



Poikkeusolojen aikaisen etätyön vaikutukset tilasuunnitteluun Case: Laurea Espoo

Terhi Virtanen

2020 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Poikkeusolojen aikaisen etätyön vaikutukset tilasuunnitteluun
Case: Laurea Espoo

Terhi Virtanen
Liiketalouden koulutus
Opinnäytetyö
Marraskuu, 2020

Terhi Virtanen

Poikkeusolojen aikaisen etätöön vaikutukset tilasuunnitteluun Case: Laurea Espoo

Vuosi 2020 Sivumäärä 57

Opinnäytetyöllä haluttiin selvittää poikkeusolojen aikaisen etätöön johdosta opetushenkilöstön sosiospatiaalisissa prosesseissa tapahtuneita muutoksia ja niiden vaikutuksia tukitoimintojen asiantuntijatyöhön sekä Laurean tulevan Espoon kampuksen tilasuunnitteluun. Tutkimusongelmana haluttiin selvittää, onko virtuaalisten työ- ja oppimisympäristöjen merkitys kasvanut. Työn tavoitteena oli tilasuunnitteluprosessin kehittäminen. Työn toimeksiantajana toimi työ- ja oppimisympäristöistä vastaava kehittämisspäällikkö.

Tietoperusta käsitteli työ- ja oppimisympäristöjä, kiinteistöjohtamista ja käyttäjäkeskeistä tilasuunnittelua. Ammattikorkeakoulun työelämäyhteydestä johtuen haluttiin lisäksi lyhyesti tuoda esiin työelämään vaikuttavia muutoksia sekä monipaikkaisen työn tekemisen eri puolia ja vaikutuksia.

Tapaustutkimuksessa hyödynnettiin laadullisia tutkimusmenetelmiä. Käyttäjäkokeuksellista tietoa sisältävä aineisto kerättiin teemahaastatteluin. Aineiston analyysissä käytettiin sisälönanalyysiä. Lisäksi haastateltiin muutamien tukitoimintojen asiantuntijoita sekä hyödynnettiin dokumenttianalyysiä.

Tuloksista selvisi, että fyysisten kampuksien tarve ei ole vähentynyt, vaan ne koetaan merkittävinä kohtaamisen paikkoina, jotka tarjoavat mahdollisuuden yhteiskehittämiseen ja vahvistavat yhteenkuuluvuutta. Virtuaalisten työympäristöjen arvo puolestaan kasvoi välineellisesti uuteen oppimisympäristöön siirtymisen sekä etäkokous- ja yhteiskehittämisen sovellusten lisääntyneen käytön johdosta, mikä lisää joustavien etäkokouksien käyttötarvetta. Tuloksista ilmeni lisäksi, että haastateltavat mielsivät tilasuunnittelun pääosin vain fyysisten tilojen suunnitteluksi. Tukitoimintojen tarjoamaa ammattitaitoa ei aina tunnistettu eikä osattu hyödyntää riittävästi oman työn toteuttamisessa hybridiympäristöissä. Yhteistyötä voidaan kuitenkin syventää kehittämällä tiedonjakamisen tapoja.

Kehitysehdotuksina esitettiin, että tilasuunnittelun onnistumisen kannalta muutosjohtamisen tavoitteisiin liittyvää johdon viestintää tulisi lisätä. Tämän lisäksi käyttäjien tietoa eri työympäristöihin liittyvistä osa-alueista ja hyvinvointia tukevista kehittämismahdollisuuksista tulisi lisätä LbD- mallia hyödyntäen. Tilasuunnittelulle tulisi myös asettaa selkeä, kaikki käyttäjäryhmät yhdistävä, kestävä kehityksen mukainen tavoite ennakoinnin keinoja määrittelytyössä hyväksikäyttäen.

Asiasanat: työympäristöt, oppimisympäristöt, käyttäjäkokeemus, tilasuunnittelu, kampukset

Terhi Virtanen

Remote work during exceptional time and its effects to campus space planning Case: Laurea Espoo

Year 2020

Pages

57

This Bachelor's Thesis is a case study commissioned by Laurea University Applied Sciences development manager responsible for working and teaching environments. Its purpose was to study changes in teaching personnel's sociospatial processes in remote work during exceptional time and how the changes affected support service specialists' work and space planning on Laurea's forthcoming Espoo campus. The main objective of this study was to develop Laurea's space planning process. As the research problem was to find out if the importance of virtual working and teaching environments had changed.

The theoretical framework included topics related to working and learning environments, facility management, space planning and user-centered design. The linkage between working life and University of Applied Sciences was also briefly presented together with effects of multi-locational working.

Qualitative methods, such as interviews and analysis of documentary evidence, were applied in this thesis. User experience research data was collected by semi-structured interviews and analysed by content analysis.

The results revealed that physical campus environments empower togetherness and co-creativity and therefore the need for campus space has not decreased. Also, the importance of the virtual working and learning environments has increased, and these environments are considered as valuable work enhancing tools. Increased usage of new learning platform and virtual applications will lead to growing demand for flexible virtual meeting spaces in the future. It was also discovered that space planning is mainly considered as planning of physical spaces. Furthermore, support service that provided expertise were commonly not recognized and utilized in hybrid environments, though collaboration can be widened by developing the processes of sharing information.

As a suggestion for further development, users' knowledge about different aspects of working and learning environments together with wellbeing related development possibilities should therefore be enhanced by using pedagogic LbD-model and foresight methods. From the campus space planning perspective, the change management objectives should be communicated more precisely, and it would also be beneficial to set one common, sustainable goal to all target groups.

Keywords: Working environments, Learning environments, User experience, Space planning, Campuses

Sisällys

1	Johdanto.....	6
1.1	Työn tausta, tarkoitus ja tavoite	6
1.2	Laurea-ammattikorkeakoulu.....	8
1.2.1	Espoon yksikkö	8
1.2.2	Strategia ohjaa tilasuunnittelua	10
2	Työelämä	10
2.1	Työelämän ja ammattikorkeakoulun yhteys.....	10
2.2	Monipaikkainen työ	12
2.3	Etätyö.....	13
3	Kampuksen toimitilasuunnittelu	15
3.1	Tilasuunnittelu on osa kiinteistöjohtamista	15
3.2	Kampusjohtaminen ja tilasuunnittelu	15
3.2.1	Työ- ja oppimisympäristöt	17
3.2.2	Käyttäjäkeskeinen suunnittelu ja muutosprosessi	22
4	Tutkimusmenetelmät	26
5	Tutkimuksen toteutus ja analyysi	28
5.1	Dokumenttianalyysin toteutus ja analyysi	28
5.2	Asiantuntijahaastatteluiden toteutus ja analyysi.....	29
5.3	Teemahaastatteluiden toteutus ja analyysi	29
5.4	Tutkimuksen luotettavuus	31
6	Tulokset	32
6.1	Määrittäsvaiheen asiantuntijanhaastattelun tulokset.....	32
6.2	Teemahaastatteluiden tulokset	32
6.2.1	Fyysinen työympäristö	33
6.2.2	Virtuaalinen työympäristö.....	36
6.2.3	Sosiaalinen työympäristö	39
6.3	Tukitoimintojen asiantuntijoiden haastatteluiden tulokset.....	42
7	Yhteenveto	45
7.1	Johtopäätökset	45
7.2	Kehittämisehdotukset	47
7.3	Lopuksi.....	49
	Lähteet.....	50
	Kuviot	55
	Taulukot	55
	Liitteet	56

1 Johdanto

Korkeakoulukampukset ovat monimuotoisia toiminnan keskittymiä, joiden tilasuunnittelussa joudutaan ottamaan huomioon merkittävä määrä erilaisia muuttujia. Hyvän lopputuloksen aikaansaamiseksi prosessissa hyödynnetään usein monialaisesti eri suunnittelijoita. Näkökulmasta ja teoriasta riippuen kampus voidaan ajatella joko tilana, paikkana, ympäristönä tai erilaisina verkostoina. Tärkeintä on kuitenkin ymmärtää rakennuksen suunnittelun lähtökohdat eli organisaation sille asettamat eri tavoitteet, joista merkittävin on sen käyttäjien toiminnan päämäärien monimuotoinen tukeminen. Tilasuunnittelu lähtee ensisijaisesti aina käyttötarkoituksen tunnistamisesta (Kuuskorpi & Nevari 2018).

Lähes kaikki tilat - kuten esimerkiksi työympäristöt - voidaan jakaa fyysisiin, sosiaalisiin ja virtuaalisiin ympäristöihin ja tiloihin. Laajemmin tarkasteltuna kaikki tilat itsessään voidaan taas jakaa henkilökohtaiseen tilaan, jaettuun tilaan, sosiaaliseen tilaan ja sijainnin perusteella maantieteellisestä aina universaaliin tilaan (Vischer 2008, 235). Muutamien viime vuosien ajan kampuusuunnittelussa on ollut vallalla ajatus kampuksen muuttumisesta virtuaaliseksi (van Heijer 2019). Virtuaalisiin tiloihin liittyvien prosessien on siten tullut toimia fyysisten tilojen suunnittelun lähtökohtana (Nenonen ym. 2012). Erilaisten verkkototeutuksina järjestettävien tutkintojen ja koulutusten määrä onkin kasvanut voimakkaasti.

Globaalin koronapandemian seurauksena tilan käsite on kuitenkin saanut kevään 2020 aikana uutta merkitystä, kun kaikkialla maailmassa siirryttiin tekemään etätöitä. Etätöiden on arvioitu säilyttävän asemansa työmuotona myös pandemian jälkeenkin. Tästä syystä kampuksen käyttöä sen eri työ- ja oppimisympäristöissä on tarpeen tarkastella uudelleen. Miten etätöiden on muuttanut käyttäjien käsityksiä hyvästä ja toimivasta työ- ja oppimisympäristöstä? Millaisia töihin ja opiskeluun soveltuvia kampuksia tulevaisuudessa tullaan tarvitsemaan?

Opinnäytetyössä pyritään löytämään vastauksia näihin kysymyksiin. Työn toimeksiantajana toimi Laurea-ammattikorkeakoulun työ- ja oppimisympäristöistä vastaava palveluiden kehittämisspäällikkö Elina Flemming.

1.1 Työn tausta, tarkoitus ja tavoite

Laurea-ammattikorkeakoulun Espoon yksikössä oli käynnistetty jo ennen koronapandemiaa uusien kampuksien suunnitteluprosessi, jonka tavoitteena on yhdistää koko Otaniemen kampuksen toiminta ja joitakin Leppävaaran kampuksen toimintoja yhteiseen uuteen yksikköön Espoon alueella. Uuden kampuksen oli arvioitu aloittavan toimintansa vuoden 2024 aikana.

Espoon yksikössä on kevään 2020 aikana järjestetty henkilöstölle erilaisia työpajoja tilasuunnitteluun liittyen. Koronapandemian leviämisen seurauksena maaliskuussa 2020 julistetun kansallisen poikkeusolon johdosta myös kaikki Laurea-ammattikorkeakoulun yksiköt siirtyivät etätyöskentelyyn (Valtioneuvosto 2020).

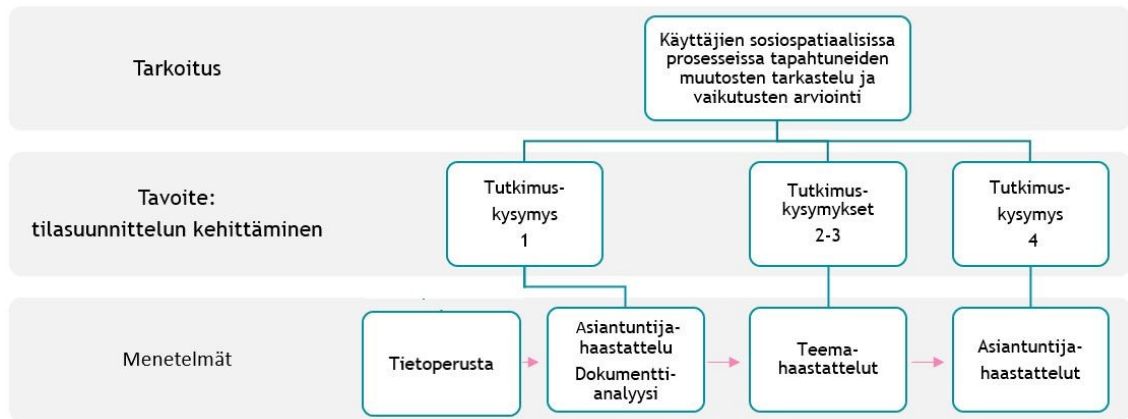
Opinnäytetyön tutkimus kohdistui pääasiallisesti tähän poikkeusolojen aikaiseen, kolme kuukautta kestäneeseen etätyöjaksoon ja pyrki tarkastelemaan opetushenkilöstön sosiospatiaalisissa prosesseissa sinä aikana tapahtuneita muutoksia ja niiden aikaansaamia vaikutuksia tukitoimintojen asiantuntijatyöhön sekä tilasuunnitteluun. Sosiospatiaalisilla prosesseilla tarkoitetaan tässä työssä niitä työn toteuttamiseksi eri tiloissa ja työ- ja oppimisympäristöissä tapahtuvia olemisen, kanssakäymisen ja tekemisen toimintoja ja tapoja (Boys 2011, 81), joita kullakin haastateltavalla oli ollut etätyöjakson aikana. Tutkimuksen tarkoituksena oli tämän pääasiallisesti eri työympäristöihin keskittyvän käyttäjäkokemuksellisen tiedon kerääminen ja analysointi ja hyödyntäminen tilasuunnitteluprosessin kehittämiseen.

