää tilan siistiksi seuraavalle käyttäjälle ja lähtee tilasta pois. Tilan lähistöllä on lajittelupiste, jonne Timotei vie roskat. Tilassa olevat sensorit tunnistavat hänen poistuneen tilasta. Varausjärjestelmä merkitsee tilan vapaaksi ja tilan tunnelmataulu ja valaistus sammuu automaattisesti.

KUVIO 10. Palvelutarina yksilötyötilan käytöstä.

Kuviossa 11 kuvataan palvelutarinan muodossa henkilön työskentely keskittymisen alueella. Tarinassa kuvataan, millaiset puitteet tilassa on ja millaisia asioita henkilö kohtaa tilan käyttöön liittyen.

PALVELUKERTOMUS - USVA

Usvan työnkuva on vaihteleva. Hänellä on erilaisia kehitysryhmien palavereita ja ideointitilaisuuksia. Työnkuvaan kuuluu myös itsenäisiä työtehtäviä, jotka vaativat keskittymisrauhaa. Usva työskentelee suuren osan työpäivästään vuorovaikutusta tukevalla alueella jossa saa keskustella ja ideoida yhdessä. Keskittymistä vaativia työtehtäviä Usva ei tällä alueella kykene tekemään. Niitä varten hän kaipaa ympärilleen rauhaa. Usvalla on sopiva kahden tunnin mittainen väli enen seuraavaa tapaamista ja hän päättää hyödyntää sen keskittymistä vaativien työtehtävien tekoon. **Usva tarkistaa mobilisovelluksesta, onko keskittymisen alueella tilaa.** Siellä on sovelluksen mukaan muutama kollega töissä jo, mutta tilaa on vielä hyvin.

Usva siirtyy keskittymisen alueelle. Tilassa on liikkuva videokuva heijastettuna kaikille seinille, kaiuttimista tulee videokuvaan sopiva äänimaailma ja pehmeä epäsuora valaistus mukailee liikkuvan kuvan tunnelmaa. Liikkuvan kuvan tunnelma on valittavissa useista vaihtoehdoista. Tunnelmavaihtoehtoja on useita: meri, metsä, kesäinen kukkaniitty, talvinen lappi, ruskainen lappi. Alueella on valittavissa perinteisiä sähkösäätöisiä ergonomisia työpisteitä ja vaihtoehtona nojatuoleja. Nojatuoleissa on korkea, näkösuojaa antava selkänöja. nojatuolin yhteydessä on korkeussäädettävä pöytä, jossa mahtuu työskentelmään kannettavalla tietokoneella hyvin. Pöydälle mahtuu myös hiiri. Lisäksi alueella on saatavilla pieniä apupöytiä muun muassa kahvikupille tai vesipullolle. Osa nojatuoleista on sijoitettu suuren videoseinän eteen ja osa ikkunan eteen, jolloin voi valita maisemansa. työpisteet on myös sijoitettu videoseinien eteen. Työpisteissa on sermit kolmella sivulla antamassa lisää omaa rauhaa ja näkösuojaa. Työpisteet on sijoitettu siten, että niiltä ei ole suoraa näköyhteyttä toisiin tilassa työskenteleviin. Tilassa on verhoja, jotka auttavat näkyvien rajaamisessa. **Usva valitsee itselleen työpisteen ja säätää sen itselleen sopivaksi** pöydällä olevien ergonomiohjeiden mukaisesti. Usva kokee videoseinän maiseman rauhoittavaksi ja keskittymistä helpottavaksi, kun siihen voi keskittää huomionsa ajattelun lomassa. Tilan äänimaisema on rauhoittava ja osaltaan myös tulee keskittymistä, koska se peittää yksittäisiä muita ääniä, kuten näppäimistöjen naputuksen alleen. Keskittymistä tukee myös se, että Usva tietää, että hänellä on työrauha tässä tilassa. Yhteisesti sovitussa toimintatavoissa on määritetty, että keskittymisen vyöhykkeellä olevaa henkilöä ei saa keskeyttää vaan hänellä tulee olla työrauha.

Työskentelyn lopuksi Usva siirtyy hetkeksi istumaan tilassa olevalle nojatuolille, joka värähtelee kevyesti luoden palauttavia ja rentouttavia aistimuksia. Tuolin värähtelyn voimakkuus on helposti säädettävissä kaukosäätimellä. Usva viipuu nojatuolilla muutamia minuutteja, jonka jälkeen **hän siistii työpisteen ja lähtee pois tilasta.** Tilan lähistöllä on lajittelupiste, jonne Usva vie roskat. Tilassa olevat sensorit tunnistavat hänen poistuneen tilasta. Varausjärjestelmä näyttää työpisteen jälleen vapaana ja tilan tunnelmataulu sekä valaistus sammuvat automaattisesti mikäli tilaan ei jää muita.

KUVIO 11 Palvelutarina keskittymisen alueen käytöstä.

Kuviossa 12 kuvataan palvelutarinan muodossa henkilön työskentely palautumisen alueen käytöstä. Tarinassa kuvataan, millaiset puitteet tilassa on ja millaisia asioita henkilö kohtaa tilan käyttöön liittyen.

PALVELUKERTOMUS - KANERVA

Kanervan työtehtävät sisältävät paljon sosiaalisuutta ja vuorovaikutusta. **Kanerva kaipaa tauoillaan yksin olemista ja rauhoittumista ja siksi hän päättää pitää lounaan yhteydessä palauttavan tauon palautumisen alueella.**

Kanerva syö eväslounaan työkahvilassa projektiryhmänsä seurassa. Lounaan jälkeen osa projektiryhmäläisistä siirtyy kasvihuoneeseen nauttimaan luonnon elementtien palauttavasta ympäristöstä, osa siirtyy pelaamaan pelikonsolilla. **Kanerva menee aistipalautumista tukevalle palautumisen alueelle.** Tilassa on kahden seinän kokoinen liikkuva videokuva ja siihen sopiva äänimaisema. Yrityksessä on sovittu yhteisesti, että henkilö, joka tilassa on ensimmäisenä, saa valita tunnelman.

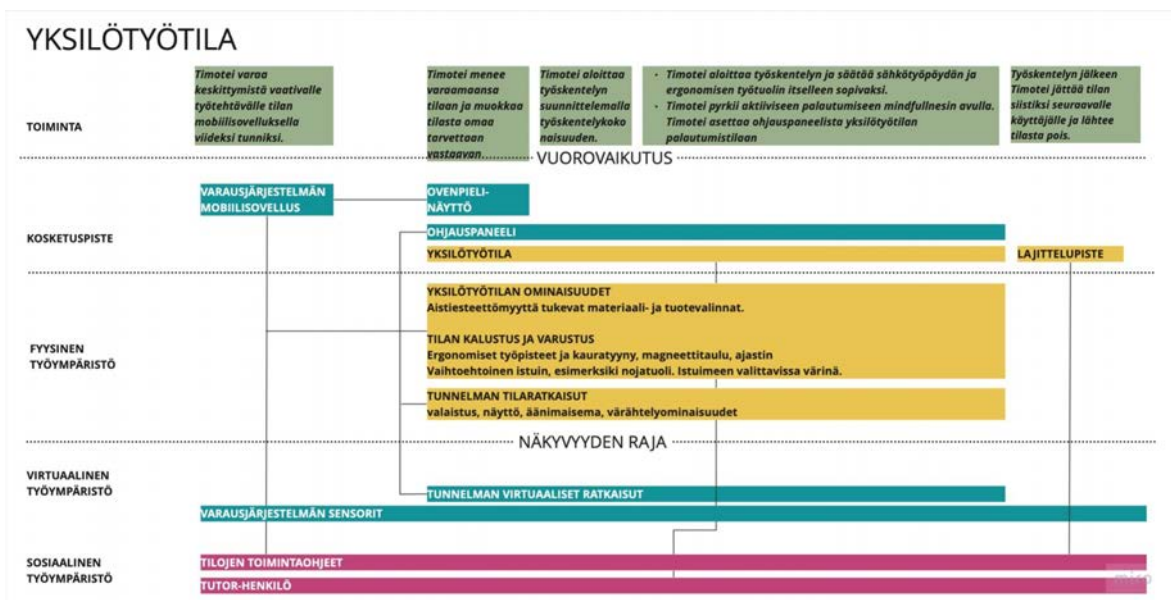
Tunnelmavaihtoehtoja on useita: meri, metsä, kesäinen kukkaniitty, talvinen lappi, ruskainen lappi. Tilan värillinen valaistus seuraa videokuvan värimaailmaa ja muuttuu videokuvan rytmissä. Tilassa on videokuvaan soveltuva äänimaisema. Tilan kalustus on pelkistetty. Tilassa on erilaisia istuimia, joissa on sisäänrakennettu värähtely. Värähtelyn saa halutessaan päälle ja pois sekä säädettyä itselleen sopivaksi kaukosäätimen avulla. Tila on muodoltaan sellainen, että istuimille pääsee liikkumaan helposti häiritsemättä muita tilassa olijoita. Tilassa on valaistuja kuplapilareita, joiden värimaailma myös seuraa videokuvan värimaailmaa. **Kanervan tauko päättyy ja hän lähtee tilasta pois.**

Kuvio 12 Palvelutarina palautumisen alueen käytöstä.

