

---

**MUOTOILIJOIDEN YHTEISÖLLISEN TYÖHUONEEN  
TOIMINTAMALLIN SELVITYS**

Case Jalkine



Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö

Muotoilun koulutusohjelma

Visamäki, kevät 2016

A handwritten signature in blue ink that reads "Anna Laitila". The signature is fluid and cursive.

Anna Laitila

---

VISAMÄKI

Muotoilun koulutusohjelma

Jalkine

**Tekijä**

Anna Laitila

**Vuosi** 2016

**Työn nimi**

Muotoilijoiden yhteisöllisen työhuoneen toimintamallin selvitys Case Jalkine

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää millainen on jalkinemuotoilijoiden yhteisöllinen työhuone. Työ toteutettiin jalkinealan näkökulmasta, mutta työn tulokset ovat sovellettavissa myös muille aloille. Käsiteltäviä aiheita ovat yhteisöllisyys työtiloissa, yhteisö ja organisaatio sekä työhuoneen tuottamat palvelut ja toimintaan vaikuttavat osatekijät. Selvityksen tarve pohjautuu heikkoihin työllisyysnäkyymiin jalkinealalla Suomessa. Yksityisyritystäjyys on monen jalkinealan toimijan ainoa vaihtoehto. Ratkaisuna yksin toimivan yrittäjän kohtaamiin haasteisiin voidaan tarjota yhteistyöskentelymallia. Yhteistyöskentelyn avulla yrittäjä pääsee jakamaan työn arjen muiden ammattilaisten kanssa.

Aihetta käsitellään coworking-alan ja organisaation johtamiseen liittyvän lähdekirjallisuuden, haastatteluiden ja kyselyiden sekä havainnoinnin kautta. Haastattelut ja kyselyt suunnattiin jalkinealan yrittäjille, Teollisuustaidteen Liitto Ornamolle, Mushrooming-yhdistykselle sekä jalkinealan opiskelijoille. Lähdekirjallisuutta hyödynnettiin työn taustan ja teorian luomisessa. Yhteisölähtöisesti työskentelevien henkilöiden blogikirjoituksista ja opinnäytetyötä varten tehdyistä haastatteluista saatiin käsitys yhteisöllisten työtilojen toiminnasta globaalista ja kotimaisesta näkökulmasta. Jalkinealan toimijoiden haastatteluilla selvitettiin työtilan ja toiminnan tarpeita jalkinealan näkökulmasta.

Tuloksena esitetään jalkinealan yhteisöllinen työhuone, joissa kuvataan visuaalisesti työhuonetoiminnan lähtökohtia ja toteutumista. Nämä toimintamallit ovat selvityksen pohjalta luotuja ehdotelmia tavoista tuottaa yhteisöllisen työtilan toimintaa, eikä niitä ole testattu käytännössä.

**Avainsanat** Yhteisöllisyys, työhuone, jalkineala, coworking, muotoilu

**Sivut** 68 s. + liitteet 4 s.

VISAMÄKI  
Degree Programme in Design  
Footwear Design

---

<b>Author</b>	Anna Laitila	<b>Year</b> 2016
<b>Subject of Bachelor's thesis</b>	Study for the Operating Model for Designers' Communal Work Space Case Footwear	

---

ABSTRACT

This thesis studies what kind of is a footwear designer's communal work space. The results from the research can be adapted by other fields although the thesis was executed from a footwear designer's point of view. The study dealt with the following themes: communality in coworking environment, community and organization, services produced by the studio and elements influencing the studios operation. The demand for this study comes from the weak employment situation within the footwear field in Finland. Being a private entrepreneur is the only option for many footwear designers. The coworking operating model could be suggested as a solution for the challenges met by the private entrepreneurs. The entrepreneur is able to share their everyday work and experiences with other professionals by belonging to a coworking space.

The thesis' themes are studied through literature about coworking field and organization management. Interviews, polls and observation have also been used as a source material. The interviews and polls were directed to entrepreneurs in footwear design field, The Finnish Association of Designers Ornamo, Mushrooming association and footwear design students. The source literature was used to create the background and theory for the study. Blogs written by coworking professionals and interviews made for the study gave both global and domestic aspect about how the coworking spaces are operating. The demand for coworking space and its functions from footwear fields' point of view were determined using the answers gained from the interviews made for the footwear entrepreneurs.

The basis and actualization of footwear designers' collective studios are displayed visually as the result. The presented operating models are proposals derived from the study and have not been tested in practice.

**Keywords** Communality, work space, footwear, coworking, design

**Pages** 68 p. + appendices 4 p.

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
1.1	Työn taustat ja aiheen rajausta.....	1
1.2	Kysymysten asettelu ja tiedonhankintamenetelmät.....	2
1.3	Viitekehys ja keskeiset käsitteet.....	3
2	KOLLEKTIIVINEN TOIMINTA JA YHTEISÖLLISET TYÖTILAT.....	5
2.1	Taustatekijät.....	6
2.2	Arvomaailma.....	8
2.3	Vastaava toiminta.....	9
2.3.1	Kokemuksia jalkinealan yrittäjyydestä.....	10
3	ORGANISAATIO ON YHTEISÖ.....	11
3.1	Tietotyöläisyys ja muotoilu.....	12
3.2	Johtaminen coworking-yhteisössä.....	16
3.3	Säännöt ja päättäminen.....	17
3.4	Yhteisön kommunikointi ja sisäinen viestintä.....	19
4	PALVELUT.....	20
4.1	Myynti, markkinointi ja kirjanpito.....	21
4.1.1	Showroom.....	22
4.1.2	Kivijalkamyymälä.....	22
4.1.3	Verkkokauppa.....	23
4.2	Tapahtumat.....	24
4.3	Mentorointi.....	24
4.4	Tuotantoverkostot.....	25
5	TYÖHUONE.....	27
5.1	Koneet ja laitteet.....	29
5.1.1	Jalkinealan koneet ja laitteet.....	31
5.2	Tila.....	32
5.3	Sijainti.....	36
5.4	Toimintamuoto.....	38
5.4.1	Yhteiskunnallinen yrittäjyys.....	40
5.5	Taloudellinen kannattavuus.....	41
5.6	Perustaminen ja hinnoittelu.....	43
6	TOIMINTAMALLI.....	46
6.1	Jalkinemuotoilijoiden yhteisöllinen työhuone.....	46
6.1.1	Yhteisölähtöisen toiminnan toimintamalli.....	49
6.1.2	Yhteisön jäsenille tuotetun palvelun toimintamalli.....	52
6.1.3	Toimintamallien vertailua.....	55
7	POHDINTA.....	57
7.1	Tulokset.....	58
7.2	Arviointi.....	59

Liite 1	Haastattelu jalkinealan yrittäjille
Liite 2	Haastattelu: Asta Boman-Björkell, Teollisuustaitteen Liitto Ornamo
Liite 3	Haastattelu: Elina Alatalo, Mushrooming yhdistyksen perustajajäsen
Liite 4	Laite-, työväline- ja konekannan kartoitus

## 1 JOHDANTO

Jalkinealalla, kuten monilla muillakin käsitaideteollisilla aloilla ovat työpaikat kiven alla. Moni alalle valmistuvista valitsee yksityisyrittäjyyden työpaikkojen puutteen vuoksi ja säilyttääkseen päätäntävällän omaan työskentelyyn. Yrittäjyys vaatii tekijältä tahdonvoimia ja sitoutuneisuutta toimintaan. Yksinäisyys ja voimattomuuden tunne ovat läsnä yrittäjän arjessa etenkin silloin, kun toiminta vaatii enemmän kuin antaa. Yhteisölliselle työhuoneelle kuuluminen ja työn arjen, sekä kustannusten jakaminen muiden ammattilaisten kanssa saattaa helpottaa tätä taakkaa, mutta montaa tällaista yhteisöä ei jalkinealalta löydy.

Coworking-liike ja sen kautta yhteisölähtöinen työskentely on vallannut alaa etenkin tietotyöläisten parissa. Tämä näkyy erilaisten toimistohotellien, yrityskiihdyttämöiden ja yhteisölähtöisten työtilojen yleistymisessä. Työtilan jäsenistä muodostuva yhteisö on coworking-toiminnan ydin, joka määrittää ja muokkaa työhuoneen toimintaa ja olomuotoa. Yhteisöllinen työskentely ei ole uusi keksintö muotoilualalla, mutta toiminta on perustunut pikemminkin tarpeelle saada käyttökustannuksia alas, kuin yhteisöllisyyden kaipuulle.

Tämän opinnäytetyön tavoite on selvittää yhteisöllisen työhuoneen toimintaa jalkinemuotoilun näkökulmista. Tutkimuksessa selvitetään yhteisöllisen työhuoneen lähtökohtia, perustamista ja toimintaa. Tutkittaviin aihealueisiin kuuluu yhteisöllisen työhuonekulttuurin ja sen arvojen sekä toimintaan vaikuttavien osatekijöiden selvittäminen.

Tutkimuksen tuloksista työstetään toimintamalli, jolla kuvataan jalkinemuotoilijoiden yhteisöllisen työhuoneen toimintaa. Työ on tuotettu jalkinemuotoilijan näkökulmasta, mutta tuloksia ja toimintamalleja voidaan soveltaa myös muiden alojen yhteisöllisiin työtiloihin. Opinnäytetyön tuloksena syntyneestä toimintamallista voidaan tulevaisuudessa jatkokehittää liiketoimintasuunnitelma, jonka avulla varsinainen toiminta saadaan alulle.

### 1.1 Työn taustat ja aiheen rajaus

Aiheen valinta pohjautuu opinnäytetyön tekijän toiveeseen työllistyä jalkinealalla. Yksin yrittäminen ja toimiminen eivät kuitenkaan tunnu luontevalta ainakaan tässä elämänvaiheessa. Yhteisöllisellä työtilalla työskentely voisi olla ratkaisu tähän ongelmaan. Koska vastaavia tutkimuksia ei jalkinealan näkökulmasta ole tehty, soveltui se hyvin opinnäytetyön aiheeksi. Työn tekijän omat kokemukset työskentelystä jaetulla työhuoneella ovat olleet hyvin positiivisia ja kannustavia. Nämä kokemukset pohjautuvat työharjoitteluihin ensimmäisen ja toisen asteen koulutuksissa, joten toimintaan ei ole kuulunut tilan hallinnallisia työtehtäviä. Yhteistyöskentelyn potentiaali koettiin niin suureksi, että sitä haluttiin tutkia tarkemmin opinnäytetyössä

Tilan ja resurssien jakaminen on taloudellisempi vaihtoehto verrattaessa yksin työskentelemiseen. Kattavan koneistuksen, laitteiden ja sopivan tilan

hankkiminen voi yksinkertaisesti tulla liian kalliiksi yhdelle henkilölle. Ai-neellisten resurssien kuluessa myös henkiset voimavarat hupenevat. Yhteisöllinen työtila on ratkaisu tähän ongelmaan.

Yhteisöllisyyden tunteen ja yhteisöön kuulumisen tarve on kasvava ilmiö nyky-yhteiskunnassa, mikä mahdollistaa maailmanlaajuisesti yleistyvän coworking-toiminnan. Yhteistyöskentelytiloilla on mahdollisuus tuoda eri alojen ammattilaisia yhteen paikkaan, jolloin synergiaedut ja serendipitetti kasvavat huomattavasti.

Ajallisten rajoitteiden vuoksi opinnäytetyössä rajattiin tutkimuksen ulkopuolelle yrittäjyyttä ja työhuonetoimintaa koskevat lait ja säädökset. Myös kansainvälistymisen ja markkinoinnin selvittäminen jätettiin työssä vähemmälle tai kokonaan pois. Työssä esitetään joitakin kustannuslaskelmia, mutta mitään strukturoituja kannattavuuslaskelmia ei ole työn sovelletavuuden säilyttämiseksi tehty. Työn toteutusosuus rajattiin käsittelemään vain toiminnan mallintamista, varsinaisen liiketoimintasuunnitelman laatiminen jätettiin laajuutensa ja tapauskohtaisuutensa vuoksi pois.

## 1.2 Kysymysten asettelu ja tiedonhankintamenetelmät

Opinnäytetyössä pyritään vastaamaan seuraaviin asetettuihin tutkimusongelmiin:

### Työn pääkysymys:

- Millainen on jalkinemuotoilijoiden yhteisöllinen työhuone?

### Tutkimusta ohjaavat seuraavat alakysymykset:

- Mitä on coworking?
- Miten yhteisöllisyys ilmenee työtiloissa?
- Miten yhteisöllinen työhuone saa alkunsa?
- Mitkä osatekijät vaikuttavat työhuoneen toimintaan ja sen muotoon?

Työn teoria kootaan eri lähdekirjallisuuksista, julkaisuista, luennoilta ja vierailuilta kootuista muistiinpanoista sekä haastatteluiden ja kyselyiden avulla. Luvussa koneet ja laitteet (kts. 5.1) hyödynnetään opinnäytetyön tekijän omia kokemuksia ja havaintoja, jotka pohjautuvat jaetuissa työtiloissa työskentelyyn jalkinealalla.

Lähdekirjallisuutena käytettävistä pääteoksista ja -julkaisuista saadaan tietoa yhteisöllisestä työskentelystä (Suarez 2014; Houni & Ansio 2015) ja coworking-liikkeestä (Moriset 2013), tietotyöläisyydestä (Greene & Myerson 2011) sekä organisaatiossa toimimisesta (Peltonen 2010; Harisalo 2008). Lisäksi lähdeaineistona käytetään pitkään coworkingin parissa työskennelleiden henkilöiden blogikirjoituksia ja kertomuksia, jotka käsittele-

vät henkilöiden näkemyksiä ja kokemuksia yhteisöllisestä toiminnasta. Toimijat ovat tunnettuja henkilöitä maailmanlaajuisessa coworking-yhteisössä ja heillä on kokemusta yhteistyöskentelytilojen perustamisesta ja hallinnoimisesta.

Avointen haastatteluiden avulla pyritään selvittämään yhteisöllisen työskentelyn esiintymistä Suomessa, muotoilualalla sekä jalkinealan yrittäjien näkökulmista. Mushrooming-yhdistyksen perustajajäsenen haastattelun (Liite 3) kautta saadaan käsitys yhteisöllisestä työhuonetoiminnasta Suomessa ja Ornamon edustajan haastattelu (Liite 2) avaa aiheita muotoilualalla. Jalkinealalla toimivien yrittäjien haastatteluiden (Liite 1) avulla kartoitetaan toimijoiden kokemuksia jalkineyrittäjyydestä, sekä ajatuksia yhteisölähtöisestä toiminnasta. Yritys Helsingin edustajan haastattelussa haetaan tietoa yhteistyöskentelyyn sopivimman yritysmuodon valinnassa.

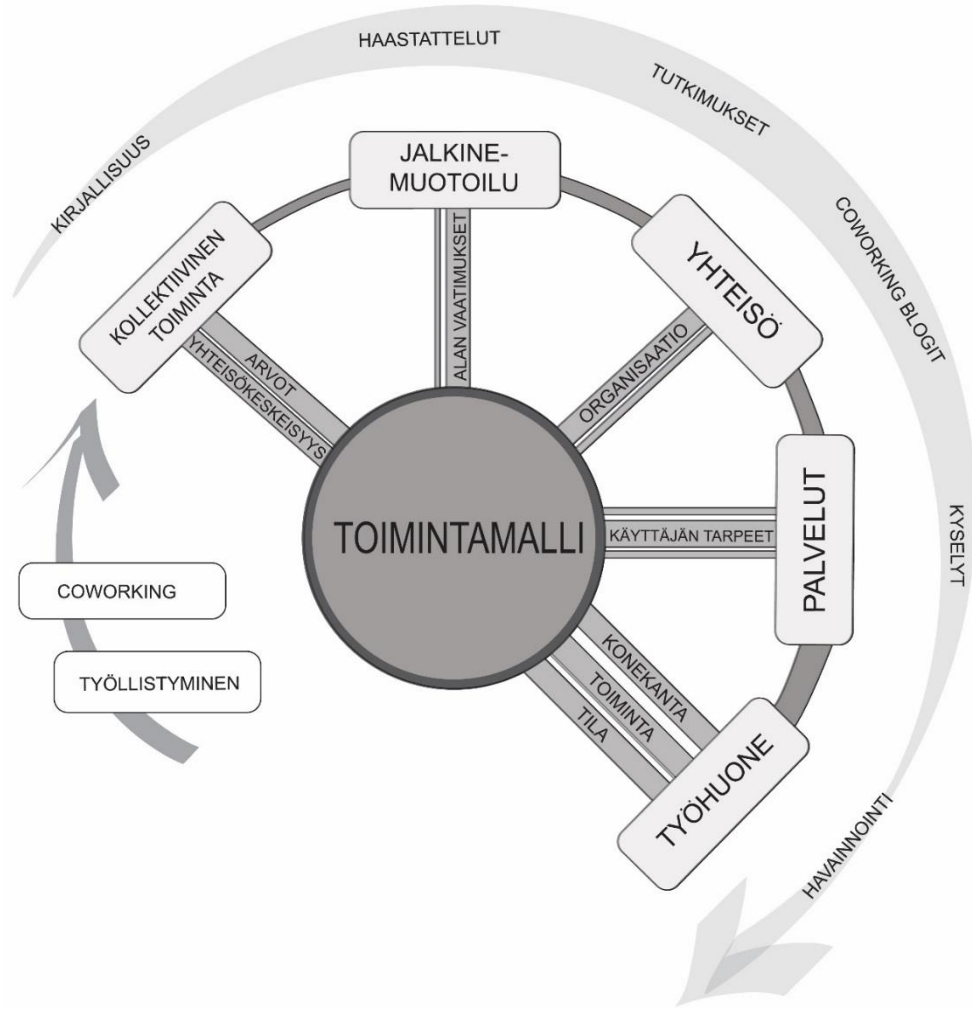
Kyselyillä kootaan tarkempaa tietoa jalkinealan koneistuksen tarpeesta opiskelijoiden näkökulmien ja kokemusten perusteella (Liite 4) sekä selvitetään koneiden ja laitteiden hintoja niitä välittävältä yritykseltä.

### 1.3 Viitekehys ja keskeiset käsitteet

Tässä opinnäytetyössä selvitetään yhteisöllisen työhuoneen toimintaa jalkinehuoneen näkökulmista. Työn lähtökohtina toimivat tarve työllistyä ja halu toimia yhteisöllisellä työhuoneella. Alan kirjallisuus kuten teokset ja blogikirjoitukset, havainnointi sekä opinnäytetyötä varten tehdyt haastattelut ja kyselyt kulkevat mukana läpi työn.

Työssä tutkitaan aluksi yhteisöllistä työhuonekulttuuria ja sen arvoja sekä jalkinealan yrittäjyyttä Suomessa. Tietotyöläiset otetaan mukaan osaksi työhuoneen käyttäjäkuntaa mahdollisimman laajojen synergiaetujen saavuttamiseksi. Ammatillinen moninaisuus lisää onnekkaiden sattumien syntymistä työtilassa, esimerkiksi odottamattomien yhteistyömahdollisuuksien muodossa. Työtilan käyttäjät jaetaan eri profiileihin tietotyön liikkuvuuden mukaan, mikä auttaa ymmärtämään jäsenten vaihtelevia työtilan tarpeita. Organisaatioteoriaa tutkimalla löydetään keinoja ylläpitää ja hallinnoida yhteisöllistä työtilaa sekä tapoja yhteisölliseen päätöksentekoon ja sen seurantaan ja kehittämiseen. Osatekijät, kuten tuotetut palvelut, sijainti ja toimintamuoto vaikuttavat työtilan toimintaan. Jokaisesta tutkittavasta osaluueesta saadaan oleellista tietoa toimintamallin luomiseksi.





Kuvio 1. Viitekehys (Laitila 2016).

Työn keskeiset käsitteet:

**Coworking** = (*collaborative working*) Itsenäiset ammattilaiset (yksityisyritykset, freelancerit), jotka työskentelevät jaetuissa, yhteisissä tiloissa muiden ammattilaisten parissa parantaakseen suoritustaan ja saavuttaakseen yhteisöllisyyden tunteen ja synergia etuja. Yhteisön luominen ja toiminnan kestävyys ovat tärkeä osa coworkingin ideologiaa. Tässä työssä coworking on suomennettu sanalla yhteistyöskentely.

**Kollektiivisuus** = (*collectiveness*) Yhteisöllisyys. ryhmää t. kollektiivia koskeva; yhteis-, joukko-, ryhmä-. Kollektiivinen talous. Kollektiivinen turvallisuus. Kiel. ryhmää ilmaiseva.

**Liikkuva (mobiili) tietotyöläisyys** = Tietotyöläisen määrittely työn liikkuvuuden mukaan. jaetaan neljään eri kategoriaan: ankkuri, yhdistelijä, keräilijä ja navigoija.

Luova luokka = Termi kuvaa sekä luovien alojen ammattilaisia että koodaajia (*software professionals*), insinöörejä, tutkijoita, lakimiehiä ja konsultteja. Luovan luokan jäsenet tuottavat työllään merkittäviä uusia ratkaisuja ja tuloksia. Floridan määritelmässä luovan luokan sisälle kuuluu myös ydin, *superluova luokka*.

Organisaatio = Tässä työssä organisaatiolla tarkoitetaan yhteisöä ja sen muodostamaa verkostomaista rakennetta, sekä kollektiivin jäsenten keskeistä dynamiikkaa. Organisaation jäsenet toimivat kollektiivisella työhuoneella ja osallistuvat tilan kustannuksiin ja ylläpitoon joko rahallisella, tai työpanoksellaan.

Serendipiteetti = (*Serendipity*) Onnekas sattuma

Tietotyöläisyys = Tutkimus- ja kehitystyössä toimivat henkilöt, kuten suunnittelijat, muotoilijat, journalistit, sekä tekniikan ja informaatioteknologian (IT) parissa työskentelevät tahot. Tietotyöläisyyttä voidaan jakaa esimerkiksi työn liikkuvuuden mukaan.

Toimintamuoto = Toimintamuodolla tarkoitetaan työssä esiteltyjä ja vertailtavia yritysmuotoja.

Toimintamalli = Toimintamalli on paikallisesta ratkaisusta yleistetty ja selkeä mallinnus, joka määrittelee käytännön käyttötarkoituksen, keskeisen idean, osatekijät ja prosessin.

Resurssi = Resurssi on taloudellinen, inhimillinen tai sosiaalinen voimavara, toiminnan edellytys.

Synergia = Synergia on yhteistyöstä syntyvää kumulatiivista tehokkuutta, joka hyödyttää kaikkia osallisiaan. Puhutaan eräänlaisesta synergiaedusta. Positiivisessa synergiassa kokonaisuus on enemmän, kuin pelkästään sen osien summa.

## 2 KOLLEKTIIVINEN TOIMINTA JA YHTEISÖLLISET TYÖTILAT

Coworking ei ole avotila vaan palvelukonsepti (Sundell 2015). Yhteistyökentely, eli coworking rakentuu aina lähtökohtaisesti tilassa toimivien ihmisten ympärille. Yhteistyökentelytilan tarkoituksena on toimia käytännönläheisenä paikkana. Se antaa alustan yhteistyölle ja yhdessä tekemiselle, motivaatiolle, inspiraatiolle ja on omalta osaltaan mukana luomassa synergiaa. Tärkeä osa yhteisöä on sen monimuotoisuus. Mitä laajempi kattaus eri alojen ammattilaisia tilasta löytyy, sen rikkaampaa toiminnasta tulee. Käyttäjien kautta Tilalle syntyy luonnostaan identiteetti käyttäjien kautta, jotka luovat yhdessä toiminnalle oman kulttuurin. Uskottavuuden kannalta on erittäin tärkeää, että tilan toiminta vastaa siitä viestittyä mielikuvaa. Toiminta ei pyöri pelkästään omalla painollaan, vaan tilalla on oltava henkilö tai henkilöitä, jotka vastaavat hallinnollisesta toimista. Coworking-tilojen suurimmiksi haasteiksi on mainittu oikean tilan, operaattorin ja palveluiden löytäminen. (Sundell 2015.)

Tietotyöläisten ylläpitämät työtilat sijaitsevat yleensä kantakaupungin alueella saavutettavuutensa vuoksi. Hyvät liikenneyhteydet ovat yksi määräävä tekijä työtilaa valittaessa (Houni & Ansio 2015, 68). Läheltä löytyvät palvelut, kuten pankki ja ruokapaikat lisäävät paikan haluttavuutta.

Fyysisen työtilan lisäksi yhteisölliset työhuoneet tarjoavat osallisilleen yleensä joitain lisäpalveluita joko kiinteään vuokrahintaan tai lisämaksusta. Tällaisia palveluita voivat esimerkiksi olla ulkoistettu kirjanpito, myynti ja markkinointi, sekä tapahtumien organisointi. Myös osalliset voivat ylläpitää yhteishenkeä järjestämällä yhteisiä illanistujaisia, tai muita aktiviteetteja työhuoneen jäsenille.

Coworking-tila voi syntyä kahdella tavalla. Tila voi saada alkunsa saman arvomaailman jakavasta yhteisöstä, joka haluaa työskennellä yhdessä. Toinen vaihtoehto on tilan syntyminen yksilön, tai pienen ryhmän halusta tai tarpeesta yhteistyöskentelyyn. Jälkimmäisessä vaihtoehdossa tilaa voidaan tarjota perustajajäsenten valmiiksi tuottamana palveluna, jota uudet jäsenet ostavat vuokratessaan tilaa. Kummassakaan esimerkissä ei yleensä esiinny autoritaarista johtajuutta, sillä se ei ole ominaista coworkingille. Kuitenkin tilanteessa, jossa työtila tuotetaan palveluna ja se on olemassa ennen varsinaista yhteisöä, on jonkinlainen päätäntäelin oltava olemassa toiminnan etenemisen takaamiseksi. Kollektiivisilla työtiloilla on yleensä eräänlainen isäntä/emäntä (*host, admin*) pitämässä huolta toiminnan sujumuudesta. (Suarez 2014, 68; Houni & Ansio 2015, 130.)

Perustettaessa yhteistyöskentelytilaa on hyvä huomioida osallisten todennäköinen vaihtuvuus. Työtehtävien ja elämäntilanteiden muuttuessa siirtyvät myös jäsenet eteenpäin. Vaihtuvuus ei välttämättä ole paha asia, vaan sen ansiosta yhteisö pysyy sykkivänä ja eläväisenä ja kaavoihin kangistumista ei tapahdu niin todennäköisesti uusien ja tuoreiden ajatusten virratessa vapaasti sisään. Kuitenkin tilanteessa, jossa osalliset vaihtuvat kovin tiheään, eikä uusia ilmesty vanhojen paikalle, on syytä miettiä toimintaa ja sen mahdollisia ongelmakohtia. (Alatalo, haastattelu 19.1.2016.)

## 2.1 Taustatekijät

Coworking-termin ja -liikkeen kehittäjä Brad Neuberg päätti vuonna 2005, ettei haluaisi enää tehdä kompromisseja työssään perinteisen työn tuoman yhteisön sekä rakenteiden ja freelancerin itsenäisyyden ja vapauden välillä. Tästä alkoi maailmanlaajuinen coworking-liikehdintä. (Dullroy 2012.) Työskentelymallin suosio on ollut nousussa etenkin vuoden 2008 talouskriisin jälkeen, jonka voidaan olettaa toimineen eräänlaisena lisäindikaattorina. Yhteistyöskentelystä eli coworkingista on tullut suosittu trendi etenkin tietotyöläisten parissa heidän työnsä liikkuvuuden ja mukautuvuuden ansiosta. Ihmiset ovat alkaneet luoda työpaikkoja itse huonojen työllistymismahdollisuuksien vuoksi myös Suomessa. Asiaa kuitenkin vaikeuttaa työttömyysturvan heikentäminen, joka koskee etenkin taide ja kulttuurialojen itsensä työllistäjiä. (Alanko-Kahiluoto 2015; Santaharju 2015.)

Coworking-sanan kirjoitusmuoto on herättänyt keskustelua jo ensimmäisistä päivistään asti. Kysymys kuuluukin: Tulisiko sana kirjoittaa välivii-

valla vai ilman? Kädenvääntö aiheesta on jakanut yhteisön mielipiteitä kah-tia ja molempia, sekä co-working että coworking-kirjoitusasuja on nähtä-vissä virallisissa julkaisuissa. On kuitenkin perusteltua käyttää sanaa ilman väliviivaa. Co-worker sanalla on perinteisesti tarkoitettu työkaveria, joka on töissä samassa työpaikassa tai organisaatiossa. Ilman väliviivaa kirjoitet-tuna coworkingilla pyritään kuvaamaan itsenäisten ammattilaisten yhteis-työskentelyä, jossa tila ja arvot, sekä ideat voidaan jakaa muiden kanssa. Termien välille halutaan siis tehdä ero coworking-liikkeen tunnistettavuuden ja viestinnän yhdistämiseksi. (Foertsch 2011; Santamarina 2013.)

Kasvava tarve yhteisölle ja yhteenkuuluvuuden tunteelle on lisääntynyt yksilökeskeisessä yhteiskunnassa. Yhteistyöskentelymalli tarjoaa itsensä työl-listävälle henkilölle entistä enemmän vapautta ja mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhönsä, mutta auttaa myös samalla strukturoimaan ja hallinnoi-maan omaa työntekoa. Tilan ja ajatusten jakaminen muiden ammattilaisten kanssa auttavat kasvattamaan omaa ammatillista identiteettiä. Näiden li-säksi se tarjoaa tekijälle yhteenkuuluvuuden tunnetta tämän ollessa mukana globaalissa kansanliikkeessä (*social movement*). (Speitzer, Bacevice & Gar-ret 2015.)

Deskmag.com -sivusto arvioi vuoden 2015 lopussa, että yhteisöllisiä työ-huoneita olisi ympäri maailmaa noin 7 800. Uusimpien selvitysten mukaan on mahdollista, että näemme jopa 10 000 uuden yhteisöllisen työhuoneen avaavan ovensa vuoden 2016 loppuun mennessä. (Foertsch 2016a.)

Siirtyminen kollektivismista kollektiivisuuteen näkyy ihmisten halussa toi-mia yhdessä, mutta omista lähtökohdistaan ilman ennalta asetettuja raken-teita tai ideologioita. Tietotyön parissa työskentelevät henkilöt voivat työskennellä vaikka kahvilassa tai kotisohvalta käsin, joten tilan on kyettävä tarjoamaan jotain erityistä hyötyä mahdollisille jäsenilleen, jotta nämä val-litsevat tilan. Yksi suurimmista yhteistyöskentelytilan tuomista eduista on yhteisö ja sen toiminnan tuottama synergia. Tiloihin hakeutuvat ihmiset kar-tuttavat yhteisön kautta sosiaalista pääomaansa ja parantavat siten ase-maansa työmarkkinoilla. (Hillman 2015a; Houni & Ansio 2015, 88.)