Aineistoa kerättiin hyödyntäen kvalitatiivisia tutkimusmenetelmiä, kuten puolistrukturoitua teemahaastattelua, joiden avulla pyrittiin saamaan tarkempaa tietoa, millaiset tilat etätyöjakson aikana koettiin merkityksellisemmiksi oman työn kannalta. Lisäksi tavoitteena oli selvittää, millaisia työn tekemistä tukevia tai sitä estäviä puolia työ- ja oppimisympäristöjen virtuaalisissa, fyysisissä ja sosiaalisissa ympäristöissä on ilmennyt. Opinnäytetyössä hyödynnettiin lisäksi myös muita tutkimusmenetelmiä, kuten dokumenttianalyysiä ja asiantuntijahaastatteluita.

Opinnäytetyön tilaajan tavoitteena oli saada tutkimuksen avulla uutta tietoa, jota voitaisiin hyödyntää tulevan kampuksen tilasuunnitteluprosessin kehittämiseen. Opinnäytetyön laajuuden ja etätyötä koskevan näkökulman vuoksi tutkimuksesta rajattiin pois käyttäjäryhmiä, kuten opiskelijat ja opintotoimiston henkilöstö sekä vierailijat ja sidosryhmät.

Sekä Laureassa että useissa muualla tehdyissä opinnäytetöissä ja tutkimuksissa oli aiemmin tuotu esiin tarve etätyön vaikutusten tarkemmalle tutkimiselle. Laureassa kampuusuunnittelusta on viimeksi kerätty käyttäjäkokemuksellista tietoa Lohjan kampuksen 2019 tapahtuneen käyttöönoton jälkeen tehdyllä opinnäytetyöllä, jossa tuotiin esiin etätyötä koskeva tutkimustarve.

Kuviossa 1 on esitetty opinnäytetyön tarkoitus, tavoite sekä käytetyt menetelmät.



Kuvio 1: Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Tutkimusongelmana haluttiin selvittää, onko virtuaalisten työ- ja oppimisympäristöjen merkitys kasvanut.

Tätä selvitettiin tutkimuskysymyksiin:

1. Millainen rooli virtuaalisilla työ- ja oppimisympäristöillä on korkeakoululle tulevaisuudessa tutkintojen näkökulmasta?
2. Millaisia käyttöä tukevia tai rajoittavia puolia virtuaalisissa, fyysisissä ja sosiaalisissa työympäristöissä on havaittu etätyöjaksolla?
3. Millaiset näissä edellä mainituissa ympäristöissä havaitut seikat todentavat fyysisten ympäristöjen merkitystä erilaisten opetus-, suunnittelu- ja hanketyön sekä yhteisesti kehitettävän työn toteuttamiseksi?
4. Millä tavoin opetushenkilöstön siirtyminen virtuaalisiin työ- ja oppimisympäristöihin on heijastunut tukitoimintoihin, kuten kirjastopalveluihin, aulapalveluihin ja virtuaalisen koulutuksen tukeen?

1.2 Laurea-ammattikorkeakoulu

1.2.1 Espoon yksikkö

Laurea-ammattikorkeakoulu toimii Uudellamaalla kuudella kampuksella, jotka ovat Hyvinkää, Leppävaara, Lohja, Otaniemi, Porvoo ja Tikkurila. Laurea vastaa opiskelijoiden koulutuksesta liiketalouden, sosiaali- ja terveysalan sekä matkailu-, ravitsemus- ja talousalan koulutusaloilla. Koulutusta toteutetaan niin päivä-, monimuoto- kuin verkkototeutuksina. Tutkinnot ovat sekä alempia- että ylempiä korkeakoulututkintoja. Opiskelijoiden lukumäärä on keskimäärin 7400 opiskelijaa ja henkilöstön keskimäärin 550. (Laurea 2020a.)

Laurean Espoon korkeakouluyksikkö käsittää kaksi kampusta, Otaniemen ja Leppävaaran. Leppävaara vastaa alempien korkeakoulututkintojen (AMK) toteuttamisesta ja sinne keskittyvät liiketalouden, matkailu- ja palveluliiketoiminnan, tietojenkäsittelyn sekä turvallisuuden ja riskienhallinnan koulutukset. Tutkimus- ja kehittämistoiminta painottuu erityisesti palveluliiketoiminnan ja turvallisuusalan oppimisympäristöihin. Toiminta on kansainvälistä. Kampukselle sijoittuvat erityistoiminnot tarjoavat aitoja työelämään linkittyneitä eli integratiivisia oppimisympäristöjä opiskelijoille. BarLaurea tarjoaa tasokkaita ravintola- ja tapahtumapalveluita. Laurea Events on Laurean oma tapahtumatoimisto, joka vastaa tilaisuuksien tuottamisesta Laurean sisäisille ja ulkoisille asiakkaille. (Laurea 2020b.)

Otaniemen kampus vastaa liiketalouden, sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan tutkintojen toteutuksista. Kampuksella tarjotaan myös täydennyskoulutusta ja erikoistumiskoulutusta eli ylempään korkeakoulututkintoon (YAMK) johtavaa koulutusta. Opetuksessa painotus on erityisesti asiakaslähtöisen ja digitaalisen liiketoiminnan, markkinoinnin sekä yrittäjyyden alueilla. Oppimisympäristöinä tärkeässä roolissa ovat eri koulutusalojen erikoisluokat ja tietokone- luokat. Merkittävä osuus opinnoista suoritetaan työelämäkumppanien kanssa yhteistyössä aidoissa projekteissa Laurean kehittämää pedagogista Learning by Developing -mallia hyödyntäen. Kampukselta löytyy myös pientiloja itsenäiseen projektityöskentelyyn. Kampuksen erittäin suosittujen liikuntatilojen käyttöaste on korkea, sillä niitä tarjotaan vapaasti opiskelijoiden ja henkilöstön käyttöön aina silloin kun niihin ei kohdistu muuta toimintaan. Kampuksen tiloissa toimii myös muita yrityksiä. Kokous- ja neuvottelutiloja tarjotaan myös ulkopuolisille. Molemmassa yksikössä tarjottavia tilatoimintoja ja -palveluita ovat esimerkiksi kirjastopalvelut, toimistopalvelut ja ravintolapalvelut. Kirjastopalveluiden tuottamisesta vastaavat niissä suunnittelijoina tietoasiantuntijoina ja -palvelijoina työskentelevä henkilöstö. Aulapalveluista, kampuksien käyttöön liittyvistä asioista ja tiloihin sijoittuvista laitteista vastaavat korkeakouluisännät. (Laurea 2020c.)

Espoon yksikön kampuksilla opiskelee yhteensä keskimäärin 3100 tutkinto-opiskelijaa, jonka lisäksi on jonkin verran avoimen AMK:n opiskelijoita sekä täydennyskoulututtajia. Kampuksilla toimivan vakituisen opetushenkilöstön määrä on keskimäärin 120. Tämän lisäksi kampuksella työskentelee vaihtelevasti määrä- ja osa-aikaisesti työskenteleviä opettajia ja tuntiopettajia. Osa opettajista osallistuu myös tutkimus- ja kehitystyöhön opetustyön lisäksi. Opettajista arviolta 80 % on opettanut verkkototeutuksissa, mutta toteutusten lukumäärissä voi olla yksilökohtaisesti suuriakin eroja. Ennen koronapandemiaa verkkototeutukset on toteutettu niin kampuksilta käsin kuin etätyönä. (Lumia 2020.)

1.2.2 Strategia ohjaa tilasuunnittelua

Laurean strategiassa on sen tärkeimmäksi tavoitteeksi määritelty olla työelämäosaamisen ja elinvoiman kansainvälinen kehittäjä Uudellamaalla vuonna 2030. Merkittävimpinä ohjaavina tekijöinä tavoitteen saavuttamiseksi nähdään korkeakoulun oma Learning by Developing eli LbD-malli, korkeakoulun ja työelämän integraatio sekä muutoskyvykkyys. Strategiassa on määritelty lisäksi koulun omat ydinkompetenssit, osaamisperusteiset opetussuunnitelmat, koulutustavoitteiden päälinjat pitkällä aikavälillä sekä yleisesti koulutuksen kehitystavoitteet. (Laurea 2020a.)

Strategian pohjalta vuosittain laadittava talous- ja toimintasuunnitelma ohjaa päivittäistä tekemistä yhdessä opetuksen menettelytapaohjeiden ja laatukriteerien kanssa. Työelämän alueellisten osaajatarpeiden kehittymistä seurataan yrityksille suunnatuin kyselyin ja tulevaisuustyöskentelyn eri menetelmiä hyödyntäen. Vuosittain Laurean hallituksen vahvistama aloituspaikkasuunnitelma määrittää osaltaan uusien opiskelijoiden lukumäärän ja luo suuntaviivat myös henkilöstön määrälle sekä eri toteutusten vaatimille tiloille.

Koronakriisistä johtuen hallitus lisäsi rahoitusta korkeakouluille. Kevään 2020 aikana Laureaan vahvistettiin 210 uutta aloituspaikkaa syksylle 2020. Paikat jakaantuivat seuraavasti:

- terveys- ja hyvinvointialat 135 lisäpaikkaa
- palvelualat 20 lisäpaikkaa
- kauppa-, hallinto- ja oikeustieteet 25 lisäpaikkaa
- tietojenkäsittely 30 lisäpaikkaa (Laurea 2020e).

Opetus- ja kulttuuriministeriö on lisännyt rahoitusta ja aloituspaikkoja myös vuosille 2021-2022 suunnaten ne erityisesti työvoimapulasta kärsiville aloille kuten sairaanhoitajakoulutukseen sekä tietojenkäsittelyyn. Laurealle tämä tarkoittaa 188 uutta aloituspaikkaa näille aloille lähivuosina. (Laurea 2020f.)

2 Työelämä

2.1 Työelämän ja ammattikorkeakoulun yhteys

Työelämä käsitteenä on hyvin laaja, mutta useimmiten sillä viitataan ansiotyönä tapahtuvaan työhön. Työn uusien muotojen vuoksi yhä useammin sillä voidaan tarkoittaa myös muunlaista työn tekemistä. Sitä voidaan tarkastella useiden eri tieteen tutkimusalojen, kuten sosiologian, työpsykologian, työterveystieteen ja työn taloustieteen kautta. (Heiskanen, Syvänen & Rissanen 2019, 12.) Tässä opinnäytetyössä tarkastelunäkökulma on pääosin yhteiskuntatieteellinen

sen kohdistuessa erityisesti etätyöhön siirtymiseen liittyviin, sosiospatiaalisiin muutoksiin pääasiallisesti opettajien työprosesseissa.

Ammattikorkeakoulun työelämäyhteys on kirjattu selkeästi esiin ammattikorkeakoululakiin. Laissa määritellään muun muassa, että koulutuksen tulee olla työelämää sekä aluekehitystä edistävää (Ammattikorkeakoululaki 932/2014). Ammattikorkeakoulut ovat jo vuosien ajan toimineet tärkeässä tehtävässä uuden tiedon tuottajana, jota on tarvittu yrityksissä ja julkisyhteisöissä uusien innovaatioiden ja toimintatapojen kehittämisessä. Jo jonkin aikaa kehitys on edennyt vahvemmin kohti korkeakoulun ”kolmatta roolia” eli toimimista itse uutta innovoivana ja yritystoimintaa luovana aluekehittäjänä (Ylikoski & Kivelä 2017). Työelämä on jatkuvassa muutoksessa, joten myös koulutuksenkin tulee uudistua. Koulutuksen kehittäminen tulevaisuuden osaamistarpeita vastaavaksi tapahtuukin aina ympäristön muutoksia peilaten (Kyllönen 2011, 19).

Työelämään vaikuttavina merkittävänä muutoksina eli megatrendeinä voidaan pitää esimerkiksi digitalisaatiota, ikärakenteen ja ilmastonmuutosta sekä kaupungistumista. Osaamisen kehittäminen ja koulutus ovat työssä onnistumisen edellytyksiä työelämän monipuolistuessa ja muuttuessa yhä monimutkaisemmaksi, verkostomaiseksi asiantuntijatyöksi. Ekologinen jälleenrakentaminen on koettu jo ennen pandemiakriisiäkin tärkeäksi, mutta sen rooli todennäköisesti kasvaa huomattavasti sen jälkeen. Kestävään kehitykseen liittyvän osaamisen kysyntä lisääntyy. (Dufva 2020, 48.)

Pandemian voidaan jo nyt katsoa muuttaneen sekä työn tekemistä että globalisaatiokehitystä. Kyllösen (2011, 19) esiintuomat liikkuvuuden lisääntyminen, työnjaon globalisoituminen ja teknologisen kehityksen mahdollistama aika- ja paikkariippumaton verkostomainen toiminta ovat nyt nopeasti kehittyneet joidenkin alojen ja töiden kohdalla täysin eri suuntiin yritystoimintojen supistumisen seurauksena; liikkuvuus on vähentynyt ja paikallisuus on korostunut. Sen sijaan teknologian merkitys on kasvanut entisestään. Taloudesta on tullut yhä kytkeytyneempää. Poikkeuksellinen ajanjakso on jo lyhyessä ajassa vahvistanut käsitystä, että asiantuntija- ja teknologiaosaamisen merkitys kasvaa tulevaisuudessa kuten myös jatkuvan oppimisen kautta tapahtuva muutoskyvykyys. Laurean koordinoimassa USCO - Using digital co-creation for business development -hankkeessa mukana olleet yritysjohto ja asiantuntijat nimesivät tulevaisuuden merkittäväksi työelämätaidoksi erityisesti digitaalisuuden näkökulmasta katsottuna oppimisen johtamisen. Muina tärkeäksi koettuina osaamisalueina he nostivat esiin muun muassa teknologia-, asiakas-, vuorovaikutus- ja muutosjohtamiseen liittyvän osaamisen. (Larjovuori ym. 2020, 28.)

Ammattikorkeakouluissa opiskelijoiden kiinnostus eri aloja kohtaan on jakautunut sukupuolittain voimakkaammin kuin esimerkiksi yliopistoissa. Taloustutkimuksen jo vuodesta 2002 asti toteuttaman tutkimuksen mukaan kiinnostavin ala ammattikorkeakouluissa on miehillä

tekniikan ala ja naisilla kauneudenhoidon ja terveydenhoidon/liikunnan ala. Tasaisimmin naisten ja miesten kiinnostuksen suhteen jakautuneet alat Laurean näkökulmasta tarkastellen ovat kaupan- ja hallinnon ala sekä liikunta-ala. (Taloustutkimus 2020.)