5.2.2 Palvelun tuotantokaaviot

Tein kehitettävistä tilaelementeistä palvelun tuotantokaaviot tutkimuksellisen kehittämistyön suunnitteluvaiheessa tehtyjen palvelutarinoiden pohjalta. Tilaelementteihin liittyvät asiat ja asiayhteydet oli kohtalaisen helppo hahmottaa palvelun tuotantokaavioiden avulla. Käytännössä työstin palvelutarinoita ja palvelun tuotantokaavioita rinnakkain ja muokkasin niitä vuorotellen kunnes loppuratkaisu oli toimiva. Kaavio tukee tilasuunnittelua esittämällä konkreettisesti toisiinsa liittyvät asiat, jotka tilasuunnittelussa tulee huomioida. Erilaiset tietotekniset järjestelmät ovat erikoisratkaisuja, eikä niihin siksi oteta tässä kehittämistyössä kantaa tarkemmin.

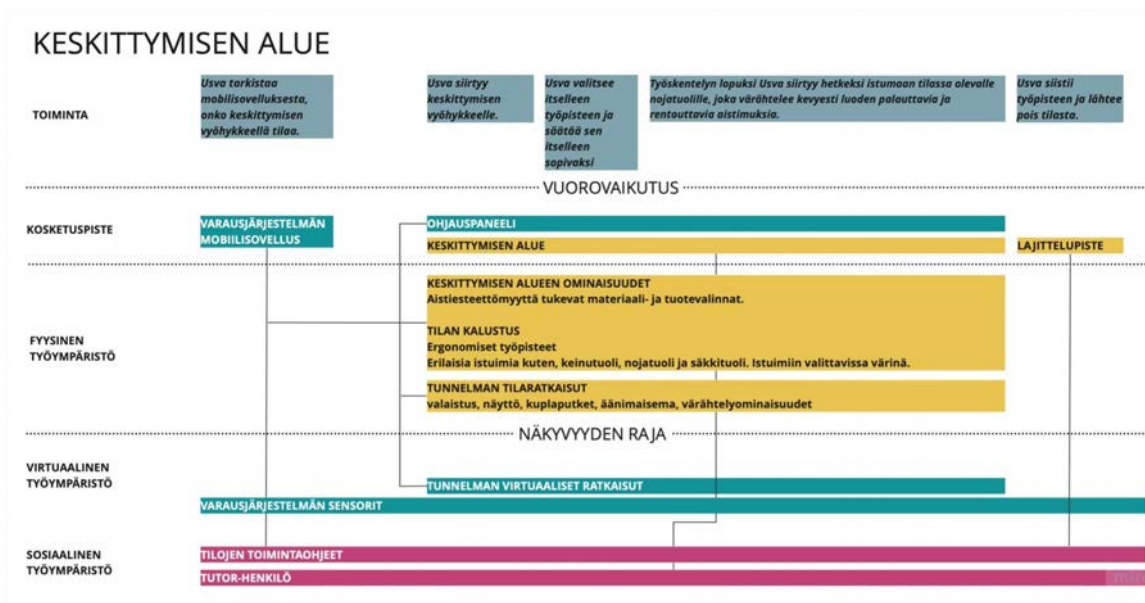
Kuviossa 13 on kuvattu yksilötyötilan palvelun tuotantokaavio. Kaavio on saatavissa suurempana liitteessä 4. Palvelun tuotantokaavion avulla yksilötyötilan käyttökokemus kuvataan aikajärjestyksessä henkilön toiminnan etenemisen mukaisesti. Sovelsin palvelun tuotantokaaviota tilaelementin kuvaamisen tarpeisiin. Kuvasin tilaelementin käyttöön liittyvät toiminnot aikajärjestyksessä. Ylimmässä vaakasarakkeessa kuvasin palvelutarinasta poimitun toiminnan ja siihen liittyvän kosketuspisteen. Toisessa sarakkeessa kuvasin fyysiseen tilaan liittyvät näkyvät elementit. Näkymättömät toimintaan liittyvät elementit jaoin virtuaalisiin ja sosiaalisiin elementteihin.



KUVIO 13. Yksilötyötilan palvelun tuotantokaavio.

Kuviossa 14 on kuvattu keskittymisen alueen palvelun tuotantokaavio. Kaavio on saatavissa suurempana liitteessä 5. Palvelun tuotantokaavion avulla keskittymisen

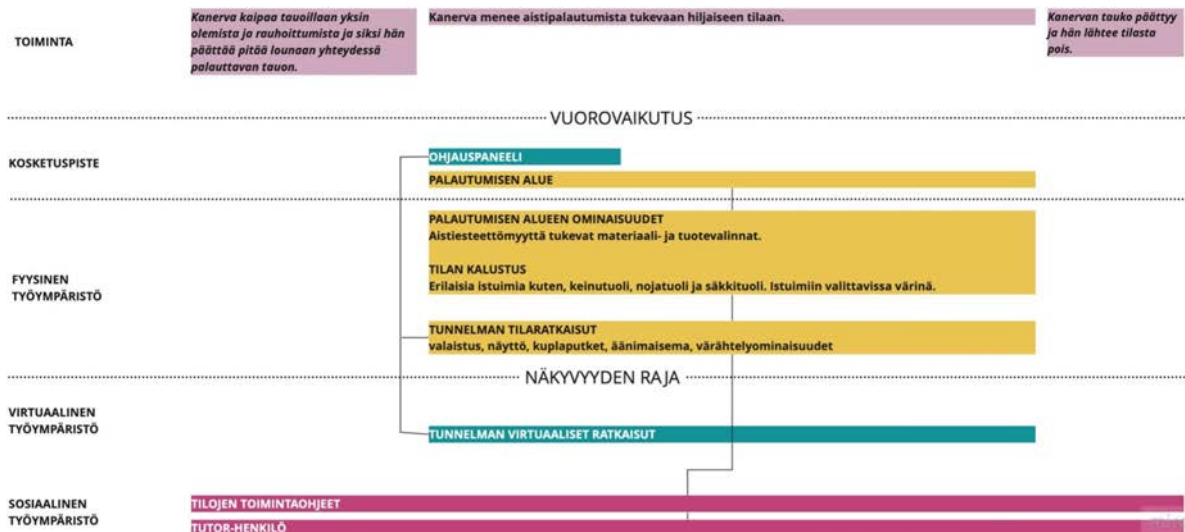
alueen käyttökokemus kuvataan aikajärjestyksessä henkilön toiminnan etenemisen mukaisesti. Sovelsin palvelun tuotantokaaviota tilaelementin kuvaamisen tarpeisiin. Kuvasin tilaelementin käyttöön liittyvät toiminnot aikajärjestyksessä. Ylimmässä vaakasarakkeessa kuvasin palvelutarinasta poimitun toiminnan ja siihen liittyvän kosketuspisteen. Toisessa sarakkeessa kuvasin fyysiseen tilaan liittyvät näkyvät elementit. Näkymättömät toimintaan liittyvät elementit jaoin virtuaalisiin ja sosiaalisiin elementteihin.