Yhteisökeskeinen toiminta ei ole mikään uusi keksintö. Muotoilu- ja käsi- ja taideteollisuusalan ammattilaiset ovat jakaneet työkaluja ja -tiloja keske-nään jo historian sivun. (Houni & Ansio 2015, 143.) Suomessa kulttuuri- ja asiantuntijaosuuskuntia on arviolta yli tuhat (Osuskuntarekisteri 2013). On kuitenkin huomattava, että osuuskunnat on saatettu perustaa kulujen ja yl-läpidon helpottamiseksi, eikä tarve ole kummunnut yhteisöllisyyden ja yh-teenkuuluvuuden kaipuusta.

Coworking-liike on mielletty vahvasti mobiiliin eli liikkuvaan tietotyöläi-syyteen, sillä tietotyöntekijä tarvitsee työhönsä yksinkertaistettuna vain kannettavan tietokoneensa ja internetyhteyden. Jalkinemuotoilun kohdalla on huomioitava tiettyjä vaatimuksia tilanteessa, jossa osallisen työnkuva ei rajaudu pelkkään suunnittelu- ja konsultointityöhön. Tuotteiden valmista-minen sitoo tekijän yhteen paikkaan raskaiden koneiden ja laitteiden osalta. Jalkinemuotoilun alalla työn liikkuvuus on erittäin vaihtelevaa työtehtävistä riippuen.

## 2.2 Arvomaailma

Henkilöt, jotka päätyvät coworking-tiloihin hakevat toiminnalta ensisijaisesti yhteisöllisyyden kokemuksia ja samaan arvomaailmaan uskovia ihmisiä. Hounin ja Ansion (2015) tutkimuksesta selvisi, että yhteisöllisten työtilojen jäsenille tärkeitä arvoja olivat luovuus, vapaus ja innovatiivisuus, sekä eettisyys ja esteettisyys. Abstraktin luonteensa vuoksi näitä arvoja on kuitenkin hankalaa suhteuttaa arkipäivään. (Houni & Ansio 2015, 88, 95–97.)

Alex Hillman (2011a), Indie Hall –nimisen coworking-yhteisön perustaja on esitellyt kollektiivisen työskentelyn viisi ydinarvoa, jotka vaikuttavat coworking-tilan toimintaan. Hillmanin esittämiin arvoihin kuuluu kestävyys (*sustainability*), saavutettavuus (*accessibility*), avoimuus (*openness*), yhteisö (*community*) ja yhteistyö (*collaboration*). Arvojen määritelmät ovat Hillmanin mukaan seuraavat:

Kestävyys: ”Huolehtiminen siitä, että se mitä teet nyt voidaan myös tehdä tulevaisuudessa niin kauan kuin tarpeellista.” (*Sustainability ... is about making sure that whatever you’re doing can be done for as long as it needs to be done.*) Säilyäkseen toiminta ei ole riippuvainen ulkoisista resursseista, vaan se pystyy kasvamaan ja kukoistamaan omin voimin. Kestävyys viittaa myös kestäväen kehityksen mukaiseen toimintaan.

Saavutettavuus: Käyttäjäkuntaa ei pidä rajata alakohtaisesti, sillä suurin etu saavutetaan, kun yhteisöön kuuluu ammattilaisia eri aloilta. Sama pätee ihmistyyppeihin. Ne jotka eivät lopulta tunne oloaan kotoisaksi, poistuvat yleensä oma-aloitteisesti. Mitä helpommin lähestyttävä tila on, sitä rikkaampi siitä tulee laajan käyttäjäkunnan ansiosta.

Avoimuus: Avoimuus liittyy olennaisesti saavutettavuuteen, mutta näiden kahden välillä on selkeitä nyanssieroja. Vapaus ja itsenäisyys tuovat mukanaan vastuuta etenkin kommunikaation osalta. Asioita ja ongelmia on kyettävä käsittelemään avoimesti ja rehdisti ja niihin on oltava mahdollista vaikuttaa. Coworking-idea toimii ikään kuin avoin lähdekoodi, joka on kenen tahansa muokattavissa ja kehitettävissä omiin tarkoituksiinsa.

Yhteisö: Yhdessä tekeminen ja jakaminen ovat ydinosia kollektiivisen työskentelyn ideologiaa. Yhteisö koostuu ihmisistä, jotka hakeutuvat toistensa seuraan samojen arvojen, kiinnostuksen kohteiden ja elämäntapojen perusteella. Luottamus ja toisen arvostaminen ovat yhteisön tärkeimpiä tukipilareita. On tärkeä muistaa, että kukaan ei omista yhteisöä, vaan kaikki kuuluvat siihen.

Yhteistyö: Yhteisön jäsenten välinen luottamus, kohtaamiset ja tiivis vuorovaikutus ovat tärkeimmät yhteistyön perustat. Yhteistyö ei vaadi yhteistä työtehtävää, vaan se voi esiintyä monissa eri muodoissa. Omien kokemusten ja oivallusten jakaminen, ongelmien ratkominen ja yhdessä kehittyminen ovat hyviä esimerkkejä.

Coworking-arvojen mukainen toiminta työyhteisössä vaikuttaa sen päätöksenteon ja vastuunjaon ilmentymismuotoon, sekä tapahtumien toteuttamiseen ja yleiseen ilmapiiriin. Avoimuudesta kumpuava tiedon jakaminen ja verkostoituminen auttavat niin myönteisen maineen rakentamisessa, kuin osallisten ammatillisessa kasvussa. Ilmapiiri pysyy hyvänä, kun kaikki kokevat olevansa hyväksytyjä omana itsenään ja yhteisön sisällä vallitsee luottamus. Onnekkaita sattumia (*serendipity*) saavat alkunsa odottamattomissa tilanteissa. Niiden todennäköisyys lisääntyy yhteisön ollessa avoin uusille, erilaisille jäsenille. (Hillman 2011a; 2011b; 2011c; 2011d.)

### 2.3 Vastaava toiminta

Coworking-tilojen lisäksi on syntynyt monia muita yhteistyötiloja, kuten erinäiset jaetut työtilat, kiihdyttämöt, toimistohotellit, hackerspace- ja FabLab-tilat (fabrication laboratory). Ramon Suarez (2014) toteaa kirjassaan *The Coworking Handbook*, etteivät nämä edellä mainitut yhteisöt kuitenkaan vastaa täysin coworking-tilan piirteitä. Paikoista puuttuu joko isännöinti, yhteisöllisyyden ilmapiiri tai ne eivät yksinkertaisesti sovellu ammatillisessa mielessä työpaikaksi. Yrityskeskukset tarjoavat yrityksille ja muille toimijoille yhteisiä ja jaettuja tilaratkaisuja. Ammatillinen kanssakäyminen ja vuokralaisten välinen kommunikaatio jää vähäiseksi paikoissa, jotka tarjoavat vain vuokratuolia tai -paikkaa, mutta eivät pyri synnyttämään yhteisöllistä ilmapiiriä. Yrityshautomot keskittyvät pääosin uusien yritysten kehittämiseen ja saattamiseen maailmalle ja ne toimivat pikemminkin väliaikaisena ponnistusalueena, jossa tiheä vaihtuvuus ja uusien toimijoiden löytäminen on osa ydinidea. (Suarez 2014, 27–29; Moriset 2013, 6.)

Oman yrityksen hallinnointi ja tuotteiden valmistaminen vievät paljon yksityisyrittäjän resursseja, joten verkostoitumiselle ja markkinoinnille ei aina jää aikaa. Tarvetta olisikin poikkialaiselle yhteistyölle, jossa eri alojen ammattilaiset hyötyisivät toistensa osaamisesta. (Niskanen, haastattelu 14.4.2016; Malmström, haastattelu 21.1.2016.) Coworking-tilan käyttäjäkuntaa ei pidä rajata ammattikohtaisesti, vaan tilaan tulee houkutellessa osaajia laidasta laitaan. Yhteisön jäsenet saavat suuremman hyödyn irti silloin, kun heidän taitonsa täydentävät toisiaan. Tällä tavoin yhteisön osaaminen, synergiaedut ja serendipiteetin todennäköisyys kasvaa. (Houni & Ansio 2015, 95.)

Esimerkkinä jalkinealan yhteisöllisestä työhuoneesta on nykyään jo toimintansa jo lopettanut Shoebakery–kollektiivi. Shoebakery, neljän jalkinemuotoilijan ja yhden suutarimestarin perustama rekisteröity yhdistys, sijaitsi Helsingin keskustassa, kauppakeskus Kampin takana. Kollektiivin työhuone-showroomtiloista löytyi hiomakone, ompelukone, ohennuskone ja pohjanpuristin, sekä alan työkaluja. Jäsenillä oli kaikilla oma brändi, jonka kautta he toimivat itsenäisesti, ajoittain yhteisten projektien merkeissä. Kollektiivia koskevat päätökset tehtiin yhteistuumin ja tilityksen hoiti yksi jäsenistä. Tärkeimpiä syitä kollektiivin perustamiselle oli kustannusten ja käyttökulujen jakaminen, sekä verkostoituminen. (Artemova, haastattelu 25.1.2016.)

### 2.3.1 Kokemuksia jalkinealan yrittäjyydestä

Opinnäytetyötä varten haastateltiin neljää jalkinealan ammattilaista, joilla on tai on ollut oma tai jaettu työhuone. (Liite 1.) Haastatteluiden tarkoituksena oli selvittää toimijoiden tapaa ja lähtökohtia harjoittaa yrittäjyyttä jalkinealalla sekä kartoittaa mielipiteitä ja kokemuksia yhteisöllisestä toiminnasta.

Yksin toimivilla ammattilaisilla oli kaikilla käytössään toiminimi tai sivutoiminen toiminimi ja neljäs toimija oli 3 hengen osakeyhtiö. Toiminimi koettiin kevyeksi, muuntautuvaksi ja helpoksi yritysmuodoksi, eikä sen kohdalla tarvinnut pohtia pääomaa. Osakeyhtiötä kuvailtiin joustavaksi ja palkitsevaksi ja osallisten osaamisalueiden koettiin täydentävän toisiaan. Lähes kaikilla toimijoilla oli ulkoistettu kirjanpito. Yritykset valmistivat laukkuja, kenkiä ja muita asusteita, kuten koruja. Tuotantotavat vaihtelivat tapauskohtaisesti. Yleisin tapa oli käsityömäinen, puolikoneistettu valmistusmenetelmä, jossa jalkineiden neulosten valmistuksessa ja pohjituksen viimeistelyssä käytetään koneita. Kokemuksia oli myös teollisen malliston ulkoistetusta tuottamisesta, sekä tuotteiden täysin käsityötekniikoin valmistamisesta. Haastateltavien yritystoiminta oli aloitettu vuosien 2012 – 2013 aikana.

Kun haastateltavilta kysyttiin, miksi he toimivat yrittäjinä jalkinealalla, olivat vastaukset hyvin samankaltaisia. Syiksi mainittiin alan työpaikkojen vähäisyys, vapauden kaipuu ja itsemääräämisoikeus omaan työhön sekä toimeentulon hankkiminen. Käsillä tekeminen koettiin tärkeäksi piirteeksi työssä. Haastateltavat jakoivat myös samanlaisia arvoja. Ekologisuus, uniikkisuus, kestävä ja läpinäkyvä tuotanto, kotimaisuus ja eettisyys olivat tärkeimpiä toiminnan kriteereitä.

Jalkineiden valmistamiseen käytettävien koneiden tarve oli hyvin yhdenmukainen, lukuun ottamatta yhtä toimijaa, joka ei tarvinnut työssään koneita lainkaan. Työhuoneilta tai tekijöiltä löytyi seuraavia koneita ja laitteita: Tolppakone, hiomakone ja ohennuskone olivat yleisimmät laitteet. Osalla toimijoista oli käytössään myös meisti, liimakaappi, sekä erilaisia käsityökaluja. Toimijat tuottivat myynti- ja mittatilaustuotteiden lisäksi erilaisia palveluita, kuten kenkien ja laukkujen valmistamiskurseja.

Miettiessään yritystoimintansa alkua, tekijät mainitsivat ongelmakohdiksi toiminnan, palveluiden, hinnoittelun ja tulonlähteiden kartoittamisen kattavan suunnittelemisen. Alkupääoman ja rahoituksen hankkiminen oli joissain tapauksissa koettu vaikeaksi. Haasteita oli lisännyt myös toimivan työtilan sekä asiakkaiden ja yhteistyökumppanien löytäminen. Markkinointi ja näkyvyyden saaminen oli jatkuva huolenaihe toiminnassa. Osa yksin toimivista haastateltavista koki, ettei aikaa ollut tarpeeksi perehtyä uusiin yrittäjyyteen liittyviin osaamisalueisiin.

Yhteisöllisyys ja yhteistyö koettiin samaan aikaan palkitsevaksi ja haastavaksi. Kynnyskysymyksiä olivat toiminnan hallinnoinnin epäpätevyys ja luotettavien, saman arvomaailman jakavien henkilöiden löytäminen. Positiiviseksi yhteisöllisyydessä ja yhdessä tekemisessä koettiin palautteen saaminen ja neuvojen ja ideoiden jakaminen muiden kanssa. Suunnittelijan

monimuotoisuuden koettiin lisääntyvän kollektiivisen työskentelyn kautta. Yhteistyö nähtiin kannattavaksi myös saavutettavien synergiaetujen ja yleisten kustannusten alenemisen vuoksi.

### 3 ORGANISAATIO ON YHTEISÖ

Nykyaikaiset jälkiteollisen ajan organisaatiomuodot muistuttavat enemmän asiakkaiden, kilpailijoiden ja ulkopuolisten palvelutuottajien kanssa toimivaa verkostoa, kuin tiivistä suljettua yksikköä. (Peltonen 2010, 12.) Tänä päivänä puhutaan paljon rajattomista organisaatioista, jotka ovat rakenteeltaan rihmastomaisia, joustavia kudelmia. Organisaation sisäisen ja ulkoisen käsite on muuttumassa ja jopa häviämässä kokonaan. Osaajia ja ammattilaisia etsitään organisaation ulkopuolelta suorittamaan työtehtäviä ja projekteja, joihin omalla henkilöstöllä ei ole resursseja.

Organisaatiot ovat tietoisesti muotoiltuja sosiaalisia järjestelmiä, jotka tukevat ennalta asetettujen tavoitteiden saavuttamista (Peltonen 2010, 9). Perinteinen organisaatio koostuu johtajista, henkilöstöstä, taloudesta, teknologiasta ja laeista. Organisaatiossa on siis päättäjät, päätösten toteuttajat ja päätöksiin vaikuttavat osatekijät, jotka yhdessä muodostavat synergisen kokonaisuuden. Organisaatio onkin perusluonteeltaan päätöksentekoa, johon sen menestys perustuu. Toimintaan johtavan päätöksenteon ytimessä ovat puolestaan syy-seuraussuhteiden ymmärtäminen, virheistä oppiminen, sekä uusien mahdollisuuksien löytäminen. (Harisalo 2008, 145–146 .)

Yhteisöllisen työtilan vastuuhenkilön tärkein tehtävä on lisätä arjen sujuvuutta. Tähän kuuluu tilan palveluiden tuottaminen, yhteisten asioiden hoitaminen, kuten tilan hallinnointi ja taloudelliset asiat, sekä yhteisen toiminnan järjestäminen. Isäntä tai emäntä toimii myös eräänlaisena yhteistyön ja yhteisöllisyyden mahdollistajana, jonka tehtäviin kuuluu uusien jäsenten perehdyttäminen ja tuominen osaksi yhteisöä. He osoittavat omalla toiminnallaan esimerkkiä muille, joten vuorovaikutus ja läsnäolo tilassa ovat ehdottoman tärkeitä. (Houni & Ansio 2015, 72.) Coworking-tilassa työtilan isäntä tai emäntä hoitaa vastuitaan usein oman työnsä ohella, jolloin on kannattavaa jakaa työtaakka muiden työtilan jäsenten kanssa. Tilanteessa, jossa vastuuhenkilön päätoimenkuva on tilan ja sen palveluiden tuottaminen, tätä ongelmaa ei ole samassa mittakaavassa. (Interview: Cristina Santamarina 2014.)

Jalkinealan yhteisöllisen työhuoneen organisaatio eli verkosto koostuu tilan vastuuhenkilöistä ja mahdollisista hallituksen jäsenistä, vuokralaisista ja heidän mahdollisista työharjoittelijoistaan, tilan ja ulkoistettujen palveluiden tarjoajista, sekä mahdollisista yhteistyökumppaneista. Nämä kaikki työhuoneen toimintaan jollain tavoilla osalliset tahot muodostavat kokonaisuuden, joka jakautuu työhuoneen sisäiseen yhteisöön ja sen ulkopuoliseen verkostoon.



### 3.1 Tietotyöläisyys ja muotoilu

Tietotyöläisyyttä voidaan määritellä usein eri tavoin, esimerkiksi tiedon, taidon ja koulutuksen tai palkkatason ja työn liikkuvuuden perusteella. Perinteisiä tietotyöläisiä ovat IT (Informaatioteknologia) -alan ja muun teknologian parissa työskentelevät asiantuntijat, markkinoinnin ammattilaiset, sekä muotoilijat, jotka tuottavat ja käyttävät tietoa työssään. (Rouse n.d.; Brinkley, Fauth, Mahdon & Theodoropoulou 2009, 9.) Suunnittelijat ja taiteilijat kuuluvat Richard Floridan (2002) superluovaan luokkaan. Luokan tunnistettavin piirre sen jäsenten tekemä työ, jonka tarkoituksena on uusien tarkoituksenomaisten muotojen luominen (*create meaningful new forms*). Superluovan luokan työn tulokset ovat muunneltavissa ja laajasti tuotettavissa ja käytettävissä. (Florida 2002.) Jalkinemuotoilijat voidaan laskea tähän superluovien ihmisten ryhmään, mikäli muotoilijan työ ei keskity yksittäisen uniikkituotteen valmistamiseen yksityisasiakkaalle.

Luovan luokan kuuluminen tietotyöläisyyden alle on tulkinnanvaraista. Niissä on paljon eroavaisuuksia, kuten luovan luokan synnyttämä kulttuuripääoma ja tietotyöläisyyteen olennaisesti kuuluva analysointi, organisointi ja informaatioteknologia. On kuitenkin yksi asia, mikä näitä aloja selkeästi yhdistää: Tietotyöläisten ja luovaan luokkaan kuuluvien ammattilaisten oletetaan saavan työstään tasaista toimeentuloa. (Shaw n.d.) Jalkinemuotoilija jää tässä asetelussa välitilaan. Työ vaatii ajoittain kehitystyötä ja teknologiaa, välillä henkilön on kyettävä luomaan jotain tarkoituksenomaista ja uutta. Työ tuottaa kulttuuri- ja muuta aineetonta pääomaa, mutta alana se ei ole parhaiten palkattu. Jalkinemuotoilijaa voitaisiin kutsua luovaksi tietotyöläiseksi.

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan tietotyön liikkuvuutta muotoilijan näkökulmasta. Muotoilijan työssä tietotyöläisyyden ominaispiirteisiin linkittyvät työvaiheet ovat esimerkiksi taustatutkimus, suunnittelu, kaavoittaminen, asiakastapaamiset, markkinointi ja verkostoituminen, sekä materiaalitointajien, tuotteiden valmistajien ja jälleenmyyjien kontaktointi. Näiden lisäksi on sijaintiin sidottuja työvaiheita, kuten uniikkien asiakastöiden, piensarjojen tai prototyyppien valmistaminen.

Suurin eroavaisuus tietotyöläisen ja jalkinemuotoilijan työssä näkyy työn liikkuvuudessa. Liikkuvuus määräytyy edellisessä kappaleessa mainittujen työtehtävien mukaan. Henkilö, jonka työnkuvaan kuuluvat tuotemerkin hallinnointi, suunnittelu ja markkinointi voi valita työtilan lähestulkoon mistä vain. Sen sijaan työ, johon kuuluu tuotteiden käsityömäinen valmistus, vaatii kalliita jalkinealan koneita ja laitteita, jotka ovat sidottuina tiettyihin paikkoihin. Niillä jalkinemuotoilijoilla, jotka valmistavat kaiken ulkoistettuna, ei siis ole välttämättä fyysistä tarvetta kollektiiviselle työhuoneelle. Tarve syntyy todennäköisemmin tässä tapauksessa yhteisöllisyyden ja innovatiivisen työympäristön kaipuusta, kuin työvälineiden ja laitteiden välttämättömyydestä omassa työssä.

Greene ja Myerson (2011, 19–30) ovat esittäneet tietotyöläisyyden neljä käyttäjäprofiilia (Kuva 1) jaettuna työntekijän liikkuvuuden (*mobility*) mukaan: ankkuri, yhdistelijä, keräilijä ja navigoija. Nämä neljä käyttäjäprofiilia löytyvät yleensä suurista yrittäjäorganisaatioista:

Toimistolla työskentelevät ankkurit (*The Anchor*)

Ankkuri on perinteinen klo 8–16 istumatyöntekijä, joka on toimistolla päivittäin ja työ keskittyy oman työpisteen ympärille. Ankkuri on tärkeä osa organisaation tiedonvälityksessä. Jatkuvan läsnäolonsa ansiosta hän tietää mitä organisaatiossa on meneillään ja muut tulevat hakemaan häneltä tietoa.

Toimistolla työskentelevät yhdistelijät (*The Connector*)

Puolet yhdistelijän ajasta kuluu eri puolilla yrityksen tiloja, sillä hän on vuorovaikutuksessa eri osastojen kanssa. Tutkimus- ja kehitysosaston esimies on tyypillinen yhdistelijä, jonka työnkuvaan kuuluu kommunikointi esimerkiksi suunnittelu- ja valmistusosastojen henkilöstön kanssa.

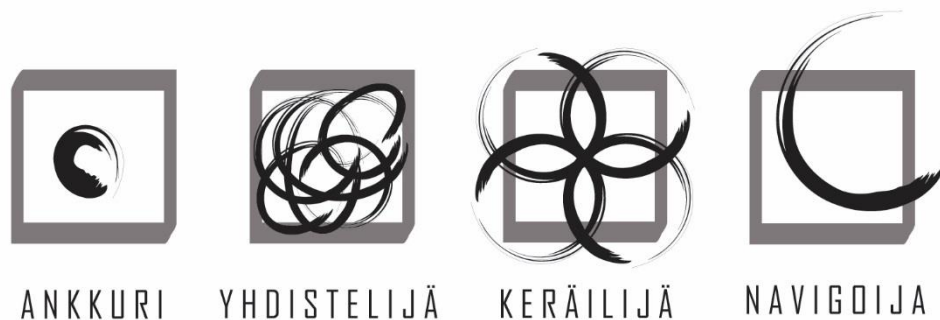
Kentällä työskentelevät keräilijät (*The Gatherer*)

Toimiston ulkopuolisten asiakassuhteiden hoitaminen ja informaation kerääminen kuuluvat keräilijän toimenkuviin. Keräilijä viettää noin puolet viikosta toimiston ulkopuolella erilaisissa tapaamisissa ja palavereissa. Hän matkustaa paikallisesti ja toimisto toimii keskeisenä tukipisteenä työskentelylle. Keräilijä on työnsä osalta riippuvainen kommunikaatioteknologiasta.

Kentällä työskentelevät navigoijat (*The Navigator*)

Navigoija on pikemminkin vieras kuin vakituinen kasvo toimistolla. Yrityksen omat myyntiedustajat ja ulkopuoliset projektiluontoiset urakoitsijat sekä konsultit kuuluvat tähän ryhmään. Navigoijalla ei ole omaa työpistettä, vaan hän käyttää avoimia yhteisiä tiloja, sekä kokoushuoneita. Hän matkustavat globaalisti ja saattaa viettää vain päivän viikosta toimistolla erinäisissä tapaamisissa ja kokouksissa.

Edellä esitetty Greenen ja Myersonin (2011) tietotyöläisyyden nelijako liikkuvuuden mukaan on kohdennettu yritysorganisaatioihin. Tässä työssä jalkinemuotoilun näkökulmasta ja yhteisöllisen työhuoneen käyttäjät profiloidaan työtilan käyttötärpeen mukaan.



Kuva 1. Tietotyön liikkuvuus symboleina (Laitila 2016).

Yllä olevassa kuvassa (Kuva 1) esiintyvät symbolit kuvaavat tietotyön liikkuvuutta Greenen ja Myersonin (2011) nelijaon mukaisesti. Harmaa neliö symboloi työtilaa ja musta viiva kuvaa työntekijän liikkumista tilassa ja sen

ulkopuolella. Seuraavaksi esitettävät kuvat (Kuvat 2–5) on sovellettu Greenen ja Myersonin tutkimuksesta (2011, 24–27) jalkinemuotoilun näkökulmasta.

### Ankkuri (Kuva 2)

Ankkuri on tilan vakituinen, jalkineita käsityömaisesti valmistava, vuokralainen. Hän tarvitsee täyspäiväisesti tilan tarjoamia koneita ja on täten sidottuna paikkaan. Ankkuri ei kykene tekemään työtään esimerkiksi kotonaan, sillä ei omista esimerkiksi työn vaatimia laitteita. Hän tarvitsee mahdollisesti myös muita tiloja valmistustilan lisäksi, kuten oman työpisteen ja varastointitilaa. Työkseen hän valmistaa ja korjaa asiakkaiden jalkineita.



Kuva 2. Ankkurin työ on sidottu tilaan (Laitila 2016).

### Yhdistelijä (Kuva 3)

Jalkineita teollisesti valmistuttava henkilö, yhdistelijä, on ”puolimobiili” tietotyöläinen. Yhdistelijä tarvitsee toisinaan jalkineiden valmistamiseen tarkoitettuja koneita, mutta työskentelee suurimman osan ajasta tietokoneellaan. Hän käyttää tilaa suunnitteluun, asiakkaiden tapaamisiin, prototyyppien ja uniikkituotteiden valmistukseen, sekä oman brändinsä hallintaan ja markkinointiin ja tarvitsee käyttöönsä eri tiloja ja palveluita. Ankkurin tavoin myös yhdistelijä on tilan vakituksia vuokralaisia.



Kuva 3. Yhdistelijä käyttää monipuolisesti tilaa ja sen tarjoamia palveluita (Laitila 2016).

#### Keräilijä (Kuva 4)

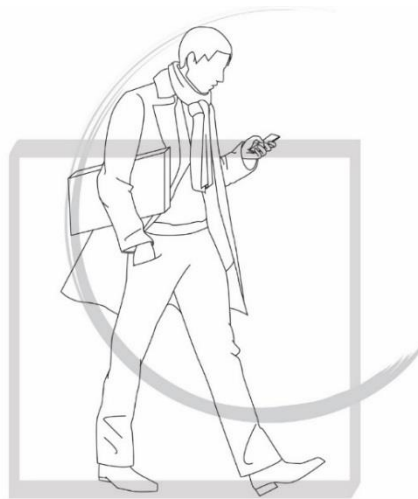
Keräilijä on freelancer, jolla on pää- tai sivutoiminen brändi. Hän on oppikirjaesimerkki mobiilista tietotyöläisestä. Keräilijän tarve tilalle on kausittainen ja määräytyy hänen projektiansa mukaan. Toimiessaan työhuoneella hän tarvitsee tilaa joko suunnitteluun tai muuhun tietotekniseen työhön tai jalkineiden ja protojen valmistamiseen. Työhuone on keräilijälle pääasiassa kotipesä, sosiaalinen paikka, jonne tullaan vaihtamaan ajatuksia tai tekemään projektiluontoisia töitä. Keräilijä on kausittaisen tarpeensa perusteella määräaikainen vuokralainen.



Kuva 4. Keräilijä on esimerkki mobiilista tietotyöläisestä (Laitila 2016).

#### Navigoija (Kuva 5)

Liikkuva navigoija on henkilö, joka ei pääsääntöisesti käytä työhuonetta omaan työskentelyynsä. Hän voi olla jonkun työhuoneen jäsenen asiakas, joka osallistuu tilan järjestämiin tapahtumiin, kuten erinäisiin workshoppeihin. Vaihtoehtoisesti hän vuokraa tilaa lyhyeksi aikaa omaa tapahtumaa, kuten kokousta tai seminaaria varten. Navigoija on satunnainen palveluntarjoaja ja tärkeä osa työhuoneen verkostoa.



Kuva 5. Navigoija tarvitsee tilaa vain satunnaisesti (Laitila 2016).

### 3.2 Johtaminen coworking-yhteisössä

Yhteisöllinen työhuone muodostaa oman organisaationsa siinä missä suuri globaali yritysikin. Coworking-yhteisö eroaa perinteisestä organisaatiosta siten, että sen jäsenillä on coworking-ideologian mukaisesti mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekoon, mutta myös vastuu yhteisöllisyyden tunteen ja synergian luomisesta omalla toiminnallaan. Pääsääntönä yhteisöllisissä työtiloissa on juuri johtajuuden kollektiivinen jakaminen ja koko yhteisön osallistaminen vastuutehtäviin (Houni & Ansio 2015, 72–74, 81). On kuitenkin mahdollista, että joissain tapauksissa toimintaan tarvitaan jonkinlaista vastuunkantajaa.

Perinteisissä yritysorganisaatioissa vastuunjako on huomattavasti tärkeämpää, kuin yhteisöllisessä työtilassa, jossa jäsenet ovat lähtökohtaisesti motivoituneempia työhönsä ja valinneet työtilan omaehtoisesti. On kuitenkin hyvä pitää mielessä, mitkä osatekijät voivat johtaa ei-haluttuihin tuloksiin ja siten kyetä välttämään nämä kompastuskivet omassa toiminnassa (Taulukko 1).

Taulukko 1. Klassiset johtajuustyyliä Harisalon (2008) mukaan.

Autoritaarinen johtaja	Demokraattinen johtaja	"Antaa mennä" -johtaja
Tekee päätökset	Neuvottelee päätöksistä	Ei tee päätöksiä
Ei osallistu toimintaan	Osallistuu toimintaan	Ei osallistu toimintaan
Määrää työn organisoinnin	Ohjaa työtä	Ei osallistu organisointiin
Kiittää ja moittii perustelematta	Keskustelee ja perustelee mielipiteensä	Kommentoi vain pyydyttäessä

Ongelmia alkaa yleensä syntyä tilanteessa, jossa organisaatiossa ei ole selkeää johtajaa, yhteisöllistä tai vastuunjakoja ja johtaminen on epäammattimaista. Kun yhteisiä pelisääntöjä ja niiden valvontaa ei ole, yhteisössä saattaa ilmetä muun muassa valtataisteluita ja mielipiteiden eroavaisuuksista syntyneiden ryhmien välisten jännitteiden aiheuttamaa kitkaa, joka huonontaa ilmapiiriä. Epäselvät valta- ja vastuusuhteet sekä vastuun välttely ja kiertäminen johtuvat johdon puuttumisen lisäksi alhaisesta osallisten motivaatiosta ja sitoutuneisuudesta organisaatioon. (Harisalo, 2008, 140–142.)