Työelämässä ”tasa-ammattien” määrä eli alojen, joissa työntekijät edustavat tasaisesti kumpaakin sukupuolta, on kasvanut kymmenessä vuodessa hieman yli kymmenen prosenttia (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 348). Tulevaisuuden työvoiman saatavuuden ja koulutuksen tasa-arvoistumisen näkökulmasta erityisesti teknisten alojen naispuolisten opiskelijoiden lukumäärää tulisi pyrkiä kasvattamaan (Leveälähti, Nieminen, Nyssölä, Suominen & Kotipelto 2019, 156).

Vaikka koulutusta suunnitellaan työelämälähtöisesti, merkittävin valintaperuste opiskelijoille koulutuspaikan valinnassa on edelleen koulutusala. Koulutusalan lisäksi muita merkittäväksi koettuja valintakriteerejä olivat sijaintipaikkakunnan houkuttelevuus sekä opetuksen taso. Koulun maine opiskelupaikkana oli valintakriteerinä kokenut voimakasta kasvua (+19 %) edellisiin vuosiin verrattuna (Taloustutkimus 2020). Ilmiö on ollut havaittavissa myös Euroopan laajuisesti (van Heijer 2019).

2.2 Monipaikkainen työ

Monipaikkainen työ nimetään yhtenä merkittävimmistä työelämän muutoksista yhdessä digitaalisuuden ja jatkuvan oppimisen rinnalla (Sjöblom 2020, 6). Se on erityisen yleistä akateemisessa asiantuntijatyössä, kuten opettajilla ja tutkijoilla (Ikonen & Koivunen 2020). Monipaikkaisella työllä tarkoitetaan työnlaisäädännön näkökulmasta kaikkia niitä työntekemisen paikkoja, joissa työntekijän määräämää työtä tehdään ja josta on sovittu työsopimuksen ehtoissa. Mitä väljemmin työntekemisen paikoista on sovittu, sen vapaammin työnantaja voi siirtää työntekijöitä toiseen toimipaikkaan, esimerkiksi tilapäisen tarpeen mukaan. Monipaikkaisuus ilmenee korkeakouluissa esimerkiksi työskentelynä oppilaitoksen eri kampuksilla.

Myös sellaisia työntekemisen paikkoja, joita ei yleisesti pidetä työpaikkoina, mutta joista voidaan sopia erikseen työnantajan kanssa, että niissä tehty ja usein mobiilisti toteutettu työ sisällytetään työaikaan, voidaan pitää monipaikkaisena työnä. Tällaisia ovat esimerkiksi liikennevälineet, kuten junat. Työaikalainsäädäntö on uudistunut tältä osin vuoden 2019 aikana ja säädös astui voimaan 1.1.2020 (Työaikalaki 872/2019). Muutos tarjoaa sekä mahdollisuuksia joustavoittaa toimintaa mutta edellyttää työntekijältä oman työn johtamiskyvykkyyttä (Sutela, ym. 2019, 231).

Työntekemisen paikkoina voidaan pitää lisäksi erilaisia virtuaalisia työympäristöjä sekä työn ja kodin välille sijoitettavia niin kutsuttuja kolmansia paikkoja, joilla tarkoitetaan kaikille

avoimia, vapaamuotoiseen kanssakäymiseen tarkoitettuja julkisia tiloja, esimerkiksi kahviloita ja hotelleja. Yhä useammin työtekemisen paikkoja koskevaan käsitykseen on alettu sisällyttää myös vapaa-ajan asunnot (van Meel 2019; Ninneman ym. 2020).

2.3 Etätyö

Etätyö on monipaikkaisen työn eräs ilmenemismuoto. Sillä on monta määritelmää, mutta yksi tunnetuimmista on vuodelta 2001, jolloin Euroopan komissio laati etätyöstä puitesopimuksen osana Euroopan työllisyysstrategiatyötä. Tuolloin määritelmäksi muodostui, että etätyö on

”... tapa organisoida ja/tai suorittaa työtä työsopimuksen perusteella/työsuhhteessa käyttäen tietotekniikkaa tavalla, jossa työ, jota voitaisiin tehdä myös työnantajan tiloissa, tehdään säännöllisesti noiden tilojen ulkopuolella” (Työmarkkinajärjestöjen sopimus etätyötä... 2016,1-3).

Sopimus koskee kaikkia, jotka tekevät etätyöksi puitesopimuksen mukaan luokiteltavaa työtä. Etätyö voi olla tyypiltään osa-aikaista, kokoaikaista tai täydentävää, mutta se ei ole itsenäinen työsuhdemuoto. (Työmarkkinajärjestöjen sopimus etätyötä... 2016,1-3.) Edellä mainittu koskee muuta kuin opetushenkilöstöön kuuluvia työntekijöitä korkeakoulussa. Opettajan työn ollessa varsin autonomista, opetushenkilöstöä koskevissa työsopimuksissa on kuitenkin jo tätä aiemmin määritelty tietty määrä työtunteja tehtäväksi opettajan vapaasti määrittelemällä tavalla ja valitsemassaan paikassa, pois lukien lähiopetus.

Etätyön tekeminen yleistyi varsin hitaasti puitesopimuksesta huolimatta, ellei korkeakoulu-yhteisöjä oteta lukuun. Noin kymmenen vuotta sitten eli edellisen talouskriisin aikana laaditussa Työministeriön selvityksessä erääksi kehitystä hidastaneeksi syyksi todettiin yritysten vanhakantaisuus ja luottamuksen puute. (Heinonen & Saarimaa 2009.) Etätyötä tekevien määrä on kuitenkin noussut erityisesti viime vuosina. Vuonna 2018 kaikista palkansaajista etätyötä tekeviä oli 28 %, ylempien toimihenkilöiden kohdalla luku oli 59 %. (Sutela ym. 2019, 251-252.) Koronapandemian aikaansaama radikaali muutos on vienyt kuitenkin jopa 60 % suomalaisesta työvoimasta etätyön pariin, mikä oli huhtikuussa 2020 mitattuna eniten Euroopan maista. (Living, working and... 2020.) Tämä vahvistaa näkemystä siitä, että monet työtehtävät Suomessa ovat ainakin teknologisesti siinä pisteessä, että työkäytänteissä tapahtunut muutos tulee olemaan etätyön osalta pysyvä. Etätyömahdollisuus tarjoaa tänä päivänä professori ja työelämäntutkija Melinin mukaan yritykselle ja korkeakouluille uudenlaisia keinoja ja haasteita lisätä kiinnostavuutta etenkin kansainvälisten työntekijöiden silmissä ja houkutelua huippuosaajia (Kempas 2020).

Etätyön etuna koetaan usein sen tarjoama mahdollisuus joustavaan työntekoon. Sillä on todettu olevan työntekijän sisäistä motivaatiota, ajanhallintakykyä ja yritykseen sitoutumista lisääviä vaikutuksia. Se voisi tarjota myös mahdollisuuden keventää työtehtäviä työuran lopussa ja sitä kautta myös pidentää sitä. Etätyöllä on useita suotuisia vaikutuksia ympäristöön niin työmatkaliikennettä vähentävänä esimerkiksi myös aluekehitystä tukevana, kun ihmisille tarjoutuu enemmän vaihtoehtoja valita vapaasti asuinpaikkansa myös kaupunkialueiden ulkopuolelta. (Heinonen & Saarimaa 2009.)

Etätyössä työn imua eli työhyvinvointia tukevia seikkoja ovat esimerkiksi mahdollisuus suurempaan ajan autonomiaan (Hyrkkänen & Vartiainen 2019). Valinnanvapaus esimerkiksi työympäristöjen ja soveltuvien välineiden valinnan suhteen vastaa ihmisen korkeimpiin psykososiaalisiin tarpeisiin ja kasvattaa koettua hyvinvointia (Nenonen, Jalo & Vanhatalo 2019). Etätyö on sitä houkuttelevampaa, mitä enemmän ihmisellä on omassa yksityiselämässään joustoa vaativia asioita, esimerkiksi pieniä lapsia. Etätyö mielletään usein tuottavammaksi työskentelytavaksi, sillä siinä koetaan olevan vähemmän keskeytyksiä ja muita häiriötekijöitä (Sutela ym. 2019, 253). Aiemmin työmatkaan käytetyt voimavarat voidaan suunnata paremmin itse työn tekemiseen työtehtävästä riippumatta.

Etätyön mielekkyys liittyy paljolti myös työtehtävien laatuun. Usein odotukset ja vaateet jatkuvasta läsnäolosta kuitenkin kasvavat. Työn ja vapaa-ajan raja voi hämärtyä ja työtä tehdään usein pidempään (Sewell & Taskin 2015.) Työ on nykyään myös entistä intensiivisempää, millä tarkoitetaan työntahdin kiihtymistä, työtehtävien päällekkäisyyttä, kasvaneita vaateita tieto-, taito- ja oppimisosaiselle sekä itsenäisen työn ja päätöksenteon lisääntymistä. Yhdistettynä muihin vaatimuksiin nämä eri osatekijät voivat johtaa liialliseen työntekoon ja lopulta jopa työuupumiseen (Minkkinen ym. 2019.)

Tietointensiivisillä aloilla kuten esimerkiksi ammattikorkeakouluissa opettajien työn määrä on lisääntynyt ja koettu työhyvinvointi vähentynyt tasaisesti jo useiden vuosien ajan (Länsikallio, Kinnunen & Ilves 2018). Osin digitalisaatiosta johtuva kuormittavuuden kasvun kokemus on kuitenkin melko samansuuntainen kaikkien ylempien toimihenkilöiden kohdalla (Sutela ym. 2019, 103). Suurimmat etätyössä koetut haittapuoleet liittyvät kuitenkin kokemuksiin sosiaaliseen eristyneisyydestä sekä työyhteisöön kuulumisen puuttumisesta (Heinonen & Saarimaa 2009, 18-19; Sewell & Taskin 2015).

3 Kampuksen toimitilasuunnittelu

3.1 Tilasuunnittelu on osa kiinteistöjohtamista

Kiinteistöjohtamisella viitataan sellaiseen yleiseen kiinteistöjä koskevaan taloudelliseen toimintaan, jonka toimet suuntautuvat kiinteistöjen hankintaan, hallintaan, myyntiin tai ylipäänsä näihin liittyvien tehtävien suunnitteluun. Yrityksen kiinteistöjohtaminen tarkoittaa sen toimitilojen ja niihin liittyvien tilapalveluiden järjestämistä mahdollisimman hyvin yrityksen työprosesseja vastaaviksi. Menettelyillä tavoitellaan myös lisäarvon saamista ydintoiminnalle. Tavoitteen pääsemiseksi yritykset pyrkivät hyödyntämään parhaalla mahdollisella tavalla niin kiinteistöjä, työvoimaa, pääomaa, tietoa ja taitoa. (Leväinen 2013, 27.)

Kiinteistöjohtaminen jakautuu omaisuudenhoitoon, toimitilajohtamiseen sekä kiinteistöjen hallintaan ja hoitoon. Toimitilajohtaminen on kiinteistöjohtamisen alue, jossa tiloja suunnitellaan käyttäjien mutta myös palvelujen näkökulmasta. Sen avulla pyritään parantamaan tilojen käytettävyyttä sekä myös hallitsemaan käyttäytymistä, eli ohjaamaan tilojen käyttöä. Sen tehtäviä ovat muun muassa tilasuunnittelu, tilatoimintojen ja tilapalveluiden johtaminen. (Leväinen 2013, 28.)

Rakennetun ympäristön suunnittelu yhdistää monitieteisesti eri alan osaajia saman suunnittelupöydän ääreen. Projektiin voi ottaa osaa eri rakennuttajatahoja, arkkitehtejä, insinöörejä, yritysjohtoa, taloudesta vastaavia henkilöitä, henkilöstöhallinnon ja työterveyshuollon ammattilaisia sekä sisustussuunnittelijoita. (Ninneman ym. 2020.) Toimitilojen suunnittelussa tärkeää on toiminnan tavoitteen tunnistaminen eli yrityksen ydintehtävän toteuttaminen ja sen tukeminen. Onnistuneeseen toimitilasuunnitteluun tarvitaan riittävästi aikaa ja kykyä muutosjohtamiseen. Prosessi alkaa yleensä nykytilan kartoituksella ja tavoitteen määrittämisellä. (Nenonen, Kärnä, Junnonen, Tähtinen & Sandström 2015.)

3.2 Kampusjohtaminen ja tilasuunnittelu

Kampusjohtamisesta on tänä päivänä tullut entistä kompleksisempää. Korkeakoulukampukset Suomessa saavat julkista rahoitusta verovaroista. Rahoitusmallit muuttuvat suhteellisen lyhyin syklein, mikä luo osaltaan haasteita koulutuksen järjestämiselle. Viime vuosina rahoituksen määrää on vähennetty, minkä seurauksena kuluseurannasta on tullut entistä välttämättömämpää. Kuluieristä suurin on henkilöstömenot, sen jälkeen suurimpia ovat toimitilanhallinta ja energiakulut (Leväinen 2013; Ninnemann ym. 2020 44-45). Korkeakoulun kannalta on merkityksellistä millaisiin rakennuksiin panostetaan, sillä tämä rahoitus on pois muusta toiminnasta.

Kampusten toimitilasuunnittelu on moniulotteinen kokonaisuus, jonka tavoitteena on ratkaista työ- ja oppimisympäristöjen optimaalinen toteutus mutta ottaa myös huomioon kiinteistöjohtamisen näkökohdat koulutusorganisaation strategian määrittelyn mukaisella tasolla.