KUVIO 14. Keskittymisen alueen palvelun tuotantokaavio.

Kuviossa 15 on kuvattu palautumisen alueen palvelun tuotantokaavio. Kaavio on saatavissa suurempana liitteessä 6. Palvelun tuotantokaavion avulla palautumisen alueen käyttökokemus kuvataan aikajärjestyksessä henkilön toiminnan etenemisen mukaisesti. Sovelsin palvelun tuotantokaaviota tilaelementin kuvaamisen tarpeisiin. Kuvasin tilaelementin käyttöön liittyvät toiminnot aikajärjestyksessä. Ylimmässä vaakasarakkeessa kuvasin palvelutarinasta poimitun toiminnan ja siihen liittyvän kosketuspisteen. Toisessa sarakkeessa kuvasin fyysiseen tilaan liittyvät näkyvät elementit. Näkymättömät toimintaan liittyvät elementit jaoin virtuaalisiin ja sosiaalisiin elementteihin.

PALAUTUMISEN ALUE



KUVIO 15 Palautumisen alueen palvelun tuotantokaavio.

5.3 Virtuaalinen työympäristö

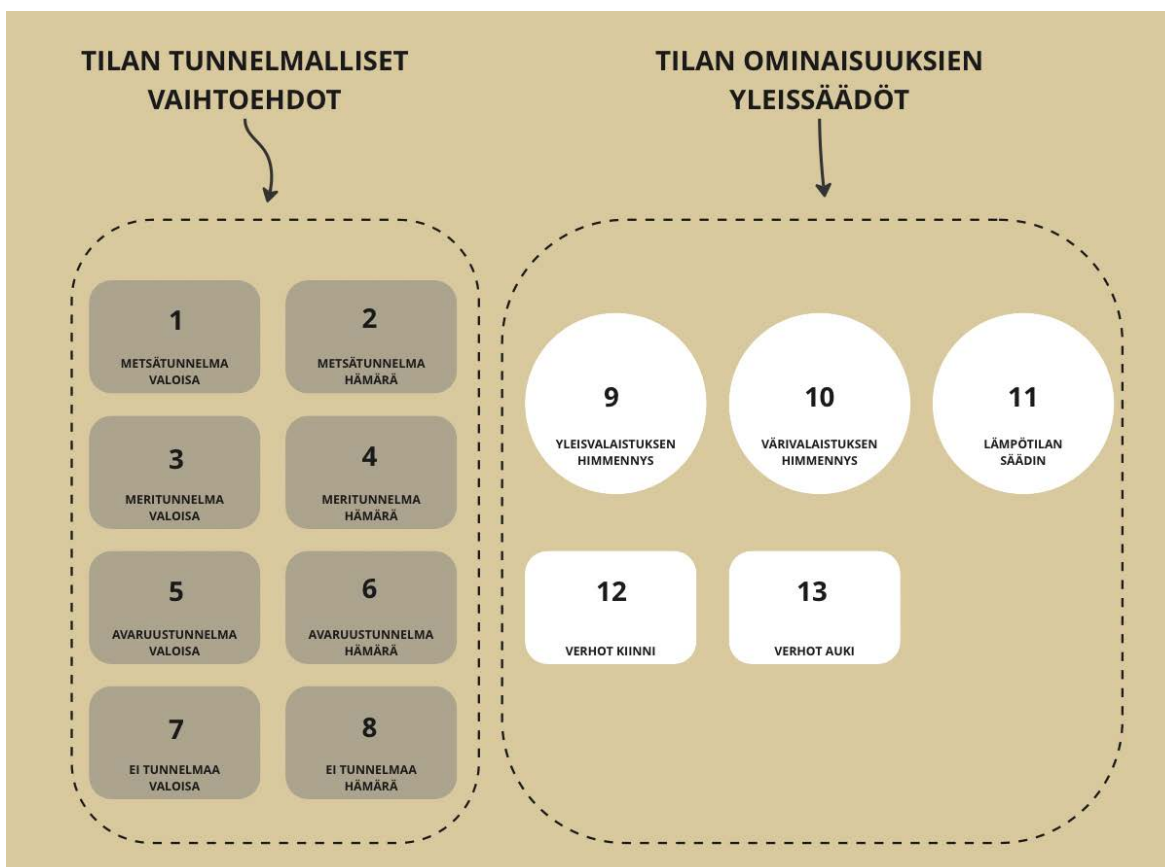
Fyysiseen tilaratkaisuun liittyviä merkittäviä asioita on yhteistyöhön liittyvät AV-ratkaisut ja tilavarausjärjestelmät. Yhteistyö- ja neuvottelutilojen AV-ratkaisut tulee pyrkiä toteuttamaan mahdollisimman helppokäyttöisinä. Käyttöohjeet tulisi olla aina toteutettuna kahdella erilaisella tavalla. Ohjeet tulee olla kuvattuna sekä autistiystävällisesti seikkaperäisesti, että kuvin tai ranskalaisin viivoin mahdollisimman selkeästi ja tiiviisti. Ohjeiden yhteydessä tulisi olla yhteystiedot, minne otetaan yhteyttä jos laitteisto ei toimi tai henkilö ei osaa sitä käyttää.

Tilavarausjärjestelmän tulisi olla sellainen, että varattavien tilojen yhteydessä on nähtävillä tilasta kuva, ja lisäksi kuvallinen tai sanallinen selitys tilan varustelusta ja yhteisesti sovitusta tilaan liittyvistä toimintatavoista autismiystävällisesti kirjoitettuna.

Autismiystävällinen ohje kuvaa seikkaperäisesti, mitä tilassa voi tehdä, kuinka pitkäksi aikaa sen voi varata ja miten tilan varusteet toimivat. Autismiystävällisessä ohjeessa tulee myös olla yhteyshenkilö, jolta voi tarvittaessa kysyä lisätietoa. Virtuaalisen ympäristöön liittyviä tarpeita on kuvattu tilaelementtien palvelun tuotantokaavioissa, kuvioissa 13-15.

Kuviossa 16 on kuvattu esimerkinomaisesti palvelun tuotantokaaviossa esitetyn yksilötyötilan ohjauspaneeli. Paneelista voi säätää tilan tunnelmallisia ominaisuuksia sekä tilan yleisominaisuuksia. Ohjauspaneelin käyttöohjeet on tärkeä linkittää autismiystävällisiin ohjeisiin. Ohjauspaneelin helppokäyttöisyys on olennaista kaikille tilan

käyttäjille. Seikkaperäiset ohjeet säätömahdollisuuksien hyödyntämisestä tukevat etenkin autisteja. Riittävät säätömahdollisuudet ovat olennaisia etenkin aistiherkille tilan käyttäjille.



KUVIO 16. Luonnos ohjauspaneelista, jonka avulla säädetään yksilötyötilan tunnelma.

5.4 Sosiaalinen työympäristö

Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön lopputuloksena esitän joitakin sosiaalisen työympäristön aihepiirejä jotka tulee huomioida inklusiivisen työympäristön suunnittelussa. Keskeisiä kehittämistyön löydöksiä on osallistamisen, tilaopasteiden, tukihenkilön ja työnohjauksen tärkeys työympäristöissä.

Osallistaminen

Tutkimuksellisen kehittämistyön taustatutkimuksen perusteella työympäristön kehittämisessä ja muutoksissa on tärkeää osallistaa työntekijöitä. Osallistamisessa tulee huomioida neuromoninaisuus ja moninaisuus yleisesti. Kun työympäristömuutoksella tavoitellaan inklusiivisuutta, tulee kehittää ja edistää vähemmistön etujen, monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden ajamista organisaatiossa monipuolisesti. Organisaation sisällä on tärkeää luoda erilaisuutta arvostava ilmapiiri. Tämän tueksi voisi

olla hyvä ratkaisu osallistaa sekä työntekijöitä organisaation sisältä että neuromoninaisuuden asiantuntijoita organisaation ulkopuolelta. Tällöin saadaan yhdistettyä kokemusperäistä tietoa ja asiantuntijatieta.