Huonon johtajan käyttäytymispiirteitä (Harisalo, 2008, 170):

- ylimielisyys
- huomionhakuisuus (melodraama)
- epävakaus
- liiallinen varovaisuus
- asenteellinen epäluottamus

- etääntyminen
- irrationaalisuus (vallattomuus)
- itsekeskeisyys
- passiivinen vastustus
- täydellisuuden tavoittelu
- miellyttämisen tarve

Yhteisöllinen työtila voi saada alkunsa joko olemassa olevan yhteisön toiveesta, tai tuotetusta palvelusta, joka kerää yhteisön ympärilleen. (Suarez 2014, 68.) Toiminta voi olla yhteisöllisesti järjestettyä, tai yhden toimijan tuottamaa palvelua. Vaikka molemmat noudattavat samaa ideologiaa ja tähtäävät yhteisöllisyyden tuomiin synergiaetuihin, niiden toiminta saattaa erota hallinnollisesta näkökulmasta. Kummassakin tapauksessa työhuone tarvitsee jonkinlaisen ylläpitäjän tai vastuuhenkilöt, jotka vastaavat toiminnan hallinnoimisesta. Heidän tehtäviinsä kuuluu talouteen liittyvät asiat, kuten työtilan käyttäjien laskuttaminen ja työtilan vuokranmaksu, palveluiden ja tapahtumien tuottaminen, sekä ulkoistettujen palveluiden hallinnointi.

Joissain työtiloissa, joita esiteltiin Duunia Kimpassa (Houni, Ansio, 2015) –julkaisussa, nämä työtehtävät oli jaettu jäsenten kesken. Tällaisissa tapauksissa erillistä johtajaa tai vastaavaa tilalle ei välttämättä tarvita, vaan työnjako on tehty selvästi ja kaikki kantavat vastuun omista tehtävistään. Tällainen järjestely ei kuitenkaan toimi tilanteissa, joissa kaikki osalliset eivät ole valmiita panostamaan yhtä paljon henkilökohtaisia resurssejaan tilan toimintaan. Myös mahdolliset henkilöiden väliset riitatilanteet saattavat olla vaikeammin ratkaistavissa ilman jonkinlaisen auktoriteetin omaavaa tahoa, joka toimii tilanteissa sovittelijana.

Yhteisöllisen työtilan omistajan on ymmärrettävä, että hän omistaa tilan, muttei sen jäsenten luomaa yhteisöä. Olemalla osa tätä yhteisöä vastuuhenkilö tai tilan tarjoaja pystyy luomaan aidon yhteyden tilan jäseniin. Vastuuhenkilön tärkein tehtävä ei olekaan toimia johtajana ja päättävänä auktoriteettina, joka vetelee naruista, vaan pikemminkin aktiivisena yhteisön jäsenenä. (Hillman 2011c.) Hyvä johtaja on yhteisöllistäjä, joka on läsnä tilassa. Toiminnallaan hän kehittää synergiaa ja yhteisöllisyyden ilmapiiriä luoden tilaa onnekkaille sattumille (*serendipity*) (Suarez 2014, 24–25, 42).

### 3.3 Säännöt ja päättäminen

Äänenkäyttöön ja toisen työn kunnioittamiseen liittyvät, koko yhteisöä koskevat sopimukset on hyvä tehdä yhteisesti. Tila ei ole coworkingin mukainen, jos siellä ei saa puhua, mutta jäsenten on osattava lukea kanssatyökentelijöistään, milloin he kaipaavat työrauhaa. Yhdessä sovittavia asioista on myös arjen tarpeiden hankinta, jos se ei ole osa työtilan tarjoamaa palvelua ja siivous- sekä remonttipäivistä sopiminen. Uudet tulokkaat tulee perehdyttää sääntöihin ja tapoihin mahdollisimman nopeasti yhteisöön liittymisen yhteydessä. (Houni & Ansio 2015, 74–81.)

Työpaikan ja -tilojen säännöt voivat tuntua joskus rajoittavilta ja turhilta, mutta samalla ne takaavat tasa-arvoisen kohtelun kaikille. Ilman yhteistä

sopimusta vaikka tilan siisteyteen liittyvistä asioista kasautuu siivoaminen helposti aina tiettyjen henkilöiden harteille. Yhteiset sopimukset ja säännöt on aina hyvä tehdä kirjallisena ja käydä ne kaikkien jäsenten kanssa läpi. Tilan käyttöön ja turvallisuuteen liittyvät säännöt voivat olla vakuutusten osalta välttämättömiä työskennellessä jalkinealan koneiden kanssa.

Harisalo nostaa esille kirjassaan Organisaatioteoriat (2008) Drorin klassisen päätösteorian, jonka mukaan rationaalinen päätöksenteko perustuu päättäjän asemassa toimivan henkilön käsitykseen tilanteen kokonaiskuvasta. Kokonaiskuvaan kuuluu kaikki tavoitteet, arvot ja keinot painokertoimiseen. Näiden lisäksi päätöksentekoon vaikuttavat keinojen hyödyt ja kustannukset. Kun päättäjällä on mahdollisimman kattava kokonaiskuva näistä asioista, kykenee hän tiedon perusteella valitsemaan parhaimman mahdollisen ja rationaalisimman vaihtoehdon. (Harisalo, 2008, 146–147.)

Tilanne, jossa päättäjä on perillä kaikista vaikuttavista voimista, on kuitenkin optimistinen ja vaikeasti saavutettava. Täydelliseen tiedonhakuun ja analysointiin ei yksinkertaisesti ole yleensä resursseja. Monesti organisaatioiden päätöksenteossa tyydytään tuttuihin ja turvallisiin ratkaisuihin kehittämisen ja uuden kokeilemisen sijaan. Seuraavassa taulukossa (Taulukko 2) kuvataan Harisalon (2008) esittämää päätöksenteon prosessia ja miten siitä syntyviä ongelmia voidaan ratkaista.

Taulukko 2. Päätöksentekoprosessin yleisimmät kompastuskivet ja miten parantaa prosessia (Harisalo 2008, 169–173).

Päätöksenteko	
<u>Yleiset kompastuskivet</u>	<u>Kuinka parantaa prosessia</u>
Ongelman liian pinnallinen määrittely Sokeus vaihtoehdoille viitekehysille	Arvojen ja tavoitteiden kattava seuranta
Ajattelua ohjaavan viitekehysen pinnallisuus ja alttius toimia liian nopeasti	Vaihtoehtojen laaja-alainen etsintä ja tuottaminen
Liiallinen luottamus omiin kykyihin ja yksinkertaisiin peukalosääntöihin	Vaihtoehtojen hyötyjen ja kustannusten jatkuva arviointi
Ryhmä, joka ajattelee samalla tavoin	Uuden informaation intensiivinen ja kattava etsintä, sekä sen jakaminen ja analysointi
Puutteellinen palaute Yrityksen ja erehdyksen puutteellinen analyysi	Toimenpiteiden vaikutusten arviointi
Haluttomuus arvioida omaa päätösprosessia	Täytäntöönpanon huolellinen seuranta ja prosessista oppiminen

Coworking-ideologian mukaan yhteisön jäsenet vaikuttavat päätöksentekoon ja toimintaan. Suurissa yhteisöissä, kuten osuuskunnissa, tämä voi kuitenkin osoittautua haastavaksi, sillä päätöksenteon on havaittu hidastuvan huomattavasti jo yli 3–4 hengen päätäntäelimessä aikarajoitteiden

vuoksi. (Artemova, haastattelu 25.1.2016.) Kun yksinkertaisimmatkin toimenpiteet vievät huomattavan määrän aikaa ja resursseja, alkaa työ nopeasti syödä tekijäänsä ja toiminnasta katoaa mielekkyys ja tehokkuus.

Yhteisöllisellä työhuoneella kaikkia osallisia parhaiten palveleva muoto voi olla demokratia. Kaikki jäsenet saavat kuuluviin mielipiteensä joiden perusteella pienempi työryhmä, esimerkiksi hallitus, tekee lopulliset tilaa koskevat päätökset. Tämä toiminta vaatii kuitenkin tarkkaa seurantaa avoimuuden ja läpinäkyvyyden takaamiseksi. Jos jäsenten äänet hukkuvat päättäjien omien halujen ja tavoitteiden alle, on toiminta tässä muodossa turhaa. Päättäjän roolissa toimijan onkin hyvä muistaa yksinkertainen, mutta ehdoton coworkingin sääntö: Yhteisöllinen työtila on siellä työskenteleviä ihmisiä, eli yhteisöä varten.

### 3.4 Yhteisön kommunikointi ja sisäinen viestintä

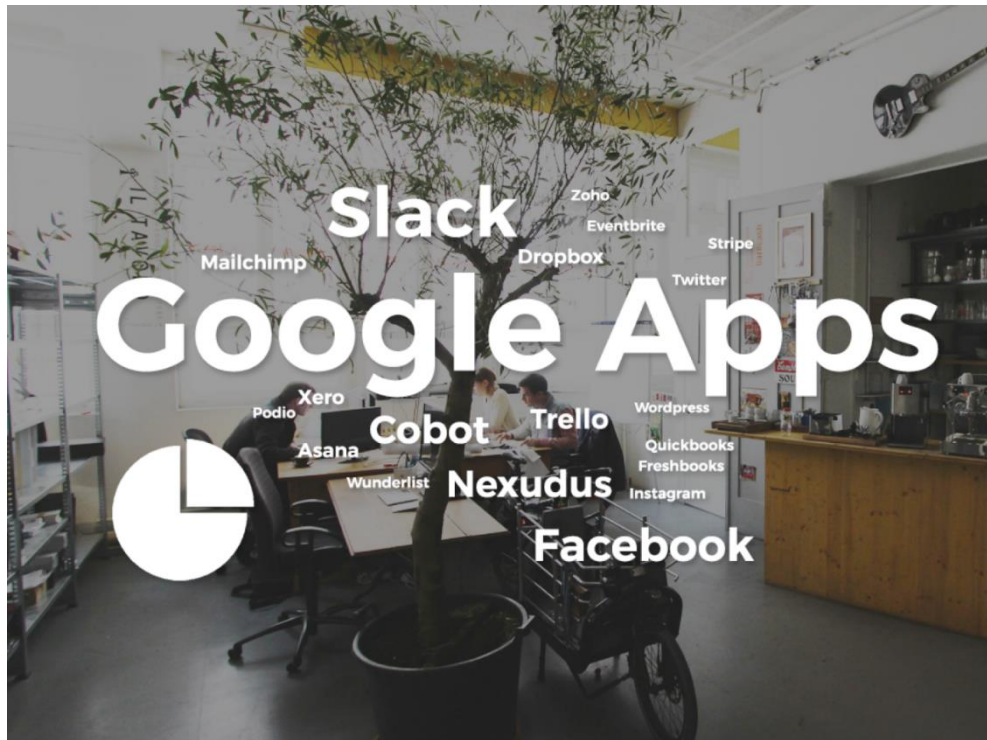
Kommunikointi voidaan jakaa karkeasti kahteen kategoriaan: sisäiseen ja ulkoiseen viestintään. (Viestintä n.d.) Tässä kappaleessa keskitymme nimenomaan työhuoneyhteisön sisäiseen viestintään.

Yhteisöllisessä työtilassa työskentelevä näkee ja tulee nähdyksi, kuulee ja tulee kuulluksi (Houni & Ansio 2015, 81). Coworking-tilat ovat yleensä avoimia ja niissä työskennellään lähellä toista ihmistä. Tämän vuoksi onkin tärkeää osata lukea muiden kehonkieltä ja ymmärtää, milloin nämä kaipaavat rauhaa keskittymiseen ja milloin toista voi lähestyä. Hyvä tapa ilmaista tarvetta omaan rauhaan on vetäytyä hieman sivummalle tai käyttämällä vaikka kuulokkeita ulkopuolisen hälyn ja äänien vaimentamiseksi. Tilassa on kyettävä keskustelemaan, sillä muutoin se ei olisi coworkingia.

Avoimuus (*openness*) on yksi coworking-ideologian tukipilareista, kuten aiemmassa luvussa (2.2) mainittiin. Avoimuus liittyy oleellisesti myös tilayhteisön sisäiseen kommunikointiin. Jäsenillä on oltava turvallinen olo, joka kannustaa rehelliseen ja suoraan keskusteluun sekä ongelmiin puuttumiseen ilman tuomitsemisen ja hylkäyksen pelkoa. Vastuuhenkilöiden onkin hyvä viestiä halukkuutta parantaa ja kehittää toimintaa, sekä kannustaa mielipiteiden avoimeen jakamiseen hyvien käyttäytymistapojen rajoissa.

On hyvin epätodennäköistä, että kaikki jäsenet olisivat paikalla samanaikaisesti, lukuun ottamatta erikseen sovittuja tapaamisia ja palavereja. Läsnäolo tilassa helpottaa ja selkeyttää kommunikointia, mutta ei ole aina mahdollista. Arjen viestinnässä helpotusta tuovat erilaiset työtilan omat suljetut ryhmät sosiaalisen median kanavissa, sekä sisäiset kommunikointialustat. Näiden kautta esitellään uudet vuokralaiset, sovitaan yhteisistä tapahtumista ja keskustellaan tilaan liittyvistä käytännön asioista. Deskmag.com on listannut vuonna 2016 teettämänsä kyselyn perusteella 20 suosituinta coworking-tiloissa työtilan ja yhteisön hallintaan käytettävää ohjelmaa (Kuva 6). Yhteisön sisäisessä kommunikoinnissa käytetyimmät alustat olivat GroupBuzz, Slack, Facebook ja WhatsApp. Yleisen hallinnoinnin suosituimmat alustat olivat Google, Apple, sekä MS Office. (Houni & Ansio, 75; Foertsch 2016b.)





Kuva 6. Deskmag.com-sivuston koostama kuva suosituimmista kommunikointialustoista coworking-tiloissa.

Alex Hillmanin perustama Indy Hall -coworking-työtila tarjoaa etäjäsenyyksiä niille käyttäjille, jotka asuvat kauempana. Nämä jäsenet eivät käy työtilassa fyysisesti, mutta haluavat olla osa yhteisöä. Tilaa käyttävien jäsenten vuokraan kuuluu tämä sama palvelu. Yhteisö käyttää sisäiseen yhteydenpitoon ja viestintään ohjelmia kuten GrouBuzz ja Slack. (Hillman 2015b.)

Fyysisten etäisyyksien kasvaessa on onni, että voimme turvautua teknologiaan tavoittaaksemme läheisemme ja kollegamme. Verkostojen ja yhteisöjen luominen on helpompaa kuin ennen, sillä voimme olla toisiimme yhteydessä lähes milloin tahansa. Maantieteellinen etäisyys ei ole ongelma, vaan rikastuttaa yhteisöä, sillä Tampereella toimiva jalkinemuotoilija voi tehdä yhteistyötä oululaisen puusepän kanssa. Toki kasvotusten kohtaaminen on vielä toistaiseksi paras tapa tutustua ihmiseen, mutta teknologia ja erilaiset sosiaaliset foorumit mahdollistavat tekijöiden kohtaamisen ja yhteistyön välimatkojen päästä.

## 4 PALVELUT

Coworking-työhuoneina itseään markkinoivien tilojen tarjoamat palvelut vaihtelevat tapauskohtaisesti. Yleisimpiä ovat langaton verkko, joka on suurimmassa osassa tapauksista kiinteä osa vuokraa, mahdollisuus tilan vuokraamiseen ulkopuoliseen käyttöön iltaisin ja viikonloppuisin, sekä erilaisten tapahtumien järjestäminen. Tila saattaa tarjota myös arjen hyödykkeet, kuten kahvin ja muut virvokkeet. (What Are The Most Groundbreaking Services Offered by Coworking Spaces Worldwide? 2013).

Duunia Kimpassa–julkaisun (Houni & Ansio 2015) esittämissä haastattelussa ilmeni, että työtilan siisteys oli kollektiiveissa työskenteleville henkilöille tärkeä, yhdessä hoidettava asia. Siisteys, tai pikemminkin sen puute oli yksi kitkaa aiheuttavista tekijöistä osallisten välillä. (Houni & Ansio 2015, 75–76). Kollektiivista työtilaa perustettaessa on hyvä miettiä, miten käytännön asiat kuten siivous hoidetaan. Ihmisten erilaiset tottumukset liittyen siisteyteen vaihtelevat ja erimielisyydet siitä, mikä on siistiä tai puhdasta, voivat aiheuttaa erimielisyyksiä kollektiivin jäsenten kesken. Yksi vaihtoehto on ulkoistaa siivoaminen, jolloin työhuonelaisten ei tarvitse panna nostaa kuin yleisen siisteyden ylläpitämiseen. Ulkoistaminen toki maksaa ja vaikuttaa suoraan vuokraan, mutta voisi säästää kaikkien henkisiä resursseja.

Yhteisöllisissä työtiloissa on tavanomaista, että palveluiden tuottamiseen osallistutaan yhdessä. Oman henkilökohtaisen työn viedessä runsaasti aikaa ja voimavaroja, saattavat yhteisesti sovitut tehtävät jäädä hoitamatta omien töiden määräaikojen umpeutuessa. Yhteisten palveluiden tuottamisen sitoutuneisuus voi olla heikkoa, jos yhteisön jäsenet eivät koe hyötyvänsä niistä itse.

Jos työhuone toimii osuuskuntaperiaatteella (kts. 5.4) niin hallituksen jäsenille voisi kuulua erinäisiä hallinnallisia vastuualueita. (Utso, haastattelu 14.4.2016.) Tehtävät voisivat olla esimerkiksi ulkoistettuihin palveluihin, kuten siivoukseen, kirjanpitoon ja markkinointiin liittyviä, tai kontaktointia ja yhteydenpitoa valmistuttajiin ja materiaalin tuottajiin.

Seuraavaksi esiteltävät palvelut ovat tärkeitä jalkinemuotoilijoiden yhteisöllisen työhuoneen näkökulmasta. Ne on valittu työn tarkastelun kohteeksi jalkinealan toimijoiden haastatteluiden (kts. 2.3.1), sekä Hämeen ammattikorkeakoulun jalkinemuotoilun, Tavastian suutareiden ja Emil Aaltosen Muistorahaston keskustelutilaisuudessa ilmenneiden tarpeiden perusteella. (Yrittäjyystilaisuus 2016.)

#### 4.1 Myynti, markkinointi ja kirjanpito

Palvelutarjontaa suunniteltaessa on hyvä pohtia myyntiin ja markkinointiin liittyvien lisäpalveluiden tuottamaa arvoa. Syntyykö niistä lisätuloja vai ovatko ne enemmänkin vaiva? Myynnistä syntyvän provision määrän tulisi vähintäänkin kattaa palvelun tuotantokustannukset ja mielellään synnyttää erityistä lisäarvoa toiminnalle. Markkinoinnissa ulkoistaminen on viisain vaihtoehto, jos työtehtäviä ei voida jakaa yhteisön jäsenten kesken. (Utso, haastattelu 14.4.2016.) Ulkoinen viestintä ja suhteet, sosiaalisen median ylläpito, blogit, yhteydenpito kanta-asiakkaisiin ja muu viestintä ja kontaktointi vievät huomattavan paljon aikaa ja vaativat pitkäjänteisyyttä. (Niskanen, haastattelu 14.4.2016.) Toimintaa markkinoidessa tulisi välittää yhteneväistä ilmettä, joka viestittää työhuoneen arvomaailmaa ja toimijoita sen takana. Laadukas lopputulos vaatii useimmiten alan ammattilaisen palveluita myös tässä asiassa. (Yrittäjyystilaisuus 2016.)

Kirjanpito, laskutukset ja muut talousasiat kuluttavat yrittäjän voimavaroja ja vaativat jonkin verran kokemusta, jonka vuoksi nämä ulkoistetaan usein

ammattilaiselle. Joissain osuuskunnissa toimitaan esimerkiksi siten, että freelancer-jäsenet toimittavat laskukopiot ja palkkaesitykset vastuuhenkilölle, joka tarkastaa ne ja toimittaa kirjanpitäjälle. Kirjanpitäjä laskuttaa tämän jälkeen asiakkaat ja maksaa freelancereiden palkat. (Alatalo 2014.)

Palveluita suunnitellessa on hyvä pitää mielessä, että jalkinealan yhteistyökentelytilalla on kaksi eri kohderyhmää. Ensisijainen kohderyhmä on jäsenet, jotka työskentelevät tilassa ja joille suurin osa palveluista on suunnattu. Toissijainen kohderyhmä koostuu kuluttajista, jotka ostavat jäsenien tuotteita työtilan myyntikanavien kautta ja osallistuvat erinäisiin työtilassa järjestettäviin tapahtumiin.

### 4.1.1 Showroom

Showroomit ovat yksi tärkeimmistä brändien ja yritysten kommunikaatio-kanavista. Ne ovat suunnittelijoiden tuotteiden ja palveluiden esittelytila, joka on tarkoitettu asiakkaille, yhteistyökumppaneille ja medialle. Tilan siisteys, suunnittelu ja yleisilme ovat tärkeitä uskottavuuden kannalta. Showroomeilla järjestetään usein mediatapahtumia, jonne kutsutaan lehdistöä. Näiden tapahtumien tarkoituksena on esitellä uusia mallistoja ja mainostaa tilassa esiteltäviä brändejä. Showroomin työntekijän tulee olla omistautunut ja kiinnostunut sen tuoteryhmistä. Työntekijän tehtävänä on saada lehdistö ja mahdolliset ostajat kiinnostumaan showroomilla esillä olevista tuotteista. (Lea-Greenwood 2012, 119–121.)

Showroom voi olla joko erillinen liikehuoneisto tai työhuoneen yhteydessä oleva esittelytila. Jälkimmäinen vaihtoehto asettaa tilalle ja sijainnille huomattavia rajoitteita. Saavutettavuuden kannalta olisi tärkeää, että showroom-tila sijaitsisi ydinkeskustassa tai nopeiden joukkoliikenneyhteyksien välittömässä läheisyydessä. Koska tila on ensisijaisesti tarkoitettu markkinointiin, on sen myös edustettava siellä esillä olevien merkkien ja tuotteiden arvomaailmaa, sekä taustalla toimivan työhuoneen ideologiaa. Showroomilla on myös oltava palkattu asiakaspalvelija aukioloaikoina. Vaihtoehtoisesti joku kollektiivin jäsenistä voi päivystää tilassa esimerkiksi sovittua vuokraosuutta vastaan.

### 4.1.2 Kivijalkamyymälä

Perinteisin myyntikanava on kivijalkamyymälä. Tila voi olla työhuoneen yhteydessä tai erikseen esimerkiksi ydinkeskustassa kannattavamman kauppapaikan saavuttamiseksi. (Utso, haastattelu 14.4.2016.) Esillepano, tuotevalikoima ja sisustusratkaisut ovat tärkeitä elementtejä myymälää suunniteltaessa. Kilpailijoiden tunnistamiseksi ja parhaan kauppapaikan löytämiseksi on kannattavaa tehdä huolellista taustatutkimusta. Suunnittelija Anna Ruohosen (2015) mukaan on jopa suositeltavaa valita sijainti läheltä vastaavia toimijoita, sillä kuluttaja saapuu todennäköisimmin laajempiin tarjontakeskittyymiin. Kuuluminen erilaisiin kivijalkakauppojen verkostoihin, kuten Design District Helsinki, saattaa lisätä liikkeen kävijämäärää ja näkyvyyttä. Myymälään on showroomin tavoin varattava henkilö, joka

kykenee asiantuntevasti myymään tuotteita, palvelemaan asiakkaita sekä hoitamaan varastoa ja sen inventoimista.

Kivijalkaliikkeen suurimmat haastajat ovat juuri suurien ketjujen verkko-kaupat jotka lupaavat 30 päivän palautusoikeuden tuotteilleen, joiden hintojen kanssa ei pienyrittäjä voi kilpailla. Nykykuluttaja haluaa kuitenkin tuotteen lisäksi myös kokemuksen palvelusta ja ostotapahtumasta, mikä asettaa kivijalkamyymälän eräänlaiseen etulyöntiasemaan verrattuna verkkokauppoihin. Myyjän palvelualltius, ammattitaito ja aito halu auttaa määrittelevät pitkälti asiakkaan kokemuksen ja sen, palaako tämä enää koskaan takaisin. (Kurvinen, Verkkokauppaseminaari 11.2.2016.) Jalkineiden myynnin kannalta tärkeitä tekijöitä ovat tuotteen hinta ja tarve sovittaa tuotetta ennen ostopäätöstä. Asiakas tulee sitouttaa tuotteeseen laadukkaan palvelun ja tuotteen tarinan avulla, jottei hinnasta tule kynnyskysymystä.

#### 4.1.3 Verkkokauppa

Verkkokaupan hallinnointi tapahtuu parhaimmillaan omalta tietokoneelta ja ylläpidon kustannukset ovat murto-osa kivijalkaliikkeeseen verrattuna. Se on myös riskittämpi, kevyempi ja joustavampi vaihtoehto. Verkosta ostaminen on nykyään tehty erittäin helpoksi. Verkkokaupat ovat aina auki ja suurimmilta sivustoilta voi saada asiakaspalveluakin kellon ympäri. (Kurvinen, Verkkokauppaseminaari 11.2.2016.)

Saavutettavuuden ja vaivattomuutensa ansiosta verkkokauppojen onkin jo pidemmän aikaa odotettu jyräävän kivijalkamyymälät. Näin ei ole kuitenkaan käynyt. Sen sijaan yhä useampi yritys on ottanut käyttöönsä omnichannel-palvelun. Omnichannelilla tarkoitetaan eri kanavien, sekä fyysisten että digitaalisten, yhtenäistämistä siten että asiakkaan siirtyminen kanavasta toiseen, esimerkiksi verkkokaupasta sosiaaliseen mediaan, on vaivatonta ja takaa yhtenäisen asiakaskokemuksen riippumatta ajasta ja paikasta. (Heinonen 2015.) Myös verkosta ostamisen turvallisuuteen tulee kiinnittää huomiota, esimerkiksi erinäiset suojaukset ja varmenteet, sekä mitä maksuvälittäjäpalveluita on suositeltavaa käyttää. Asiakkaan saaman kokemuksen, joka on asiakaspalvelun ydin, on siis oltava helppo, nopea ja turvallinen kanavasta riippumatta. (Verkkokauppa vai kivijalkamyymälä - kumpi kannattaa n.d.)

Verkkokaupan ylläpito ei ole vain uusien tuotekuvien lisäämistä ja satunnaista asiakaspalautteen läpikäyntiä. Tuotekorttien kirjoittaminen, asiakkaille vastaaminen eri medioissa, sekä säännöllinen inventointi ja tuotekatalogin päivittäminen ovat osa kaupan ylläpitoa. Tuotteiden postittaminen asiakkaalle vie oman aikansa, samoin kuin mahdollisten reklamaatioiden ja palautusten vastaanottaminen. Kuluttajansuojelulaki määrää, että suomalaisesta verkkokaupasta ostetuilla tuotteilla on 14 vuorokauden peruutussoikeus, ellei kysymys ole esimerkiksi mittatilaustavarasta. (Kaupan peruminen 2014.)

Yksi suurimmista haasteista on globaali tarjonta, joka tekee etenkin hintakilpailusta vaikeaa. Eräs tapa vastata kilpailuun on tuottaa ostamiselle lisäarvoa, kuten kotimaisuus, design ja tuotteiden uniikkisuus.

## 4.2 Tapahtumat

Tapahtumien järjestäminen ja sen kautta yhteisöllisyyden kasvattaminen, sekä uusien jäsenien löytäminen ovat tärkeä osa coworking-tilan toimintaa. Tapahtumien tarkoituksena on nostattaa yhteisöllisyyden tunnetta ja luoda uusia kontakteja ja mahdollisuuksia. Tapahtumat voivat olla työyhteisön keskeisiä illanistujaisia tai avoimia tilaisuuksia, joiden avulla voidaan markkinoida ja levittää tietoa kollektiivin toiminnasta ja sen alla toimivista brändeistä. Tapahtumien järjestämiseen tarvitaan motivoitunut jäsenistä koostuva ryhmä ja tila, jossa toimintaa voidaan järjestää. Maksuttomien tilaisuuksien järjestäminen on omiaan tuomaan tilaan uusia uteliaita kävijöitä ja mahdollisia tulevia jäseniä, sekä lisäämään näkyvyyttä. Maksulliset tapahtumat, kuten erilaiset workshopit ja ammattilaisten luennot tuovat rahallista hyötyä ja ammatillista uskottavuutta työhuoneelle. Jotkin coworking-yhteisöt hankkivat lisätuloja tarjoamalla tilaa ulkopuolisten vuokrattavaksi. (Hulse 2011.)

Tamperelainen Kenkäpaja Pihka järjestää kaksi kertaa kuukaudessa kurseja, jossa osallistujat pääsevät valmistamaan itse laukun tai kengät. Valmistettava tuote valitaan Pihkan mallistosta. Valmistukseen kuuluu kenkäkurssilla päällisneulokset ja kurssilaiset tutustuvat lestille laittoon ja pohjien liimaukseen. Liimojen kuivumisen vuoksi tuotteet viimeistellään ja lähetetään kurssilaisille jälkikäteen. Osallistujia kurseille otetaan 4–5. (Kenkäpaja Pihka. n.d.; Kenkäpaja Pihka, haastattelu 24.1.2016.)

Yhteisön jäsenille järjestettävän toiminnan ei tarvitse olla suurta ja perinpohjaista suunnittelua vaativaa. Se voi olla viikoittainen aamujooga, yhteinen tilassa järjestettävä brunssi, illanistujaiset tai muuta epävirallista yhdessä tekemistä ja olemista. Näiden tilaisuuksien tarkoitus on vahvistaa yhteisöä ja tuoda sen jäsenet samaan tilaan verkostoitumisen ja tiedon jakamisen parantamiseksi. Ammatillisesta näkökulmasta tapahtumat voivat olla erilaisia työpajoja, kuten valokuvaus, bloggaus, IT ja markkinointi workshopit. Järjestäjinä voivat toimia yhteisön jäsenet tai järjestäminen voidaan ulkoistaa alan ammattilaisille. Tällaiset avoimet tapahtumat ovat omiaan esittelemään työtilaa siitä kiinnostuneille ja kasvattamaan paikallista coworking-verkosta. (Penev & Spasow 2014; Hulse 2011.)

Tapahtumia voidaan järjestää lisäksi myynnin ja kansainvälisen markkinoinnin näkökulmasta. Pop-upit, messuille osallistuminen, erilaiset kilpailut, avointen ovien päivät, muotinäytösten tuottaminen ja seminaarit toimivat ammatillisena viestintäkanavana sekä yhteistyökumppaneille, että kulluttajalle. Yhteisön jäseniä kannattaa kannustaa ideoimaan ja toteuttamaan yhteisiä tapahtumia myös oma-aloitteisesti.

## 4.3 Mentorointi

Mentorointi muistuttaa hyvin paljon konsultaatiota ja ohjausta, mutta se on paljon henkilökohtaisempaa ja perustuu yleensä vapaaehtoistoiminnalle. Sen tarkoituksena on jakaa kokeneen alan ammattilaisen tietoja ja taitoja kokemattomammalle mentoroitavalle eli aktorille. Mentorointi on prosessi, jossa aktori saa tarvitsemaansa alan tietotaitoa ja mentori lisää kokemusta.