Van Heijerin (2012) mukaan kampuskiinteistöjen toimitilajohtaminen voidaan jakaa neljään pääasialliseen ulottuvuuteen. Strateginen ulottuvuus tähtää ydintoimintojen tukemiseen laadukkaasti. Taloudellinen ulottuvuus pitää sisällään kulut, hyödyt ja arvot. Toiminnallinen ulottuvuus tavoittelee käyttäjäkokemuksen laatua. Fyysisellä ulottuvuudella tarkoitetaan sekä tilojen laatua ja kuntoa mutta myös niiden sijaintia. Tämän lisäksi kaikkia neljää ulottuvuutta tulee jatkossa tarkastella myös kestävä kehityksen kautta (Ninneman ym. 2020).

Korkeakoulun muusta strategiasta johdettu kiinteistöjohtamisen strategia ei kuitenkaan koske ainoastaan taloudellisia näkökulmia tai teknisen toiminnallisuuden parantamista, vaan sillä tavoitellaan myös henkilöstön tyytyväisyyttä ja tuottavuutta työympäristöjen muodossa. Joustavat tilaratkaisut helpottavat myös yrityksen selviytymistä muutostilanteissa ja parhaimmillaan tukevat myös yrityskuvaa ja brändiä. (Leväinen 2013, 94.) Päätöksentekoon vaikuttavat myös erilaisten sidosryhmien ja kumppanien intressit. Rakennukset ikääntyvät ja vaativat ajanmukaistamista. Lisäksi opiskelijoilla ja henkilöstöllä on korkeita odotuksia laitteistojen tasosta. Yhteiskunnan tasolla kouluun kohdistuu myös odotuksia; sen tulisi houkuttaa paikkakunnalle osaajia, kehittää innovaatiotoimintaa ja osallistua yhteisönrakentamiseen. (van Heijer 2012.)

Viimeisen vuosikymmenen ajan kampusten toimitilasuunnittelussa suuntaus on ollut kohti yhteiskäyttöisten tilojen lisäämistä, jolla on tavoiteltu muun muassa tilojen käyttöasteen nostoa ja kustannusten pienentämistä (Boys 2011, 52; van Heijer 2012). Yleisemminkin toimintakeskeisessä tilasuunnittelussa spontaanien kohtaamisten lisääminen on ollut keskeinen tavoite taloudellisten lähtökohtien lisäksi (van Meel 2019, 15). Kohtaamiset tapahtuvat usein kulkureiteillä ja yhteiskäyttöisillä alueilla. Näillä eri toimintaympäristöissä tapahtuvilla kohtaamisilla on tutkimusten mukaan virkistävä ja uusia ideoita synnyttävä vaikutus. Käyttäjät kokevat kohtaamiset tärkeinä ja merkityksellisinä osana työympäristöä. Ne ovat siten tärkeä osa organisaatiokulttuurin muodostumisessa ja myös sosiaalisen työympäristökokemuksen muodostamisessa. (Nenonen ym. 2012.)

Van Heijerin (2019) mukaan suuntaus virtuaalisista kampuksilta on ollut jälleen takaisin kohti fyysisiä kampuksia, sillä ne tarjoavat paremmat työskentelyolosuhteet sekä opiskelijoille että henkilöstölle. Tämä johtuu Van Heijerin mukaan siitä, että kampuksien suunnitteluun on panostettu ja ne koetaan rauhallisina ja miellyttävinä. Käyttäjät arvostavat erityisesti käytävissä olevia välineitä, mahdollisuuksia tiimityöskentelyyn, kirjastopalveluita sekä hiljaisten tilojen käyttömahdollisuutta. Lisäksi asuntojen korkeista hinnoista johtuen oma työhuone kotona on luksusta, johon harvalla on kaupunkialueella varaa.

Käyttäjien odotukset kampusta kohtaan liittyvät sen turvallisuuteen, terveellisyyteen ja toiminnallisuuteen. Käyttäjillä on usein odotuksia autonomian ja yksityisyyden suhteen mutta myös sosiaalisen kanssakäymisen osalta, joista jälkimmäisen määrän on voitu selvästi osoittaa kasvaneen erilaisten monitilaratkaisujen yleistymisen myötä (Sutela ym. 2019, 244). Henkilöstön osalta tilan koetaan kuitenkin edelleen olevan osoitus myös arvovallasta (van Heijer 2019).

3.2.1 Työ- ja oppimisympäristöt

Työelämän oleellisia osia ovat erilaiset työympäristöt, jotka liittyvät aihepiiriin niin työn tekemisen paikkojen, työkuulttuurin, työhyvinvoinnin kuin työn tuottavuuden kautta. Työtyytyväisyysmittauksilla pyritään tarkastelemaan henkilöstön tyytyväisyyttä työympäristöönsä kokonaisuutena. Turvallinen työympäristö on merkityksellinen asia, jota seurataan myös työsuojelun toimesta. Se tarkoittaa, että lainsäädännössä on määritelty seikat, joiden työympäristössä tulee täyttyä. (Työturvallisuuskeskus 2020.)

Fyysiseen työympäristöön kuuluvat kaikki ne työnteon paikat, joissa työtä tehdään. Sillä voidaan tarkoittaa itse korkeakoulurakennusta tai jotakin työtilaa sen sisällä ja etätyön osalta myös mitä tahansa rakennettua tai myös luonnonvaraista tilaa. Tässä opinnäytetyössä fyysisellä työympäristöllä tarkoitetaan niitä työnteon paikkoja eli rakennettuja ja luonnollisia työympäristöjä, joissa työsuoritus on tapahtunut etätyön aikana tai sitä ennen eli pääasiassa henkilöiden koteja ja Otaniemen ja Leppävaaran kampustiloja.

Virtuaalisilla työympäristöillä viitataan erilaisiin teknologisiin ratkaisuihin, sovelluksiin, niiden toteuttamiseksi tarvittaviin välineisiin ja niiden käyttöä tukeviin palveluihin (Nenonen ym. 2012). Laureassa virtuaalisina työ- ja oppimisympäristöinä toimivat digitaaliset oppimislustat, joita ovat Optima ja kevään 2020 aikana käyttöönotettu Canvas. Myös etäkokoustyökalut kuten MS Teams ja Zoom ja sosiaalisen median kanavat kuten Slack ja Facebook toimivat virtuaalisina työympäristöinä. Suunnittelutyön välineinä käytössä ovat Mural ja Miro.

Virtuaaliseen työympäristöön sisältyvät myös kaikki organisaation niihin liittyvät käytänteet ja menettelytavat. Yksinkertaisimmillaan tällä tarkoitetaan esimerkiksi virtuaalisiin ympäristöihin liitettyjä prosesseja, kuten dokumentinjakamisen tapoja. Organisaatiokohtaiset käytänteet määrittelevät, mitä välineitä palavereissa tulee käyttää yhteyden muodostamiseen ja millaisia tietoturvakäytäntöjä eri välineisiin liittyen tulee noudattaa. Käytänteet, laite- ja sovellusvalinnat sekä menetelmämallit luodaan usein yhdessä henkilöstöhallinnon ja IT-osaston toimesta ja niitä kehitetään yhdessä henkilöstön kanssa. (Nenonen ym. 2012.)

Laurean Tikkurilan kampuksella toimiva D-yksikön dCell-tiimi kehityspäälliköineen vastaa Laurea-tasoisesti virtuaalisen työskentelykulttuurin kehittamisestä, mikä pitää sisällään muun muassa virtuaalikoulutuksen, -osaamisen sekä pedagogisen osaamisen lisäämisen. Tiimi kouluttaa pääasiallisesti henkilöstöä mutta tarjoaa tukea myös opiskelijoille. Service Desk puolestaan vastaa käyttäjien tekniseen tukeen liittyvissä kysymyksissä. (Laurea 2020d.)

Sosiaalinen työympäristö ei ole muusta työympäristöistä erillinen, vaan se sisältyy kaikkiin niihin. Se on siten se merkitys, joka tilalle annetaan - tehtävä, jota siellä on tarkoitus tehdä. Se sisältää useita toimintoja, joista osaa on vaikea kuvailla tarkkarajaisesti kuten johtamista, työkulttuuria, henkilöstön välistä viestintää ja vuoro-vaikutusta, vakiintuneita tapoja tai esimerkiksi hiljaisesti sovittuja käytänteitä. Helpoiten kuvattavia osia sosiaalisessa työympäristössä ovat organisaation prosessit ja toiminnot. Ne ovat myös osia, joissa muutosten tekeminen on tavanomaisinta. Sosiaalinen työympäristö voi reagoida joihinkin muutoksiin nopeasti, kuten esimerkiksi silloin, kun jokin uusi prosessin osa otetaan käyttöön. Toisaalta taas yrityskulttuurin ja viestinnän tavat muuttuvat verrattain hitaasti. (Nenonen ym. 2012.)

Tilasuunnittelussa tarvittavista fyysisistä, virtuaalisista ja sosiaalisista työympäristöistä voidaan laatia kokonaissuunnitelma, jossa kuvataan kaikki tilan ympäristöjen vaatimat toiminnot tai käyttötarkoitukset tilatyypeittäin kuten taulukossa 1 (mukaillen Nenonen ym. 2012).

Käyttötarkoitus	Loosi, rinnakkaintyöskentelyn tila Pikakokoukset, rinnakkain työskentely, työ, joka ei vaadi syvällistä keskittymistä, epämuodolliset kohtaamiset.
Fyysinen tila	Suosittelun koko neljä neliometriä/työpiste. Voidaan sijoittaa kulkuväylien tai kokoushuoneiden läheisyyteen. Himmennettävä valaistus, neuvotteluhuoneita vastaava akustiikka, ilmastointi ja äänieristys.
Sosiaalinen tila	Sopii lyhytaikaisiin tehtäviin, jotka vaativat yhteistyötä ja/tai mahdollistavat välittömän, suunnittelemattoman vuorovaikutuksen. Ei erillistä varausjärjestelmää. Sopii joustavaa työtä tekeville henkilöille, joilla ei ole omia, henkilökohtaisia työskentelypisteitä.
Virtuaalinen tila	Mahdollisuus työskentelyyn mobiililaitteiden avulla, fyysisen ympäristön säädeltävyys tärkeää. Tilaan tullaan omien laitteiden kanssa.
Muuta huomioitavaa	Houkutteleva sisustus, joka on helppohoitoinen; helposti puhdistettavat pinnat.

Taulukko 1: Tilatyypisuunnitelma Nenosta ym. (2012, 23-24) mukaillen

Työympäristöjen muutos eli tilamuutos käynnistyy aina jonkin tarpeen seurauksena. Tavoitteena voi olla aikaansaada kustannusäästöjä tai muokata tiloja työn tekemistä paremmin vastaavaksi. (Nenonen ym. 2012, 8.) Eri työympäristöjen kehittämisessä tulee huomioida niiden vaikutukset toisiinsa. Virtuaalisen tilaan liittyy aina myös se, missä tilassa laitteita fyysisesti käytetään eli onko tilassa tarve tiedon kollektiiviselle jakamiselle vai yksityisyydelle. Myös laitteiden siirrettävyydellä eri tilojen välillä on merkitystä. Työn tekemisen tavoilla on merkitystä etenkin jos töitä tehdään erilaisina projekteina, jotka ovat käynnissä osittain päällekkäin. Tällöin soveltuvien tilojen tai välineiden tarve voi korostua. (Nenonen ym. 2012, 16-17.)

Kuuskorpi (2015, 63) määrittelee oppimisympäristöt Manniseen (2007) viitaten sellaisiksi paikoiksi tai tiloiksi, joissa fyysisen ja virtuaalisen ympäristön lisäksi muodostuu myös oppimista tukeva sosiaalinen ympäristö eli yhteisö. Oppimisympäristöillä voidaan tarkoittaa niin paikkaa, rakennuksia, luokkia yhtä hyvin kuin virtuaalisia oppimisympäristöjä eli erilaisia digitaalisia oppimislustoja ja -viestintäkanavia, kuten sosiaalista mediaa. Oppimisympäristöt pitävät siten sisällään myös kaikki materiaalit, välineet sekä sosiaalisen ympäristön ja verkostot. Oppimisympäristöjen tarkka määrittely on kuitenkin haastavaa, sillä käsitteenä se muuttuu jatkuvasti (Kuuskorpi 2015, 167). Kupiaksen ja Peltolan (2019, 16) näkemyksen mukaan oppimisympäristöt muovaantuvat organisaation strategian, toimintamallien ja kulttuurin yhteisvaikutuksesta.

Oppimiskäsitykset vaikuttavat sen taustalla, millaisia oppimisympäristöjä kulloinkin pidetään parhaimpina (Boys 2011). Oppimiskäsitykset ovat muuttuneet ajan saatossa, kun yhteiskunnalliset muutokset ovat vaikuttaneet koulujen toimintakulttuureihin. Seuraavassa kuvataan lyhyesti muutamien oppimiskäsitysten eri ominaispiirteitä.

Behavioristisen oppimiskäsityksen mukaan oppiminen tapahtuu omaksumalla tietty, tavoiteltu käytös toistojen avulla. Opetus on opettajalähtöistä ja tapahtuu pilkkomalla opetettava asia pieniin osiin. Lisäksi oppimista säädellään ulkopäin tarjoamalla oppimismateriaalissa ärsykeitä, joilla pyritään aikaansaamaan oikeanlainen reaktio. Tavoitteena oppimisessa on aikaansaada pysyvä muutos käyttäytymisessä. Välittömällä palautteenantamisella vahvistetaan haluttua käytöstä, kun taas ei-toivuttu käytös jätetään pääsääntöisesti huomioimatta. Opiskelijan oma ajattelu ei ole oleellista, vaan hän oppii ensisijaisesti vastaanottamalla tietoa kokemusten ja aistihavaintojen kautta ja oppii harjoittelun avulla. (Kupias & Peltola 2019, 102.)