Neurovähemmistöllä on erittäin tärkeää kokemusperäistä tietoa työympäristön erilaisista haasteista ja kuormitustekijöistä, joten heidän osallistaminen on erittäin tärkeää. Haasteena tässä on, että harvoin työympäristön ilmapiiri on niin avoin, että siellä halutaan kertoa omista diagnooseistaan. Ihmiset eivät myöskään ole välttämättä edes itse tietoisia neurovähemmistöön kuulumisestaan. Yksi keino kutsua työympäristön kehittämiseen mukaan neuromoninaisia ihmisiä on perustaa suunnitteluryhmä, jonne etsitään ja toivotetaan tervetulleeksi erilaisia ihmisiä. Suunnitteluryhmällä tulee olla riittävät resurssit aitoon osallistamiseen. Suunnitteluryhmää perustettaessa voi jo ennakoitua kertoa, millaista osallistamista ryhmässä tulee tapahtumaan. Ennakointia kaipaaville henkilöille on todennäköisesti tärkeää tietää, millaisesta osallistamisesta ja vaikuttamisesta ryhmässä on kyse. Myös osallistumisen keinojen monipuolisuudessa on tärkeää huomioida ihmisten neuromoninaisuus.

On tärkeä huomioida, että neurovähemmistön käsitteen sisään mahtuu vastakkaisia tarpeita, yksi ratkaisu ei palvele kaikkia vaan tarvitaan monipuolisia ratkaisuja.

Inklusiivisessa työympäristössä on kysymys neuromoninaisuuden arvostamisesta.

Työympäristöjen kehittämisessä työntekijöiltä tarvitaan tietoa esimerkiksi siitä, millaisista syistä he valitsevat etätönn ja millaisista syistä he tulevat toimistolle. On tärkeää osoittaa kaikkia työympäristön käyttäjiä kohtaan arvostusta, ja aitoa kiinnostusta heidän työtään parhaiten tukevan työympäristöratkaisun toteuttamiseksi. On olennaista selvittää, mitä toimistolle tarvitaan, että siellä on hyvä tehdä työtä. Yksilöllisten tarpeiden lisäksi on olennaista tunnistaa työntekijöiden käyttäjäprofiilit. Näitä kerättyjä tietoja keskenään vertaamalla saadaan hyvä kokonaiskäsitys työntekijöiden työympäristöön liittyvistä tarpeista.

Työympäristön käyttöön on hyvä luoda yhdessä toimintatavat. Toimintatavat käsittävät tyypillisesti eri alueiden säännöt, kuten saako kyseisellä alueella keskustella kollegan kanssa, puhua puhelimessa tai osallistua verkkopalaveriin. Etenkin keskittymisen tiloissa on tärkeä sopia yhteiset toimintatavat äänenkäytölle ja työn keskeytykselle. On hyvä sopia, saako kollegan keskeyttää milloin tahansa, vai onko käytössä jokin merkki jolla voi osoittaa keskittymisen tarpeen. Tai voisiko työympäristössä olla erillinen keskittymisen alue, jonne voi mennä työskentelemään keskeytyksettä?

Yrityksen sisäisen asiantuntemuksen lisäksi on hyvä hakea ulkopuolista asiantuntemusta tarpeen mukaan. Tällaista asiantuntemusta voisi olla esimerkiksi tilojen aistikuormituksen

mittaus kokemusasiantuntijan avulla, monimuotoisuutta tukevan työohjauksen kehittäminen tai autismiystävällisen viestinnän tuottaminen ulkopuolisten asiantuntijoiden avulla.

Tilaopasteet

Työympäristön yhdessä sovituista toimintatavoista tarvitaan tiloihin tilaopasteet. Tilaopaste on visuaalinen kyltti tai muu merkki, josta käy ilmi tilan tarkoitus. Tilaopasteen avulla voidaan kertoa, onko kyseessä hiljainen keskittymisen alue, vai yhteistyötä tukeva vuorovaikutusalue. Työympäristön toimintatavat on hyvä olla kokonaisuudessaan kirjattuna yhteen paikkaan. Toimintatavat kannattaa kirjata kahdella tavalla: tiiviisti ja seikkaperäisesti. Tiivis ja mielellään visuaalinen kuvaus auttaa hahmottamaan nopeasti, millaisesta tilasta on kysymys. Seikkaperäinen autismiystävällinen ohje auttaa henkilöitä, jotka kaipaavat tarkempaa tietoa tilan sosiaalisista käyttäytymismalleista ja erilaisista säännöistä.

Työympäristöjen suunnittelussa huomioidaan oman kokemuksen mukaan usein tilojen toimintaohjeet, sekä tilaopasteet. Suunnittelutoimistoissa on usein graafinen suunnittelija, jonka tehtäviin kuuluu tuottaa tilan opasteet. En ota tilaopasteisiin siksi yleisesti kantaa tässä kehittämistyössä. Esitän ainoastaan lisäopastuksen tarpeen autismiystävällisen ohjeen osalta. Autismiystävällinen ohje on hyvä olla saatavilla työympäristön eri tiloista ja vyöhykkeistä. Autismiystävällinen ohje voisi olla saatavilla tilavarausjärjestelmässä tilakohtaisesti ja lisäksi koko työympäristöstä koostettuna yhteen paikkaan.

Autismiystävällisessä ohjeessa kuvaillaan erilaisia käytänteitä ja kerrotaan mahdollisimman tarkasti asiaan liittyvistä käytännön asioista. Autismiystävällisessä ohjeessa kerrotaan mahdollisista asiaan liittyvistä kuormittavista seikoista ja miten kuormitusta voi vähentää. (Autismiliitto 2023d.)

Kuviossa 17 esitellään esimerkinomaisesti ote autismiystävällisestä ohjeesta yksilötyötilaan. Autismiystävällisessä ohjeessa on kerrottu mahdollisimman selkeästi tilaan liittyvät käytänteet ja sosiaaliset toimintatavat. Ohjeessa on annettu toimintaohjeet erilaisiin yllättäviinkin tilanteisiin, kuten mahdollisten puutteiden ja vaurioiden ilmoittamiseen. Ohjeissa on työn suunnitteluun liittyvä ohjeistus ja kehoitus ottaa tarvittaessa yhteyttä työnohjaajaan, jonka kanssa voi keskustella työhön liittyvistä asioista ja oman toiminnan ohjauksesta. Ohje on kokonaisuudessaan luettavissa liitteenä 7.

TYÖN SUUNNITTELU

Tilassa on magneettinen piirtopinta ja ajastin. Voit halutessasi suunnitella työtehtäväsi ennakoon piirtopinnalle ja hyödyntää ajastinta esimerkiksi muistuttamaan tauoista. Ajastimeen voi asettaa halutun ajan, jonka kulumisen se näyttää visuaalisesti, jolloin ajankulua on helppo seurata. Työn tauotus on aina henkilökohtainen asia, joten siihen ei ole sääntöä. Voit kokeilla erilaisia rytmityksiä ja löytää itsellesi sopivia työskentelyrytmiä. Voit aloittaa esimerkiksi kokeilemalla työskennellä 90 minuutin osioissa ja pitää osioiden välissä 10 minuutin palauttavan tauon. Voit hyödyntää tilan tunnelma vaihtoehtoja palautumisen tukena.

Yrityksessämme on työnohjaaja, jolta voit halutessasi varata keskusteluajan. Hän on ammattilainen, jonka kanssa voi keskustella oman työn suorittamiseen liittyvistä asioista ja tilojen käytössä. Työnohjaajan kanssa käytyt keskustelut ovat luottamuksellisia. Pääset varaamaan häneltä ajan tästä ([linkki tai QR-koodi tähän](#))

TILASTA POISTUMINEN

Avaa verhot ovenpielen ohjauspaneelissa olevasta painikkeesta. (*Painikkeet 12-13*)

Pyöhi piirtopinta jos olet käyttänyt sitä. Nollaa ajastin kellon takana olevasta napista, jos ajatus on kesken.

Seinällä on kuva siistitystä tilasta, laita tavarat paikoilleen kuvan mukaisesti. Vie roskat lähellä sijaitsevaan lajittelupisteeseen.