Mentorit toimivat luotettavina ohjaajina ja roolimalleina aloittelevalle yrittäjälle. Mentoroinnin on tarkoitus olla molempia osapuolia hyödyntävää ja kehittäväää toimintaa. Aktori saa käytännön kokemuksen kautta kartutettuja tietoja ja taitoja kokeneemmalta alan ammattilaiselta. Hän pääsee kehittämään sekä kommunikointitaitojaan, että laajentamaan verkostoaan. Mentori puolestaan saa kokemusta johtamis- ja kommunikointitaitoihinsa, oppii motivoimaan toisia, sekä kartuttaa omia näkemyksiään alalta prosessoinnin kautta. Tärkeimpiä tekijöitä tässä suhteessa on osapuolien välinen kunnioitus, luottamus ja toimiva henkilökemia. Oikeanlaisen mentorin löytäminen voi olla haastavaa, mutta kaiken vaivan arvoista, kun yhteys löytyy. (Mentoring, A Mutually Beneficial Partnership. n.d.; Mentorointi n.d.)

Jokainen aloittava yrittäjä kokee jossain vaiheessa epävarmuutta työssään. Miten edetä ja kasvaa, pysyäkö kotimaan markkinoilla ja laajentua globaalisti yritykseksi? Alalla pitkään toimineiden ammattilaisten tuki ja neuvot poistaisivat suurelta osin tämän ongelman. Mentorointia olisi hyvä järjestää eri osaamisalueiden näkökulmista. Mukaan tarvittaisiin jalkine-, markkinointi-, finanssi-, IT- ja asiakaspalvelualan huippuammattilaisia. Tois-taiseksi Suomen jalkinealalla ei ole järjestetty virallista mentorointiohjelmaa, mutta kysyntää sille tuntuu olevan. (Yrittäjäyhteistyö 2016.)

Koulun penkiltä ja eri jalkinealan julkaisuista voi oppia paljon, mutta mikään ei korvaa käytännön kokemusta. Kun jalkinemuotoilija valmistuu koulusta aikeenaan perustaa oma kansainvälinen jalkinebrändi, joutuu hän kohtaamaan lukemattomia kysymyksiä liittyen kohderyhmän kartoitukseen, brändäykseen ja imagon luontiin, finanssiasioihin, valmistuttamiseen, hinnoitteluun, markkinointiin, myyntikanavien löytämiseen, tuotteiden seurantaan ja kehitystyöhön ja niin edelleen. (Niskanen, haastattelu 14.4.2016; Can I start a shoe company? 2014.)

#### 4.4 Tuotantoverkostot

Helpoin tapa saada yhteys kotimaan ulkopuolisiin tehtaisiin on löytää asiantunteva ja luotettava agentti. Tällä tavoin kielimuurista valmistajan tai materiaalin tuottajien kanssa ei synny suuria ongelmia. Yrittäjän arkea helpottaa huomattavasti, kun tuotantoon ja materiaalien välittäjiin on yksi selkeä kommunikointikanava. Agenttien tarjoamiin palveluihin kuuluu muun muassa laadunseuranta ja yhteydenpito jalkinetehtaalle, materiaalien ja komponenttien toimittajiin, sekä lestien ja pohjien valmistajiin. Agenttien tehtävänä on myös valvoa seuraavien vaiheiden toteutumista: tuotannon suunnittelu ja kehitystyö, näyte-kappaleiden valmistus ja niiden hyväksyntä suunnittelijalla, lopullisten tuotteiden valmistaminen, materiaalien ja komponenttien välitys, tuotteiden pakkaaminen ja lähettäminen tilaajalle. (Who We Are & What We Do As Footwear Sourcing Agents. n.d.)

Yksi suurimmista jalkineen tuotannon haasteista lienee sen aloittaminen. Kun brändi on vielä pieni ja tuotantovolyymi alhainen (500 paria) on ymmärrettävää, etteivät tehtaot kykene priorisoimaan näitä asiakkaita suurten, 25 000 paria tilaavien asiakkaidensa edelle. Tilanne ei kuitenkaan ole täysin

toivoton. Makedonialaisen Footwear Producers.com -sivuston tekemän listauksen mukaan aloitteleva jalkinebrändi voi edesauttaa tuotannon käyntiin saamista tekemällä seuraavat työvaiheet itse:

- suunnittelutyö
- sopivien materiaalien ja komponenttien päättäminen
- prototyypin valmistaminen

Vaihtoehtoisesti brändi voi valita tehtaiden tarjoamista valmismalleista, joihin voidaan tehdä pieniä muutoksia suunnittelijan toiveiden mukaan. Useimpien tehtaiden minimi tilausmäärät per malli on 500 paria. Tuotantoajat vaihtelevat paljon tilausten suuruudesta ja ruuhkasta riippuen, 1 000 – 2 500 parin tilauksiin tulisi varata noin puoli vuotta. (How to Start a Shoe Line - Advice from The Factory n.d.)

Jalkineen valmistamisen kustannukset riippuvat pitkälti mallista, materiaaleista ja valmistusmaasta. Sneaker Factory on listannut sivuillaan joitakin kuluja, joita urheilujalkineiden valmistuttaminen Kiinassa voi maksaa. Jo pelkkä mallikappaleen valmistaminen ja tuotannon alkuun saaminen voi maksaa 10 000 euroa. Mallikappaleen hyväksynnän jälkeen teetetään varsinaiset pohjatuotit, joiden kappalehinta on 1 500 – 2 500 € materiaalista riippuen. Lopullisia muotteja tulisi olla kaikkiaan 10 standardikokojen kattamiseksi. Materiaalien minimi tilaus on 1 000 neliöjalkaa, joka riittää noin 500 pariin kenkiä. (Finding Shoe Agents & Shoe Development Contracts 2015.)

Seuraavaan suuntaa-antavaan taulukkoon (Taulukko 3) ei ole laskettu suunnittelusta ja mahdollisesta matkustamisesta aiheutuvia kuluja. Hinnat ovat Sneaker Factory -sivuston tietojen perusteella tehtyjä karkeita arvioita. (The cost of shoe parts 2015; Can I start a shoe company? 2015.) Alkuperäiset hinnat ovat USA:n dollareina, summia ei ole muutettu euroiksi, sillä ne vaihtelevat tapauskohtaisesti. Tilastoista on hyvin vaikea löytää itse työn hintaa, joten se on tätä opinnäytetyötä varten arvioitu lopullisen hinnan osuudesta. Tässä esimerkissä valmistettava jalkinemalli on sneaker, joiden valmistuttamishinnat vaihtelevat arviolta 15–25 € jalkineparilta.

Taulukko 3. Jalkineiden valmistaminen Kiinassa, (Sneakerfactory.net).

Jalkineiden valmistuttaminen Kiinassa					
valmistettavien tuotteiden määrä:		500 kpl / koko		standardikoot: 10	
Työvaihe	hinta €	kesto/määrä		yh- teensä	
Agentti	2000	6	kk	12000	€
Mallikappaleen pohjamuotti	5000	1	kpl	5000	€
Mallikappaleen, valmistus ja lähetys	5000	1	kpl	5000	€
Pohjamuotti, lopullinen, EVA	2500	10	kpl	25000	€
Päällisen materiaalit	4	5000	nj	20000	€
EVA ja ulkopohjamateriaalit	3	5000	kpl	15000	€
Vuori ja muut komponentit	3,7	5000	kpl	18500	€
Valmistaminen	2,43	5000	kpl	12150	€
Pakkaaminen	0,77	5000	kpl	3850	€
Kontti	6000	1	kpl	6000	€
Postitusmaksut	0,5	5000	kpl	2500	
<b>YHTEENSÄ</b>	5000	paria		125000	€
Yhden kenkäparin hinta				25	€

Suurien minimi-tilausvaatimusten ja niistä aiheutuvien kustannusten vuoksi olisi kannattavaa luoda yhteiset kanavat yhteistyötehtäisiin ja vastuullisiin materiaalin tuottajiin. Tilausten jakaminen ja samojen tehtaiden ja agenttien hyödyntäminen helpottaisi suunnittelijan arkea. Aloittelevalla jalkinesuunnittelijalla ei ymmärrettävästi ole laajaa, globaalia materiaalin tuottajista, tehtaista ja jälleenmyyjistä koostuvaa verkostoa. Näiden kaikkien kontaktien luomiseksi vaaditaan useiden vuosien toimintaa alalla ja täyspäiväistä työtä oikeiden yhteistyökumppaneiden löytämiseksi.

Lieneekö kankean informaation jakamisen syynä suomalaisten väärinymmärrys käsitys kilpailusta, jossa tietoja ei jaeta kollegoille etulyöntiaseman menetyksen pelosta vai minä itse -mentaliteetti, mutta näin asia ei voi jatkua. Meidän ei tulisi kilpailla toisiamme vastaan, vaan ymmärtää globalisaation luomat haasteet jalkineiden kansainvälisessä tarjonnassa ja puhaltaa yhteen hiileen.

## 5 TYÖHUONE

”A coworking space is just that – a space. It’s not a community until it has people in it.” (Alex Hillman 2011d). Yhteistyöskentelytila vaatii yhteisön ympärilleen, muutoin se on vain tavallinen työhuone, jossa jäseniä yhdistää



mahdollisesti vain resurssien ja kulujen jakaminen. Tilaa ja laitehankintoja suunniteltaessa on mietittävä tulevien käyttäjien tarpeita. Näiden tarpeiden tulisi ohjata työtilan muotoutumista ja perustamista. Jos työtilalla on ennakkojäseniä jo ennen fyysisen tilan syntyä, voidaan heiltä selvittää, mitä he toivovat ja tarvitsevat tilalta ja sen sijainnilta. Tilanteessa, jossa tulevaa käyttäjäkuntaa ei vielä ole löydetty, voidaan vaikuttaa suoraan siihen, missä ja millaista työtä tilassa voi tulevaisuudessa tehdä. Tässä piilee kuitenkin se riski, että lopullinen tila ei vastaa käyttäjien tarpeita. Sen vuoksi on selvitettävä potentiaalisen jäsenryhmän edustajilta heidän toiveitaan ja kipupisteitään. (Hillman 2015b.)

Työtilan kiinteistö asettaa tiettyjä rajoitteita siihen, mihin tilaa voidaan käyttää. Esimerkiksi taloyhtiöissä, joissa on myös asuinhuoneistoja, saattaa jalkinealan koneista lähtevä kova melu aiheuttaa ongelmia ja rajoittaa sen vuoksi koneiden ja laitteiden käyttöajankohtia. Tila on voitu myös rekisteröidä johonkin muuhun käyttöön kuin valmistustilaksi. Huoneiston käyttötarkoituksen muuttaminen vie aikaa ja siihen on haettava erillinen lupa (Utso, haastattelu, 14.4.2016). Huoneiston ilmanvaihto, sähköistys, äänieristys, valaistus, hissien olemassaolo ja vesipisteiden sijoittelu määrittelevät myös omalta osaltaan tilan käyttömahdollisuuksia. Hyvien naapurussuhteiden luominen on tärkeää, jotta työstä aiheutuva melu ei synnytä kitkaa ja jännitteitä taloyhtiön asukkaiden ja yhteisöllisen tilan jäsenten välillä. (Houni & Ansio 2015, 135.) Samanlaista ongelmaa ei synny, jos työtila sijaitsee vanhalla teollisuusalueella. Toisin kuin esimerkiksi taiteilijoiden ateljee-työhuoneissa, ei tilan korkeus ole samanlainen työtilan valintaa vaikeuttava ongelma. Huoneiston enimmäispainorajoituksesta taas saattaa syntyä haasteita, sillä jalkinealan koneet ovat raskaita.

Työhuoneen siivouksen on hyvä olla organisoitua tai ulkoistettua (kts. 4. Palvelut). Jokaisen jäsenen tulisi huolehtia oman työpisteensä ja sosiaalilojen siisteydestä joka kerta työpäivänsä jälkeen. Tarkempi siivous voi kustannuksistaan huolimatta olla kannattavampaa jättää ammattilaiselle. Etenkin jalkinealan valmistustiloissa syntyy paljon pölyä ja muuta sotkua. Siisteys viestii tilan ammattimaisuudesta tilanteissa, jossa työhuoneella käy asiakkaita ostoksilla, tapahtumissa tai tapaamisissa.

Tuotteiden suunnitteleminen, oman brändin hallinnointi ja markkinointi ja asiakkaiden tapaamiset, sekä muu yhteydenpito ja kontaktointi ovat työvaiheita, jotka eivät vaadi alan laitteita ja työ ei ole riippuvainen tilasta. Tietotyöläisten työhuoneet vastaavat näiltä osin hyvin pitkälti jalkinemuotoilijan tarpeita. Nämä yhteistyöskentelytilat ovat tietotyöläisillä avoimia tiloja, joissa melua ja sotkua ei synny. Tilan minimivarustukseen kuuluvat työpöydät, ergonomiset istuimet, sohvut, pistokepaikat ja internet tai WiFi-yhteys.

Selkeimmin jalkinealan ammattilaisille ja tietotyöläisille kohdennetut työtilat poikkeavat toisistaan valmistustilojen osalta. Jalkineita tai protokappaleita valmistava henkilö ei luonnollisesti pärjää samalla varustuksella kuin tietotyöläinen. Hän tarvitsee vähintään korkean kaavoituspöydän, ompelukoneen, ohennuskoneen, hiomakoneen ja liimakaapin, sekä erinäisiä käsityökaluja. Työstä syntyy myös ajoittain kovaa ääntä, pölyä ja kemikaalihöyryjä, joiden vuoksi jalkinealan yhteistyöskentelytilassa tulee olla hyvä

ilmanvaihto, sähköistys ja ainakin kohtalainen äänieristys. Jalkinealalla tarvitaan myös varastointitilaa materiaaleille, komponenteille ja tuotteille.

Tuomalla eri alojen ammattilaisten työtilat yhteen, saadaan yhteisöstä ja toiminnasta huomattavasti moninaisempaa. Tilan käyttötarpeet eroavat toisistaan tekijäkohtaisesti, minkä vuoksi tila olisi ehkä kannattava jaotella työnkuvan mukaan monitilatoimistoksi tai erilaisiin julkisuusvyöhykkeisiin. Hounin ja Ansion (2015) tutkimusaineistosta selvisi, että monitilatoimisto nähdään usein kannattavampana tilaratkaisuna, kuin pelkkä avotoimisto moninaisempien käyttötapojensa vuoksi. Neuvottelutilat, hiljaiset huoneet ja luovat, yhteistä tekemistä tukevat tilat olivat kovassa kysynnässä pelkän oman työpisteen sijaan.

## 5.1 Koneet ja laitteet

Seuraavat havainnot ja päätelmät ovat opinnäytetyön tekijän omia, kokemukseen pohjaavia havaintoja jaetuissa työtiloissa työskentelystä.

Tuotteiden valmistukseen tarkoitettujen koneiden ja työkalujen tarve vaihtelee suuresti riippuen siitä, millaisia jalkineita ja asusteita brändi valmistaa. Yksittäisiä, käsityömenetelmin valmistettuja piensarjoja voidaan tuottaa ilman ainuttakaan konetta, mutta suuret mallistot vaativat jo kattavan ja monipuolisen konekannan, jollaisia löytyy vain alan tehtailta. Jalkinealalla toimivia muotoilijoita ja suutareita haastatellessa nousi esiin koneistuksen vaihteleva tarve. Siinä missä yksi toimija ei käytä lainkaan koneita, on toisella niitä laaja valikoima. Kolmas taas on teettänyt koko malliston ulkoistettuna.

Oikeanlaisia koneita valittaessa on vaihtoehtoja yhtä monia kuin on tekijöitä ja heidän mieltymyksiään. Valintaa tehdessä on huomioitava, että suurin osa jalkinealan laitteista toimii voimavirralla ja osa koneista saattaa tarvita paineilmaa toimiakseen. Tilassa on oltava myös hyvä ilmanvaihto ja asiaan kuuluva laitteistus, mikäli työ vaatii liimojen ja liuottimien käsittelymistä. Kunnollisen valaistuksen huolehtiminen koneille ja työpisteille on tärkeää käytön sujuvuuden ja turvallisuuden kannalta.

Koneet vaativat myös säännöllistä huoltoa ja mahdollisissa vikatilanteissa on korjaaja pyydettävä paikalle. Laitteiden osat kuluvat normaalissa käytössä ja ompelukoneen neulat ovat yleistä kulutustavaraa. Hiomakoneen paperi tulee vaihtaa aika-ajoin ja ohennuskoneen terä on pidettävä terävänä. Työtilan jäsenet voivat vastata osasta koneiden perushuoltoa ja ylläpitoa, mutta laajemmat korjaukset kuuluvat ammattilaisen vastuulle.

Vakuutusten ja yleisen turvallisuuden vuoksi laitteiden käyttöä on rajoitettava henkilöiltä, joilla ei ole käyttökokemusta tai vaadittavaa koulutusta. Jotta vahingoilta ja tapaturmilta vältytään, on kokematon henkilö, joka on halukas käyttämään koneita, perehdytettävä äärimmäisen huolellisesti aiheeseen. Kaikilla käyttäjillä on velvollisuus ilmoittaa mahdollisista vikatilanteista ja ongelmista koneisiin ja tilaan liittyen. Avoin ja keskusteluun kannustava ilmapiiri helpottaa käyttäjiä kysymään toisiltaan apua ja neu-

voja tilanteissa, joissa he eivät ole varmoja koneiden toiminnasta. Tällä tavoin saadaan vähennettyä myös väärinkäytöstä aiheutuneita onnettomuuksia, laitevikoja ja rikkoutumisia.

Työkalujen hävikki on yksi ongelmista yhteisissä työtiloissa. Ne kuluvat ja kulkeutuvat helposti käyttäjien mukana työtilan ulkopuolelle. Kollektiivisessa jalkinemuotoilijoiden työtilassa on hyvä olla yhteisiä perustyövälineitä, kuten kuumailmapuhaltimet, pinnaustolpat, sirkkalaite ja lestejä. Työkalut ja -välineet ovat käyttäjien vastuulla samoin kuin tilan kaikki muut laitteet. Työkalujen ja koneiden käytöstä on oltava selkeät, kaikille yhteiset säännöt, joissa määritellään käyttäjien valtuudet, ilmoitusvelvollisuus rikkoutuneista koneista ja välineistä, sekä jonkinlainen korvausvastuu. Pehdytys tilojen ja koneiden käyttöön on ehdottoman tärkeä osa henkilöiden turvallisuuden, tilaan tutustuttamisen ja sitouttamisen kannalta.

Tätä työtä varten selvitettiin jalkinealan uusien ja käytettyjen koneiden ja laitteiden kevään 2016 hintoja (Taulukko 4). Laskelmiin ei ole otettu mukaan käsityökaluja. Laitteiden otanta on valittu opiskelijoille teetetyn ”Laite-, työväline- ja konekannan kartoitus 15.2.2016” -kyselyn perusteella.

Taulukko 4. Jalkinealan koneiden ja laitteiden hintoja, kevät 2016.

Koneiden ja laitteiden hinnat / kevät 2016			
KONE	uuden hinta		käytetyn hinta
Tolppaompelukone	2950 €		1000 €
Hiomakone /laasi	11900 €		3000 €
Ohennuskone	3500 €		1100 €
Liimakaappi	1700 €		600 €
Yhteensä	20050 €		5700 €
erotus:			14350 €

Alkuvaiheessa jalkinealan kollektiivisella työhuoneella voisi olla tarvetta neljälle (4) ompelukoneelle, yhdelle (1) hiomakoneelle, yhdelle (1) ohennuskoneelle ja yhdelle (1) liimakaapille. Käytettyinä ostettuna koneiden yhteishinnaksi tulisi 8 700 €. Toiminnan kasvaessa koneita ja laitteita voitaisiin hankkia lisää tarpeen mukaan.

Yksittäisen uuden lestiparin hinta vaihtelee viidestäkymmenestä sataan euroon, hieman valmistajasta ja materiaalista riippuen. Yhtä lestimallia voidaan joutua tilaamaan 10 paria eri koissa kaikkien standardikokojen kattamiseksi. Standardi koot Suomessa: 36–46. Suurempien tilausten yhteydessä on yleistä saada alennus loppusummasta. (Shoelastshop.com; Bootlast.com.)

5.1.1 Jalkinealan koneet ja laitteet

Opinnäytetyötä varten teetettiin opiskelijakysely (Kysely koneista ja laitteista 2016) jalkinealan konekannasta. Tavoitteena oli selvittää, mitkä ovat suosituimmat tuotteen valmistuksessa käytettävät koneet ja laitteet. Kyselyn vaihtoehdot on valittu Hämeen ammattikorkeakoulun jalkinemuotoilun ja Tavastian suutarikoulutuksen käytössä olevien koneiden, laitteiden ja työkalujen perusteella. Kyselyyn osallistuneista (13) 10 tai enemmän koki työtilassa tarpeellisiksi seuraavat koneet, laitteet ja välineet: ohennuskone, tolppaompelukone, hiomakone tai laasi, liimakaappi, perustyökalut ja lesit.

Kyselyyn vastanneet lisäsivät kommentteihin toivovansa tilalta myös materiaaleja, komponentteja ja erilaisia työvälineitä, sekä kunnollisia leikkuutaloja ja valaistusta. Myös hiljainen keskittymisen tila ja kahvinkeitin mainittiin kommentteissa. Seuraavaan taulukkoon on koottu kyselyn tulokset.

Taulukko 5. Laite-, työväline- ja konekannan kartoitus 15.2.2016.

Laite-, työväline- ja konekannan kartoitus															
Vastaja nro	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	TULOS	prosentti
<b>1. Koneet</b>															
Meisti (+raudat)	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	4	31 %
Ohennuskone	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	12	92 %
Tasokone	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	7	54 %
Tolppakone	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	100 %
Silinteri	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	15 %
Siksakkone	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	6	46 %
<b>2. Laitteet</b>															
Muodonnuskone	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	15 %
Laasi	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	100 %
Eteenvetokone	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	8 %
Pohjanpuristuskone	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	7	54 %
Koronnaulauskone	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	4	31 %
Liimauskaappi	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	10	77 %
<b>3. Työkalut</b>															
Perustyökalut	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	100 %
Pohjakomponentit	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	9	69 %
Lestejä	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	10	77 %
Suunnitteluohteet	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	6	46 %
Kaavoitusohjelmat	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	15 %
CAD-leikkuri	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	8 %
Työkokemus alalta	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	8 %
VASTAAJIA:	13													1 = kyllä 0 = ei	

Tuloksia tarkastellessa on huomattava, että vain yksi kolmestatoista vastanneesta ilmoitti aiemmasta alan työkokemuksesta. Monilla vastaajilla on kuitenkin kokemusta alan työharjoittelusta, vaikka se ei kyselyn tuloksista suoraan ilmene. Alalla toimivien ammattilaisten kanssa käydyissä haastattelussa selvisi, että opiskelijoiden esittämä tarve ja odotukset vastasivat todellisuutta työelämässä.

## 5.2 Tila

Tietotyöläisillä on nykyään mobiilin teknologian suoma etulyöntiasema esimerkiksi jalkinemuotoilijoihin nähden, sillä tietotyötä tekevän henkilön työ kulkee hänen mukanaan. He työskentelevät sekä fyysisessä että virtuaalisessa ja digitaalisessa toimintaympäristöissä. Tällöin työ ei sido tekijäänsä yhteen paikkaan ja tuotantolaitteisiin, vaan henkilöllä itsellään on valta valita, missä ja milloin hän työnsä tekee. Yhteisöllinen työtila valitaan kuitenkin silloin, kun kaivataan jonkinlaista strukturoitua arkea ja tahtia työnteeseen. Toiset motivoituneet tekijät kasvattavat omaa päämäärätavoitteista työskentelyä, mutta ovat myös läsnä jakamassa yrittäjän arjen. (Alatalo, haastattelu 19.1.2016.)

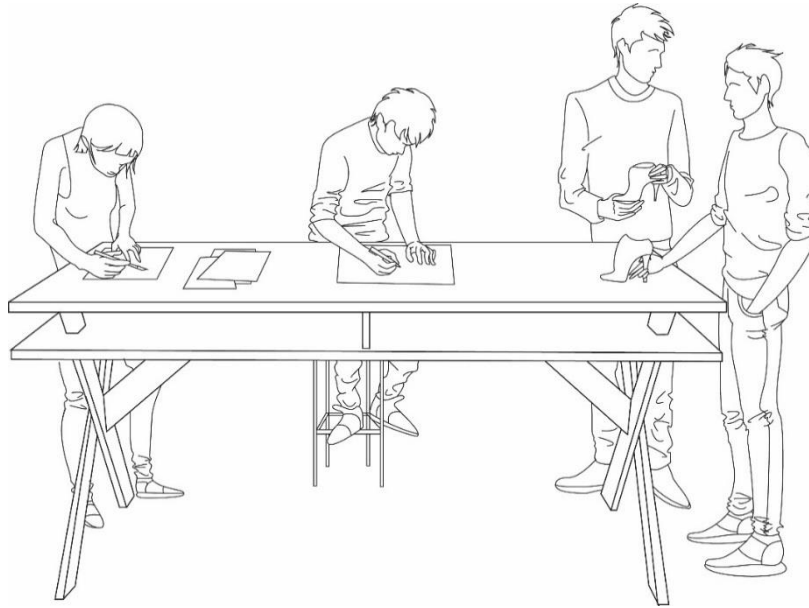
Työtila voi koostua avoimesta tilasta, joka voidaan halutessa jakaa sermeihin tai elementteihin. Joissain työtiloissa työpisteet ovat käyttäjien vapaasti valittavissa, toisissa työhuoneen jäsenet voivat varata oman pisteen itselleen ja säilyttää siinä tavaroitaan. Joustava työpistesuunnittelu (*flexible desk plan*) on kannattavampi ratkaisu hinnoittelun näkökulmasta. (Suarez 2014, 164.) Tilaan voidaan työpöytien ja tuolien lisäksi tuoda nojatuoleja, tyynyjä ja sohvia mukavuuden ja vaihtoehtojen lisäämiseksi. Sosiaalitreffit ja erilliset kokoushuoneet ovat tärkeä osa tilakonseptia. Yhteistyöskentelytila voi muodostua myös erillisistä pienemmistä työhuoneista, kuten taiteilijoiden jakamalla työtiloilla. Jokainen saa oman rauhan työhönsä, mutta yhteisö on lähellä, kun sitä tarvitsee. (Houni & Ansio 2015, 17.)

Tilankäytön eri tarpeisiin voidaan hyödyntää monitilatoimistomallia. Se on monimuotoistuvalla yhteisölle tarkoitettu joustava ja muunneltava tilakonsepti, joka pyrkii vastaamaan eri työvaiheiden tarpeisiin. Monitilatoimistolla ei ole omia nimikoituja työpisteitä, vaan tekijät ovat vapaita liikkumaan ja valitsemaan tilan työnsä mukaan. (Nenonen, Hyrkkänen, Rasila, Hongisto, Keränen, Koskela & Sandberg 2012, 4.) Monitilatoimistomallia käytetään yleisimmin yrityksissä ja organisaatioissa ja käyttäjälähtöinen monitilatoimisto onkin tarkoitettu ensisijaisesti tietotyöläisille. Tila jaetaan neljään eri toimintoalueeseen: Yhteistyö (*collaboration*), kommunikointi (*communication*), keskittyminen (*concentration*) ja rentoutuminen (*chilling out*). Nämä neljä aluetta on sovellettu seuraavaksi Nenonen, ym. (2012) monitilatoimistoon liittyvästä tutkimuksesta vastaamaan jalkinemuotoilijan tarpeita:

### Yhteistyön alue (Kuva 7)

Erilaisia työtiloja, jotka on tarkoitettu neuvotteluita, ryhmätyöskentelyä ja koulutuksia varten. Ne voivat olla joko avo- tai suljetussa tilassa, joista löytyy sopiva ympäristö luovalle yhdessä tekemiselle. Tiloja voidaan verrata

jalkineen valmistukseen tarkoitettuihin työsaleihin, jotka on tarkoitettu pääosin jalkinealan ammattilaisille ja työpajatoimintaan.



Kuva 7. Yhteistyön alue (Laitila 2016).

#### Kommunikoinnin alue (Kuva 8)

Tämä alue voi koostua erilaisia akustisesti rajatuista tiloista ja huoneista, jotka on tarkoitettu asiakas- ja ryhmätapaamisiin, sekä kokouksiin ja palaveriin. Tilojen rajaaminen voi tapahtua kalusteilla. Alue soveltuu keskusteluun, mutta myös muuhun työskentelyyn, joka ei vaadi hiljaisuutta ja keskittymistä.



Kuva 8. Kommunikoinnin alue (Laitila 2016).

#### Keskittymisen alue (Kuva 9)

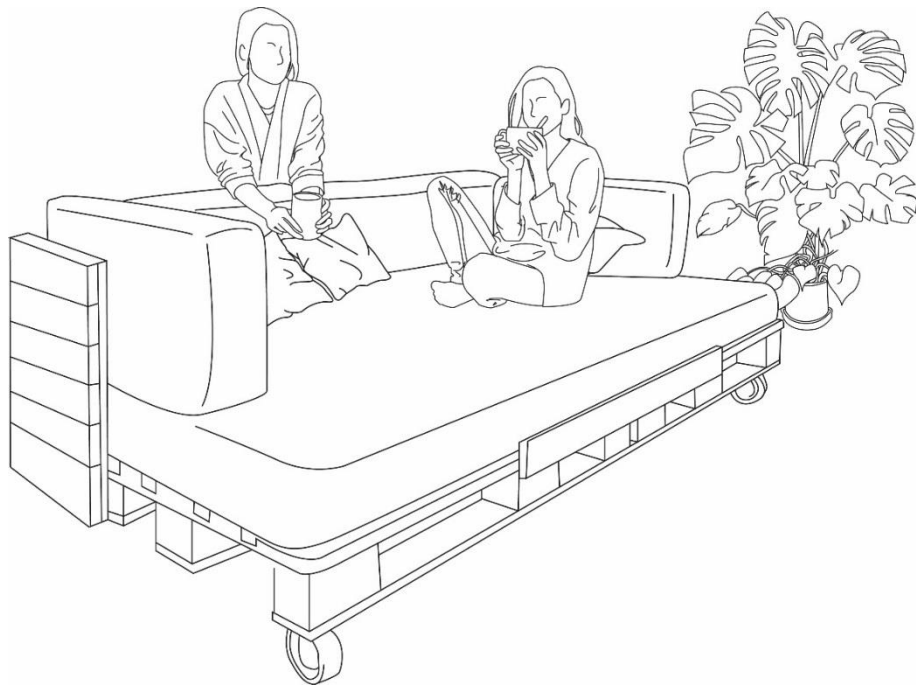
Keskittymisen alue koostuu usein suljetuista tiloista tai rajatuista tiloista, joissa keskittynyt työskentely yhdessä tai yksin on mahdollista. Alue voi olla myös seinäkkein eristetty alue. Se soveltuu suunnitteluun, kirjoittamiseen ja muuhun työhön, joka ei vaadi läppäriä lisäksi muita laitteita. Vaikka yhteistyötyöskentely painottuu vahvasti yhdessä olemiseen ja tilan jakamiseen, on joskus hyvä päästä kokoamaan ajatuksiaan rauhassa.