Kognitiivinen oppimiskäsitys syntyi edellisen jälkeen, kun oppiminen alettiin käsittää mielessä tapahtuvaksi tiedon prosessoinniksi. Oppiminen oli siten oppijan oman toiminnan lopputulosta, joka syntyi ongelmanratkaisun lopputuloksena uutta tietoa hankkimalla tai entistä tietoa muokkaamalla. Oppijan metakognitiivisten taitojen kehittyminen, eli se miten oppija itse

käsittää oppimisensa ja tietonsa rakentumisen prosessin ja miten hän voi sitä kehittää, on tässä näkemyksessä merkityksellistä. (Pylkkä 2020.)

Humaani tai humanistinen oppimiskäsitys lähtee sen sijaan ajatuksesta, että oppimisen tavoitteena on oppijan kokonaisvaltainen kehittyminen ja minäksi kasvaminen, mikä vaatii oppijalta paljon ponnisteluja. Oppiminen pohjautuu omiin kokemuksiin ja taitoihin ja kasvaa reflektoinnin myötä, joka katsotaan sisäsyntyiseksi taidoksi. Itseohjautuvuuden merkitys korostuu ja sen lähtökohtina toimivat ensisijaisesti oppijan omat tavoitteet ja motivaatio. (Pylkkä 2020.)

Konstruktivistinen oppimiskäsityksen mukaan oppiminen on aktiivista, kunkin oppijan aieman tiedon ja kokemuksen päälle rakentuvaa toimintaa. Tapa tulkita ja havaita uutta tietoa vaihtelee siten oppijakohtaisesti. Oppiminen tapahtuu kokeillen, pohtien ja uutta tietoa entistä osaamista vasten testaten. Oppimisen tavoite on subjektiivisessa kehittymisessä ja ongelmanratkaisussa sekä tiedon sisäistämisessä, joka on aina oppijan oman toiminnan tulosta. Tämän oppimiskäsityksen mukaan oman kehittymisen ohjaaminen ja tarkastelu eli itseohjautuvuus ja reflektointi eivät ole sisäsyntyisiä taitoja, vaan ne on opittava. (Kupias & Peltola 2019, 103-104.)

Sosiokonstruktivistinen oppimiskäsitys pitää oppimista taas tapahtumana, joka tapahtuu vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Yhteinen tieto ja jaettu kokemus suuntaa myöhempää oppimisen suuntaa. Konnektivismi on sosiokonstruktivistiseen oppimiskäsitykseen perustuva näkemys, jossa oppiminen tapahtuu erityisesti erilaisissa verkkoympäristöissä, kuten Facebookissa, LinkedInissä tai Twitterissä. Oppiminen tapahtuu erityisesti aktiivisesti yksin ja yhdessä etsimällä ja tiedon luonne perustuu mielipiteiden moninaisuuteen. (Pylkkä 2020.) Näiden virtuaalisten oppimisympäristöjen yleistymisen myötä myös oppimismenetelmiä on kehitetty. Sulautuvalla oppimisella (blended learning) tarkoitetaan oppimis- tai opetusstrategiaa, jossa eri oppimisympäristöt sulautuvat toisiinsa kun sosiaalisen median käyttö lisääntyy niin oppimisessä kuin tiedonhaun hyödyntämisessä. (Kuuskorpi 2015; Kuuskorpi & Nevari 2018, 35; Lonka, Vaara & Sandström 2015, 308).

Laurean kehittämä ja käyttämä kehittämispohjaisen oppimisen malli, Learning by Developing (LbD), sitoutuu nykyisessä kehitysvaiheessaan pragmatistiseen oppimiskäsitykseen. Pragmatistisessa oppimiskäsityksessä painottuu yhdessä toimiminen, yksilöä ja ympäristöä muuttava toiminta sekä kokemusten ja vuorovaikutuksen merkitys. Se on lähellä Problem Based Learning -mallia (PBL), mutta eroaa siitä siten, että LbD keskittyy paremminkin oppimistuloksiin PBL:n keskittyessä opetussuunnitelmaan. LbD:ssä tutkimus ja kehittäminen sekä asiakas- ja opiskelijakeskeisyys ovat merkittävämmässä roolissa. (Raij & Niinistö-Sivuranta 2011.)

Fyysisten oppimisympäristöjen eli kampusten suunnittelussa suuntauksena on jo useiden vuosien ajan vuosien ajan ollut yhdistää formaaleja ja informaaleja tiloja, jolloin koko kampus

voidaan nähdä oppimisalueena. Formaalin oppimisen alueet ovat niitä, joissa aikataulutettu opettaminen tapahtuu. Informaalin oppimisen tiloja ovat esimerkiksi kampuskirjastot, IT-luokat sekä tiloihin sijoittuvat kahvilat tai taukotilat. Tämä liittyy sosiokonstruktivistiseen oppimiskäsitykseen siitä, että oppimista tapahtuu kaikkialla. (Boys 2011, 59, 69-70; Kuuskorpi & Nevari 2018, 35).

Tilasuunnittelun haasteeksi Dugdalen (2009) mukaan voi kuitenkin muodostua se, kuinka näiden oppimisalueiden suhde toisiinsa pitäisi määritellä. Valinnan tekijänä toimii kuitenkin yhä useammin käyttäjä. Tilojen tunnistetuilla tarjoumilla eli niiden käyttäjän oman tavoitteen kannalta tärkeillä, käytettäväksi tarjoutuvilla välineillä tai muilla elementeillä - kuten vaikkapa pöydällä tai langattomalla wifi-yhteydellä - on vaikutusta siihen, että myös informaali paikka, kuten koulun kahvila, voi valikoitua käyttäjän tekemisen paikaksi (Goldhagen 2017, 196; 205). Tilojen pitäisi pystyä tarjoamaan käyttäjille vihjeitä myös niiden aiottua käyttöä laajemmista toimintamahdollisuuksista (Boys 2011, 143).

Tilasuunnittelussa sisäympäristön erilaisten elementtien käytöllä on todellista merkitystä, sillä värin tai pintamateriaalien on voitu tutkimuksissa todeta vaikuttavan suoraan oppimistuloksiin ja nostavan niitä jopa 25 %. Erityisesti tilaan tulevalle luonnonvalon määrällä on merkittäviä hyvinvointiin liittyviä vaikutuksia, sen parantaessa niin mielialaa, keskittymiskykyä ja työtyytyväisyyttä ja vähentäessä stressiä. Valo myös houkuttelee viipymään tilassa pidempään. (Goldhagen 2017, 9-10; 145-146.)

Virtuaalisten oppimisympäristöjen kohdalla jatkuvan saavutettavuuden tarve on korostunut. Niiden toiminnallinen käytettävyys on edennyt kohti yhä monipuolisempia, kaikkialta mobiilisti käytettävissä olevia alustoja ja sovelluksia. Alustat keräävät käyttäjistään dataa, jonka avulla sekä koululle ja osin myös opiskelijalle tarjoutuu mahdollisuus seurata opintojen etenemistä. Fyysisen läsnäolon merkitys oppimistulosten seuraamisen kannalta on siten vähentynyt.

Nyky aikaisten kampusten työ- ja oppimisympäristöjen kehittämisen lähtökohtana on tunnistaa muuttuneet työn tekemisen ja opettamisen tavat. Tähän liittyväksi tilasuunnittelun pulmakohdaksi muodostuu usein kyvykyys muotoilla tilat näitä uusia käyttötapoja vastaaviksi pinta-alaa kuitenkaan kasvattamatta. Kampustiloja ei pitäisi toteuttaa myöskään siten, että kampukselle kehitetään erillisiä virtuaalisia oppimis- ja työympäristöympäristöjä, sillä se johtaa ainoastaan kampusten tilaratkaisujen ja resurssien hyödyntämisen rajoituksiin. (Ninneman ym. 2020, 23; 25.)

Kevään 2020 aikana covid-19 -pandemia siirsi globaalisti merkittävän määrän ihmisiä käyttämään hybridejä työ- ja oppimisympäristöjä. Morin mukaan (2020) hybridillä oppimisympäristöllä voidaan tarkoittaa monitilallisuutta, jossa toisiinsa yhdistyvät sosiaalisiin rakenteisiin liittyvät formaali ja non-formaali oppiminen ja erilaisten fyysisten sekä digitaalisten

välineyhdistelmien kautta välittyvä yksilön yhteys muuhun maailmaan ja yhteisöön. Hybridiin näkökulmaan keskittyminen tuo esiin mahdollisuuksia ja haasteita, jotka syntyvät rajojen hämärtymisestä oppimisen, työskentelyn, leikkimisen ja elämisen konteksteissa sekä yllättävien kokemusten hybrideistä ilmentymistä. Ninnemann ym. (2020) mukaan hybridiin näkökulmaan liittyy myös oppiaine- ja organisaatorajojen ylittäminen. Kyseessä ei kuitenkaan ole uusi ilmiö, vaan jo jonkin aikaa käynnissä ollut kehitystrendi (Kuuskorpi 2015, 63).

3.2.2 Käyttäjäkeskeinen suunnittelu ja muutosprosessi

Käyttäjäkeskeisenä suunnitteluna voidaan pitää kaikkea sellaista suunnittelua, jossa käyttäjä otetaan suunnittelun lähtökohdaksi ja usein myös osallistetaan prosessiin jollain tavalla (Nenonen ym. 2012, 12). Suunnittelu voi liittyä niin tilaan tai ympäristöön, palveluun, prosessiin tai tuotteeseen. Suunnittelunmenetelminä voidaan hyödyntää esimerkiksi palvelumuotoilua. Käyttäjäkokemus syntyy tilaa, palvelua tai tuotetta käytettäessä. Kokemus on aina moniulotteinen eli subjektiivinen ja tilasidonnainen.

Käytettävyys on termi, joka yhdistetään usein käyttäjäkokemukseen. Käytettävyiden kokemus muodostuu palvelun tai tuotteen toiminnallisesta osasta ja sen käytön kokemuksesta. Käytävyydestä voidaan erottaa ainakin tanskalaisen käytettävyystutkija Jakob Nielsenin (1994) sekä ISO-9241-11-standardin (1998) mukaiset määritelmät käytettävydestä. Nielsen keskittyy IT-järjestelmien käytävyyden testaamiseen ja nimeää käytävyyden osa-alueiksi opittavuuden, tehokkuuden, muistettavuuden, virheettömyyden ja tyytyväisyyden. ISO-standardissa määritelmä liittyy laajemmin käyttäjän tilannesidonnaiseen, kokonaisvaltaisen hyödyn kokemukseen.

Käyttäjäkokemus ilmenee niin erilaisten tilojen kuin teknologiankin osalta samalla tavoin moniulotteisena, sillä se on sidottu käyttäjän niin nykyiseen kuin aiempaan henkilökohtaiseen kokemukseen kuin käyttöyhteyteen, sosiaaliseen tilanteeseen ja kulttuuriin. (Rasila, Nenonen & Kärnä 2012, 8; Hyysalo 2009, 52-53). Hyysalon korostaa teknologisen käytävyyden osalta lisäksi luovuuden ja ongelmanratkaisukyvyyn merkitystä, mikä korostuu erityisesti, kun tavoitteena on yhdistellä eri välineitä ja tuotteita keskenään.

Käytävyyttä ja käyttäjäkokemusta tutkitaan ja arvioidaan niin fyysisten tilojen kuin digitaalisten laitteiden osalta joko havainnoimalla käyttäjiä oikeissa käyttötilanteissa tai tekemällä käyttöä koskevia kyselyitä. Huolimatta siitä, että käytävyyden ja käyttäjäkokemuksen tutkimisella pyritään kehittämään fyysisiä ja virtuaalisia tiloja osittain samankaltaisin menetelmin, muodostuvat Boysin (2011, 142) mukaan niiden ristiriitaiset teoreettiset lähtökohdat varsinaisen suunnittelun kannalta ongelmallisiksi: arkkitehtuurissa tilanhallinta pyrkii (tietyn) ongelman ratkaisuun, kun taas IT pyrkii luomaan tiloja, joissa kaikki on mahdollista.

Kehityserot juontuvat myös taloudellisiin lähtökohtiin, sillä fyysisten ja virtuaalisten tilojen kehitysprosesseja johdetaan usein erillisten budjettien kautta (Ninneman ym. 2020, 81).

Opettajien poikkeusolojen aikainen etätyö on hyvä esimerkki luovaa yhdistelykykyä vaatineesta tilanteesta, varsinkin kun sen pyrkimyksenä oli järjestää opetuksen toteutus hybridistisellä aineiden osalta, joita ei ole alun perin suunniteltu etäopetukseen. Käyttökokemuksen muodostumisella voidaan tässä yhteydessä tarkoittaa esimerkiksi fyysisessä tilassa sijaitsevien välineiden kuten näyttöjen, kameroiden ja projektorien yhdistämistä erilaisiin sähköisiin ympäristöihin kuten etäkokoustyökaluihin tai pilvipalveluihin. Voitaneen olettaa, että onnistunut yhdistely on todennäköisesti johtanut parempaan käyttäjäkokemukseen kuin vähemmän onnistunut.

Käsitys tilan huonosta toiminnallisuudesta eli käytettävyydestä voi siis syntyä, kun suunnittelu on epäonnistunut jollakin tavalla. Fyysisten tilojen osalta tämä voi tarkoittaa tilojen toisiinsa nähden epäsuotuisaa sijoittelua, esimerkiksi silloin, jos yhteistilaan joudutaan kulkemaan hiljaisen tilan läpi tai laitteiden saavutettavuus voi olla hankalaa varausjärjestelmän toimimattomuuden vuoksi. Toisaalta tilaa tai myös välinettä voidaan käyttää suunnittelijan tarkoittaman käyttötarkoituksen vastaisesti. (Nenonen ym. 2012.)