Mikäli tilassa on puutteita, ilmoitanko ystävällisesti niistä sähköpostitse tai tästä linkistä ([Linkki tai QR-koodi](#))

Tilassa on sensoripohjainen järjestelmä, joka sammuttaa tilan tunnelman oltuasi tilasta pois yli 10 minuuttia. Joten sinun ei tarvitse sammuttaa valoja tai tunnelmanäyttöä. Kun tila on ollut tyhjillään 10 minuuttia, valot sammuvat automaattisesti.

TYÖYMPÄRISTÖN TOIMINTAOHJEET KOKONAISUUDESSAAN löytyy täältä ([Linkki tai QR-koodin toimintaohjeisiin.](#))

KUVIO 17. Ote yksilötyötilan autismiystävällisestä käyttöohjeesta.

Tukihenkilö

Tutkimuksellisen kehittämistyön tutkimusvaiheessa keräämäni käsityksen mukaan työympäristöt voivat olla työntekijöille monimutkainen ja hämmentäväkin kokonaisuus. Toimintatavat ja erilaiset kirjoittamattomat säännöt ovat osalle neurovähemmistöä haastavat hahmottaa. Neurovähemmistölle saattaa olla monissa asioissa tyypillisempää ajautua turvallisemman tuntuiseen välttelykäyttäytymiseen, kuin kysyä apua.

Inklusiivista moninaisuuden johtamista ja arvostusta voi tukea nimeämällä yritykseen työympäristön tutor-henkilö, joka vastaa muun muassa perehdyttämisestä tilojen käyttöön. Tutor-henkilö voisi olla positiivinen, avulias ja helposti lähestyttävä henkilö, jolta voi tarvittaessa kysyä neuvoa tiloihin ja yleisiin toimintatapoihin liittyvissä asioissa. Henkilöllä voisi olla ymmärrys neurovähemmistön piirteistä ja tyypillisistä haasteista, tarpeista ja vahvuuksista työelämässä. Hän voisi toimia työnohjaajana ja auttaa tarvittaessa työntekijöitä toiminnanohjauksessa ja oman työn suunnittelussa. Henkilön yhteystiedot tulisi olla intran lisäksi helposti saatavilla työympäristön erilaisissa tiloissa ja tilavarauksen yhteydessä.

6 Pohdinta ja arviointi

Aloitin tutkimuksellisen kehittämistyön pohtimalla tutkimuskysymystä: miten työympäristöjen ratkaisuilla voidaan tukea parhaiten neurovähemmistön tarpeita? Työn edetessä ymmärsin, että tutkimuskysymyksen asetteluna neurovähemmistön tarpeiden tukeminen ei ole hyvä, koska näkökulman myötä aiheen käsittely muuttuu helposti toiseuttavaksi. Sen sijaan toimivampi tutkimuskysymys on: Inklusiivisen työympäristön tarkastelu neuromoninaisesta näkökulmasta. Inklusiivinen työympäristö on psykologisesti turvallinen ympäristö jokaiselle työntekijälle. Siellä on tarjolla sopivasti valinnan vapautta, selkeyttä ja tukea tarvittaessa.

Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön puitteissa pystyin nostamaan esiin joitakin asioita, mutta työympäristöjen suunnittelu on kokonaisuudessaan niin laaja ja monitahoinen kokonaisuus, että kovinkaan kattavasti sitä ei ole opinnäytetyön laajuisten kehittämistyön puitteissa mahdollista käsitellä. Tässä kehittämistyössä tutkin, millaisista asioista työympäristössä olisi neuromoninaisuuden näkökulmasta eniten hyötyä. Tavoitteenani oli tunnistaa, inklusiivisuutta edesauttavia asioita työympäristössä. Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön yhteenvedossa esittelen neuromoninaisuuden näkökulmasta inklusiivisen työympäristön liittyviä ratkaisuehdotuksia. Ehdotukset käsittävät fyysisen, virtuaalisen ja sosiaalisen työympäristön näkökulmat. Ratkaisuehdotukset ovat hyödynnettävissä ja jatkokehitettävissä työympäristöjen muutosprojekteissa.

Tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä esittelen fyysisen työympäristön ratkaisuna kolme tilaelementtiä, jotka palvelevat keskittymisen ja palautumisen tarpeita. Jatkokehittäisin tilaelementtejä valmiiksi tuotekonseptiksi. Konseptoidut tilaelementit olisivat helposti räätälöitävissä erilaisten työympäristöjen tarpeisiin. Tähän kokonaisuuteen liittyisi vahvasti myös virtuaalinen työympäristö. Mikäli tilaelementtejä lähdetäisiin kehittämään valmiiksi tuotekonseptiksi ja pilotoimaan, olisi olennaista testata niitä moninaisten ja neuromoninaisten käyttäjäryhmien näkökulmasta. Tilaelementteihin liittyy olennaisesti tilojen autismiystävälliset ohjeistukset. Ohjeistuksista voisi jatkokehittää tekstimallit, joita organisaatiot ja tilaopasteiden tekijät voisivat hyödyntää ja muokata.

Jatkokehittäisin inklusiivisen työympäristön kokonaisuutta siten, että kuvaisin tarkemmin työympäristön erilaiset tilaelementit koko työympäristössä. Lisäksi toteuttaisin työympäristön kehittämisen ympärille yleishyödyllisen osallistavan suunnittelun työkalukokonaisuuden. Työkalujen avulla voisi toteuttaa palvelumuotoilullisen työympäristön kehittämisprosessin. Osallistavaa työkalukokonaisuutta voisi hyödyntää organisaation työympäristön kehitysryhmissä, kun pohditaan työympäristön inklusiivisuutta. Työkalujen ominaisuuksissa huomioitaisiin neuromoninaisuuden tarpeet.

Työkalujen avulla tutkittaisiin työympäristöön liittyviä tarpeita ja kehityskohteita neuromoninaisuuden näkökulmasta sekä työntekijän käyttäjäprofiilin näkökulmasta. Työkaluissa olisi valmiita runkoja kyselyille, haastatteluille, työpajoille ja virtuaaliselle yhteiskehittämiselle. Kokonaisuuden tavoitteena olisi kehittää yrityksen tiloista neuromoninaisuutta tukeva inklusiivinen työympäristö. Tällaisessa kokonaisuudessa olisi ehkä hyvä luoda myös erilaisia tilankäyttäjä persoonia, joissa yhdistyy yksilön tarpeet ja käyttäjäprofiilin tarpeet erilaisina variaatioina. Osallistavan työympäristön kehittämistyön yhteydessä ne toimisivat hyvinä oivalluttajina ja empatian tukena.

Tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä tunnistin sosiaaliseen työympäristöön ja työn ohjaamiseen liittyviä tarpeita. Kehittämistyön perusteella olisi hyödyllistä, jos työympäristössä olisi saatavilla työnohjauksessa ja työympäristön hyödyntämisessä työntekijää tukeva tutor-henkilö. Työympäristön tutor-henkilön työnkuva olisi mielenkiintoista määritellä tarkemmin. Uskon, että tällaiselle roolille olisi kysyntää. Jossain muodossa tällaisia rooleja organisaatioissa käsittääkseni onkin. Olisi hienoa, jos henkilöllä olisi mahdollisuus olla konkreettisesti apuna oman työn ohjauksessa ja tilojen käytössä.

Kokonaisuudessaan olen tyytyväinen tämän kehittämistyön tuloksiin koska uskon, että niistä on konkreettista apua sekä yrityksille, jotka tilaavat työympäristöjen suunnittelua, että suunnittelutoimistoille varsinaisessa työympäristöjen suunnittelussa. Kehittämistyön löydöksiä ja tilaelementtejä voi hyödyntää ja jatkokehittää työympäristöjen kehitysprojekteissa.

Lähteet

PAINETUT LÄHTEET

Hormes, E. Lawrence, A. Schneider, J. Stickdorn, M. 2019. This is service design doing. Canada: O'Reilly Media.

Kalliomäki, A. 2014. Tarinallistaminen. Viro: Talentum.