Kuva 9. Keskittymisen alue (Laitila 2016).

#### Rentoutumisen alue (Kuva 10)

Tämä tila koostuu rajatusta alueesta tai huoneesta, minne työntekijät voivat mennä rauhoittumaan, mietiskelemään tai pitämään taukoa työstään. Yhteisöllisessä työtilassa voi toimia epävirallisen kohtaamisen alueena, joka kannustaa arjen jakamista, vapaata ja avointa keskustelua ja kasvattaa siten yhteisöllisyyden tunnetta. Esimerkiksi sosiaali- ja yhteistilat voivat toimia yhteisön jäsenille rentoutumisen alueena. Onnekkait sattumat ja uudet yhteistyöprojektit saavat yleensä alkunsa epävirallisissa kohtaamisissa.



Kuva 10. Rentoutumisen alue (Laitila 2016).

Monitilatoimisto voidaan jakaa myös kolmeen eri julkisuusvyöhykkeeseen. Julkinen, puolijulkinen ja yksityinen vyöhyke rajaavat alueita, joissa orga-

nisaation ulkopuoliset henkilöt vierailevat. Lisäksi näiden vyöhykkeiden sisään sijoittuvat seuraavat neljä toimintoaluetta: avoimen vuorovaikutuksen vyöhyke, lyhytaikaisen pistäytymisen vyöhyke, intensiivisen yhteistyön vyöhyke ja intensiivisen yksilötyön vyöhyke. (Nenonen ym. 2012, 6.)

#### Julkinen vyöhyke

Julkinen vyöhyke on kaikille avoin vuorovaikutuksen vyöhyke, kuten aula tai showroom. Toimintaperiaatteena on, että siellä olevat tilat ja palvelut ovat kaikkien käytössä sovittujen toimintatapojen mukaan. Julkinen vyöhyke on usein luonteeltaan asiakaspalvelutila, joka toimii eräänlaisena bränditilana, jonka kautta käyttäjälle viestitään. Tilan ei välttämättä tarvitse olla fyysinen paikka, vaan se voi olla myös interaktiivinen multimediasympäristö.

#### Puolijulkinen vyöhyke

Tämä alue on osittain avoin alue, jonka toimintaperiaatteeseen kuuluu se, että vyöhykkeellä sijaitsevat tilat ja palvelut ovat niiden henkilöiden käytössä, jotka pääsevät sinne. Tähän kategoriaan kuuluu lyhytaikaisen keskittymisen vyöhyke, eli erilaiset välitilat kuten naulakot ja kulkureitit. Samaan alueeseen sijoittuu intensiivisen yhteistyön vyöhyke, joka muodostuu erilaisista avoimista ja suljetuista kokous-, projekti- ja neuvottelukeskuksista. Puolijulkista tilaa käyttävät erikseen kutsutut vieraat sekä organisaation omat käyttäjät. Puolijulkinen tila on omalta osaltaan vielä edustustilaa, mutta ei kuitenkaan kaikille avoin.

#### Yksityinen

Intensiivinen yksilötyön vyöhyke on osa sisäistä, eli yksityistä vyöhykettä. Tällä alueella sijaitsevat henkilöstön sisäisessä yhteiskäytössä olevat tilat, kuten sosiaalitilat ja keskittymistä vaativat yhteiset ja rajatut alueet. Myös virtuaalitilat, kuten organisaation oma keskustelufoorumi tai chatti voidaan laskea osaksi yksityistä tilaa. Vieraat eivät normaalisti pääse tälle alueelle. (Nenonen ym. 2012, 6–7.)

Jalkinealan ammattilaiset ovat sidottuja tilaan silloin, kun he valmistavat itse tuotteita. Yhteinen työhuone on tehokas tapa vähentää omia työnteon kustannuksia, mutta samalle se on myös luovien mielten kohtaamispaikka. Tarkastellessa tilaa ja sen jakoa sekä jalkinemuotoilijan, että tietotyöläisyyden näkökulmasta, on yhteneväisyyksiä havaittavissa. Työntekijä tarvitsee ajoittain tilaa, jossa keskustella ja vaihtaa ajatuksia, välillä ehdoton keskittyminen on tarpeen. Myös asiakkaiden tapaaminen ja tapahtumien järjestäminen tarvitsevat omat tilansa.

Taloudellisesti ajateltuna sosiaalitila ei ole kannattava, sillä tilasta ei synny kuin kustannuksia. Coworking-yhteisön osalta yhteiset sosiaali- ja rentoutumisen alueet ovat kuitenkin ehdottoman tärkeitä. Niissä jaetaan yhteinen yrittäjän arki, keskustellaan uusimmista trendeistä ja ideoista. Ne eivät välttämättä tuota suoraan aineellisia hyötyjä, mutta ne voivat olla elintärkeä alusta synergiaetujen ja onnellisten sattumien synnylle. Yhteinen, ei työlle suunnattu tila, mahdollistaa myös erilaisten epä- ja puolivirallisten verkostoitumista edistävien tapahtumien järjestämisen.



### 5.3 Sijainti

Teollisuustaitteen Liitto Ornamolle vuoden 2016 alussa lähetetyssä kyselyssä ilmeni, että yli 80 % muotoilualan liiketoiminnasta tapahtuu Helsingissä ja Uudellamaalla (Boman-Björkell, sähköpostiviesti 12.1.2016). Tämä viittaa vahvasti siihen, että valtaosa tekijöistä työskentelee pääkaupunkiseudulla.

Suurin osa superluovista osaajista löytyy Helsingistä ja he työskentelevät pääosin muotoilualalla, niin kotimaassa kuin kansainvälisellä tasolla. He asuvat muita osaajia useammin ydinkeskustassa ja arvostavat sen tarjoamia julkisia tiloja asuin- ja vapaa-ajan ympäristöinä. Superluovan osaajan työ on muuntuvaa ja vaihtelevaa ja osaajat saattavat työskennellä todennäköisimmin freelancereina ja yksityisyrittäjinä. Tärkeitä arvoja heille on suvaitsevaisuus ja vapaamielisyys. Kaiken keskiössä ovat urbaani säpinä ja keskeinen sijainti, jotka takaavat paremmat lähtökohdat asiakkaiden tavoittamisessa ja yhteistyöverkostoja luodessa. (Kepsu, Vaattovaara, Bernelius & Itälähti 2010, 42–43.)

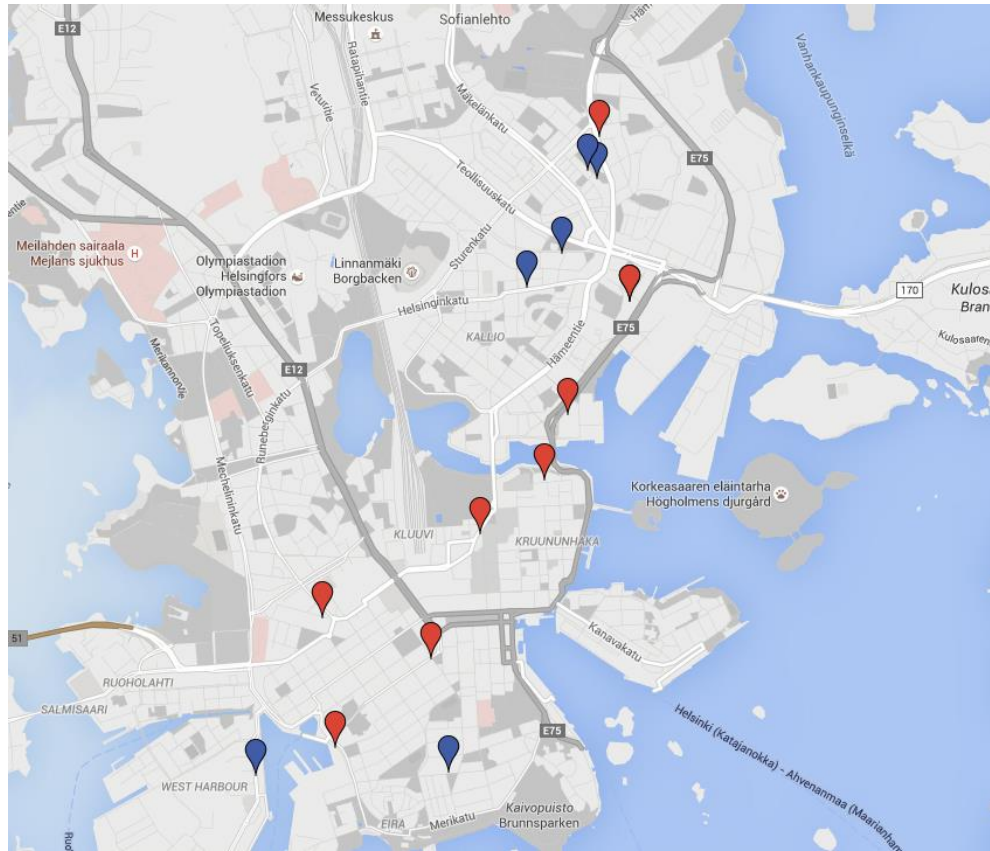
Edellä mainittu muotoilijoiden eli potentiaalisten jäsenien maantieteellinen sijainti ja liikehuoneistojen korkeat vuokrahinnat ovat syyt, jonka vuoksi työssä keskitytään tarkastelemaan sijaintia Helsinkiä esimerkkinä käyttäen. Arvioimalla työtilasta aiheutuvat kustannukset korkeimpien tilastojen mukaan pyritään työstä saamaan mahdollisimman realistinen pohja myöhemmin varsinaista toimintaa perustettaessa.

Potentiaalisia kaupunkeja ovat kokonsa ja sijaintinsa puolesta, sekä MUSHROOMING –sivustolla ilmenneen kysynnän perusteella (Alatalo, haastattelu 19.1.2016) myös Turku, Jyväskylä ja Tampere. Tampere sopisi ainakin pinnallisen tarkastelun jälkeen imagoaltaan, vanhana työläiskaupunkina erinomaisesti jalkinemuotoilijoiden kollektiivisen työhuoneen perustamiselle. Kaupunki sijaitsee keskeisellä paikalla Etelä-Suomesta katsottuna ja sillä on myös pitkä historia jalkineteollisuuden parissa.

Urbaanit, luovat kaupunginosat, jotka rakentuvat vanhoille tehdasalueille luovien alojen ja tietotyöläisten mukana ovat kysytyjä. Hounin ja Ansion (2015, 71) tutkimuksessa kuitenkin ilmeni, että miellyttävää miljöötä tärkeimpiä tekijöitä ovat käyttäjän näkökulmasta työtilan etäisyys kotoa, liikenneyhteydet ja alueen palvelut. Tässä kohtaa on huomioitava, että valtaosa edellä mainitun tutkimuksen kohderyhmästä on tietotyöläisiä, joille työtilatarjontaa ja valinnanvaraa on huomattavissa määrin enemmän kuin jalkinemuotoilijalla.

Alla esitetty kartta (Kuva 11) on koottu MUSHROOMING sivustolla entisten ja nykyisten coworkingin ideologiaa noudattavien työhuoneiden vuokrailmoitusten perusteella. Paikat, jotka tarjoavat vain fyysisen tilan tai eivät anna lupausta yhteisöstä, rajattiin etsinnän ulkopuolelle. Jotkin karttaan merkityistä tiloista ilmoittivat soveltuvansa kannettavalla tietokoneella työskentelyn lisäksi pajatoimintaan ja pienimuotoiseen tuotteiden, kuten soittimien ja instrumenttien, valmistamiseen. Ilmoitukset on jätetty aikavälillä 28.3.2013 – 17.3.2016. Osa paikoista ei ole enää toiminnassa. Sinisellä

merkityt kohteet markkinoivat tilan soveltuvuutta myös erinäisten tuotteiden valmistukseen. Punaisella merkityt tilat taas ovat kuvauksen perusteella tietointensiiviseen työhön tarkoitettuja paikkoja.



Kuva 11. Yhteisöllisiä työtiloja Helsingissä

Siinä missä tilan keskeinen sijainti helpottaa työmatkaa ja muita arjen asioita, se myös rajaa tilan käytön mahdollisuuksia. Työstä syntyvä melu ja käyttäjien vaihtelevat työajat saattavat aiheuttaa ongelmia naapurustossa, mikäli tila sijaitsee aivan ydinkeskustassa. Toimintaa keskeisellä sijainnilla voi rajoittaa myös liikehuoneiston pieni koko, vääränlainen sähköistys, ilmanvaihto ja huoneiston maksimipainorajat. Näistä syistä kollektiivisen jalkinemuotoilijoiden työhuoneen olisi kannattavaa sijaita hieman syrjimmässä, esimerkiksi vanhalla teollisuusalueella, kuten, Hernesaari, Vallila, Lauttasaari tai Roihupelto (Taulukko 6). Työtilan sijainti alueella tai kiinteistössä, josta löytyy myös muita luovien alojen toimijoita luo klusteroitumisetuja. Nämä niin sanotut ryväsedut ilmenevät tässä tapauksessa alueen imagoissa, asiakasvirrassa ja uusien yrittäjien ja osaajien välisten yhteistyöprojektien spontaanissa synnyssä.

Taulukko 6. Kauppalehden ja Toimitilat.fi sivuston liikehuoneistotarjontaa Helsingin vanhoilla teollisuusalueilla keväällä 2016.

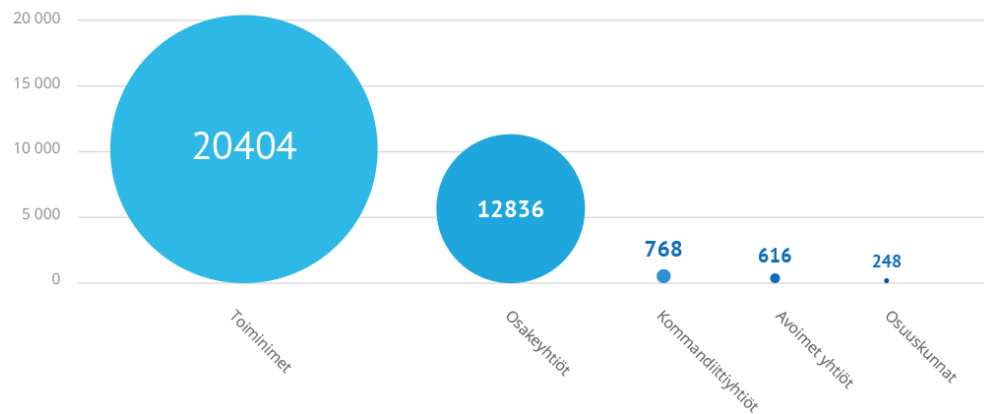
Vuokrattavien liiketilojen hintoja Helsingissä / kevät 2016				
Sijainti	m2	€/m2	vuokra €	matkaa lähimmälle julkisenliikenteen pysäkille / metriä
Hernesaari	200	10	2000	200
Lauttasaari	459	10	4590	300
Punavuori	147	9,5	1399	100
Roihupelto 1	215	9	1935	1000
Roihupelto 2	200	10	2000	300
Vallila 1	485	9,5	4607,5	200
Vallila 2	470	11,5	5405	300
KESKIARVO	311	9,93	3133,8	342,9

Tilanteessa, jossa työhuone tuottaa lisäpalveluna showroomin tai sen yhteydessä on kivijalkamyymälä, on sijaintia pohdittava uudestaan. Asiakkaan ohjaaminen kaupungin laitamille yksittäisen palvelun perässä lienee vähintäänkin haastava tehtävä. Kauppaa ei yksinkertaisesti kannata pitää paikassa, jossa kuluttaja ei käy (Utso, haastattelu 14.4.2016). Lieneekin aiheellista pohtia, tuottaako kauppa tai showroom tarpeeksi, jotta sitä olisi kannattavaa ylläpitää ydinkeskustassa, työhuoneelta irrallaan.

#### 5.4 Toimintamuoto

Tässä työssä toimintamuodolla tarkoitetaan Suomessa käytettäviä yritysmuotoa, kuten toiminimi (tmi), avoin yhtiö (ay), kommandiittiyhtiö (ky), osakeyhtiö (oy) ja osuuskunta (osk). Yleensä sopivin yritysmuoto valitaan vasta liiketoimintasuunnitelman valmistuttua. Yritysmuotojen välisiä eroja ovat tarvittavan pääoman suuruus, perustajien määrä, verotus sekä voiton ja vastuun jakaminen. Oikean yritysmuodon valitseminen määräytyy sen mukaan, onko aikomuksena perustaa toiminta yksin vai yhdessä useamman henkilön kanssa, sekä millaiset yrityksen kasvuodotukset ovat. (Yrityksen perustaminen n.d.; Yrityksen perustaminen alusta loppuun n.d.) Teollisuustaitteen Liitto Ornamon jäsenistä 50 %:lla on toiminimi, 40 %:lla osakeyhtiö ja 10 %:lla Osuuskunta tai henkilöyhtiö (Boman-Björkell, sähköpostiviesti 12.1.2016). Suosituin toimintamuoto vuonna 2014 kaikista Suomessa perustetuista yrityksistä oli toiminimi (Kuva 12).

Perustettujen yritysten lukumäärä (2014)



Kuva 12. Vuonna 2014 Suomessa perustetut yritykset jaettuna niiden yhtiömuodon mukaan.

### Toiminimi

Toiminimi on kiistämättä helpoin ja suosituin tapa toimia yksityisyrittäjänä. Perustamiseen tarvitaan vain yksi henkilö ja henkilökunnan palkkaaminen on mahdollista. Toiminimi kannattaa muuttaa osakeyhtiöksi tilanteessa, jossa toimintaan halutaan ottaa mukaan uusi osakas tai liikevaihdon kasvaessa yli 100 000 €. Vaikka toiminimen hallinnointi on yksinkertaista ja toiminta joustavaa ja muunneltavissa, on varjopuolena omistajan henkilökohmainen vastuu yrityksen veloista. Toiminimen perustaminen kannattaa, vaikka varsinaista yritystoimintaa ei oltaisi vielä aloittamassa. Y-tunnus avaa monia ovia, jotka ovat kuluttajilta suljetut. Esimerkiksi jotkin tukut ja materiaalin toimittajat eivät edes vastaa kuin y-tunnuksen omaaville ta hoille. Jos toiminimen kautta ei synny tuloja, toiminta ei ole arvonlisäverovelvollista. Toiminimi soveltuu parhaiten yhden henkilön yritykseen, joten sitä ei kannata harkita kollektiivisen toiminnan alustaksi. (Yritysmuodot n.d; Utso, haastattelu 14.4.2016; Milloin toiminimi kannattaa muuttaa osakeyhtiöksi? 2014.)

### Avoin yhtiö

Ay:n perustamiseen tarvitaan kaksi tai useampi yhtiömies. Avoin yhtiö on henkilöyhtiö, jossa yhtiömiehet ovat tasavertaisia yrityksen toimissa ja päätöksenteossa. He ovat myös vastuussa yrityksen toiminnasta syntyneistä veloista omalla varallisuudellaan. Toiminta vaatii yhtiömiesten välistä luottamusta ja rehellisyyttä, sillä mahdollisuus esimerkiksi varallisuuden ja päättävällän väärinkäytöksiin on suuri. Avoin yhtiö soveltuu harvoin toimintaan, jossa toimijoita on useampi kuin kaksi. (Yritysmuodot n.d; Utso, haastattelu 14.4.2016.)

### Kommandiittiyhtiö

Kommandiittiyhtiö on myös henkilöyhtiö. Se muodostuu yhdestä tai useammasta vastuunalaisesta yhtiömiehestä, jotka toiminnallaan vastaavat yrityksen toiminnasta ja vähintään yhdestä äänettömästä yhtiömiehestä, joka toimii sijoittajana. Äänettömällä yhtiömiehellä ei ole äänioikeutta. Avoin yhtiön tavoin, yritysmuotoa ei suositella jos vastuunalaisia yhtiömiehiä on useampi. (Yritysmuodot. n.d; Utso, haastattelu 14.4.2016.)

### Osakeyhtiö

Osakeyhtiön voi perustaa yksi henkilö tai kokonainen yhteisö. Se on toiminnan lisäksi ainoa yritysmuoto, jonka voi perustaa yksin. Osakeyhtiön tiillä on oltava 2 500 € suuruinen alkupääoma ennen toiminnan rekisteröimistä. Osakkeen omistajat vastaavat yhtiön sitoumuksista vain sijoittamallaan summalla. Osakas voi myös taata lainoja osakeyhtiön puolesta, jolloin hän on vastuussa niistä. Osakkaan äänivalta ja vastuut riippuvat hänen osakkeittensa määrästä. Yhtiöllä on oltava hallitus, joka voi halutessaan valita yhtiölle toimitusjohtajan. Oikeudellisten riskien ennalta ehkäisemiseksi kannattaa osakeyhtiötä perustaessa tehdä osakassopimus. Osakassopimuksessa sovitaan osakkeenomistajien välisistä suhteista toisiinsa ja osakeyhtiöön. (Yritysmuodot. n.d; Suomen Uusyrityskeskus ry. 2013, 26–27.)

### Osuuskunta

Osuuskunnan perustamiseen tarvitaan vähintään kolme henkilöä, jotka ovat tasa-arvoisessa asemassa toimintaan liittyvässä päätöksenteossa. Osalliset vastaavat osuuskunnan veloista vain toimintaan sijoittamallaan rahasummalla. Osuuskunta toimii parhaiten silloin, kun sen säännöt ovat huolellisesti laaditut. Sääntöihin voidaan kirjata esimerkiksi, miten toimitaan uusien jäsenien liittyessä tai vanhojen poistuessa toiminnasta. Lisämaksuvollisuuden kirjaaminen sääntöihin auttaa tilanteissa, jossa osuuskunta on ajautunut taloudelliseen ahdinkoon. Tällöin jäsenten on panostettava toimintaan ennalta sovittu summa. Osuuskuntaa täytyy johtaa, sillä asiat etenevät harvoin, jos selkeää vetovastuuta ei ole. Osuuskunnan hallituksessa on oltava vähintään kolme jäsentä, jotka ovat usein perustajajäseniä. Hallituksen, toimialan tai sääntöjen muutoksesta on tehtävä maksullinen ilmoitus kaupparekisteriin. Osoitteen muutoksen tekeminen on ilmaista. Osuuskunnassa jäsenten vaihtuminen ei ole ongelma, sillä rivijäseniä ei ilmoiteta mihinkään rekisteriin. Rahoittajien näkökulmasta osuuskunta on huono sijoitus, sillä vastuut ja veloitteet on jaettu. (Yritysmuodot. n.d; Utso, haastattelu 14.4.2016.)

#### 5.4.1 Yhteiskunnallinen yrittäjyys

Yhteiskunnallinen yrityksen ensisijainen tavoite on yhteiskunnallisen hyvän tuottaminen. Voitonjako on rajoitettua ja osa voitosta ohjataan joko yrityksen toiminnan kehittämiseen tai lahjoitetaan hyväntekeväisyyskohteeseen. (Yhteiskunnallinen yritys -merkin säännöt. n.d.) Työntekijät ja jäsenet vaikuttavat yrityksen päätöksentekoon ja toiminta työllistää heikossa työmarkkina-asemassa olevia, esimerkiksi pitkäaikaistyöttömiä. Toimintaan voidaan hakea Yhteiskunnallisen yrityksen merkkiä Suomalaisen Työn Liitolta. Yritys voi saada tukea palkkaamiseen valtiolta jos se työllistää työttömiä. Palkkatuen määrä vaihtelee 30–50 % maksettavasta palkasta, riippuen siitä kuinka kauan palkattava henkilö on ollut työttömänä. (Palkkatuki. n.d.) Lisäksi, jos yritys on helsinkiläinen ja työllistää paikallisia työttömiä, voi myös kaupungilta hakea avustusta. Voittoa tavoittelemattoman osakeyhtiön tulee kirjata yhtiöjärjestykseensä määräys, miten yhtiössä menetellään varojenjakotilanteissa. Voittoa tavoittelemattomaan toimintaan on helpompi saada tukia, kuin tavallisen voittoa tavoittelevan yrityksen. Voittoa tavoit-

televaan yritystoimintaan puolestaan on helpompi löytää kiinnostuneita rahoittajia. (Utso, haastattelu 14.4.2016; Vastauksia yrityksen perustamiseen ja ilmoittamiseen liittyviin kysymyksiin. n.d.)

Yhteisöllisen työhuoneen yritysmuoto riippuu niin perustajista, kuin toiminnan muodosta. Osakeyhtiö on paras valinta, jos toiminta tuotetaan valmiina palveluna, jonka tuottamiseen työhuoneen jäsenet eivät osallistu. Jos tarkoituksena on perustaa voittoa tavoittelematon osakeyhtiö, on suositeltavaa pohtia tarkoin toiminnan hyötyjä ja haittoja. Voittoa tavoittelemattomuus sopii coworkingin arvomaailmaan, mutta vaikeuttaa rahoituksen hankintaa. Rahoitusta tarvitaan, jotta toiminta voidaan perustaa ja tehdä esimerkiksi laitehankintoja. Toivo Utson (haastattelu 14.4.2016) mukaan yhteiskunnallinen yrittäjyys sopii tilanteeseen, jossa työhuonetoiminta työllistää pitkäaikaistyöttömän esimerkiksi asiakaspalvelun, markkinoinnin tai kirjanpidon tehtäviin.

Osuuskunta sopii silloin, kun toiminta perustetaan useamman toimijan voimin. Jäsenet vastaavat yhdessä toiminnan hallinnoinnista ja palveluiden tuottamisesta. Hallitus muodostuu perustajajäsenistä, jotka suunnittelevat ja päättävät, minkälaista toimintaa työhuoneella voi tehdä. He laativat yhdessä toiminnalle säännöt. Osuuskunta hakee rahoittajia tai tukia hankkiakseen toiminnalle tilat ja kattavan konekannan. Jälkeenpäin liittyvillä jäsenillä on yhtäläinen sanavalta kuin perustajajäsenillä ja oikeus vaikuttaa toimintaan. Osuuskunta sopii yhteisökeskeisyytensä ansiosta coworking-toimintaan.

## 5.5 Taloudellinen kannattavuus

Ensimmäiset 10 jäsentä ovat ne henkilöt, jotka vaikuttavat voimakkaimmin ideoillaan ja panoksellaan tilan syntyyn ja muotoutumiseen. Hillmanin (2011e) mukaan he ovat ihmissiemeniä, joista yhteistyöskentelytila ja sen ympärillä toimiva yhteisö saavat todellisuudessa alkunsa. Kun oikeat, motivoituneet henkilöt ovat löytyneet ja keskustelut heidän kanssaan ovat tuottaneet tietoa siitä, mitä he tarvitsevat ja millaista tilaa ollaan perustamassa, voidaan toiminta pistää käyntiin.

Terve, onnellinen ja tasapainoinen yhteisö on coworkingin ydin. Yhteistyöskentelytila voi syntyä kahdella tavalla. Tila voidaan perustaa useamman henkilön tai valmiin yhteisön toiveista ja tarpeista, jolloin toiminta tuotetaan yhdessä. Toisena vaihtoehtona tila saa alkunsa yksittäisen henkilön tai ydintiimin ideasta, jolloin tulevat jäsenet toimivat tilassa vuokralaisina ja yhteisö syntyy ajan myötä omalla painollaan. Kumpikin vaihtoehto on kuitenkin riippuvainen jäsenistään. (Hillman 2011e.)

Jos valmista yhteisöä ei ole olemassa, on hyvä hieman selvittää, onko tilalle tai palvelulle ylipäättään tarvetta. Coworkingin mukainen toiminta on turhaa, jollei sille ole lainkaan kysyntää. Tiedustelut eri foorumien kautta alan ammattilaisilta voivat auttaa hahmottamaan kokonaiskuva. Tapaamisten ja epävirallisten illanistujaisten järjestäminen on omiaan auttamaan potentiaalisten jäsenien löytämistä. Jos tarve on todellinen, alkaa oikeanlaisia henkilöitä löytyä melkein luonnostaan. Coworking-toiminta voi olla kannatta-

vampaa aloittaa ilman ulkoisia sijoittajia, sillä toiminnan ei yleensä ole tarkoitus tuottaa valtavia rahasummia jaettaviksi. Siinä missä perinteiset voittoa tavoittelevat yritykset keräävät alussa rahallista pääomaa sijoittajilta ja pankeilta, etsivät yhteistyöskentelyn parissa toimijat pääomaa aineettomassa muodossa. (Suarez 2014, 39–41; Foertsch 2013.)

Jalkinemuotoilijan näkökulmasta tuotetussa coworking-tilassa on huomiotava hintavien koneiden ja laitteiden hankinta. Siinä missä tietotyöläisten coworking-tilaa perustaessa tarvitsee kerätä varallisuutta tilan vuokraan, muihin kiinteisiin kustannuksiin, sekä kalusteiden hankintaan, on vastaavaan jalkinemuotoilijoiden tilaan varattava huomattavasti enemmän alkupääomaa. Tällainen pääoma voidaan kerätä apurahoista, aloittajajäsenien ennakkovuokrista, sekä pankkilainasta. Sijoittajia voi olla vaikeaa saada mukaan yhteisöllisen työhuoneen rahoittamiseen eriävien arvomaailmoiden vuoksi (Utso, haastattelu 14.4.2016).

Coworking ei siis ole paras vaihtoehto niille henkilöille, joiden ainoa tulostavoite on tehdä maksimoitua voittoa. Toimintaa on hyvin vaikeaa arvottaa rahassa, sillä suurimmat coworkingista syntyvät hyödyt ovat aineetonta pääomaa. Kuten yritysorganisaatioissa, myös coworking-yhteisössä aineeton pääoma voidaan jakaa esimerkiksi inhimilliseen, suhde- ja rakennepääomaan. Seuraavat kuvaukset on sovellettu Aineettoman pääoman johtamisen työkirjasta (2004, 11–14) jalkinemuotoilun näkökulmasta:

#### Inhimillinen pääoma

Inhimillinen pääoma on vahvimmillaan silloin, kun yhteisö on monialainen ja motivoitunut. Jäsenten ei tarvitse lähteä etsimään tietoa ja osaamista yhteisön ulkopuolelta, vaan oikeat henkilöt löytyvät yhteistyöskentelytilasta. Kokemusta ja tietotaitoa, joita vaaditaan toiminnan ylläpitoon ja kehittämiseen, on vaikeaa mitata rahallisesti. Jäsenten sosiaaliset taidot ja taipumukset ryhmä- ja yhteistyöskentelyyn vaikuttavat oleellisesti inhimillisen pääoman syntyyn ja kasvuun.

#### Suhdepääoma

Suhdepääoma kasvaa ja vahvistuu jäsenten myötä. Jäsenet tuovat mukanaan uusia asiakkaita ja rikastuttavat tilan ympärille rakentunutta verkostoa omilla yhteyksillään. Vahvan ja tunnetun, tai muuten uniikin jalkinemerkin saaminen mukaan toimintaan vahvistaa myös työtilan ja yhteisön brändiä. Tuotantoverkostot ja yhteydet eri toimijoihin ja rahoittajiin määrittelevät pitkälti toiminnan sujuvuutta ja tehokkuutta jalkinealalla.