Nykyaikaisia monitilatoimistotiloja ja kouluja suunnitellaan toimintälähtöisen tilasuunnittelun keinoin. Huomioimalla tilan kaikkien käyttäjien eri tarpeet mahdollisimman hyvin ja osallistamalla käyttäjät mukaan muutokseen voidaan luoda tiloja, jotka tukevat kunkin tavoitteen saavuttamista (van Meel 2019). Suunnittelussa tilat määritellään sen mukaisesti, millaisia tehtäviä käyttäjien on tarkoitus niissä pääasiallisesti tehdä, esimerkiksi hiljainen tila on tarkoitettu itsenäiseen opiskeluun ja keskittymistä vaativiin tehtäviin, kun taas jaetuilla yhteisillä tiloilla pyritään aikaansaamaan kohtaamisia, joilla on sekä yhteisöllisyyden ja tiedon jakamisen lisäämistä tavoitteleva tarkoitus. Käyttäjien itseohjautuvuudella tarkoitetaan tilasuunnittelussa sitä, että tila osataan valita työn tavoitetta ja tarkoitusta vastaavaksi. (Nenonen ym. 2012.)

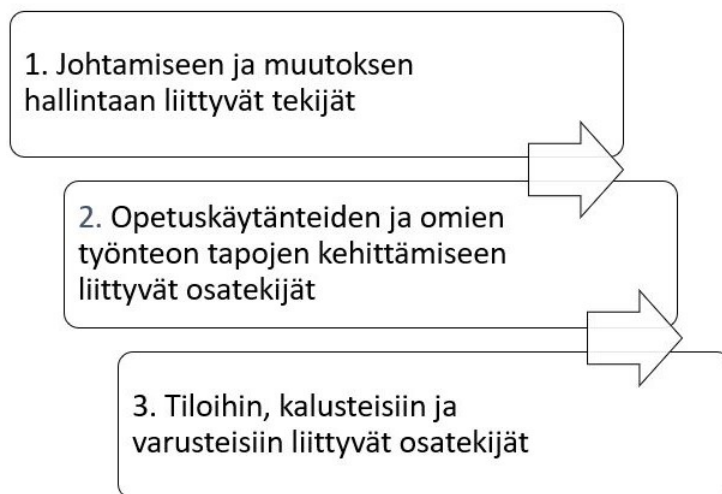
Aina toimintälähtöinen suunnittelu ei kuitenkaan onnistu tavoitteissaan. Käyttäjän kokemukset tilan toimimattomuudesta voivat esimerkiksi johtua siitä, että on valinnut toimintaansa nähden väärän tilan johtuen joko tiedon tai tilan puutteen seurauksena. Myös sosiaalinen ympäristö voi osaltaan myötävaikuttaa tilan kokemukseen, esimerkiksi yhteisten tilojen käytöstä voi olla muodostunut erilaisia hiljaisesti sovittuja käytäntöjä, joita voi olla hankala muuttaa. (van Meel 2019.)

Hyvän käytettävyyden ja käyttäjäkokemuksen merkitys ei ole tietointensiivistä työtä tekevien kohdalla vähäinen, sillä se tukee sekä työ- että opiskeluhyvinvointia vähentämällä esimerkiksi järjestelmien muistamiseen liittyvää kuormitusta. Sen avulla voidaan tukea työssä onnistumista, eli hyvä käyttäjäkokemus tarkoittaa, että ympäristön hallinta ei vie voimavaroja. Hyvä

käytettävyys voi siis vähentää muistamisen tarvetta ja jopa edistää ajattelun eteenpäin viemistä. Myös tyytyväisyys on yhteydessä työympäristöön koettuun laatuun ja hyvinvointiin. Hyvinvointi ja tyytyväisyys ovat tekijöitä, jotka lisäävät motivaatiota ja sitä kautta lisäävät työn imua ja kasvattavat tuottavuutta. (Roininen 2019.)

Teknologisen kehityksen alati kiihtyessä usein unohtuu, että ajan saatossa ihminen on fysiologisesti muuttunut varsin vähän. Ihmiselle on luontaista pyrkiä erilaisiin rutiineihin, sillä se säästää aivokapasiteettia vaativampiin tehtäviin. Tästä syystä esimerkiksi istumme mielellämme aina samalla paikalla tai käytämme vain samoja, tuttuja välineitä. Rutiinit helpottavat työn tekemistä, mutta voivat kuitenkin toimia myös muutoksen esteinä. Kupiaksen ja Peltolan (2019, 89) mukaan muutosperehdytystä tarvitaan erityisesti silloin, kun organisaatio käy läpi tavallista isompia muutoksia.

Tilasuunnittelun muutoksissa kyseessä on usein myös siis kulttuurin muutos, jonka läpiviemiseksi tarvitaan erilaisia johtamisen välineitä (Nenonen ym. 2012). Uuteen ympäristöön ja menetelmiin sopeutumisessa tarvitaan lisäksi riittävästi aikaa. Myös entiset aiemmat kokemukset tilamuutoksista vaikuttavat taustalla. Osallistamisella ja yhteiskehittämisellä voidaan kuitenkin vähentää loppukäyttäjien turhautumista ja muutosvastarintaa. Kuuskorven ja Nevarin mukaan erityisesti kouluympäristössä monipaikkaiseen tilamuutokseen osatekijöitä on paljon. Näiden lisäksi tulee huomioida myös koulun pedagogiset tavoitteet. (Kuuskorpi & Nevari 2018, 100-101.) Onnistuneen monipaikkaisen tilamuutoksen kehittämistä edistää Kuuskorven mukaan huomioon kiinnittäminen erityisesti kuviossa 2 esitettyihin osatekijöihin.



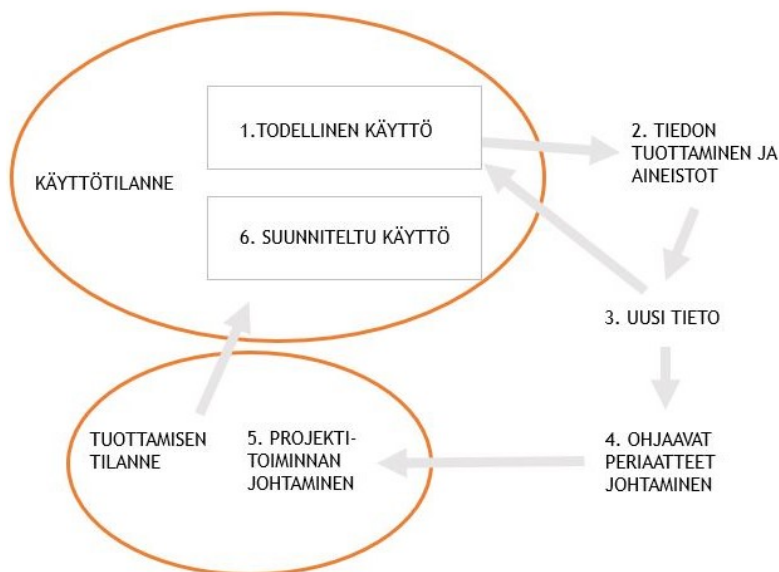
Kuvio 2: Onnistuneen tilamuutokset osatekijät kouluympäristössä (Kuuskorpi & Nevari 2018, 100)

Tilasuunnittelun muutosprosessin läpivientiä voidaan toteuttaa esimerkiksi järjestämällä tiedotus- ja keskustelutilaisuuksia, työpajoja, tarjoamalla mahdollisuus tarkastella tulevia

tilasuunnitelmia sekä erilaisia referenssikohteita sekä saada tietoa jo toteutuneista muutoskohteissa tehdyistä, palautekyselyiden kautta kerätyistä käyttäjäkokemuksista. (Lahtinen 2016, 18.)

Laureassa Espoon yksikössä LbD-pedagogiikan tavoitteet huomioivaa, käyttäjäkeskeistä uuden kampukseen liittyvää tilasuunnittelun prosessia on toteutettu kevään 2020 aikana järjestämällä erilaisia henkilöstölle suunnattuja työpajoja (Flemming 2020). Niistä saatuja tietoja tullaan hyödyntämään tilasuunnittelun jatkokehitysvaiheissa. Osallistujajoukkoa myöhemmin laajentamalla mukaan saadaan muita käyttäjäryhmiä kuten opiskelijoita, vierailijoita ja yhteistyökumppaneita.

Opinnäytetyössä tuotettua tietoa voidaan pitää todelliseen käyttötilanteeseen vaikuttavana uutena tietona, jota on kuvattu käytettävyyden muodostumisen prosessikaavion kohdassa 3 (kuvio 3). Tavoitteena on että tilat vastaisivat mahdollisimman hyvin tulevaa käyttötarkoitusta ja että niiden käyttö loisi puitteet mahdollisimman hyvälle käyttäjäkokemukselle.



Kuvio 3:Käytettävyyden syntyminen (Lindahl ym. 2011, Lehto ym. 2013,9 mukaan)

4 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyöllä haluttiin selvittää poikkeusolojen aikaisen etätöiden johdosta opetushenkilöstön sosiospatiaalisissa prosesseissa tapahtuneita muutoksia ja niiden vaikutuksia tukitoimintojen asiantuntijatyöhön sekä Laurean tulevan Espoon kampuksen tilasuunnitteluun. Tutkimusongelmana haluttiin selvittää, onko virtuaalisten työ- ja oppimisympäristöjen merkitys kasvanut. Työn tavoitteena oli tilasuunnitteluprosessin kehittäminen.

Opinnäytetyössä hyödynnettiin kvalitatiivisen tutkimusotteen menetelminä avoimia haastatteluja ja teemahaastatteluja, sillä niiden katsottiin soveltuvan kvantitatiivista menetelmiä paremmin subjektiivisen käyttäjäkokemuksen eli ihmisen omien käsitysten, tuntemusten ja omien havaintojen sekä merkitysten tutkimiseen. Lisäksi tarkasteltavana oli tilanne, joka aiheutui ennestään tuntemattomasta ilmiöstä eli koronapandemiasta, joten sen tutkimukseen ei ollut olemassa valmiita mittareita. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 25.) Tutkittavan ilmiön tiedettiin koskevan kaikkia haastateltuja. Haastatteluiden tavoitteena oli saada tutkimusongelmien kannalta oleellista tietoa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 88).

Opinnäytetyö on tyypiltään tapaustutkimus, jonka pyrkimyksenä oli yleistämisen sijaan tuottaa tietoa tietyn kohteen kehittämiseen (Malmsten 2007, 63). Hirsjärven ja Hurmeen (2008, 58-59) mukaan tapaustutkimuksen yhteydessä saatava tietomäärä per haastateltava voi olla varsin rikas, jolloin haastateltavien määrä ei varsinaisesti korreloi tiedon laadun ja määrän kanssa. Kattavan otoksen sijaan opinnäytetyön tutkimustulokset tulisivat mieltää haastateltavien valinta harkinnanvaraiseksi näytteeksi, jonka avulla pyritään saamaan tutkittavasta asiasta yksityiskohtaista tietoa.

Pandemian johdosta tilasuunnittelun käyttäjäkokemuksellisen tiedon keruussa yleisimmin käytettyjä tutkimusmenetelmiä, kuten käytettävyysskatselmuksia ja havainnointia luonnollisissa fyysisissä työympäristöissä, ei ollut mahdollista hyödyntää. Haastattelu on menetelmänä joustava ja voidaan toteuttaa tarvittaessa myös sähköpostitse. Sen heikkoutena esimerkiksi havainnointiin nähden on kuitenkin se, että ihminen kuvaa helposti asioita eri tavoin kuin varsinaisesti niitä oikeasti tekee (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85, 94).

Työssä sovellettiin osittain Rasilan, Nenosen, Aallon & Rothen (2013, 16-18) luomaa, UseTooliksi nimettyä käytettävyysskatselmukseen pohjautuvaa prosessimallia. Malli koostuu viidestä arviointivaiheesta, joita ovat arvioinnin tavoitteiden määrittäminen, kartoitus- ja katselmusvaiheet, yhteenvetovaiheen työpajat ja viimeisenä vaiheena toimintasuunnitelman luominen. Mallissa tavoitteiden määrittelyvaiheeseen sisältyy keskustelu organisaation johdon kanssa, minkä avulla pyritään muodostamaan yhtenäinen kuva toiminnasta. Kartoitusvaihe voi pitää sisällään useita erilaisia tiedonhankkimistapoja, kuten aiempiin aineistoihin, esimerkiksi tilapiirroksiin, kyselyihin ja käyttäjäpalautteisiin perehtymistä tai tehtyjen muutosten tutkimista. Vaiheen tarkoituksena on pyrkiä muodostamaan mahdollisimman hyvä kuva käyttäjistä sekä

käytetystä tilasta. Vaiheen menetelminä voidaan käyttää dokumenttianalyysiä, haastattelua tai aiempia kyselytuloksia. (Rasila ym. 2013, 17.)

Kampuksen tilasuunnittelun varhaisesta vaiheesta johtuen toteutettiin mallin osista suppeasti tavoitteiden määrittämisen osa yhden haastattelun muodossa sekä hieman laajemmin kartoitussivaiheen osa, johon sisältyi keväällä tehtyjen suunnittelutyöpajojen dokumenttianalyysi sekä avoimia haastatteluita ja teemahaastatteluita. Dokumenttianalyysin pyrkimyksenä oli lisätä informaation määrää ja muuntaa se tutkimuksen kannalta hyödylliseen muotoon, eli tiivistää sen tarjoama sisältö (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 136). Teemahaastatteluiden rakenteen luomisessa käytettiin soveltuvien osien Mäkelä ym. (2013, 96) taulukossa 25 kuvaamaa käytettävyysselvityksen mallia, jossa työn tekemiseen liittyviksi osioiksi oli nimetty esimerkiksi työskentelytilat, tekniset järjestelmät, häiriöt, yhteistyö, työn sisältö ja palvelut.

Määrittämisvaiheeseen kuuluneen asiantuntijahaastattelun avulla pyrittiin muodostamaan ymmärrys Laureasta organisaationa ja saamaan lisätietoa sen toimintamalleista ja -kulttuurista sekä tarkentamaan teemahaastattelujen aiheita. Teemahaastatteluiden jälkeisillä tukitoimintojen asiantuntijahaastatteluilla haluttiin muodostaa käsitys teemahaastattelun kohderyhmän kaltaista työtä tehneiden eli pääasiassa opetushenkilöstön etätöiden vaikutuksista muun henkilöstön tehtäviin.