Luptom, E. 2017. Design is storytelling. Kiina: Smithsonian Design Museum.

Maula, H. Maula, J. 2019. Design ja johtaminen. Liettua: Alma Talent.

Moilanen, T. Ojasalo, K. Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät. Helsinki: SanomaPro.

Rinne, N. 2021. Rohkea organisaatio. Liettua: Alma Talent.

RT 95-11151. 2014. Toimistotilat, yleiset suunnitteluperusteet. Rakennustietosäätiö.

Tuulaniemi, J. 2011. Palvelumuotoilu. Hämeenlinna: Talentum.

Uusitalo-Arola, L. 2019. Uuvuksissa. Keuruu: Tuuma-kustannus.

ELEKTRONISET LÄHTEET

ADHD tutuksi. 2018. Aikuisiän ADHD - mistä on kyse? Viitattu 29.10.2023. Saatavissa https://adhdutuksi.fi/wp-content/uploads/2018/05/Medikinet_ADHD-Aikuispotilasopas_FL nettiversio_FINAL.pdf

Aho, T. 2023. Mitä työnantajan tarvitsee tietää neurokirjosta? Vai tarvitseeko? Viitattu 25.10.2023. Saatavissa <https://adhd-liitto.fi/mita-tyonantajan-tarvitsee-tietaa-neurokirjosta-vai-tarvitseeko/>

Autismikirjon henkilön rekrytointi. Verkko-opas onnistuneeseen rekrytointiin. Viitattu 3.11.2023. Saatavissa <https://www.autismikirjonrekrytointi.fi/neurodiversiteetti>

Autismiliitto. 2021. Stimmaus on nerokas tapa selvitä vauhdikkaassa maailmassamme. Viitattu 29.11.2023. Saatavissa <https://autismiliitto.fi/materiaalia/autismi-lehti/stimmaus-on-nerokas-tapa-selvita-vauhdikkaassa-maailmassamme/>

Autismiliitto 2023a. Neurokehitykselliset häiriöt. Viitattu 26.10.2023. Saatavissa <https://autismiliitto.fi/autismi/erilaista-autismia/neuropsykiatriset-hairiot/>

Autismiliitto. 2023b Perustietoa autismista. Viitattu 26.10.2023. Saatavissa <https://autismiliitto.fi/autismi/perustietoa-autismista/#title-0>

Autismiliitto. 2023c. Aistit. Viitattu 29.11.2023. Saatavissa <https://autismiliitto.fi/autismi/toimintakyky/aistit/>

Autismiliitto. 2023d. Aikuistumisleirien autismiystävälliset ohjeet auttavat ennakoinnissa. Viitattu 29.11.2023. Saatavissa <https://autismiliitto.fi/materiaalia/autismi-lehti/aikuistumisleirien-autismiystavalliset-ohjeet-a-uttavat-ennakoinnissa/>

Erämaa, I. 2023. Niin vääränlainen, ettei saisi edes syntyä. Iltalehti 26.9.2023. Viitattu 26.10.2023. Saatavissa <https://www.iltalehti.fi/kotimaa/a/c3b60ca5-3b7f-4775-8b05-a75b40c7a706>

Eskola, H. 2023. Neurokirjon huomioiminen vasta tulossa työelämään. Kauppalehti verkkojulkaisu. Viitattu 30.11.2023. Saatavissa <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/neurokirjon-huomioiminen-vasta-tulossa-tyoelamaan/0157eb8c-867e-4df6-a813-7708c4b18ad1>

Gantsi, S. 2021. Inklusiivinen organisaatio blogi-kirjoitus. Viitattu 30.10.2023. Saatavissa <https://www.gantsi.fi/nakemykset/inklusiivinen-organisaatio>

Greene, C. & Myerson, J. 2011. Space for thought: designing for knowledge workers. Viitattu 26.11.2023. Saatavissa https://www.researchgate.net/publication/242338534_Space_for_thought_Designing_for_knowledge_workers

Hänninen A. 2021. Avaimia rasismiin, toiseuttamisen ja syrjinnän tunnistamiseen. Viitattu 23.11.2023. Saatavissa <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2021/05/17/avaimia-rasismiin-toiseuttamisen-ja-syrjinnan-tunnistamiseen>

Käypä hoito. 2019a. ADHD (aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriö). Viitattu 29.10.2023. Saatavissa <https://www.kaypahoito.fi/hoi50061>

Käypähoito. 2019b. ADHD – varhaisella tuella arki toimivaksi. Viitattu 23.11.2023. Saatavissa <https://www.kaypahoito.fi/khp00071>

Käypähoito. 2023. Autismikirjon häiriö. Viitattu 23.11.2023. Saatavissa <https://www.kaypahoito.fi/hoi50131>

Martela. Monitilatoimisto. Viitattu 25.11.2023. Saatavissa <https://www.martela.com/fi/tietoa-meista/kayttajalahtoiset-tyoymparistot/monitilatoimisto>

Neuromoninaiset. Sanasto. Viitattu 25.10.2023. Saatavissa <https://www.neuromoninaiset.fi/sanasto>

Neurodiversityhub. Viitattu 3.11.2023. Saatavissa <https://www.neurodiversityhub.org/what-is-neurodiversity>

Reiman, S. 2023a. Autismi ja huonon käytöksen perimmäinen olemus. Viitattu 26.10.2023. Saatavissa <https://kaiao.fi/2023/08/11/autismi-ja-huonon-kaytoksen-perimmainen-olemus/>

Rune&Berg Design. 2023. Tulevaisuuden Toimisto 2.0. opas. Viitattu 25.10.2023. Saatavissa <https://rbdesign.fi/tulevaisuuden-toimisto-2-0/>

Sanastokeskus. Tapa-termipankki. Viitattu 23.11.2023. Saatavissa <https://termipankki.fi/tepa/fi/haku/moninaisuus>

Senaatti. 2015. Arvoa luova työympäristö. Viitattu 10.12.2023. Saatavissa <https://www.senaatti.fi/app/uploads/2017/05/Arvoa-luova-tyoymparisto-asiiantuntija-artikkeli.pdf>

Sitra. Tulevaisuussanasto. Viitattu 23.11.2023. Saatavissa <https://www.sitra.fi/tulevaisuussanasto/inkluusio/>

Stevanovic, M. Koskinen, E. 2020. Sosiaalinen vuorovaikutus autismikirjon häiriössä. Viitattu 25.10.2023. Saatavissa <https://www.duodecimlehti.fi/duo14588>

TTL a. Monitilatoimisto, avokonttori ja muita tilakonsepteja. Viitattu 24.11.2023. Saatavissa <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tietotyön-työympäristöt/monitilatoimisto-avokonttori-ja-muita-tilakonsepteja>

TTL b. Työympäristöjen kehittäminen. Viitattu 24.11.2023. Saatavissa <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tietotyön-työympäristöt/työympäristöjen-kehittäminen>

TTL c. Monimuotoisuus ja inkluusiotyön ensimmäisiä askelmerkkejä. Viitattu 10.12.2023. Saatavissa

<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatio/sa/monimuotoisuus-ja-inklusiotyön-ensimmäisiä-askelmerkkejä>

TTL 2022. Monimuotoisuus ja inklusiivisuus asiantuntijaorganisaatiossa. Viitattu 23.11.2023. Saatavissa

<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatio/sa>

Workspace a. Taukotila - kodinomainen olohuone ja keittiö. Viitattu 27.11.2023.