#### Rakennepääoma

Rakennepääoma perustuu yhteisön organisaatiokulttuurille, liiketoiminnalle, rakenteille ja järjestelmille, sekä brändille. Organisaatiokulttuuri pitää sisällään toiminnan arvot, uusiutumiskyvyn, muutosvalmiuden ja yleisen ilmapiirin yhteisössä. Rakenteisiin ja järjestelmiin vaikuttaa organisointi ja järjestelmällisyys, jotka varmistavat toiminnan tehokkuuden ja tiedonkulun. Brändi eli maine syntyy yhteisön toiminnasta ja näkyvyydestä eri sidosryhmille. Rakennepääomaa määrittelee myös tuotteiden ja palveluiden kehittäminen, tilausten ja toimitusten sujuvuus ja markkinointi, jotka ovat osa liiketoimintaprosessia

Vaikka aineettomat arvot johtavat ja määrittelevät toimintaa, eivät ne yksin riitä. Toiminta ei ole mahdollista, tai ainakaan taloudellisesti kannattavaa, mikäli se ei tuota tarpeeksi tuloja menojen kattamiseksi. Tasapainottelu palveluiden tuottamisen ja jäsenten maksaman vuokraosuuden välillä on hankalaa. Tietointensiivistä työtä tekevät jäsenet eivät tarvitse kaikkia tilan tarjoamia palveluita, eivätkä käytä esimerkiksi tuotteen valmistukseen tarkoitettuja tiloja. Tuotteita tai protoja valmistava jalkinemuotoilija taas tarvitsee kaikkia tiloja ja todennäköisesti suurinta osaa työhuoneen tarjoamista palveluista.

## 5.6 Perustaminen ja hinnoittelu

Kattavan alan koneiston omaavan työhuoneen perustaminen jalkinealalla ei ole edullista. Alla olevaan taulukkoon (Taulukko 7) on laskettu perustamisesta aiheutuvia kustannuksia käytettyjen koneiden ja laitteiden mukaan. Laitteiden määrät on arvioitu 10 hengen käyttäjäkunnalle ja ovat suuntaa-antavia. Hinnat perustuvat tiedusteluun jalkinealan koneiden ja laitteiden hinnoista (Honkanen, sähköpostiviesti 30.3.2016), haastatteluun yrityksen perustamisesta (Utso, haastattelu 14.4.2016) sekä karkeaan arviointiin.

Taulukko 7. Perustamiskustannukset.

Jalkinemuotoilijoiden kollektiivisen työhuoneen perustamiskustannukset				
	määrä		hinta €	yhteensä €
Perustamismaksut	1	kpl	380	380
Tilan vuokra + takuu 3kk	4	kpl	3200	12800
Tolppakone	6	kpl	1000	6000
Ohennuskone	1	kpl	1100	1100
Hiomakone	1	kpl	3000	3000
Liimakaappi	1	kpl	600	600
Työkalut	1	tilaus	1000	1000
Lestikirjasto	100	paria	30	3000
Huonekalut	1	tilaus	8000	8000
Sähkötyöt & valot	1	kpl	4000	4000
Remontointi	1	kpl	3000	3000
Netin asentaminen	1	kerta	250	250
Käyttöpääoma	3	kerta	3200	9600
<b>Yhteensä</b>				<b>52730</b>

Jalkinemuotoilijoiden yhteisöllistä työhuonetta varten on todennäköisesti haettava ulkopuolista rahoitusta. Suurien perustuskustannusten kattamiseksi voidaan hakea lainaa, apurahoitusta ja sijoittajia. Mutta kuten luvussa Taloudellinen kannattavuus (kts. 5.5) todettiin, voi sijoittajien houkuttelemisen olla hankalaa. Työtilan sitominen ja velvoittaminen ulkoiselle taholle voi olla hyvin lyhytkatseista. Se on vastoin coworkingin kestävyysajattelua ja sijoittajien kanssa on tiedettävästi tullut myös ongelmia kun



nämä eivät ole saaneet sijoituksiaan takaisin haluamassaan aikataulussa. (Foertsch 2013.)

Coworking-tilan hinnoittelussa voidaan käyttää kahta eri mallia: Vaihtoehtoina on yksi kiinteä, kaikille sama hinta sekä käyttöön ja palveluihin perustuva hinnoittelu. Kiinteän hinnan hyöty on sen selkeys. Hallinnointi ja seuranta helpottuu, kun hinta on kaikille sama. Huonona puolena on hinnoittelun kyvyttömyys vastata jäsenten vaihteleviin tarpeisiin. Kaikki eivät tarvitse samoja tiloja tai käytä työhuonetta yhtä useasti, jolloin kiinteä hinta saattaa käännähtää potentiaalisia jäseniä pois. Tilan ja palveluiden käyttöön perustuva hinnoittelu on käyttäjälähtöisempi vaihtoehto. Käyttöön ja palveluihin perustuvat hinnat vaativat enemmän seuranta- ja hallinnointia, mutta tila on helpommin lähestyttävissä käyttäjän näkökulmasta. (Suarez 2014, 164.)

Hinnoittelun yksi yleisistä virheistä on tarjota aloittaville jäsenelle liian monta vaihtoehtoa. Tulevan jäsenen on helppo valita itselleen sopivin paketti, kun vaihtoehtoja on vain muutama ja ne eroavat toisistaan selkeästi. Toinen yleinen virhe on rajoittaa tilan käyttöä työtuntien mukaan. Jäsenten tilan käytön ajallinen seuranta vaatii hallinnallisia resursseja ja aiheuttaa helposti sekaannuksia. Helppous, käyttäjälähtöisyys ja käytännöllisyys ovat avaimet hyvään hinnoitteluun. Selkein tapa esittää hintapaketit asiakkaalle on jakaa ne esimerkiksi kolmeen eri vaihtoehtoon. Alex Hillmanin perustama Indy Hall tarjoaa jäsenilleen perusjäsenyyden 30 \$ (noin 28 €), kevyen jäsenyyden 200 \$ (noin 177 €) ja täyspäiväisen jäsenyyden 300 \$ (noin 265 €). Perusjäsenyyteen kuuluu 1 työskentelypäivä kuukaudessa, jonka lisäksi voi lunastaa lisäpäiviä erilliseen hintaan. Kevyt jäsenyys kattaa 12 työskentelypäivää kuukaudessa. Täyspäiväisillä jäsenillä on oikeus käyttää tilaa niin paljon kuin haluavat ja heille on varattu omat työpisteet. (Hillman 2015b.)

Yhteisöllisestä työtilasta saadaan suurin hyöty irti silloin, kun käyttäjillä ei ole omia, varattuja työpisteitä. Tilassa voi tällöin olla enemmän jäseniä kuin kiinteitä työpisteitä. On epätodennäköistä, että kaikki käyttäjät olisivat tilassa samanaikaisesti. (Alatalo, haastattelu 19.1.2016; Suarez 2014, 164–169.)

Jokainen coworking-tila määrittelee hintapaketinsä tarjontansa mukaan. Tietotyöläisille tarkoitettujen tilojen hinnoittelusta kannattaa ottaa mallia, mutta hintapaketteja suunniteltaessa on otettava huomioon käyttäjäkunnan ammatti ja työn tarpeet. Ei ole perusteltua maksattaa jalkinealan tiloista ja koneista syntyviä kustannuksia jäsenillä, jotka eivät näitä tiloja ja koneita käytä. Tämän vuoksi hinnat voidaan jakaa ensin käyttötarpeen mukaan: Hintapaketit tietotyöläisille ja jalkinesuunnittelijoille sisältävät Tila-luvussa (kts. 5.2) esitellyt kommunikoinnin, keskittymisen ja rentoutumisen alueet. Jalkinemuotoilijoille, jotka valmistavat myös tuotteita, tarjotut hintapaketit sisältäisivät edellä mainittujen alueiden lisäksi myös yhteistyön alueen. Kun hinnat on jaettu kahteen eri asiakasprofiiliin: Tietotyöläiset ja jalkinemuotoilijat, voidaan hintapaketteihin tehdä erilliset alakategoriat, jotka määräy-

tyvät esimerkiksi käyttötiheyden mukaan. Eri vaihtoehtojen välille on kannattavaa asettaa selkeät hintaerot. Tiheämpi käyttö palkitaan, mutta lyhyistä käyttäjakoista ei tulisi rangaista.

Seuraavassa taulukossa (Taulukko 8) hinnat on laskettu seuraavasti: Täyspäiväisen (jalkinemuotoilija) käyttäjän maksama hinta päivää kohden on 100 %. Hinta nousee päivää kohden, mitä pienemmän jäsenyysspaketin käyttäjä valitsee. Tietotyöläisten hinnat ovat 80 % jalkinemuotoilijoiden vastaavista jäsenyyksistä. Ne jalkinemuotoilijat, jotka eivät tarvitse tuotteiden valmistustiloja kuuluvat tässä tapauksessa tietotyöläisten kategoriaan. Hintatulo on perusteltua eri tilojen ja palveluiden käyttötärpeellä.

Taulukko 8. Hintapakettien muodostuminen Indy Hall coworking-tilan hinnoittelua pohjana käyttäen.

Hinnat käyttäjäprofiilien mukaan		
Profiili	Jalkinemuotoilija	Tietotyöläinen
Tilan tarve	Yhteistyön alue, kommunikoinnin alue, keskittymisen alue ja rentoutumisen alue	Kommunikoinnin alue, keskittymisen alue ja rentoutumisen alue
HINNAN KOOSTUMINEN PROSENTTEINA (%) / PÄIVÄ		
Profiili	Jalkinemuotoilija	Tietotyöläinen
Perusjäsenyys: 3 päivää / kk	1 päivä 300%	1 päivä 240 %
Kevyt jäsenyys: 14 päivää / kuukausi	1 päivä 150%	1 päivä 120%
Täyspäiväinen jäsenyys: 30 päivää / kuukausi	1 päivä 100%	1 päivä 80%

Hintojen määräytyminen voidaan myös perustella tietotyöläisille tarjottujen tilojen kilpailulla. Tietotyöläisten coworking-tilojen hinnat vaihtelevat Suomessa 100 - 350 euron välillä (Mushrooming-sivusto. n.d.). Jalkinemuotoilun puolella kilpaillaan yrittäjien omia tai kollegan kanssa jaettujen pienien työhuoneiden kanssa. Nämä työhuoneet ovat yleensä kalliimpia muotoilualan yrittäjälle kuin tietotyöläisten vuokraamat työpisteet.

Vuokrahinnan koostumiseen vaikuttavat palveluista ja tilan hallinnoimisesta syntyvät kustannukset. Tilanteessa, jossa työhuoneen jäsenille tarjotaan kaikki valmiina, on hinta korkeampi. Hintoja puolestaan laskee jos toiminnan ylläpitoon osallistutaan yhteisöllisesti. Kustannuksien laskiessa joutuvat jäsenet lisäämään työpanostaan.

Esimerkiksi liikuntakeskuksilla on yleinen käytäntö, jossa yrittäjinä toimivat personal trainerit vuokraavat kuntosalilta paikan. Vuokraa vastaan he saavat toimia tilassa ja myydä kuntosalin asiakkaille omia personal trainer –palveluitaan. Vuokra on kiinteä, mutta yrittäjä voi laskea summaa tuottamalla kuntosalille esimerkiksi introtunteja (kuntosalin uusille asiakkaille tarjottavia treeniohjeita) ja muita aktiviteetteja. (Bruns, henkilökohtainen tiedonanto 19.4.2016.)

Yhteisön jäsenten on kyettävä luottamaan toisiinsa ja annettava toisilleen mahdollisuus hoitaa yhteiset asiat omalla tavallaan. Alhaisempi hinta saattaa toimia hyvänä motivaattorina osalle, muttei kaikille. On hyvä pohtia vuokrahinnan laskemista niiltä henkilöiltä, jotka osallistuvat toiminnan tuottamiseen ja täyden hinnan veloittamista henkilöiltä, jotka haluavat kaiken valmiina.

## 6 TOIMINTAMALLI

Toimintamalli-käsitettä käytetään usein määrittelemättä tarkemmin, mitä sillä siinä yhteydessä tarkoitetaan. Sen oletetaan olevan tuttu ja samaa merkitsevä kaikille. (Ojaniemi 2006, 19.) Kielitoimiston sanakirja määrittelee toimintamallin seuraavasti: malli jonka mukaan toimitaan; tapa toimia. (Kielitoimiston sanakirja n.d.) SOLEA-hankkeen raportissa (Luukkonen, Mykkänen, Itälä, Savolainen & Tamminen 2012 Liite 3, 3–6.) Malli- ja toiminta-käsitteet selitetään erikseen seuraavasti: Malli koostuu kuvauksen sisällöstä ja kuvaustavasta. Se, mille tasolle yksittäinen malli kuuluu, määräytyy sisällön perusteella. Toiminta on yksittäisen tai kollektiivisen toimijan tavoitteellinen joukko tekoja, joilla pyritään haluttuun lopputulokseen.

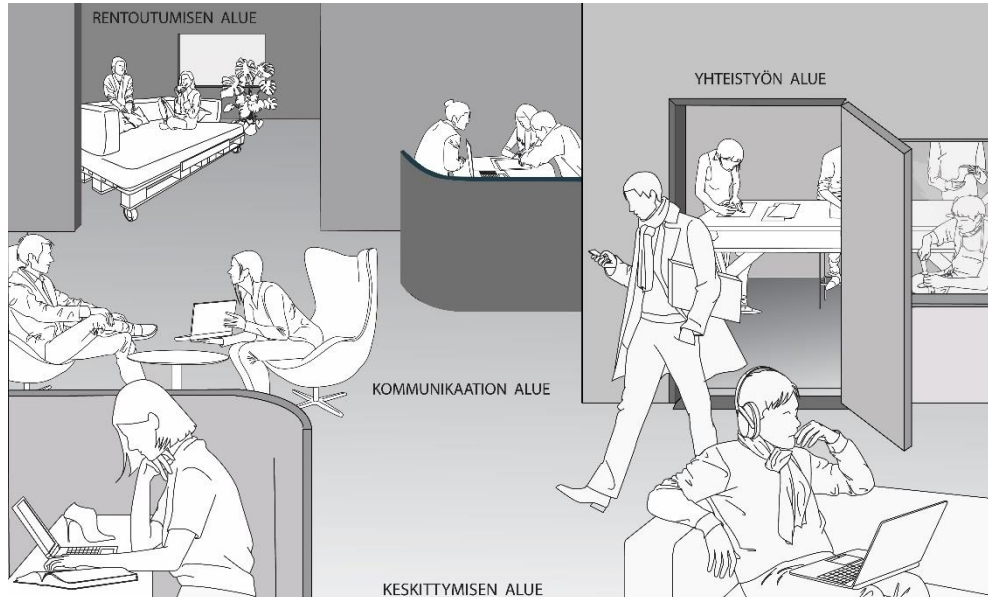
Tässä työssä sovelletaan Innokylän kuvaamaa toimintamallia. Toimintamallilla tarkoitetaan toiminnan paikallisesta ratkaisusta yleistettyä mallinusta, josta ilmenee käyttötarkoitus, keskeinen idea ja keskeiset toimijat. Siihen sisältyy myös prosessi sekä toimintaa ohjaavat keskeiset säännöt, periaatteet ja lait. Toimintamalli nimetään sisällön mukaan. Mallinnukseen ei kuulu paikallista informaatiota, eikä kuvausta hanke- tai kehittämisprosessista. (Mikä on toimintamalli? n.d.)

Työssä tutkittujen aihealueiden pohjalta voidaan jalkinemuotoilijoiden yhteisöllisen työhuoneen toiminnasta luoda kaksi eri toimintamallia. Coworking-ideologiaa noudattavan työtilan voi perustaa joko yhteisön voimin tai tuottaa jäsenille valmiina palveluna. Tässä luvussa toimintaa kuvataan ensin yleisesti, jonka jälkeen toimintamallista esitellään kaksi eri variaatiota. Esiiteltyjä toimintamalleja vertaillaan keskenään ja niistä koostetaan kolmas malli, jossa yhdistetään yhteisölähtöisen toiminnan ja jäsenille tuotetun palvelun parhaat ominaispiirteet.

### 6.1 Jalkinemuotoilijoiden yhteisöllinen työhuone

Yhteisöllinen työhuone on tila, jossa jalkinemuotoilija voi suunnitella, valmistaa ja hallinnoida omaa tuotemerkkiään (Kuva 13). Tilasta löytyy esimerkiksi jalkineiden valmistukseen tarvittava koneistus ja tilat hiljaiseen

työskentelyyn, sekä asiakas- ja projektitapaamisille. Tarkoituksena on toimia coworking-ideologian mukaisesti ja tuottaa siten aineetonta pääomaa ja synergiaetuja tiloissa toimivalle yhteisölle. Jotta toiminnalla saavutetaan mahdollisimman suuri hyöty, ei työtilan käyttäjäkuntaa tule rajata ainoastaan jalkinemuotoilijoihin. Eri alojen tietotyöläiset lisäävät yhteisön tietotaitoa ja parantavat siten yhteisiä synergiaetuja. Laajemman käyttäjäkunnan varjopuolena on jäsenten tarpeiden vaihtelevuus, joka on huomioitava esimerkiksi tilaratkaisuissa ja hinnoittelussa.



Kuva 13. Jalkinemuotoilijoiden yhteisöllinen työhuone (Laitila 2016).

Tilan suunnittelussa otetaan huomioon jäsenten tarpeet. Tilojen määrittelyssä voidaan hyödyntää monitilatoimistomallia joka jakaa liikehuoneiston erilaisiin toiminnallisiin alueisiin. Erityistä huomiota tulee kiinnittää tilojen viihtyvyyteen ja niiden soveltuvuuteen jäsenten työtehtäviin. Yhteistyön alueita on oltava kaksi, mikäli työhuoneella tarvitaan sekä tietotyöhön soveltuvaa tilaa että erillistä jalkineiden valmistuksen aluetta. Keskittymisen alueen tarpeellisuudesta kannattaa keskustella yhteisön jäsenten kanssa.

Ensimmäinen yhteistyön alue on kaikille avoin tila, jossa voi suunnitella, työskennellä kannettavalla tietokoneella tai kaavoittaa. Tilassa on internettyhteys, pöytiä, tuoleja ja sohvia. Tämä yleinen yhteistyön alue on tarkoitettu kaikille työhuoneen jäsenille yksilö- ja ryhmätyöskentelyn paikaksi. Tilan kalusteiden tulee olla kevyitä, jotta jäsenet voivat muokata tilaa ja työpisteitä haluamallaan tavalla. Kaavoitusta varten on hyvä olla työhön soveltuvat korkea pöytä.

Jalkineiden valmistukseen tarkoitettu tila on toinen yhteistyön alue. Tilan käyttöä joudutaan rajoittamaan niiltä henkilöiltä, joilla ei ole kokemusta tai koulutusta koneiden käytöstä turvallisuusriskien vuoksi. Muita käyttäjiä voi tutustuttaa tilaan ja laitteisiin järjestämällä lyhyitä koulutuksia. Tällä tavoin yhteisön muut jäsenet voisivat hyötyä tilasta harrastusmielessä. Jalkineiden valmistukseen tarvittavat koneet ja laitteet sekä niistä syntyvä melu ja sotku asettavat valittavalle liikehuoneistolle tiettyjä rajoitteita. Valmistustilan tu-

lisi olla erillinen huone, jossa on kunnollinen ilmastointi, voimavirta ja valaistus. Muut työhuoneen tilat huomioon ottaen valmistustilan äänieristys olisi hyvä lisä.

Kommunikoinnin alueet ovat erillisiä kokoushuoneita sekä kalusteilla ja elementeillä rajattuja alueita yleisen yhteistyön alueelta. Nämä alueet soveltuvat asiakastapaamisiin ja ryhmäprojektien tekemiseen. Tilat ja alueet kalustetaan sohvilla, tuoleilla ja pöydillä. Tilanteessa, jossa joku yhteisön jäsenistä haluaa työstää yhteisön ulkopuolisten henkilöiden kanssa ryhmäprojektia työhuoneella, voidaan sopia etukäteen näiltä ulkopuolisilta toimijoilta veloitettavista käyttömaksuista.

Monitilatoimistokonseptissa on keskittymistä vaativaa työtä varten varattu erillisiä suljettuja tai elementein rajattuja tiloja, jonne työntekijä voi vetäytyä tarvitessaan rauhaa. Yhteisöllisellä työhuoneella nämä alueet voidaan yhdistää yleisen yhteistyön alueeseen rajaamalla tilasta erillisiä työpisteitä. Jäsenet voivat siirtyä näille pisteille halutessaan välttää ympäristön häirittejä. Coworking-työskentely perustuu yhdessä työskentelylle joten keskittymisen alueiden tarpeellisuutta on hyvä puntaroida. Muutaman tällaisen työpisteen sijoittaminen voi lisätä työn ajoittaista tehokkuutta, mutta samalla saatetaan menettää joitakin yhteisöllisen työskentelyn tarjoamia etuja.

Rentoutumisen alueen voidaan katsoa tuottavan samanlaisia hyötyjä kuin sosiaalitulat. Työskentelyn ulkopuolisen alueen tärkeys korostuu coworking-toiminnassa. Saman arvomaailman tai kiinnostuksien kohteiden jakavat henkilöt kohtaavat tällä rentoutumisen alueella. Onnekkait sattumat (*serendipity*) saavat usein alkunsa näistä kohtaamisista. Työn arjen jakaminen voi olla monelle itsensä työllistävälle harvinainen tilaisuus, jossa he työpäivän aikana pääsevät vaihtamaan ajatuksiaan ja kokemuksiaan kollegoidensa kanssa. Yhdessä aterioiminen ja yhteisön omat työhuoneella järjestetyt illanistujaiset ovat omiaan nostattamaan yhteenkuuluvuuden tunnetta. Rentoutumisen alue tuottaa siis yhteisön jäsenille huomattavaa aineetonta pääomaa.

Työhuoneen sijaintiin vaikuttaa tilassa tehtävä työ. Jalkineiden valmistamiseen vaadittavat koneet asettavat tilalle ja sen ympäristölle rajoitteita. Liikehuoneiston käyttötarkoituksen, tilajaon, maksimipainorajojen ja sähköistyksen tulee soveltua teollisten koneiden käyttöön. Vanhat teollisuusalueet kaupunkien keskusten laitamilla ovat omiaan jalkinealan työhuoneille, sillä työstä aiheutuva melu ja epäsäännölliset käyttöajat eivät tällöin häiritse muita asukkaita. Jos yhteisö kokee kivijalkamyymälän tai showroomin perustamisen tarpeelliseksi, on sijaintia pohdittava uudelleen. Kivijalkamyymälän on lähes mahdotonta menestyä kuluttajien suosimien ostosalueiden ulkopuolella. Erillisen myymälän avaaminen keskustaan lisää vuokratannuksia ja sitoo toimintaansa vähintään yhden henkilön vastaamaan myymälästä. Tilanteessa, jossa yhteisön jäsenet eivät koe jalkineiden valmistamiseen käytettyjen koneiden hankkimista tarpeelliseksi, voi työtila sijaita myös ydinkeskustassa. Keskeinen sijainti, lähellä sijaitsevat ruokapaikat ja lyhyet välimatkat julkisen liikenteen keskuksiin lisäävät työhuoneen suosiota käyttäjän näkökulmasta.

Työtilan tarjoamat palvelut tulee määritellä käyttäjien tarpeiden mukaisesti. Tilanteessa, jossa valmista yhteisöä ei ole vielä olemassa voidaan harkita seuraavien palveluiden tuottamista: tuotteiden myynti nettikaupan kautta, materiaalien välittäminen työhuoneelle, koti- ja ulkomaalaisten tuotantoverkostojen kontaktointi, markkinointi ja kirjanpito, asiantuntijaluennot, sekä mentorointitoiminta jäsenille. Näiden lisäksi voidaan tuottaa erinäisiä työpajoja ja muita kuluttajalle avoimia tapahtumia.

Kommunikaatio ja yhteisön sisäisen viestinnän laatu ovat ehdottomasti huomionarvoisia asioita. Työhuoneen ilmapiirin tulisi kannustaa avoimeen ja rohkeaan keskusteluun, jotta mahdollisiin epäkohtiin voidaan puuttua nopeasti ja tehokkaasti. Kommunikaatio voi tapahtua tilassa tai jonkin internetin keskustelufoorumin kautta. Työhuoneella keskustelut tapahtuvat rentoutumisen, yhteistyön ja kommunikoinnin alueilla. Näiden fyysisten tilojen lisäksi yhteisön kannattaa käyttää jotain verkossa olevaa kommunikointialustaa tai sovellusta, kuten Facebook, Slack tai WhatsApp. Näiden sovelluksien kautta voidaan ilmoittaa työtilaa koskevista asioista, sopia tapahtumien järjestämisestä, kerätä parannusehdotuksia tai keskustella yleisistä työtilaa koskevista asioista. Ne henkilöt, jotka eivät ole tilassa päivittäin, tarvitsevat yhteisiä keskustelufoorumia joista heille selviää mitä työtilassa ja yhteisössä tapahtuu. Nämä digitaaliset kommunikaatioalustat mahdollistavat yhteisön kasvun työtilan ulkopuolelle. Vaikka jäsen lopettaisi toimintansa työhuoneella, voisi hän silti olla osa verkossa toimivaa yhteisöä.

### 6.1.1 Yhteisölähtöisen toiminnan toimintamalli

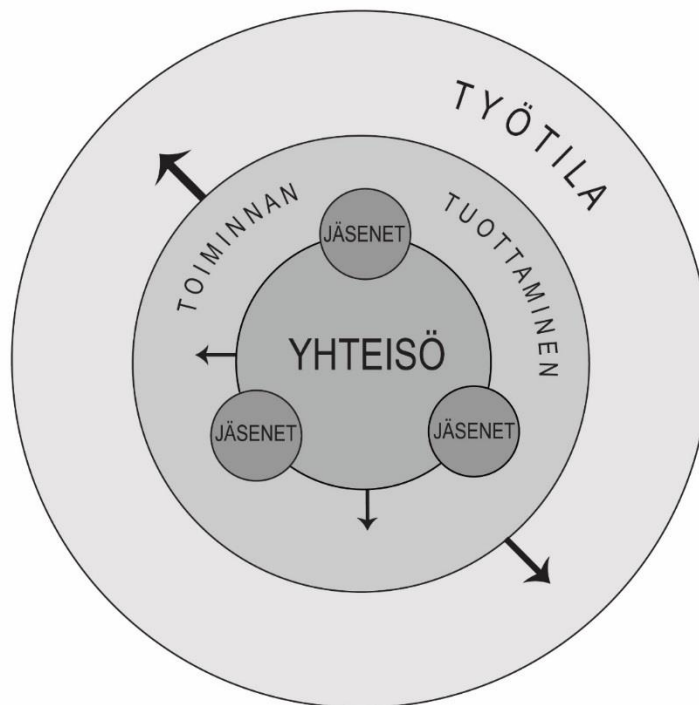
Yhteisölähtöinen toiminta saa alkunsa, kun samankaltaisen arvomaailman ja tarpeet jakava ryhmä päättää perustaa työtilan yhteisvoimin. Perustajajäsenet jakavat coworkingin mukaiset arvot ja haluavat toimia niiden mukaisesti. He kokevat yhteisöllisyyden kaipuuta, mikä on yksi syy perustaa yhteistyöskentelytila. Motivoituneet ja yhteen hiileen puhaltavan yhteisön syntyminen voi viedä aikaa. Toiminnasta kiinnostuneita voi olla aluksi useita, mutta monet jättäytyvät sivummalle kun siirrytään sanoista tekoihin. Tällainen valikoituminen on omiaan coworking-yhteisöissä, koska toimintaan jäävät perustajajäsenet osoittavat sitoutuneisuutensa jo heti toiminnan alussa.

#### Perustaminen

Työtila muodostuu yhteisön ympärille ja perustajat määrittelevät yhdessä, mihin toimintaan työtila soveltuu. Ammatillisesti moninainen yhteisö tuottaa kattavamman ympäristön kuin suljettu yhteen ammattikuntaan rajoittunut yhteisö. Tilanteessa jossa perustajajäsenistöön kuuluu sekä jalkinemuotoilijoita että eri alojen tietotyöläisiä, saadaan työtilasta ja sen toiminnasta yleishyödyllisempää. Toimintaan on helpompaa saada uusia jäseniä kun käyttäjäkunta ei ole liian rajattu.

### Toimintamuoto

Osuuskunta soveltuu tilanteeseen, jossa toimintaa on perustamassa useampi henkilö. Osuuskunnissa on yleistä, että jäsenillä on oma toiminimi, mutta he voivat harjoittaa yritystoimintaansa myös osuuskunnan kautta. Perustajajäsenet valitsevat hallituksen, 3–5 henkilöä osuuskunnan jäsenistön suuruudesta riippuen. Coworking-tiloissa käyttäjien vaihtuvuus on suurta. Osuuskunnassa tämä ei ole ongelma, sillä rivijäseniä ei ilmoiteta virallisiin rekistereihin. Nämä myöhemmin mukaan liittyvät rivijäsenet maksavat mahdollisen liittymis- ja osuusmaksun. He saavat liittyessään äänioikeuden, jolla vaikuttaa osuuskunnan ja siten työtilan toimintaan. Demokratia ja tasa-arvo sopivat erinomaisesti coworking-arvoihin. Yhteisö on keskiössä ja vaikuttaa ja muoaa toiminnallaan ympäristöään mieleisekseen (Kuvio 2). Jaetut vastuut ja tehtävät pienentävät yksilöön kohdistuvaa taakkaa. Työtilan yhteinen ylläpito vaatii kuitenkin jäsenten välistä luottamusta ja motivaatiota omiin vastuutehtäviin, jotta työtilan toiminta on mahdollista. Työtilan käytön rajoittaminen ainoastaan osuuskunnan jäsenille saattaa rajata pois potentiaalisia käyttäjiä, joilla on työtilalle vain lyhyt, kausittainen tarve. Nämä käyttäjät eivät koe tarpeelliseksi liittyä osuuskuntaan, mutta ovat valmiita maksamaan työtilan käytöstä ja palveluista.



Kuvio 2. Yhteisö tuottaa toimintaa, josta syntyy työtila, jossa yhteisön jäsenet toimivat (Laitila 2016).