Asiantuntijahaastattelut kohdistettiin sekä Laurean palveluyksikköön että Espoon yksikköön. Korkeakoulujen eri tilojen tarkoitus on ensisijaisesti opetustoiminnan toteutuksen järjestäminen, mistä syystä tavoitteiden määrittämisvaiheeseen kuluva asiantuntijahaastattelun johdon kohderyhmäksi valikoitui opetuksesta vastaava vararehtori. Tukitoimintoihin liittyvien asiantuntijahaastatteluiden kohderyhmänä olivat opetustyöhön läheisesti liittyvien eri palveluiden tuottamiseen ja järjestämiseen kampuksilla osallistuvat henkilöt, kuten kehityspäällikkö, tietoasiantuntija sekä kaksi korkeakouluisäntää. Heidät valittiin sattumanvaraisesti Laurean verkkosivujen kampuksittain esiteltyjen työtehtäväkohtaisten yhteystietojen pohjalta.

Teemahaastattelujen kohderyhmänä olivat Espoon yksiköstä ne henkilöt, jotka olivat osallistuneet kevään 2020 aikana pidettyihin työpajoihin. Kyseiset henkilöt ovat omien opetusalojensa opettajatiimien valitsema henkilöitä ja he edustivat laajasti kunkin opetusalan osaamista (Lumia 2020) ja toimivat niin pääasiallisesti tai osittain hanke- ja opetustehtävissä tai esimiestehtävissä.

5 Tutkimuksen toteutus ja analyysi

5.1 Dokumenttianalyysin toteutus ja analyysi

Opinnäytetyön käyttöön ei ollut tarjolla primääriaineistoja, sillä koronakriisin alkuvaiheessa etäyhteyden avulla toteutettuja työpajoja ei toimeksiantajan mukaan ollut nauhoitettu, vaan niissä tehtiin muistiinpanoja samanaikaisesti ja ne koostettiin myöhemmin. Työpajoissa tarkasteltavana oli ollut tietty kohde Espoossa ja sen tarjoamat mahdollisuudet. Työpajat olivat olleet lähinnä orientaatiota uuden kampuksen suunnitteluun ja siten luonteeltaan enimmäkseen visioivia ja tarpeita kartoittavia. Niissä käytettyjen taustakysymyksien aiheet olivat liittyneet eri tutkintojen alakohtaisiin vaatimuksiin, verkostoihin, työelämäintegraatioon sekä strategiaan. Johdon työpaja oli keskittynyt tulevaisuusnäkökulmiin ja orientoitunut siihen PESTE-menetelmää hyödyntäen. Työpajat oli toteutettu 19.3., 27.3., 7.4. ja 22.4.2020.

Dokumenttianalyysin kohteena ollut koontiaineisto sisälsi kolmen eri työpajan muistiinpanot koottuna yhteen pdf-tiedostoon. Lisäksi aineistona oli yksi muistiinpanon luonteinen Word-tiedosto. PDF-tiedosto sisälsi jonkin verran taustoittavaa tietoa osallistujille, muun muassa alustavaa aikataulua, aluesuunnitelmaa, tietoa vaihtoehtoisesta toteutustavasta sekä luonnoksen-pohjapiirustuksesta. Tiedostot sisälsivät kunkin työpajan tärkeimpien mietintöjen yhteenvedot taulukkomuotoon kirjattuna. Koontitaulukoiden eri sarakkeisiin oli näiden tietojen lisäksi sijoitettu Laurean eri strategisia tavoitteita kuvaavia symboleita. Dokumentin lopussa olevasta tiivistelmästä oli koottu alakohtaiset erityistilavaateet, joita oli pääasiallisesti hoito- ja sosiaalityön aloilla. Lisäksi oli tuotu esiin ne alat, joilla ei ollut ollut mitään erityisiä tiloja koskevia vaatimuksia, kuten liiketalous- ja turvallisuusaloilla.

Tulevaisuustyöpajan aineisto luokiteltiin melko karkealla tasolla jakaen siinä esitetyt, osittain strategiaan peilatut näkemykset virtuaaliseen, sosiaaliseen ja fyysiseen työympäristöön liittyviksi. Lisäksi huomioitiin hyvin suurella varmuudella toteutuvat lyhyen aikavälin näkökulmat, eli mahdollisuudet ja uhat sekä myös sarake, johon oli alakohtaisesti listattu erityisiä huomioidettavia seikkoja tilasuunnittelun osalta.

Koontiaineistosta tehdyn aineiston analyysin perusteella ei käynyt kuitenkaan käynyt ilmi, millaisen keskustelun perusteella lopulliseen taulukkoon kirjattuun näkemykseen oli päädytty, joten niistä tehdyt tulkinnat jäivät opinnäytetyön tekijän oman pohdinnan varaan. Aineistojen avulla pystyttiin kuitenkin muodostamaan työn laajuuden kannalta riittävän tasoinen esiymmärrys työpajaan osallistuneiden näkemyksistä, jotka koskivat tulevan kampuksen vetovoimatekijöitä, strategisia tavoitteita LbD-pedagogia huomioiden sekä alakohtaisista toimitilarapeista ja niihin liittyvistä erilaisista yleisen tason toiveista ja huolenaiheista. Tulevaisuuteen liittyvän suuren epävarmuuden osalta merkittäväksi, varmasti tunnistetuiksi osatekijöiksi nousi erityisesti kolme asiaa: opiskelijamäärän kasvu, kumppanuudet sekä hybridien ympäristöjen lisääntyminen.

5.2 Asiantuntijahaastatteluiden toteutus ja analyysi

Asiantuntijahaastatteluita suoritettiin heti tutkimusluvan saamisen jälkeen kesäkuussa viikon 25 aikana sekä elokuussa viikkojen 35-36 aikana. Haastattelupyynnöt lähetettiin kohdehenkilöille sähköpostitse. Kun sopivasta ajankohdasta oli saatua sovittua, kullekin haastateltavalle lähetettiin henkilökohtainen Microsoft Teams-etäkokouskutsu. Haastattelut pidettiin tiiviinä ja ne kestivät 15 minuutista tuntiin. Kaikki haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin.

Haastattelut olivat muodoltaan avoimia haastatteluita. Haastateltaville kerrottiin haastattelun alussa haastattelun tavoite. Asiantuntijahaastatteluiden haastattelukysymykset vaihtelivat henkilön työroolista riippuen. Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen osalta tehdyssä, määrittävään kuuluneessa asiantuntijahaastattelussa kysymykset liittyivät opetuksen tulevaisuuden suuntiin. Lisäksi tarkennettiin osittain myös Laureaa toimintatapaa organisaationa, esimerkiksi opetussuunnitelmien ja muiden hallinnollisten ohjausvälineiden vaikutusta opetushenkilöstön toimintatapoihin.

Neljässä tukitoimintoihin liittyneen asiantuntijahaastattelun kysymyksiä peilattiin teemahaastatteluista saatuihin tuloksiin ja tästä syystä ne voitiin muotoilla tarkasti vasta kun kaikki teemahaastattelut oli pidetty. Kysymykset liittyivät esimerkiksi etätöiden oman työhön aikaansaamiin vaikutuksiin, virtuaalisessa työympäristössä käytettyihin välineisiin, opettajien kanssa tehtyyn yhteistyöhön sekä arvioon oman työn kehittymisestä tulevaisuudessa ja tilasuunnittelun tarpeista. Litteroiduista haastatteluvastauksista koostettiin lopuksi yhteenveto. Sisällön muotoa pelkistettiin ja tärkeimmät tulokset esitettiin tukitoiminnoittain taulukkomuodossa.

5.3 Teemahaastatteluiden toteutus ja analyysi

Opinnäytetyön toimeksiantaja Elina Fleming toimitti listan tilasuunnittelun työpajoihin osallistuneista sähköpostitse tutkimusluvan myöntämisen jälkeen puolesta välissä kesäkuuta eli lähestulkoon kevätlukukauden päättyessä. Kaikille listassa olleille 11 henkilölle lähetettiin kesäkuussa Laurean sähköpostiosoitteeseen elokuulle ajoittuva aihetta lyhyesti taustoittava teemahaastattelupyynnö, jonka tarkemman ajankohdan haastateltava sai valita vapaasti. Muutamalle haastateltavalle lähetettiin vielä uusi haastattelupyynnö elokuussa.

Haastattelu-aikataulun sopimisen jälkeen haastateltaville lähetettiin Microsoft Teams-etäkokouskutsu, jossa oli vielä kertauksena tiedot haastattelun teemoista sekä ohjeet mahdollisen peruuntumisen varalta. Yhden haastattelun siirtyminen johti opinnäytetyöprosessin kannalta liian myöhäiseen ajankohtaan, joten se toteuttamisesta jouduttiin luopumaan. Kaiken kaikkiaan teemahaastatteluja suoritettiin kuudelle henkilölle. Kaikki teemahaastattelut suoritettiin etäkokousyhteyden eli Microsoft Teamsin välityksellä viikkojen 32-34 aikana. Haastattelujen kestivät keskimäärin tunnin verran.

Teemahaastattelun runko on kuvattu liitteessä 1. Haastateltavien tarkka työtehtävä selvisi vasta haastattelutilanteessa. Haastateltavien pääasialliset työtehtävät liittyivät opetus-, hanke- ja esimiestyöhön. Haastattelun tavoite kerrottiin haastattelun aluksi. Jokaiselle haastateltavalle esitettiin hieman muotoa varioiden laaja kysymys, jossa pyydettiin kuvailemaan omaa työtä sekä ennen pandemiaa ja että sen jälkeen. Osalla haastateltavista poikkeusolojen etätöyjakso ei ollut aiheuttanut erityisen suurta muutosta työtehtävissä tai niiden tekemisen tavassa, mikä osaltaan vaikutti loppujen kysymysten muotoon ja järjestykseen eli kysymyksenasettelua sopeutettiin vastaamaan paremmin haastateltavan omaan tapaan lähestyä asiaa.

Teemahaastattelut nauhoitettiin yhtä lukuun ottamatta, josta kirjoitettiin heti haastattelun jälkeen muistiinpanot. Haastattelunauhoituksiin Laureaan pilvipalvelussa oli pääsy ainoastaan nauhoituksen kohteella itsellään sekä haastattelijalla. Pääsyyn vaadittiin Laurean voimassa-oleva käyttäjätunnus että salasana. Videohaastatteluaineistot poistettiin ennen opinnäytetyön julkaisua. Aineistojen käsittely suoritettiin Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2007, 218-219) suositusten mukaisesti eli heti keruuvaiheen jälkeen. Kaikki teemahaastattelut litteroitiin. Litteroidut aineistot tallennettiin opinnäytetyön tekijän henkilökohtaisesti hallinnoimaan tallennusvälineeseen, jonka käyttö vaati käyttäjätunnuksen ja salasanan. Litteroinnit poistettiin ennen opinnäytetyön julkaisua.

Sisällönanalyysi toteutettiin aineistolähtöisesti siten, että teemahaastatteluiden kaikki litteroinnit luokiteltiin ensin yksitellen teemoittain merkitsemällä ne kohdat, jotka liittyivät johonkin yläteemaan eli fyysiseen, virtuaaliseen tai sosiaaliseen työympäristöön. Aineistoa myös selvennettiin eli täysin aihepiiriin ulkopuolelle kuuluvat vastaukset rajattiin pois. Tämän jälkeen yläteemojen sisällä oleva aineisto tyypiteltiin vielä alateemoihin. Kustakin litteroinnista korostettiin alleviivaten ne kohdat, jotka ilmaisivat joko suoraan tai epäsuorasti jonkinlaista muutosta joko ajattelussa tai tekemisen tavassa.

Jotta teemoja voitaisiin tarkastella kokonaisvaltaisesti (Hirsjärvi & Hurme 2008, 142-143), kaikki luokitellut aineistot yhdistettiin lopuksi yhteen dokumenttiin. Kunkin alateeman samansisältöisistä puhekielisistä lauseista muodostettiin aihetta asiakielisesti kuvaavia ilmaisuja eli pelkistyksiä. Muutosta ilmaisevien kohtien osalta kiinnitettiin huomiota niiden isompaan asia-yhteyteen kytkeytymisestä erityisesti epäsuorasti muutosta ilmaisevissa kohdissa ja pyrittiin arvioimaan muutoksen merkittävyyttä siihen peilaten. Lisäksi aineistosta pyrittiin löytämään myös ilmaisuja, jotka esittävät samaan asiaan keskenään vastakkaisia näkemyksiä.

Aineistoja analysoitiin koko prosessin ajan. Alateemoja syntyi oletettua enemmän, mutta kunkin kuuluvia mainintoja saattoi tulla vain yksi, jolloin sen merkittävyyttä tutkimustulosten kannalta oli pohdittava huolellisesti. Aineistosta saadun tiedon analysointi ja johtopäätösten tekeminen oli siten joissain kohdin haasteellista, mistä syystä aineistoja tarkasteltiin useampaan kertaan.

Analysointivaiheessa jouduttiin myös pohtimaan alustavasti jo tulosten esittämistapaa ja sekä käyttökelpoisuutta toimeksiantajan näkökulmasta. Aineiston sisältämän tiedon monitahoisuudesta johtuen ja tulosten selkeyden nimissä niiden esittämisessä päätettiin hyödyntää sekä taulukkomuotoista että tekstimuotoista esitystapaa, mitä on avattu tarkemmin alaluvussa 5.2.

5.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuskohteen ollessa näin tarkasti rajattu ja aineiston pieni, voidaan todeta, ettei tutkimustuloksia voi yleistää eikä tämä olekaan ollut tavoitteena. Niiden avulla voidaan saada kuitenkin vihjeitä jonkinlaisista sisäisistä suuntaviivoista.