Saatavissa <https://workspace.fi/taukotila-kodinomainen-olohuone-ja-keittio/>

Workspace b. Mitä työympäristösuunnittelun kentällä tapahtuu juuri nyt. Viitattu

27.11.2023. Saatavissa

<https://workspace.fi/mita-tyoymparistosuunnittelun-kentalla-tapahtuu-juuri-nyt/>

SUULLISET LÄHTEET

Codeo. 2023 Neurodiversiteetti asiantuntijatyössä – Ihmisten moninaisuus yritysten vahvuudeksi. 27.10.2023. Webinaari. Viitattu 27.10.2023. Saatavissa

<https://www.codeo.fi/kestava-tyoelama/tapahtuma-neurodiversiteetti-asiantuntijatyossa/>

Kivelä, S. Havaintoja ihmisestä, YLE Podcast. Viitattu 19.10.2023. Saatavissa

<https://areena.yle.fi/podcastit/1-66533876>

Pukki, A. 2023. Berner oy. Haastattelu 2.11.2023

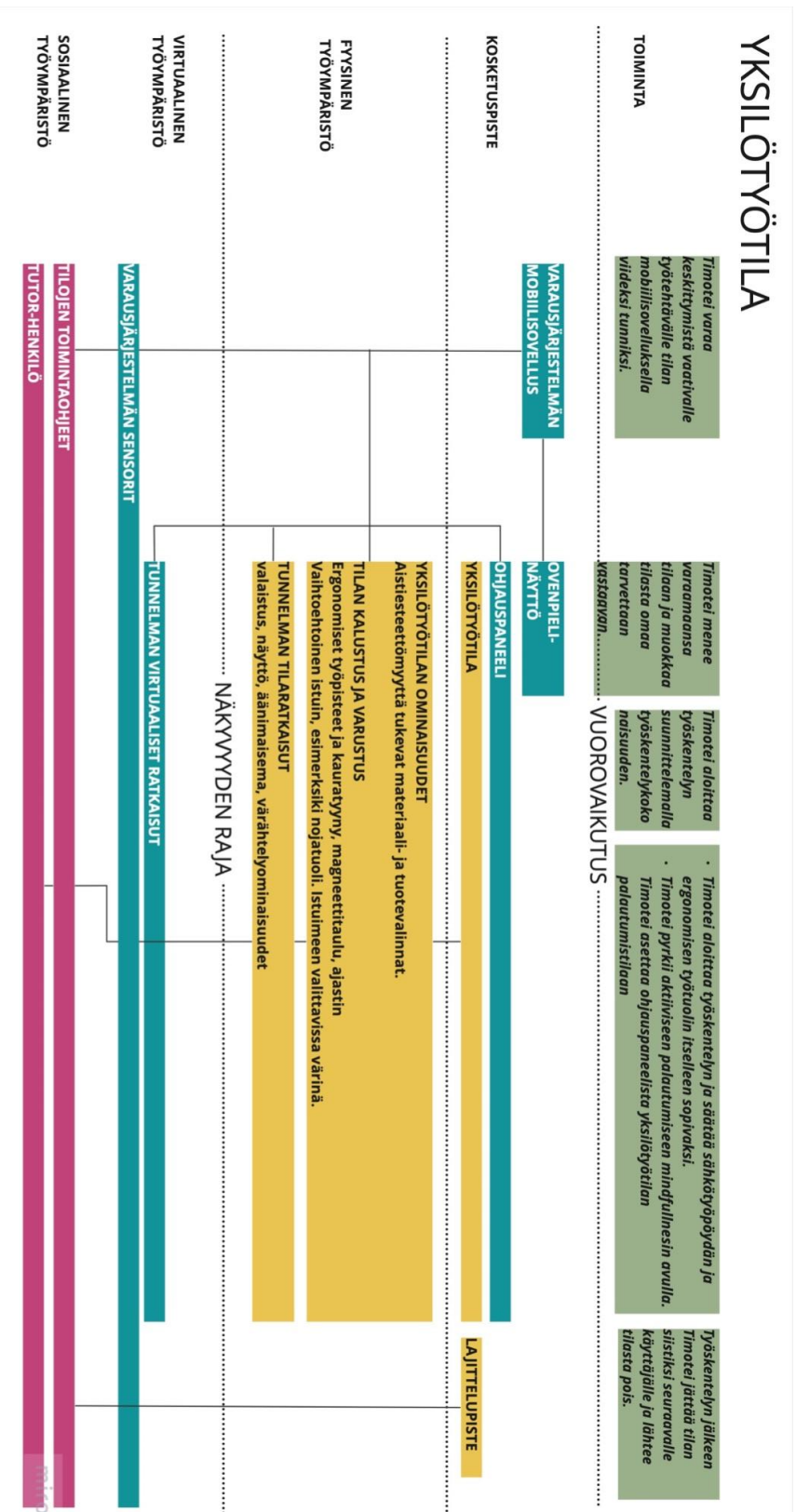
Reiman, S. 2023b. Konsulttitoimisto Kaiio. Haastattelu 23.10.2023

MUUT LÄHTEET

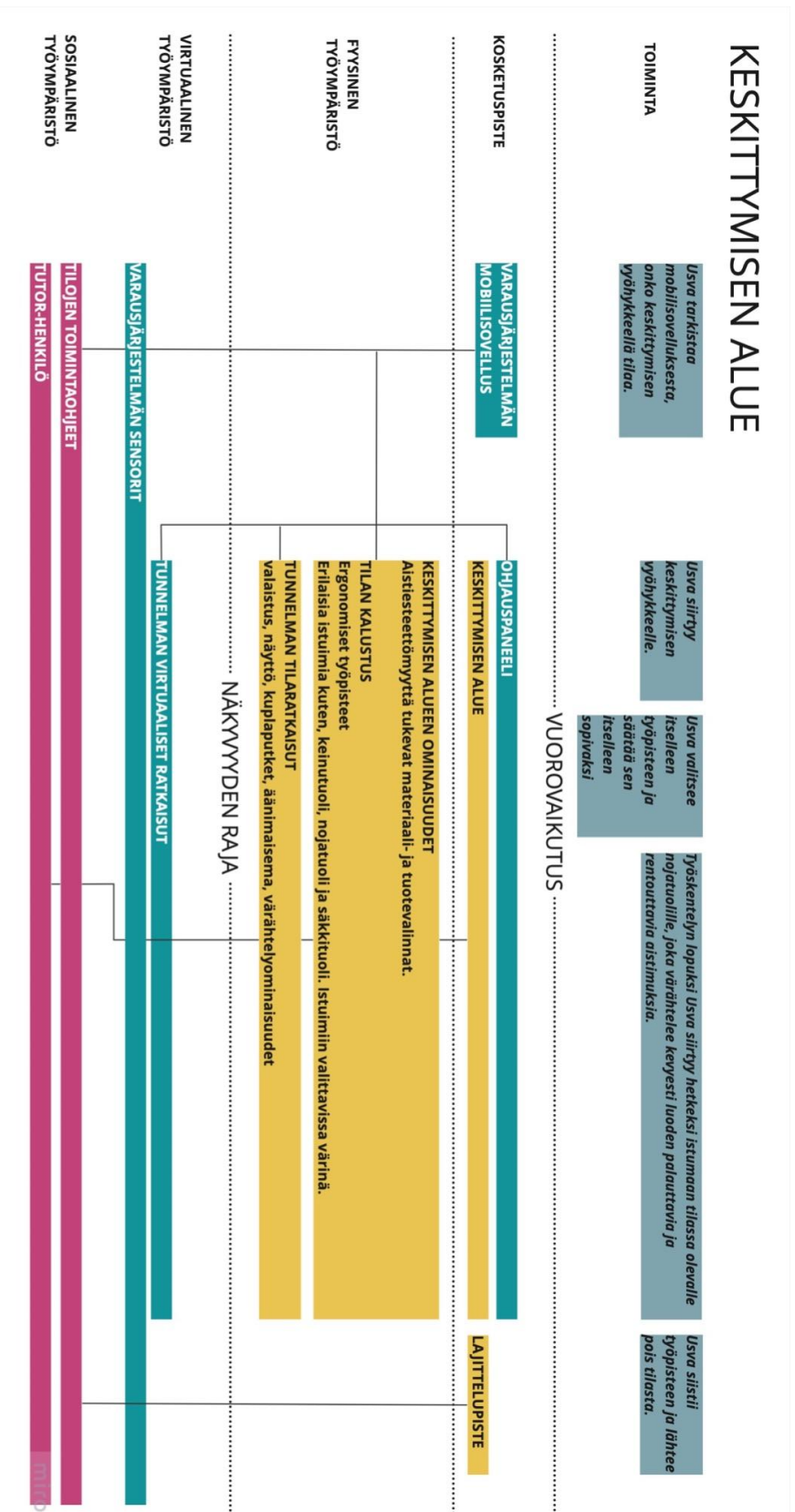
Toisintekijät. 2023. Neuromoninaisuus työelämässä-verkkokurssi. Viitattu 16.11.2023.