### Säännöt

Sääntöjen yhdessä sopiminen on erittäin tärkeä vaihe osuuskuntaa perustessa. Sääntöihin kirjataan muun muassa, miten menetellään jäsenten liittyessä, työtilan vastuun jaossa sekä varojen hankinnassa ja käyttämisessä. Osuuskunnassa jokaisella jäsenellä on äänioikeus vuosikokouksessa, jossa päätetään tulevasta toiminnasta ja yleisistä asioista. Osuuskunnan hallitus

kokoontuu yhteisten kokousten lisäksi keskenään päättämään ja hoitamaan osuuskunnan hallinnollisia asioita. On tärkeää, ettei yhteisöllisellä työhuoneella vaikuttaminen rajoitu vain kokouksiin. Jäsenillä on oltava mahdollisuus keskustella avoimesti ja saada äänensä kuuluviin. Joustavuus ja toiminnan muotoutuminen jäsenten tarpeiden mukaan on erittäin tärkeää. Jos tilaa koskevat säännöt ja päätökset eivät vastaa yhteisön toiveita ja tarpeita, ei jäsenillä ole syytä jäädä työhuoneelle.

### Ylläpito

Työhuonetta ylläpitävä yhteisö muodostaa pienen organisaation. Yhteisön jäsenet tuottavat jaetusti tilan tarjoamia palveluita. Kun työtilan toiminnan edellyttämät vastuutehtävät on hajautettu useiden jäsenten kesken, on työtehtävien toteutumista seurattava. Tähän tehtävään tarvitaan jäsen, joka on hyvin perillä työtilan toiminnasta, arvoista, jäsenistä ja säännöistä. Tehtävään sopisi esimerkiksi joku työtilan perustajista tai hallituksen jäsen. Tämän jäsenen on oltava sosiaalisesti lahjakas ja aidosti kiinnostunut yhteisöstä ja sen toiminnasta työhuoneella. Coworking-tiloissa esiintyy usein ylläpitäjä, emäntä tai isäntä (*admin, tummler*), joka on tärkeä osa yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden tunteen syntymistä. Ylläpitäjän rooli on olla pikemminkin kannustava, kuin vaatia yhteisön jäseniltä tuloksia ja toimia vahtikoirana. Kun jäsenet ovat motivoituneita ja sitoutuneita työtilan toiminnan ylläpitämiseen, pysyy ilmapiiri hyvänä, eikä työtaakka valu yhden ainoan henkilön harteille.

### Palvelut

Toimintaa on vaikea suunnitella toisen ammattikunnan jäsenelle, joten työtilan kannattaa tarjota ainakin aluksi vain niitä palveluita, jotka sen perustajajäsenet kokevat tarpeellisiksi omassa työssään. Yhteisön jäsenet osallistuvat yhdessä toiminnan edellyttämien palveluiden tuottamiseen. Tilanteessa, jossa jäsenistö koostuu jalkinemuotoilijoista ja eri alojen tietotyöläisistä, voidaan tarpeellisiksi palveluiksi katsoa kirjanpito, markkinointi sekä materiaali- ja valmistuttajaverkostojen ylläpito ja kontaktointi. Jäsenten kanssa on sovittava, tuottavatko he ainoastaan niitä tiettyjä palveluita, joita itse käyttävät, vai jaetaanko työtehtävät jäsenten taitojen mukaan. Jäsenten motivaatio on oletettavasti suurempi niiden työtehtävien osalta, jotka ovat kiinnostavia tai hyödyttävät heidän omaa toimintaansa työhuoneella. Jos halukkuutta on, voidaan lisäpalveluina tuottaa tapahtumia, keskustelutilaisuuksia, mentorointitoimintaa sekä erilaisia työpajoja ja kursseja niin jäsenille kuin kävijöille.

Ihanteellisessa tilanteessa jäsenet vastaavat jokainen omalta osaltaan tilan siisteydestä. Mahdollisten ongelmien ilmetessä asiasta on keskusteltava yhteisön jäsenien kesken ja pohdittava siivouksen ostamista ulkopuoliselta toimijalta. Palveluita voidaan ulkoistaa, jos yhteisöstä ei löydy henkilöä, joka ottaa työn hoitaakseen. Ulkoistaminen vaikuttaa jäsenen maksaman vuokraisuuden suuruuteen.

Jalkinemuotoilijoiden näkökulmasta tuotteiden myynti on tärkeä osa yritystoimintaa. Tuotteiden myyminen verkkokaupan kautta on helpoin ja kevyin tapa aloittaa, eikä sido työtilaa sijainnillisesti. Jos jäsenet haluavat kivijal-



kamyymälän tai showroomin tuotteilleen, on toimintaan varattava myyntihenkilö tai päivystäjä. Myymälän ja showroomin päivystysvuorot voidaan jakaa siten, että jokaisen esillä olevan tai myytävän merkin suunnittelija toimii vuorollaan asiakaspalvelijana. Kivijalkamyymälä ei voi sijaita kaupungin laitamilla, toisin kuin työhuone, vaan vaatii keskeisen myyntipaikan asiakkaiden tavoittamiseksi. Pop-upit, muotinäytökset ja messuille osallistuminen voidaan toteuttaa työhuoneen tunnettuuden edistämiseksi. Näkyvyyden lisääntyminen hyödyttää niin tapahtumiin osallistuvia brändejä kuin koko yhteisöä.

Mentorointitoimintaan tarvitaan yhteisön ulkopuolisia alan huippuammattilaisia, jotka tukevat ja neuvovat aktoreitaan. Tätä varten on luotava kattava ammattilaisten verkosto, joka on kiinnostunut toiminnasta. Kurssien ja työpajojen toteuttaminen vaatii osaavan tekijän sekä huolellista suunnittelua ja markkinointia. Mikäli kurssien ohjaaja on työhuoneyhteisön jäsen, voidaan työkorvaus hyvittää suoraan vuokrasta. Yhteisön ulkopuoliselle ohjaajalle on varattava korvaus toteutettavasta kurssista. Kaikille avoimet kurssit tuovat työtilalle lisätuloja ja näkyvyyttä kuluttajien parissa.

#### Hinta

Työtilan jäsenten vuokrat riippuvat tilan sijainnista, koneistuksesta sekä yhteisön tuottamien ja ulkoistamien palveluiden suhteesta. Palveluiden yhteisöllinen tuottaminen laskee vuokrahintoja huomattavasti, sillä työtilan ja osuuskunnan hallinnoimisesta ei makseta kenellekään palkkaa. Työtilan jäsenten vuokran on oltava kilpailukykyinen verrattuna muihin vastaaviin palveluihin ja työtiloihin. Hinnoittelua suunnitellessa on kartoitettava alueen muita yhteisöllisen työskentelyn vaihtoehtoja ja pyrkiä pitämään oman työtilan hinnat vertailukykyisinä.

### 6.1.2 Yhteisön jäsenille tuotetun palvelun toimintamalli

Tämä toiminta saa alkunsa yhden henkilön tai pienen tiimin päätöksestä perustaa yhteisöllinen työhuone. Työhuoneyhteisöä ei ole vielä tässä vaiheessa syntynyt. Tässä toimintamallissa myöhemmin mukaan liittyvät yhteisön jäsenet ostavat palveluita ja vuokraavat työhuonetta toiminnan ylläpitäjiltä. Perustajajäsenet tuottavat aluksi omiin tarpeisiinsa vastaavaa toimintaa. Riskinä on, ettei työhuone alkuun vastaa todellista kysyntää, vaan soveltuu vain pienelle ja rajatulle käyttäjäryhmälle. Sitä mukaan kun uusia jäseniä liittyy työhuoneelle, voidaan tuotettavia palveluita ja työtilan toimintaa muovata uusien käyttäjien toiveiden mukaan. Yhteisö on työtilan toiminnan keskiössä, samalla tavoin kuin yhteisölähtöisessä toiminnassakin. Suurin ero näiden kahden toimintamallin välillä on palveluiden ja toiminnan tuottaminen, sekä niiden perusteella muodostuvat vuokratulot. Tuotetun palvelun malli tulee jäsenelle kalliimmaksi, kuin yhteisölähtöinen toiminta, mutta se säästää jäsenen omia resursseja ja vapauttaa aikaa omaan työhön.

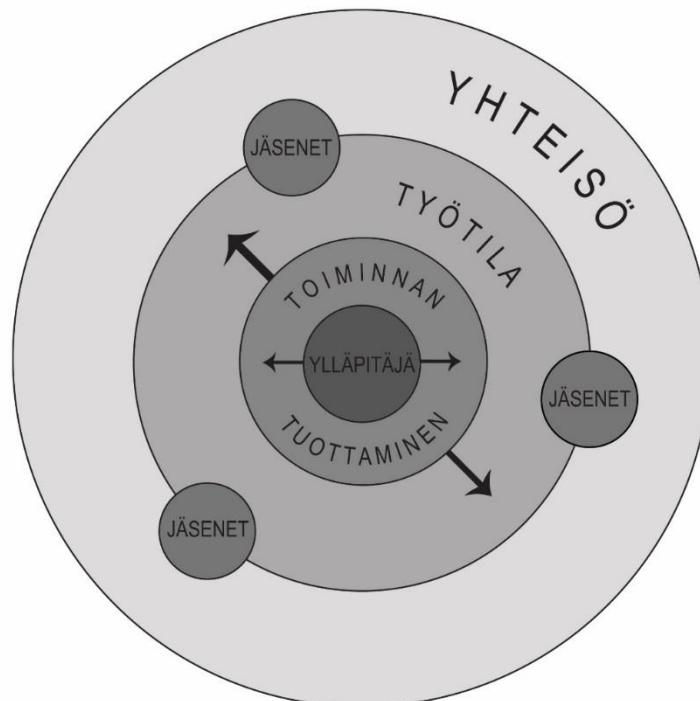
#### Perustaminen

Työhuoneen perustajat määrittelevät aloittaessaan, mihin tarkoitukseen työtilaa voidaan käyttää. Mikäli toiminnan perustaa vain yksi henkilö, on jonkinlaisia ongelmia varmasti luvassa. Yhden henkilön coworking-yhteisö

kuulostaa kovin ristiriitaiselta ja sitä se myös on. Yhteisö ja sen tarpeet ovat coworking-toiminnan keskiössä. On epätodennäköistä, että nämä tarpeet voitaisiin nimetä muilla tavoin kuin kysymällä yhteisön jäseniltä itseltään. Perustajan on siis löydettävä potentiaalisia käyttäjiä, jotka ovat kiinnostuneita yhteisöllisyydestä ja työhuonetoiminnasta. Kun oikeat ihmiset ovat löytyneet ja tarpeet määritelty, voidaan perustamista pohtia tosissaan. Yhteisölle tuotetun palvelun toimintamalli on omiaan tilanteessa, jossa yhteisö on kiinnostunut yhteisöllisen työhuoneen toiminnasta, mutta sen jäsenillä ei ole resursseja tai halua osallistua toiminnan tuottamiseen.

### Toimintamuoto

Osakeyhtiö on paras vaihtoehto, jos toimintaa on perustamassa yksi ihminen. Perustajia ollessa vähintään kolme soveltuu yritysmuodoksi myös osuuskunta. Perustajajäsenet vastaavat työhuoneen palveluiden ja toiminnan tuottamisesta (Kuvio 3). Sekä osuuskunta, että osakeyhtiö voivat palkata työntekijöitä. Työntekijöiden palkkaaminen tulee tarpeeseen jos perustajilla ei ole vaadittavaa ammattitaitoa tai aikaa kaikkien palveluiden tuottamiseen. Yrityksen ensimmäisinä kuukausina ei usein ole varaa maksaa palkkaa kenellekään, mutta toiminnan kasvaessa voidaan harkita esimerkiksi huonossa työmarkkina-asemassa olevien palkkaamista eri työtehtäviin. Työhuone voi ilmoittautua myös yhteiskunnalliseksi yritykseksi, mikäli sen toiminta vastaa asetettuja ehtoja. Yhteiskunnallinen yrittäjyys -merkki helpottaa tiettyjen apurahojen saamisessa, mutta rajoitetun voitonjaon vuoksi se saattaa näyttäytyä epäsuotuisassa valossa pankkien ja sijoittajien silmissä.



Kuvio 3. Ylläpitäjä tuottaa toimintaa, josta syntyy työtila jäsenille, jotka muodostavat yhteisön (Laitila 2016).

### Säännöt

Yhteisön jäsenillä ei ole osakeyhtiössä samanlaista juridista äänioikeutta, kuin osuuskunnassa. Jäsenien toiveita ja tarpeita kuullaan, mutta yrityksen omistaja tai hallitus tekee lopulta toimintaa koskevat päätökset. Jäsenet sitoutuvat noudattamaan työhuoneen yhteisiä sääntöjä liittyessään toimintaan. Jos osakeyhtiö toimii voittoa tavoittelemattomasti, kuten yhteiskunnallinen yritys, tulee tämä kirjata yhtiöjärjestykseen. Sääntöjen laatiminen ja niistä päättäminen jää osakeyhtiössä yhden henkilön tai pienen ryhmän tehtäväksi. Yhteisten sääntöjen pohjana voidaan käyttää coworking-arvoja. Avoimuus, saavutettavuus, yhteistyö, yhteisö ja kestävyys luovat hyvän arvo pohjan ja ohjenuoran yhteistyöskentelylle.

### Ylläpito

Työtilan ylläpidosta vastaa yrityksen omistaja tai hallitus. Koska hallinnolliset ja tuotannolliset tehtävät jäävät yhden tai pienen ryhmän vastuulle, voidaan toimintaa pitää koko- tai osapäivätyönä jolloin työstä saadaan palkkaa tai muu korvaus. Muu korvaus voi olla esimerkiksi vuokrahuojennus työhuoneella. Työtehtäviin kuuluu laskutus ja muut kirjanpidolliset tehtävät, hankinnat ja palveluiden tuottaminen sekä yleisistä asioista tiedottaminen. Ylläpitäjän toimintaan ei kuulu pelkkä työhuoneen hallinnointi, vaan hänellä on tärkeä rooli yhteisöllisyyden tunteen levittämisessä ja hyvän ilmapiiirin luomisessa. Näihin yhteisöllisyyttä lisääviin tehtäviin kuuluu uusien jäsenten esittely ja perehdyttäminen tilojen käyttöön, illanistujaisien ja muiden epävirallisten tapaamisten järjestäminen ja jäsenten kannustaminen samaan. Taitava ylläpitäjä lisää arjen sujuvuutta ja toimii esimerkkinä muille jäsenille. Parhaimmillaan hän innostaa ja tuo jäseniä yhteen, olematta kuitenkaan välttämättömyys ja ainoa syy jäsenten kohtaamisille.

### Palvelut

Työhuonetoiminnan alussa palvelut tulee rajata toiminnan kannalta elintärkeisiin toimintoihin. Kun toiminta lähtee kasvamaan, voidaan muita palveluita alkaa tuottaa työhuoneella ilmenneen kysynnän perusteella. Ylläpitäjä tai hallitus voi myös päätyä ratkaisuun, ettei tiettyjä palveluita tarjota, jos niiden kysyntä on liian vähäistä. Palvelua tuottaessa tulee ylläpitäjän tuntee kyseinen ala ja omata tarpeellinen tietotaito aiheesta. Mikäli näin ei ole, on hänen joko rajattava palvelu pois tai ulkoistettava se ammattilaiselle. Yksi yhteiskunnallisen yrityksen vaihtoehto on palkata toimeen alan kokemuksen omaavan pitkäaikaistyöttömän ja saada siten valtiolta avustusta palkkaukseen. Esimerkiksi kirjanpito, markkinointi ja asiakaspalvelu ovat työtehtäviä joihin ylläpitäjä voi tarvita apua jo pelkän ajan puutteen vuoksi. Palveluiden määrä vaikuttaa suoraan vuokraosuuden suuruuteen, toisin kuin yhteisölähtöisessä toiminnassa.

Yhteisön jäseniä on erittäin tärkeää kannustaa järjestämään työtilassa tapahtumia oma-aloitteisesti. Jos ylläpitäjä on tilan ainoa yhteisöllisten tilanteiden tuottaja, näivettyy toiminta kasaan ilman hänen jatkuvaa panostustaan. Jäsenten järjestämät yleiset tapahtumat tuovat uusia kävijöitä ja voivat houkutella toiminnasta kiinnostuneita henkilöitä liittymään jäseniksi.

### Hinta

Liikehuoneiston vuokran lisäksi jäsenten maksamaan vuokraosuuteen vaikuttavat muut kiinteät kustannukset, mahdollisten lainojen lyhennykset sekä palveluiden tuottamisesta syntyvät kustannukset. Mikäli työtilan jäsenistö koostuu sekä jalkinemuotoilijoista että tietotyöläisistä, tulee vuokraosuuksien suuruus suhteuttaa jäsenen käyttämiin tiloihin ja palveluihin. Hinnoittelussa voidaan käyttää apuna luvussa Tietotyöläisyys ja muotoilu (kts. 3.1) esitettyjä tietotyöläisyyden liikkuvuuden profiileita. Käytön mukaan jaetut profiilit kuvastavat kukin omaa hintaryhmää. Ankkuri ja yhdistelijä käyttävät tilaa täyspäiväisesti, keräilijä tarvitsee tilaa noin puolet ajasta ja navigoija käy tilassa vain muutaman kerran kuukaudessa.

### 6.1.3 Toimintamallien vertailua

Kun edellä esiteltyjä toimintamalleja vertailee keskenään, on huomattavissa, että kummassakin on omat hyödyt ja haittansa. Yhteisölähtöisessä toiminnassa työtila vastaa käyttäjien tarpeita parhaalla mahdollisella tavalla, sillä käyttäjät vaikuttavat ensikädessä toimintaan. Toiminta vaatii kuitenkin aikaa ja resursseja, joita jäsenet voisivat käyttää omaan leipätyöhönsä. Jäsenyyteen vaadittava osuuskuntaan liittyminen voi olla este epä-säännöllisen, kausittaisen tarpeen omaaville tekijöille.

Jäsenille tuotetussa palvelussa puolestaan ei vaadita käyttäjiltä työpanosta työhuoneen toiminnan ylläpitämiseksi. Vuokraosuus on korkeampi, mutta vastuu huomattavasti vähäisempi. Huonona puolena on yhteisön etäisyys toiminnan ytimestä. Jäsenet voivat vaikuttaa toiveillaan toimintaan ja sen muotoon, mutta ehdotetuista muutoksista päättää lopulta ylläpitäjä tai hallitus.

Seuraavassa taulukossa (Taulukko 9) vertaillaan yhteisölähtöistä toimintaa ja jäsenille tuotettua palvelua rinnakkain. Toimintamalleissa yhteisiä piirteitä ovat jaettu työtila, jäsenistä koostuva yhteisö ja tapa kommunikoida. Selvin ero mallien välillä on tapa tuottaa ja hallinnoida toimintaa.

Taulukko 9. Yhteisölähtöisen ja jäsenille tuotetun työhuonetoiminnan erot (Laitila 2016).

	Yhteisölähtöinen toiminta	Tuotettu palvelu
Rakentuu:	Samana arvomaailman ja ideologian jakava ryhmä ihmisiä perustaa yhteisvoimin työhuoneen, jonka toiminnasta ja palveluiden tuottamisesta se vastaa yhdessä.	Yhden henkilön tai pienen ydintiimin perustama ja ylläpitämä työhuone. Ydintiimi tuottaa ja hallinnoi työhuoneen toimintaa, tilaa ja palveluita, joita jalkinealan muotoilijat voivat ostaa ja vuokrata.
Toiminnan toteutus:	Yhteisö	Ydintiimi, tai –henkilö
Hyödyt:	Jäsenillä on mahdollisuus vaikuttaa suoraan toimintaan ja sen muotoon jo perustamisvaiheessa. Vuokratulokset ovat alhaisemmat henkilöä kohden. Tilan ja resurssien jakaminen yhteisössä on riskittömämpää kuin työtilan vuokraaminen yksin.	Jäsenet voivat ostaa valmiina käyttöönsä työtilan ja/tai palvelut pakettina. Omia resursseja ei kulu toiminnan hallinnoimiseen ja ylläpitoon. Riskittömämpi tapa toimia jäsenelle, kun hän vuokraa tilan ja ostaa palvelut joltain muulta.
Haitat:	Toiminta vaatii osallisilta motivaatiota, sitoutuneisuutta, luotettavuutta ja resursseja. Mikäli osallisten vaihtuvuus on tiheää, perehdyttäminen ja velvollisuuksien jakaminen uudelleen vie voimavaroja. Vaarana on, ettei jäsenille jää tarpeeksi aikaa omaan työhön.	Perustaessa voi ilmetä, ettei toiminnalle ole todellista kysyntää. Saattaa heikentää yhteisöllisyyttä ja jäsenten sitoutuneisuutta toimintaan ja siten lisätä vuokralaisten vaihtuvuutta. Palveluiden tuottaminen ja toiminnan ylläpito synnyttävät kustannuksia, mitkä näkyvät suoraan tilan vuokrassa. Riski on toiminnan perustajalla.
Kustannukset:	Kulut, jotka syntyvät vuokrasta ja mahdollisten ulkoistettujen palveluiden ostamisesta, sekä sisäisten palveluiden tuottamisesta jaetaan yhteisön kesken.	Työhuoneesta, tuotetuista ja ulkoistetuista palveluista syntyvät kulut katetaan jäsenten vuokranmaksuilla, tapahtumien osallistumismaksuilla ja vuokraamalla tilaa ulkopuolisille tahoille.
Tuotto:	Menee työhuoneen ylläpitoon ja toiminnan kehittämiseen. Mahdollinen voitto jaetaan yhteisön ja rahoittajien kesken.	Menee ylläpitäjän palkkaan, liikehuoneiston vuokraan ja ulkoistettuihin palveluihin. Voitto menee mahdollisille rahoittajille ja/tai työhuoneen toiminnan kehittämiseen.

Näiden kahden esitellyn toimintamallin yhdistäminen on harkinnan arvoinen asia. Perustaminen lähtisi liikkeelle samoin, kuin yhteisölähtöisen toiminnan mallissa. Kun työhuone olisi toiminnassa, voitaisiin uusia jäseniä ottaa mukaan. Aloittaessaan työhuoneella uusi jäsen voisi valita, liittyisikö hän osuuskuntaan ja osallistuisiko toiminnan tuottamiseen vai ostaisiko hän palvelut valmiiksi tuotettuina omien resurssiensa säästämiseksi. Työhuo-

neelle syntyisi toimintaa tuottava ydinyhteisö, joka täyttäisi yhdessä ylläpitäjän tehtävät, sekä ulompi yhteisö, joka muodostuisi koko työhuoneen käyttäjäkunnasta. Tällainen toiminta pienentäisi yksilöön kohdistuvaa työtaakkaa ja mahdollistaisi myös työtilan pätkävuokraajat.

## 7 POHDINTA

Työn tavoitteena oli selvittää, millainen on jalkinemuotoilijoiden yhteisöllinen työhuone. Aiheen valinta perustui haasteisiin työllistyä jalkinealalla Suomessa. Yrittäjäyys nähtiin parhaana vaihtoehtona työllistyä jalkinealalla, sillä se ilmeni tapana toteuttaa itseään säilyttäen samalla itsemääräämisoikeuden omaan työhön ja tapaan työskennellä. Työn aiheen taustalla piili tekijän halu ymmärtää yhteisöllistä työskentelyä, sen haittoja ja etuuksia sekä tapaa toteuttaa toimintaa.

Aineistoon keruussa haasteita loi coworking-liikkeen kohtalainen uutuus. Termiä on alettu virallisesti käyttää yhteistyöskentelyä kuvaavana vasta vuonna 2005 ja se on yhä monille täysin tuntematon. Kirjallisuutta aiheesta on julkaistu toistaiseksi vähän, mutta coworking-toimijoiden kertomuksia omista kokemuksista löytyy sitäkin enemmän, kiitos sosiaalisen median. Työssä hyödynnettiin rohkeasti näitä toimijoiden kokemuksia, sillä teoriasta voi saada vain rajallisen käsityksen yhteisöllisestä toiminnasta ja sen potentiaalista. Yhteisöllinen työtila on täysin riippuvainen sen jäsenistä, ihmisistä jotka luovat yhteisön sen ympärille. Teoriaa voidaan lukea ja tutkia vaikka kuinka paljon, mutta lopulta toiminnan määrittelevät työtilan jäsenet.

Greenen ja Myersonin (2011) tutkimuksessa käsitelty tietotyön liikkuvuus otettiin työssä tarkastelun kohteeksi, sillä se vastasi jalkinemuotoilijoiden työtapoja. Tietotyöläisen työn liikkuvuuden nelijakoa voidaan käyttää apuna tilan ja hinnoittelun suunnittelussa. Ramon Suarezin Coworking Handbook (2014) sekä Hounin ja Ansion tutkimus Duunia Kimpassa antoivat hyvän pohjan tutkimukselle. Suarezin kirja avasi yhteistyöskentelyä käytännön läheisesti, kirjailijan omiin kokemuksiin perustuen ja Duunia Kimpassa esitteli yhteisöllistä työskentelyä, sen taustoja ja ilmenemistä Suomessa.

Työhön pyrittiin saada jalkinealan yrittäjien näkökulma haastatteluiden kautta. Yrittäjillä oli kokemusta alalla toimimisesta ja käsitys siitä, mitä ja miten he haluavat toimintaansa toteuttaa. Jalkinemuotoilijoiden tarpeet esiintyvät työssä esitetyissä tilaratkaisuissa, palveluissa ja konekannan kar-toituksessa. Työn tutkimuksessa ilmeni, että synergiaedut ja serendipiteetin todennäköisyys kasvoivat työtilan jäsenten monialaisuudesta ja poikkialaisessa yhteistyöskentelyssä. Tämän vuoksi työhön otettiin mukaan jalkinemuotoilijoiden lisäksi myös muiden alojen tietöyläiset.

Teollisuutaiteen Liitto Ornamon ja Mushrooming-yhdistyksen haastateluista saatiin tärkeää tietoa yhteistyöskentelyn tilasta ja ilmentymisestä sekä muotoilun alalla että koko Suomessa. Yritys Helsingin edustajan tapaamisessa saatiin neuvoja ja vinkkejä oikean yritysmuodon valinnan pohdintaan.

Vaikka yritysmuodon valinta tehdään yleensä vasta myöhemmässä vaiheessa, on se kuitenkin huomioitava yhteisöllistä työhuonetoimintaa suunniteltaessa.

Työn tuloksien perusteella voidaan antaa suositus kaikille yhteistyöskentelytiloja perustaville tahoille huomioida työtilan suunnittelussa ja kohderyhmän rajaamisessa monialaisuuden tuomat edut. Työssä esitellyt toimintamallit ovat tutkimuksen pohjalta koostettuja ehdotelmia tavoista, joilla yhteisöllisen työhuoneen toiminnan voisi toteuttaa. Tuloksia on tarkkailtava siinä valossa, että niitä ei ole testattu käytännössä.

## 7.1 Tulokset

Tutkimuksessa saatiin seuraava vastaus työn alussa esitettyyn pääkysymykseen: Jalkinemuotoilijoiden yhteisöllinen työhuone on tila, joka saa alkunsa samanhenkisen yhteisön panoksesta tai vaihtoehtoisesti yhden henkilön tai pienen tiimin tuottamasta toiminnasta. Yhteisöllinen työtila saa muotonsa siellä toimivasta yhteisöstä, joka muovaa ja vaikuttaa työtilan ilmentymiseen ja toimintaan. Jokainen coworking-työtila on siis yhteisönsä näköinen.

Yhteisölähtöisen toiminnan hyötynä on taattu kysyntä. Kun työtilan perustamisesta kiinnostunut yhteisö on jo olemassa, ei perustajan tarvitse huolehtia ensimmäisten jäsenien löytymisestä. Tila myös vastaa jäsenten tarpeita, sillä he vaikuttavat ensikädessä toimintaan. Huonona puolena on ihmisten vaihtelevat työtavat ja motivaation ylläpitäminen yhteisten asioiden hoitamiseen. Luottamus ja erilaisuuden hyväksyminen ovat ehdottoman tärkeitä yhteisölähtöisessä toiminnassa.

Yhteisön jäsenille tuotettu palvelu säästää jäsenten henkisiä resursseja, mutta lisää toiminnan tuottamisen kustannuksia. Jäsenet voivat käyttää kaiken aikansa oman työnsä tekemiseen, eikä huolta tarvitse kantaa yhteisten asioiden hoitumisesta. Toiminnan haasteena on yhteisöllisyyden tunteen synnyttäminen ja jäsenten toimintaan sitouttaminen. Jos yhteisöllinen työhuone on jäsenille vain työtila, josta ei synny mitään ainutlaatuista hyötyä, he voivat yhtä hyvin työskennellä missä tahansa muualla.

Alakysymyksiin (Mitä on coworking? Miten yhteisöllisyys ilmenee työtiloissa? Miten yhteisöllinen työhuone saa alkunsa? Mitkä osatekijät vaikuttavat työhuoneen toimintaan ja sen muotoon?) löydettiin seuraavat vastaukset:

Coworking, eli yhteistyöskentely perustuu jaetuissa, yhteisissä työtiloissa työskentelevien henkilöiden luomaan yhteisöön ja haluun työskennellä yhdessä itsenäisesti. Yhteistyöskentely on arvopohjaista toimintaa, jota ohjailtavat seuraavat arvot: Saavutettavuus, avoimuus, yhteisö, yhteistyö ja kestävyys. Coworkingin tarkoitus on luoda vahva, onnellinen ja monimuotoinen työyhteisö, jossa jäsenet ovat osallisina omasta tahdostaan. Coworkingin mukainen toiminta ei välttämättä sovellu tilanteessa, jossa työhuonetoiminnan tavoitteena on tuottaa mahdollisimman suurta voittoa.

Yhteisöllisyys ilmenee työtiloissa tilaratkaisuissa, järjestetyissä tapahtumissa ja yleisessä ilmapiirissä. Työtilan jäsenet ovat motivoituneita ja halukkaita ylläpitämään toimintaa ja auttamaan toisiaan. Yhteisöllisyys tuo työtilassa työskentelevät jäsenet yhteen ja mahdollistaa ennalta-arvaamattomia yhteistyömahdollisuuksia.

Yhteisöllinen työhuone saa alkunsa joko samanhenkisen yhteisön panoksesta tai sen voi perustaa yksi henkilö tai ydintiimi. Tärkeintä perustamisessa on selvittää toiminnan tarpeellisuus. Jos kysyntää, eli potentiaalisia jäseniä ei ole olemassa, ei ole yhteisöllistä työhuonettakaan. Yhteisöllinen työhuone on yhtä yhteisönsä kanssa.

Työhuoneen toimintaan ja muotoon vaikuttavat ensisijaisesti perustajajäsenet. Tilan hallinnointi ja jäsenten virallinen oikeus vaikuttaa päätöksenteossa riippuu paljon valitusta yritysmuodosta, sekä toiminnan tuottajasta. Työ, jota tilassa voi tehdä, määrittelee työtilan sijainnin joko keskustaan tai laitakaupungille.

Yhteistyöskentely näyttää tulleen jäädäkseen, mutta asiasta ei voida olla vielä varmoja. Moriset (2013) esitti tutkimuksessaan coworkingin syntyneen osaksi voimakkaana vastareaktion vuodelta 2008 talouskriisiin. Tästä herää kysymys, onko myös coworking-kupla puhkeamassa kun buumi on tavoittaa huippunsa, vai jatkaako se tasaista voittokulkuaan muuttaen samalla käsityksen perinteisestä työstä.

## 7.2 Arviointi

Työssä selvitettävien aihealueiden valinta loi alussa haasteita, sillä valmista esimerkkiä vastaavasta tutkimuksesta ei ollut. Aiheen ymmärrys lisääntyi tutkimuksen edetessä ja uusia näkökulmia sekä huomioitavia aihealueita ilmeni jatkuvasti.

Työn suurimpana haasteena oli pitäytyä ennalta asetettuun rajaukseen, sillä tutkittavaa olisi ollut huomattavasti enemmän, kuin mihin työssä ehdittiin perehtymään. Rahoituksen hankkiminen, lait ja asetukset, vakuutukset, markkinointi ja brändäys jäivät osittain tai kokonaan työn rajauksen ulkopuolelle. Näihin aiheisiin perehtyminen olisi niiden tuottamisen näkökulmasta oleellista, mikäli toimintaa lähdetäisiin oikeasti toteuttamaan.

Toiminnassa olevien jalkinealan jaettujen työhuoneiden kartoittaminen jäi pois opinnäytetyön asettamien ajallisten rajoitteiden vuoksi. Vastaavista toimijoista oltaisiin voitu saada esimerkkitapauksia työhön. Näiden esimerkkitapausten avulla olisi selvitetty, mikä jalkinealan yhteisöllisillä työtiloilla toimii ja mitä parannettavaa toiminnassa olisi. Jos opinnäytetyö saa tulevaisuudessa jatkoa, tulisi vastaavien toimijoiden etsimiseen ja haastatteluihin painottaa voimakkaammin.



Työssä käytetty lähdeaineisto on hajanaisempi, kuin mitä tekijä olisi toivonut. Tutkittavan aiheen kannalta tämä oli kuitenkin välttämätöntä. Käytännön tietoa ei löytynyt tarpeeksi kattavasti painetuista lähteistä, joten työssä turvauduttiin coworkingin parissa toimijoiden blogikirjoituksiin.

Opinnäytetyö antoi hyvän peruskäsityksen yhteistyöskentelystä, sen toteuttamisesta ja toiminnasta. Tärkein työssä tehty havainto on se, ettei yhteisöllistä työtilaa ole olemassa ilman yhteisöä.

## LÄHTEET

Aineettoman pääoman johtaminen. Työkirja. 2004. IC Partners. Julkaistu 3.7.2004. Viitattu 31.3.2016. <https://www.tekes.fi/globalassets/julkaisut/aineeton.pdf>.

Alanko-Kahiluoto, O. 2015. Ongelmallinen esitys itsensä työllistävästä läpi valiokunnassa. Vihreät –blogi. Julkaistu 8.12.2015. Viitattu 12.4.2016. <https://www.vihreat.fi/blogit/outi-alanko-kahiluoto/2015/12/ongelmallinen-esitys-itsensa-tyollistavista-lapi-valiokunnassa>.

Alatalo, A. 2014. Optio vapautteen vai epävarmuuteen: freelance-reiden työhuone. Ylen verkkojulkaisu. Julkaistu 8.5.2014. (Päivitetty 8.5.2014) Viitattu 14.3.2016. <http://yle.fi/aihe/artikkeli/2013/04/26/optio-vapautteen-vai-epavarmuuteen-freelancereiden-tyohuone>.

Bootlast.com –sivusto. n.d. Viitattu 30.3.2016. <http://bootlast.com/>.

Brinkley, I. Fauth, R. Mahdon, M. Theodoropoulou, S. 2009. Knowledge Workers and Knowledge Work. A Knowledge Economy Programme Report. Julkaistu 2009. Viitattu 2.3.2016. [http://www.theworkfoundation.com/DownloadPublication/Report/213\\_213\\_know\\_work\\_survey170309.pdf](http://www.theworkfoundation.com/DownloadPublication/Report/213_213_know_work_survey170309.pdf).

Can I start a shoe company? 2015. Sneakerfactory.net –sivusto. Julkaistu 27.4.2015. Viitattu 28.3.2016. <http://sneakerfactory.net/sneakers/2015/04/start-a-shoe-company/>.

Dullroy, J. 2012. Coworking began at Regus... but not the way they think. Deskmag.com –sivusto. Julkaistu 4.4.2012. Viitattu 12.4.2016. <http://www.deskmag.com/en/coworking-did-begin-at-regus-but-not-the-way-they-think-362>.

Finding Shoe Agents & Shoe Development Contracts. 2015. Sneakerfactory.net –sivusto. Julkaistu 19.9.2015. Viitattu 28.3.2016 <http://sneakerfactory.net/sneakers/2015/09/finding-shoe-agents-shoe-development-contracts/>.

Florida, R. 2002. The Rise of the Creative Class. Washington Monthly –nettijulkaisu. Julkaistu 5.2.2002. Viitattu 12.4.2016. <http://www.washingtonmonthly.com/features/2001/0205.florida.html>.

Foertsch, C. 2011. Coworking or co-working?. Deskmag.com -sivusto. Julkaistu 30.8.2011. Viitattu 12.4.2016. <http://www.deskmag.com/en/coworking-or-co-working-with-hyphen-252>.

Foertsch, C. 2013. Investor drives Deskwanted into insolvency - Criminal filed. Deskmag.com –sivusto. Julkaistu 7.10.2013. Viitattu 30.3.2016. <http://www.deskmag.com/en/immobilienscout-drives-deskwanted-into-insolvency-criminal-filed-847-t-mobile>.

Foertsch, C. 2016a. 2016 Coworking Forecast. Deskmag.com–sivusto. Julkaistu 29.1.2016. Viitattu 1.3.2016. <http://www.deskmag.com/en/2016-forecast-global-coworking-survey-results>.

Foertsch, C. 2016b. The Most Popular Online Tools To Manage A Coworking Space. Deskmag.com–sivusto. Julkaistu 19.2.2016. Viitattu 1.3.2016. <http://www.deskmag.com/en/the-most-popular-online-tools-to-manage-a-coworking-space-937>.

Greene, C. & Myerson, J. 2011. Space for thought: designing for knowledge workers. *Facilities* 29. No. 1/2. Julkaistu 2011. Viitattu 1.3.2016. [http://researchonline.rca.ac.uk/1487/1/Space\\_for\\_Thought\\_Emerald.pdf](http://researchonline.rca.ac.uk/1487/1/Space_for_Thought_Emerald.pdf).

Harisalo, R. 2008. *Organisaatioteoriati*. Tampere: Tampere University Press.

Heinonen, S. 2015. Omnichannel – avain huippuluokan asiakaskokemukseen? Taloudessa–blogi. Julkaistu 7.9.2015. Viitattu 21.3.2016. <http://taloudessa.fi/2015/09/07/omnichannel-avain-huippuluokan-asiakaskokemukseen/>.

Hillman, A. 2011a. Coworking Core Values 1 of 5: Sustainability. Dangerously Awesome–blogi. Julkaistu 17.8.2011. Viitattu 9.3.2016 <http://dangerouslyawesome.com/2011/08/coworking-core-values-1-of-5-sustainability/>.

Hillman, A. 2011b. Coworking Core Values 2 of 5: Accessibility. Dangerously Awesome–blogi. Julkaistu 18.8.2011. Viitattu 9.3.2016. <http://dangerouslyawesome.com/2011/08/coworking-core-values-2-of-5-accessibility/>.

Hillman, A. 2011c. Coworking Core Values 4 of 5: Community. Dangerously Awesome–blogi. Julkaistu 20.8.2011. Viitattu 9.3.2016 <http://dangerouslyawesome.com/2011/08/coworking-core-values-4-of-5-community/>.

Hillman, A. 2011d. Coworking Core Values 5 of 5: Collaboration. Dangerously Awesome–blogi. Julkaistu 11.10.2011. Viitattu 9.3.2016. <http://dangerouslyawesome.com/2011/10/coworking-core-values-5-of-5-collaboration/>.

Hillman, A. 2011e. How To Fund Your Coworking Space. Dangerously Awesome–blogi. Julkaistu 28.9.2011. Viitattu 9.3.2016. <http://dangerouslyawesome.com/2011/09/how-to-fund-your-coworking-space/>.

Hillman, A. 2015a. Why do people join coworking spaces? Dangerously Awesome–blogi. Julkaistu 1.12.2015. Viitattu 9.3.2016 <http://dangerouslyawesome.com/2015/12/why-do-people-join-coworking-spaces/>.

Hillman, A. 2015b. The ultimate guide to structuring your coworking space memberships. Dangerously Awesome–blogi. Julkaistu 5.10.2015. Viitattu

9.3.2016. <http://dangerouslyawesome.com/2015/10/the-ultimate-guide-to-structuring-your-coworking-space-memberships/>.

Houni, P. & Ansio, H. 2015. Duunia Kimpassa Yhteisölliset työtilat Helsingissä. Helsingin tietokeskuksen tutkimuksia 4:2015. Helsinki: Edita Prima Oy.

How to Start a Shoe Line - Advice from The Factory. 2016. Footwear Producers –sivusto. n.d. Viitattu 28.3.2016. <http://www.footwearproducers.com/start-new-shoe-line>.

Hulse, J. 2011. Coworking Events and Building Community. The global coworking blogi. Julkaistu 8.4.2011. Viitattu 29.3.2016. <http://blog.coworking.com/2011/04/08/coworking-events-and-building-community/>.

Interview: Cristina Santamarina. 2014. Regus connect –blogi. Julkaistu 2.2.2014. Viitattu 12.4.2016. <http://regusconnect.tumblr.com/post/75354970231/interview-cristina-santamarina>.

Kaupan peruminen 2014. Kilpailu- ja kuluttajavirasto. Päivitetty 6.5.2014. Viitattu 12.4.2016. <http://www.kkv.fi/Tietoa-ja-ohjeita/Ostaminen-myyminen-ja-sopimukset/kaupan-peruminen/>.

Kielitoimiston sanakirja. n.d. Viitattu 20.4.2016. <http://www.kielitoimistonsanakirja.fi/netmot.exe?motportal=80>.

Kenkäpaja Pihka. n.d. Kenkäpaja Pihka – sivusto. Kurssit. n.d. Viitattu 18.4.2016. <http://kenkapajapihka.fi/kurssit/>.

Kepsu, K., Vaattovaara, M., Bernelius, V. & Itälahti, M. 2010. Vetävä Helsinki. Luovien ja tietointensiivisten alojen osaajien näkemyksiä seudusta – kotimainen ja kansainvälinen näkökulma. Tutkimuksia 2010:4. Helsingin kaupungin tietokeskus. Helsinki: Edita Print Oy. [http://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/10\\_12\\_31\\_tutkimus\\_4\\_Kepsu.pdf](http://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/10_12_31_tutkimus_4_Kepsu.pdf).

Lea-Greenwood, G. 2012 fashion Marketing Communications (1). Iso-Britannia, West Sussex: Chichester Wiley.

Luukkonen, I., Mykkänen, J., Itälä, T., Savolainen, S. & Tamminen, M. 2012. Toiminnan ja prosessin mallintaminen. Tasot, näkökulmat ja esimerkit. SOLEA-hanke. Viitattu 20.4.2016. <https://www2.uef.fi/documents/1020024/1020098/SOLEA-Luukkonen-ym-Prosessien-ja-toiminnan-kuvaaminen.pdf/95f666f7-5058-4ebc-82b0-7939c6c39b14>.

Mentoring, A Mutually Beneficial Partnership. n.d. Mind Tools. Viitattu 14.3.2016 [https://www.mindtools.com/pages/article/newCDV\\_72.htm](https://www.mindtools.com/pages/article/newCDV_72.htm).

Mentorointi. n.d. Opetushallitus. Säädökset ja ohjeet. Viitattu 14.3.2016. [http://www.oph.fi/saadokset\\_ja\\_ohjeet/laadunhallinnan\\_tuki/wbl-toi/metelmia\\_ja\\_tyovalineita/mentorointi](http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/wbl-toi/metelmia_ja_tyovalineita/mentorointi).

Mikä on toimintamalli? n.d. Innokylä –sivusto. n.d. Viitattu 4.1.2016. <https://www.innokyla.fi/kehittaminen/toimintamalli>.

Milloin toiminimi kannattaa muuttaa osakeyhtiöksi? 2014. Talousplus – blogi. Julkaistu 15.11.2014. Viitattu 15.4.2016. <http://www.talousplus.fi/blogi/milloin-toiminimi-kannattaa-muuttaa-osakeyhtioksi>.

Mushrooming –sivusto. n.d. Viitattu 1.4.2016. <https://www.mushrooming.fi/>.

Nenonen, S., Hyrkkänen, U., Rasila, H., Hongisto, V., Keränen, J., Koskela, H & Sandberg, E. 2012. Monitilatoimisto ohjeita käyttöön ja suunnitteluun. TTL:n tutkimus: toti –käyttäjälähtöiset toimistotilat. Julkaistu 3.9.2012. Viitattu 1.3.2016. [http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankeet/toti/Documents/monitilatoimiston\\_suunnitteluohje\\_toti\\_03092012.pdf](http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankeet/toti/Documents/monitilatoimiston_suunnitteluohje_toti_03092012.pdf).

Ojaniemi, K. 2006. Toimintamallien kehittäminen terveyden edistämisen hankkeissa – ymmärrys, suunnittelu ja arviointi. Tampereen Yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Terveystieteen laitos. Kansanterveystiede. Pro Gradu –tutkielma.

Osuuskuntarekisteri. 2013. Pellervo. Julkaistu 4.12.2013. Viitattu 11.3.2016. <http://osuuskuntarekisteri.pellervo.fi/>.

Palkkatuki. n.d. TE-Palvelut. n.d. Viitattu 19.4.2016. [http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda\\_tyontekija/tukea\\_rekryointiin/palkkatuki/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekryointiin/palkkatuki/index.html).

Peltonen, T. 2010. Organisaatioteoria klassisesta jälkimoderniin. Helsinki: WSOYpro.

Penev, Y. & Spasov. 2014. A. Coworking in Sofia, Bulgaria. Deskmag.com-sivusto. Julkaistu. 3.10.2014. Viitattu 29.3.2016. <http://www.deskmag.com/en/coworking-spaces-in-sofia-bulgaria-896>.

Rouse, M. n.d. Knowledge worker. SearchCRM –sivusto. n.d. Viitattu 12.4.2016. <http://searchcrm.techtarget.com/definition/knowledge-worker>.

Santaharju, T. 2015. Työministeriö ennustaa: Työttömyys pahenee Suomessa. Yle.fi–sivusto. Julkaistu 26.10.2015. Viitattu 12.4.2016. [http://yle.fi/uutiset/tyoministerio\\_ennustaa\\_tyottomuus\\_pahenee\\_suomessa/8407488](http://yle.fi/uutiset/tyoministerio_ennustaa_tyottomuus_pahenee_suomessa/8407488).

Santamarina, C. 2013. What a difference a hyphen makes: Coworking vs. Co-working. Cristinasantamarina–blogi. Julkaistu 30.10.2013. Viitattu 9.3.2016. <http://cristinasantamarina.com/2013/10/30/what-a-difference-a-hyphen-makes-coworking-vs-co-working/>.

Shaw, K. n.d. 'Knowledge workers' and the contradictions of the Creative City. Viitattu 12.4.2016. [https://katesshaw.files.wordpress.com/2013/06/e28098knowledge-workers\\_-and-the-contradictions-of-the-creative-city.pdf](https://katesshaw.files.wordpress.com/2013/06/e28098knowledge-workers_-and-the-contradictions-of-the-creative-city.pdf).

Shoe Last Shop–sivusto. n.d. Viitattu 30.3.2016. <http://shoe-last-shop.com/>.

Speitzer, G., Bacevice, P., & Garret, L. 2015. Why People Thrive in Coworking Spaces. Harvard Business Review 9/2015. Julkaistu 9/2015. Viitattu 24.3.2016. <https://hbr.org/2015/05/why-people-thrive-in-coworking-spaces>.

Suarez, R. 2014. The Coworking Handbook: The Guide for Owners and Operators: learn How to Open a Successful Coworking Space. USA: Serendipity Accelerator TM.

Sundell, O. 2015. Mitä coworking on ja miten se poikkeaa perinteisestä toimistohotellista? HUB13–blogi. Julkaistu 21.9.2015. Viitattu 11.3.2016 <http://www.hub13.fi/mita-coworking-on-ja-miten-se-poikkeaa-perinteisesta-toimistohotellista/>.

Suomen Uusyrityskeskus ry. 2013. Perustamisopas Alkavalle yrittäjälle. Julkaistu 2013. Viitattu 15.4.2016. [http://www.perustamisopas.fi/sites/perustamisopas.fi/files/Perustamisopas\\_2013\\_web.pdf](http://www.perustamisopas.fi/sites/perustamisopas.fi/files/Perustamisopas_2013_web.pdf).

The cost of shoe parts. 2015. Sneakerfactory–sivusto. Julkaistu 1.4.2015. Viitattu 5.4.2016. <http://sneakerfactory.net/sneakers/2015/04/shoe-parts-cost/>.

Vastauksia yrityksen perustamiseen ja ilmoittamiseen liittyviin kysymyksiin. n.d. Patentti- ja rekisterihallitus, Kaupparekisteri/faq. n.d. Viitattu 16.3.2016. <https://www.prh.fi/fi/kaupparekisteri/useinkysytyt/useinkysytyksi.html#voittoatuottamaton>.

Verkkokauppa vai kivijalkamyymälä - kumpi kannattaa? n.d. Onnistu yrittäjänä verkkojulkaisu. n.d. Viitattu 14.3.2016. <https://www.onnistuyrittajana.fi/verkkokauppa-vai-kivijalkamyym%C3%A4l%C3%A4-kumpi-kannattaa>.

Viestintä. n.d Kansallisen Sivistysliiton Kansio –sivusto. n.d. Viitattu 12.4.2016. <http://www.kansio.fi/jarjestotoiminnan-kasikirja/yhdistysjohdon-opas/viestinta/>.

What Are The Most Groundbreaking Services Offered by Coworking Spaces Worldwide? 2013. Kysely. Quora –sivusto. Julkaistu 2013. Viitattu 12.4.2016. <https://www.quora.com/What-are-the-most-groundbreaking-services-offered-by-coworking-spaces-worldwide>.

Who We Are & What We Do As Footwear Sourcing Agents. n.d. Footwear Outsourcing.com Sourcing Agents in Portugal. Viitattu 28.3.2016. <http://www.footwearoutsourcing.com/footwear-sourcing-agents/>.

Yhteiskunnallinen yritys -merkin säännöt. n.d. Suomalaisen Työn Liitto – sivusto. n.d. Viitattu 15.4.2016. <http://suomalainentyo.fi/yrityksille/yhteiskunnallinen-yritys/yhteiskunnallinen-yritys-merkin-saannot/>.

Yritysmuodot. n.d. Infopankki.fi. Viitattu 4.4.2016. <http://www.infopankki.fi/fi/elama-suomessa/tyo-ja-yrittajuus/yrityksen-perustaminen/yritysmuodot>.

Yrityksen perustaminen. n.d. Onnistu Yrittäjänä-sivusto. n.d. Viitattu 15.4.2016. <https://www.onnistuyrittajana.fi/yrityksen-perustaminen?gclid=CJzK-tHqj8wCFcSRGwodJyEJQQ>.

Yrityksen perustaminen alusta loppuun. n.d. Yrityksen Perustaminen-sivusto. n.d. Viitattu 15.4.2016. <http://yrityksen-perustaminen.net/>.

## HAASTATTELUT JA KYSELYT

Alatalo, E. 2016. Perustajajäsen, koordinaattori. Mushrooming-yhteisö. Haastattelu 19.1.2016.

Artemova, A. 2016. ent. kollektiivin jäsen. ent. Shoebakery. Haastattelu 25.1.2016.

Boman-Björkell, A. 12.1.2016. Haastattelupyyntö opinnäytetyötä varten. Vastaanottaja Anna Laitila. [Sähköpostiviesti]. Viitattu 4.4.2016.

Bruns, T. 2016. Henkilökohtainen tiedonanto 19.4.2016.

Honkanen, J. 30.3.2016. Tiedustelu jalkinealan koneiden hinnoista. Vastaanottaja Anna Laitila. [Sähköpostiviesti]. Viitattu 30.3.2016.

Kenkäpaja Pihka. 2016. Kenkien, laukkujen ja pientuotteiden valmistaja. Haastattelu 24.1.2016.

Kysely koneista ja laitteista 2016. Jalkinemuotoilun opiskelijoille kohdennettu kysely alan laitteiden ja koneiden tarpeista. Kysely. 15.2.2016.

Malmström, E. 2016 Jalkinemuotoilija. Emmi Malmström Shoes tmi. Haastattelu 21.1.2016.

Niskanen, S. 2016. Jalkinemuotoilija. Cobblerina. Haastattelu 14.4.2016.

Tuominen, V. 2016. Jalkinemuotoilija. RARA. Haastattelu 22.1.2016.

Utso, T. 2016. Yritysneuvoja. Yritys Helsinki. Haastattelu 14.4.2016.

## LUENNOT JA SEMINAARIT

Kurvinen, J. 2016. Verkkokauppaseminaari. Seminaari. Visamäki. 11.2.2016. HAMK. Muistiinpanot.

Ruohonen, A. 2015. Yrityskäynti. Helsinki. 8.12.2015. Muistiinpanot.

Yrittäjyystilaisuus 2016. Emil Aaltosen Muistorahaston ja HAMK:n jalkine- ja muotoilun keskustelutilaisuus yrittäjyydestä. 1.4.2016. HAMK Jalkine- ja muotoilu. Muistiinpanot.

## KUVAT

Kuva 1. Laitila, A. Tietotyön liikkuvuus symboleina Greenen ja Myersonin mukaan. Opinnäytetyön kuvituskuva.

Kuva 2. Laitila, A. Ankkurin työ on sidottu tilaan. Opinnäytetyön kuvituskuva.

Kuva 3. Laitila, A. Yhdistelijä käyttää monipuolisesti tilaa ja sen tarjoamia palveluita. Opinnäytetyön kuvituskuva.

Kuva 4. Laitila, A. Keräilijä on esimerkki mobiilista tietotyöläisestä. Opinnäytetyön kuvituskuva.

Kuva 5. Laitila, A. Navigoija tarvitsee tilaa vain satunnaisesti. Opinnäytetyön kuvituskuva.

Kuva 6. Deskmag.com. These are the twenty most often mentioned online tools to manage a coworking space. The bigger the type size, the more often it was mentioned. Click on the picture for more stats. Viitattu 26.3.2016. Saatavissa <http://www.deskmag.com/en/the-most-popular-online-tools-to-manage-a-coworking-space-937>.

Kuva 7. Laitila, A. Yhteistyön alue. Opinnäytetyön kuvituskuva.

Kuva 8. Laitila, A. Kommunikoinnin alue. Opinnäytetyön kuvituskuva.

Kuva 9. Laitila, A. Keskittymisen alue. Opinnäytetyön kuvituskuva.

Kuva 10. Laitila, A. Rentoutumisen alue. Opinnäytetyön kuvituskuva.

Kuva 11. Laitila, A. Yhteisöllisiä työtiloja Helsingissä. Opinnäytetyön kuvituskuva.

Kuva 12. Onnistu yrittäjänä-sivusto. Perustetut yritykset lukumäärä (2014). Viitattu 15.4.2016. Saatavissa <https://www.onnistuyrittajana.fi/yrityksen-perustaminen?gclid=CJzK-tHqj8wCFcSRGwodJyEJQQ>.



Kuva 13. Laitila, A. Jalkinemuotoilijoiden yhteisöllinen työhuone. Opinnäytetyön kuvituskuva.

## KUVIOT

Kuvio 1. Laitila, A. Opinnäytetyön viitekehys.

Kuvio 2. Laitila, A. Yhteisö tuottaa toimintaa, josta syntyy työtila, jossa yhteisön jäsenet toimivat.

Kuvio 3. Laitila, A. Ylläpitäjä tuottaa toimintaa, josta syntyy työtila jäsenille, jotka muodostavat yhteisön.

## TAULUKOT

Taulukko 1. Harisalo, R. 2008. Klassiset johtajuustyylit. Teoksessa Harisalo, R. Organisaatioteoriat. Tampere: Tampere University Press, 140-142.

Taulukko 2. Harisalo, R. 2008. Päätöksentekoprosessin yleisimmät kompastuskivet ja miten parantaa prosessia. Teoksessa Harisalo, R. Organisaatioteoriat. Tampere: Tampere University Press, 169-173.

Taulukko 3. Laitila, A. Jalkineiden valmistaminen Kiinassa. Viitattu 28.3.2016. Alkuperäiset hinnat saatavissa <http://sneakerfactory.net/sneakers/>.

Taulukko 4. Laitila, A. Jalkinealan koneiden ja laitteiden hintoja, kevät 2016.

Taulukko 5. Laitila, A. Laite-, työväline- ja konekannan kartoitus 15.2.2016.

Taulukko 6. Laitila, A. Kauppalehden ja Toimitilat.fi sivuston liikehuoneistotarjontaa Helsingin vanhoilla teollisuusalueilla keväällä 2016.

Taulukko 7. Laitila, A. Perustamiskustannukset.

Taulukko 8. Laitila, A. Hintapakettien muodostuminen Indy Hall coworking-tilan hinnoittelua pohjana käyttäen. Viitattu 9.3.2016. Alkuperäiset hinnat saatavissa <http://dangerouslyawesome.com/2015/10/the-ultimate-guide-to-structuring-your-coworking-space-memberships/>.

Taulukko 9. Laitila, A. Yhteisölähtöisen ja jäsenille tuotetun työhuonetoinnin erot.

Haastattelu jalkinealan yrittäjille

Opinnäytetyön kuvaus:

Työn tavoitteena on luoda toimiva, kasvupotentiaalinen kollektiivisen työhuoneen toimintamalli, jota voidaan lähteä toteuttamaan konkreettiseen muotoon valmistumisen jälkeen.

Tutkimustyöhön kuuluu vastaavanlaisten toimijoiden kartoittaminen muotoilun saralla ja toimintamallin tarpeellisuuden selvittäminen, sekä pääkohderyhmän rajaaminen. Oleellista on myös selvittää alalla toimijoiden kokemuksia haastatteluiden avulla, eri toimintamuotojen vertailua, sijainnin selvittäminen, tarvittavan koneistuksen kartoittaminen, kannattavuuden ja kustannusten arviointi, sekä organisaatorakenteen hahmottaminen ja rahavirran kulku. Työssä määritellään myös, mitä kaikkia palveluita toiminta tarjoaa. Työhön ei kuulu itse toteutusosuus.

Tutkimuksessa selvitettyt asiat tehdyt johtopäätökset johdetaan jalkinealan kautta esimerkkimalliksi.

Tuloksena saadaan toimintamalli, josta voidaan työstää varsinainen toimintasuunnitelma. Tarkoituksena on luoda alusta kollektiiviselle toiminnalle, jonka avulla (jalkine)muotoilijat voivat työllistää itse itsensä haluamallaan tavalla. Työ ja sen tulokset tulevat olemaan kaikkien saatavilla ja työ julkaistaan Theseus.fi:ssä.

Haastattelun tavoitteena on selvittää vastaavien muotoilualantoimijoiden kokemuksia.

1. Yritys / toiminta – Lyhyt kuvaus, mitä tekee, tavoitteet, arvot
2. Perustamisajankohta & paikka, nykyinen sijainti
3. Toimintamuoto – Miksi juuri tämä kyseinen toimintamuoto?
4. Osalliset – Jos useampi osallinen, niin kuka on vetovastuussa, miten hallinnalliset tehtävät on jaettu?
5. Yrityksen tarjoamat palvelut?
6. Koneistus/ laitteet, työvälineet ja tila – Mitä yrityksellä on? Mitä puuttuu?
7. Miksi alun perin perustit toiminnan/yrityksen?
8. Jos perustaisit yrityksesi/ aloittaisit toiminnan nyt, mitä tekisit toisin?
9. Opinnäytetyön kuvauksen perusteella: luuletko että tällaiselle toimintamallille on kysyntää/tarvetta?

Haastattelu: Asta Boman-Björkell, Teollisuustaitteen Liitto Ornamo

1. Missä muodossa muotoilualan yrityksen olisi kannattavaa toimia Suomessa? Mikä on yleisin toimintamuoto?
2. Kuinka yleistä kollektiivinen toiminta on muotoilualalla Suomessa? Mitkä tekijät mielestänne vaikuttavat asiaan?
3. Koetteko muotoilualalla olevan kysyntää kollektiiviselle toiminnalle / yhdessä tekemiselle?
4. Missä päin Suomea sijaitsee eniten muotoilualan toimijoita? Löytyykö esimerkiksi tietyistä kaupungeista keskittymiä?
5. Millaisiin ongelmiin Ornamon jäsenet työssään törmäävät / Millaisissa tapauksissa he ovat liittoon yhteydessä?
6. Onko muotoilualalla ollut huomattavissa muutoksia viimeisen viiden vuoden aikana? Onko esimerkiksi yksityisyrittäjyys lisääntynyt aiempaan verrattuna?
7. Minkälaista tukea tai apurahoja Ornamon jäsenten on mahdollista saada toimintaansa?

Haastattelu: Elina Alatalo, Mushrooming yhdistyksen perustajajäsen

1. Mitkä ovat toimintanne tärkeimmät tavoitteet?
2. Millainen on taiteellisten alojen työhuonekysyntä Helsingissä? Tampereella? Missä päin Suomea kysyntä on suurin?
3. Millaisia työtiloja taiteellisten alojen henkilöt etsivät? (sijainti, laitteisto, tila ym.)
4. Kuinka pitkäaikaisia työhuonesopimukset yleensä ovat?
5. Mikä on taiteellisten alojen työhuoneiden keskiarvoinen kuukausivuokra?
6. Millaisena näette yhteisöllisen työhuonetoiminnan kasvupotentiaalin Suomessa?
7. Miten kansainvälisyys on otettu mukaan (Mushrooming yhdistyksen) toiminnassa?
8. Millaisiin ongelmiin jäsenenne ovat törmänneet jakaessaan ja/tai vuokratessaan työtiloja?

### Laite-, työväline- ja konekannan kartoitus

Rastit ne koneet, laitteet ja työvälineet jotka mielestäsi tulisi löytyä (jalkinealan) työhuoneelta vakiovarusteena.

*Merkitse kustakin kohdasta korkeintaan neljä(4).*

#### 1.Koneet

- Meisti (+ raudat)
- Ohennuskone
- Tasokone
- Tolppakone
- Silinteri
- Siksakkone

#### 2.Laitteet

- Muodonnuskone
- Laasi
- Eteenvetokone
- Pohjanpuristuskone
- Koronnaulauskone
- Liimauskaappi

#### 3.Työkalut

- Perustyökalut\*
- Pohjakomponentit
- Lestejä
- Suunnitteluohjelmat
- Kaavotusohjelmat
- CAD-leikkuri

\*pinkopihdit, viikausvasara, kuumailemapuhallin jne.

Jäikö mielestäsi jotain puuttumaan? Mitä?

---

---

---

---

Minulla on aiempaa työkokemusta jalkinealalta.

- Kyllä
- Ei