Rajoitetusti saatavissa.

Liite 4 Palvelun tuotantokaavio, yksilötyötila



Liite 5 Palvelun tuotantokaavio, keskittymisen alue



Liite 6 Palvelun tuotantokaavio, palautumisen alue

PALAUTUMISEN ALUE

TOIMINTA

Kanerva kaipaa tauonliian yksin olemista ja rauhoittumista ja siksi hän päättää pitää lounaan yhteydessä palauttavan tauon.

Kanerva menee aistipalautumista tukevaan hiljaiseen tilaan.

Kanervan tauko päättyy ja hän lähtee tilasta pois.

VUOROAIKUTUS

KOSKETUSPISTE

OHJAUSPANEELI
PALAUTUMISEN ALUE

PALAUTUMISEN ALUEEN OMINAISUUDET
Aistiteettömyyttä tukevat materiaali- ja tuotevalinnat.

TILAN KALUSTUS
Erlaisia istuimia kuten, keinutuoli, nojatuoli ja säkkituoli. Istuimiin valittavissa värinä.

TUNNELMAN TILARATKAISUT
valaistus, näytö, kuplaputket, äänimaisema, värähtelyominaisuudet

NÄKMYYDEN RAJA

TUNNELMAN VIRTUAALISET RATKAISUT

VIRTUAALINEN
TYÖYMPÄRISTÖ

SOSIAALINEN
TYÖYMPÄRISTÖ

TILOJEN TOIMINTAOHJEET
TUTOR-HENKILÖ

18/2020

Liite 7 Yksilötyötilan autismiystävällinen ohje

ENNAKKOON VARATTAVAN YKSILÖTYÖTILAN KÄYTTÖOHJE:

Tila on tarkoitettu yksilötyön suorittamiseen, kuten keskittymistä vaativiin työtehtäviin, puheluihin ja verkkopalaveriin.

Voit varata tilan tilavarauksjärjestelmästä tarvitsemaksesi ajaksi. Varauksen pituus voi olla 30min - 5pv.

Yhteisesti sovitussa toimistomme toimintatavoissa on sovittu, että tässä tilassa työskentelevää henkilöä ei saa häiritä.

Tässä tilassa työskennellessä on sallittua sulkea kaikki vuorovaikutuskanavat, kuten chat ja sähköposti. Tilassa on automaattinen liikkeentunnistus, joka syyttää tilan ulkopuolella olevan punaisen merkkivalon päälle, kun tila on käytössä.

TILAN TUNNELMAT JA OMINAISUUDET SÄÄDETTÄÄN OHJAUSPANEELISTA

Voit valita ennakkoon määritetyistä tunnelmista haluamasi. Tunnelmien teemat ovat: metsä, meri ja avaruus. (Painikkeet 1-6)

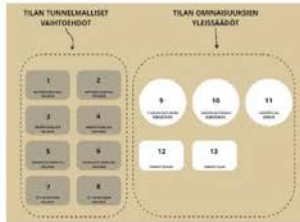
Valittu tunnelma käynnistää seinällä olevaan näyttöön teemaan sopivan kuvan ja lisää tilan yleisvalaistuksen lisäksi tunnelmaan soveltuvan värivalaistuksen. Tunnelmateemoista on valittavissa valoisa ja hämärä tunnelma. Valoisassa tunnelmassa valaistus on määritetty yleisten työpaikavalaistusten suositusten mukaisesti ja se soveltuu hyvin työskentelyyn. Tilan kaikki valaisimet antavat epäsuoraa valoa, jolloin valoisakaan valaistus ei häikäise. Vaihtoehtona on myös hämärä valaistus, joka soveltuu etenkin palautumiseen, tässä vaihtoehdossa on päällä ainoastaan tilan värivalot.

Mikäli et halua mitään tunnelmateemaa tilaan, voit valita ei tunnelmaa vaihtoehdoista valoisan tai hämärän. (Painikkeet 7-8)

Voit halutessasi hienosäätää valitun tunnelmien valaistusta ohjauspaneelin valaistuksen himmentimistä. (Painikkeet 9-10)

Tilan lämpötila on säädettävissä. (Painike 11)

Verhot on moottoroitu, voit ohjata ne haluamaasi asentoon ovenpielen ohjauspaneelissa olevasta painikkeesta. (Painikkeet 12-13)



OHJAUSPANEELIN SÄÄTÖOHJEESTA ON SAATAVILLA MYÖS OHJEVIDEO TÄÄLTÄ (Linkki tai QR-koodi)

TILAN KALUSTUS JA VARUSTUS

Tilan varusteluna on sähkösäätöinen työpöytä, monipuolisesti säädettävä työtuoli.

Tuolin säätöohjeet löydät tuoliin kiinnitetystä ohjeesta tai sähköisenä täältä (linkki tai QR-koodi kuvaan, jossa on tuolin säädöt).

Ergonomisen työskentelyasennon ohjeet, sekä vinkkejä taukojumppaan löydät täältä. (linkki tai QR-koodi)

Tilassa on vaihtoehtoisena kalustuksena myös nojatuoli jossa on mahdollisuus käyttää aistipalautumista tukevaa värähtelyä.

Tuolissa on kiinni kaukosäädin, jolla käynnistetään ja säädetään värähtelyn voimakkuus.

Tilassa on hartiapainona tai lämmittimenä toimiva kauratyyny, jonka voit halutessasi käydä lämmittämässä taukotilan mikrossa.

Kauratyynyn lämmitysohje löytyy tyynyssä olevasta pesulapusta.

TYÖN SUUNNITTELU

Tilassa on magneettinen piirtoapina ja ajastin. Voit halutessasi suunnitella työtehtäväsi ennakkoon piirtoapinalla ja hyödyntää ajastinta esimerkiksi muistuttamaan tauoista. Ajastimeen voi asettaa halutun ajan, jonka kulumisen se näyttää visuaalisesti, jolloin ajankulua on helppo seurata. Työn tauotus on aina henkilökohtainen asia, joten siihen ei ole sääntöä. Voit kokeilla erilaisia rytmityksiä ja löytää itsellesi sopivia työskentelyrytmiä. Voit aloittaa esimerkiksi kokeilemalla työskennellä 90 minuutin osioissa ja pitää osioiden välissä 10minuutin palauttavan tauon. Voit hyödyntää tilan tunnelma vaihtoehtoja palautumisen tukena.

Yrityksessämme on työnohjaaja, jolta voit halutessasi varata keskusteluajan. Hän on ammattilainen, jonka kanssa voi keskustella oman työn suorittamiseen liittyvistä asioista ja tilojen käytössä. Työnohjaajan kanssa käydyt keskustelut ovat luottamuksellisia. Pääset varaamaan häneltä ajan tästä (linkki tai QR-koodi tähän)

TILASTA POISTUMINEN

Avaa verhot ovenpielen ohjauspaneelissa olevasta painikkeesta. (Painikkeet 12-13)

Pyyhki piirtoapina jos olet käyttänyt sitä. Nollaa ajastin kellon takana olevasta napista, jos ajatus on kesken.

Seinällä on kuva siistitystä tilasta, laita tavarat paikoilleen kuvan mukaisesti. Vie roskat lähellä sijaitsevaan lajittelupisteeseen.

Mikäli tilassa on puutteita, ilmoitakko ystävällisesti niistä sähköpostitse tai tästä linkistä (Linkki tai QR-koodi)

Tilassa on sensoripohjainen järjestelmä, joka sammuttaa tilan tunnelman oltuasi tilasta pois yli 10 minuuttia. Joten sinun ei tarvitse sammuttaa valoja tai tunnelmanäyttöä. Kun tila on ollut tyhjiällä 10 minuuttia, valot sammuvat automaattisesti.

TYÖYMPÄRISTÖN TOIMINTAOHJEET KOKONAISUUDESSAAN löytyy täältä (Linkki tai QR-koodin toimintaohjeisiin.)

miro