Käyttäjäkeskeinen teoria korostaa ympäristön ja yksilön suhteen jatkuvaa vuorovaikutuksellisuutta toistensa kanssa (Vischer 2008, 235). Tästä seikasta johtuen opinnäytetyössä saatuja tuloksia tarkastellessa on kiinnitettävä huomiota siihen, että haastattelujen suorittamisajankohta on sijoittunut lähihistoriaan verraten erittäin poikkeavalle ajanjaksolle. Koronapandemia voidaan pitää kriisinä, joka on voinut vaikuttaa annettuihin vastauksiin. Koronapandemian päätyttyä saatujen tulosten painoarvo voi siten muuttua. Opinnäytetyön ekologisen validiuden voidaan kuitenkin katsoa täyttyneen, sillä Laureassa on jo tutkimusjaksoa edeltäenkin ollut lähes pelkästään etätyötä tekeviä opettajia. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 17-19, 25.)

Tutkimuksen valideetti on pyritty varmistamaan mahdollisimman tarkalla kuvauksella menetelmistä, toteutuksesta ja saaduista tuloksista (Hirsjärvi ym. 2007, 227). Teemahaastatteluiden tutkimustuloksia on tarkasteltu teoriaan peilaten.

Reliabiliteetti tapaustutkimuksessa vaihtelee näkökannan mukaan. Tämä opinnäytetyö liittyy laajemmin esimerkiksi etätyötä koskevaan tutkimukseen ja tilasuunnitteluun. Tämän lisäksi tutkimus kiinnittyy historiallisesti tiettyyn ajanjaksoon ja myös tiettyihin välineisiin. Tulokset voivat siten olla vain osittain toistettavissa, esimerkiksi Laurean jonkin toisen kampuskohteen suunnittelussa. (Peuhkuri 2018, 132-134.)

Opinnäytetyön tutkimuksen eettisyys on varmistettu noudattamalla hyvää tutkimuskäytäntöä. Tutkimuksen tekemisessä on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä (Hirsjärvi ym. 2007, 23-24). Haastatteluiden henkilökohtaista tietoa sisältävän luonteen vuoksi sekä pienestä otoksesta johtuen anonymiteettiin on pyritty kiinnittämään erityistä huomiota tutkimustulosten esittämisen ja raportoinnin yhteydessä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

6 Tulokset

6.1 Määrittäsvaiheen asiantuntijanhaastattelun tulokset

Asiantuntijana haastateltiin yhtä henkilöä. Haastattelun perusteella ilmeni, että tulevan opetustoiminnan tehostamisen taustalla vaikuttavista tekijöistä voimakkaimmin toimivat lyhyellä aikavälillä opiskelijamäärien kasvu ja hieman pidemmällä aikavälillä rahoitusta koskevat muutokset. Haastateltava kuitenkin korosti, että muutokset toimintavoissa on toteutettava sillä tavoin, ettei opetuksen laatu kärsi. Opetuksen laadulla on selkeä yhteys opiskelijoiden sijoittumisessa työelämään. Laurean opiskelijoiden työllistymisprosentti on korkea eli Laurean oman pedagogisen mallin ja työelämäintegraation merkitys koululle tulee olemaan jatkossakin tärkeä.

Virtuaalisiin työ- ja oppimisympäristöihin etätyöjakson aikainen siirtyminen on sujunut haastateltavan mukaan nopeasti ja pääosin erittäin hyvin. Eri opetusaloihin eroavaisuuksista johtuen sekä tutkimuksellisen tiedon, kuten erilaisten kyselyjen, perusteella on käynyt selväksi, että koulun valitsemien kolmen opetuksen toteutusmuodon eli päivä-, monimuoto- ja verkko-opiskelun toteuttamiselle on jatkossakin tarvetta. Kampuksella tapahtuvan lähiopetuksen opintoihin sitouttava vaikutus sekä kampustilojen toimiminen ryhmäytymistä edistävänä kohtaamispaikkana on merkityksellistä erityisesti suoraan toiselta asteelta siirtyville opiskelijoille. Pysyvää siirtymistä pelkää virtuaalisesti toteutettuihin työ- ja oppimisympäristöihin ei erityisesti tästä syystä pidetä tarpeellisena. Otettaessa lisäksi huomioon uusien aloituspaikkojen lisäyksen perusteella jo tapahtunut ja tuleva kasvu terveys- ja hyvinvointialoilla ja niiden opetuksen vaatimien erityistilojen tarve, fyysisten kampustilojen merkitys tulee korostua entisestään.

Kampukset profiloituvat alueiden mukaan eli niillä toimivien yhteistyöyritysten perusteella. Ninnemann ym. (2020) mukaan kampuksen johdolla on tärkeä rooli profiloitumisen suhteen toimiessa verkostojen rakentajana sisäisten ja ulkoisten sidosryhmien välillä ja tehden niille koulun toimintaa läpinäkyväksi. Lisäksi johdon toiminnalla on myös merkittävää vaikutusta kestävä kehityksen mukaisten työ- ja oppimisympäristöjen luomisen suhteen, sillä he vastaavat usein vaikeistakin päätöksistä resurssien ja sijoitustoiminnan suhteen.

6.2 Teemahaastatteluiden tulokset

Tutkimusongelmana haluttiin selvittää, onko virtuaalisten työympäristöjen merkitys kasvanut. Tutkimuksen tavoitteena oli tutkimuskysymyksien avulla saada selville, millä tavoin sosiospatiaalisissa prosesseissa tapahtuneet muutokset ovat heijastuneet yleisesti työn tekemiseen eli pyrkiä tunnistamaan työn tekemiseen liittyneitä, fyysiseen, virtuaaliseen ja sosiaaliseen

ympäristöön sijoittuneita, edistäviä tai rajoittavia puolia. Lisäksi tarkoituksena oli tunnistaa fyysisen ympäristön merkitsevyys oman työn kannalta. Työllä tarkoitetaan niin opetukseen sisältyviä tehtäviä, kuten arviointia, suunnittelu- ja ohjaustyötä sekä lisäksi hanketyötä- ja sekä erilaisia kehitystöitä.

Työn tekemisen tapoja löytyi yhtä monta kuin niillä oli tekijöitäkin, joten yhtä tiettyä, kaikkia kuvaavaa prosessia on tästä syystä tuloksetonta yrittää kuvailla. Tuloksissa tarkastellaan niitä edistäviä ja rajoittavia tekijöitä, joita haastateltavat ovat eniten tuoneet esille ja pyrittään havaitsemaan asiaan liittyvä muutos.

Tiukan rajanvedon tekeminen eri työympäristöjen välillä osoittautui joissakin tilanteissa haasteelliseksi, sillä kaikki kolme tarkasteltua ympäristöä ja tilaa sisältävät toistensa osia. Myöskään muutosta ei voitu aina rajata täysin selkeästi niiden toiminnallisista eroavaisuuksista johtuen. Muutosta koskevaan arviointiin liittyy lisäksi aina myös epävarmuustekijöitä, eli osa niistä tulee realisoitumaan vasta myöhemmin. Lisäksi esimerkiksi organisaatio- tai työku-
tuurissa tapahtuneista muutoksista ulkopuolisen ei ollut läheskään aina helppo tehdä päätelmiä, johtuen luonnollisissa tilanteissa tapahtuvien havaintojen tarjoaman tuen puuttumisesta.

Muutosta koskeviksi huomioiksi päätettiin hyväksyä kaikki sellaiset huomiot, jotka vaikuttavat esimerkiksi jollain tavalla tilojen käytön määrään. Ne liittyivät pääasiallisesti tilasuunnittelun prosessiin tai suunnittelun lopputulokseen eli tilankäyttöön, mutta usein myös jollain tapaa oman työn tekemiseen, ajattelutavan muutokseen tai yleisempään, trendinomaiseen muutokseen.

Tulosten esittämistavassa kiinnitettiin huomiota niiden mahdollisimman hyvään havainnollistamiseen ja helppokäyttöisyyteen, eli toimivuuteen suunnittelutyön käytännön apuvälineinä. Taulukkomuotoisessa esitystavassa on pyritty tuomaan esiin merkittävimmät käyttöä tai tekemistä edistäviä ja rajoittavia tekijät sekä toteamaan käynnissä oleva tai jo tapahtunut tai enakoimaan tuleva muutos. Tuloksia on lisäksi tarkasteltu ja täydennetty sanallisesti.

6.2.1 Fyysinen työympäristö

Taulukossa 2 on tuotu esiin fyysisen ympäristön eli eri kampustilojen käyttöä edistäviä tai rajoittavia tekijöitä, sekä arvioitu niihin kohdistuvia muutostekijöitä esimerkiksi käyttäjämäärissä tai toiminnassa tapahtuvasta muutoksesta.

Kampukselle vetävistä tekijöistä oltiin lähestulkoon yksimielisiä opetustyötä pääasiallisesti tekevien mielestä. TKI-työtä tekevillä monipaikkaisuus kuitenkin korostui hieman enemmän, sillä työtä saatetaan tehdä niin virtuaalisissa verkostoissa, ulkomailla kuin kumppanien tiloissa omien kampusten lisäksi.

Kampusympäristö koetaan merkittävänä kohtaamisen paikkana. Sen paras vetovoimatekijä on muut ihmiset, joihin korostuivat hieman enemmän samaan käyttäjäryhmään kuuluvat henkilöt. Erityisesti formaalit kohtaukset innostavat kampukselle menemiseen. Formaaleihin kohtauksiin liittyvät yhteistyö ja tapaaminen sijoittuvat kampuksilla pääosin luokka- ja neuvotteluhuoneisiin.

Formaalien tapaamisten tavallaan sivutuotteena syntyvien informaaliensa kohtaamisten, kuten viikkopalaverien (Kylä- ja Messikahvit) kampuksilla pitäminen koettiin tärkeänä, sillä ne ovat helpottaneet esimerkiksi uusien, alakohtaisten rajojen ylittävien kontaktien luomista. Sen sijaan virtuaalisissa palaverissa kontaktien luominen koettiin selvästi hankalammaksi tai jopa mahdottomaksi. Kontaktien luomiseen liittyy luonnollisesti myös yksilökohtaisia eroja osan ihmisistä ollessa kaikissa ihmissuhteissaan luonteeltaan pidättyväisempiä.

Laurean pedagoginen LbD-malli ohjaa jo itsessään melko voimakkaasti yhdessä tekemiseen. Tästä syystä muualla kuin kampuksella töitä tekevä voi menettää paljon tilaisuuksia oppia, kuulla ja havainnoida. Kampuskohtaus laajentaa omaa ajattelua, sillä ruokalassa tai muualla taukotiloissa kohdatut henkilöt ovat yleensä eri henkilöitä, joiden kanssa tekee yleensä töitä. Omien ajatusten uudistaminen ja tuulettaminen on tärkeää. Sjöblom (2020) toteaa, että tietotyön tuottavuuden määrittelyn vaikeudesta huolimatta, on työntekijöiden välisellä tiedonjakamisella todettu olevan vähintään epäsuoraa vaikutusta myös tuottavuuteen.

	Edistävä tekijä	Rajoittava tekijä	Muutos
Kampustilat yleisesti	Ihmisten kohtaaminen Tiedon jakaminen	Muutos omassa työku- vassa / ajankäytön muutos / sijainti	Kampuskohtaamisen merkityksen intensiivis- tyminen Työ-/ajattelutavan muutos
Neuvotteluhuoneet	Työtilat: pienet neu- votteluhuoneet	Varausjärjestelmien han- kaluus ja peruuttamatta jättäminen	Käyttäjämäärien kasvu tulevaisuudessa
Hiljaiset tilat	Merkitys omalle työlle	Häiriöt ja keskeytykset Käytösääntöjen ja signaa- lien toisistaan eriävät tul- kinnat	Käyttäjämäärien kasvu tulevaisuudessa Työ-/ajattelutavan muutos
Palvelut	Ruokailuun liittyvät, toimistopalvelut	Muutos omassa työku- vassa / ajankäytön muutos / sijainti	Informaaliensa kohtaa- misten vähentyminen
Yhteiskehittämisen tilat	Käytännön yhteiske- hittelyn tulosten väli- tön toteaminen	Yhteistyökumppanien toi- veista ei ole välttämättä vielä tietoa	Muunneltavat ja jous- tavat tilat / hybridi

Taulukko 2: Tulokooste fyysinen työympäristö

Useat haastateltavat olivat tarttuneet Laurean järjestämään mahdollisuuteen hankkia laadukas työtuoli kotiin. Vaikka koti olisi tarjonnut melko hyvät olosuhteet työskentelylle, fyysiset kampuksilaitteet koettiin tärkeiksi niin oman työhön orientoitumisessa kuin myös työtä helpottavien toimistovälineiden kuten tulostimien, osalta. Tästä huolimatta lähes kaikki kokivat kampuksen ergonomian kotitoimistoa paremmaksi.

Kampuksella toimivista palveluista spontaanisti korostuivat erityisesti erilaiset ruokailun mahdollistavat tilat kuten ravintolapalvelut, kun taas aulapalvelut tai kirjasto eivät saaneet mainintoja. Tätä voidaan kenties tulkita siten, että niitä pidetään jollain tapaa itsestään selvyyksinä ja ettei niitä tästä syystä osata mieltää samalla tavoin omaa ammattitaitoa edistäväksi.

Etätyössä työn yleisesti koettiin muuttaneen luonnettaan ja siitä on monen mielestä tullut väsyttävää, staattista istumista. Kampuksilla tai muissa tiloissa tapahtuvaa luonnollista liikkumista oli enemmän eri tilojen välisistä siirtymistä johtuen. Kampuksella paljon aiemmin työskennelleelle muutos liikkumattomuuteen on voinut ollut iso eikä pelkästään positiivinen, kun työhön siirtymiseen orientoivat rutiinit, kuten työmatkat, ovat jääneet pois. Toisaalta etätyössä moni on jo ehtinyt muodostaa uudenlaisen aikataulun. Virtuaalisten tapaamisten ja kampukselle menemisen aikatauluttaminen vaatii yhteensovittamista, ja kampukselle meneminen vain lyhyeksi ajaksi tuntuu vaivalloiselta mikäli paikasta toiseen siirtymiseen kuluu paljon aikaa. Etätyö mahdollistaa saman ajan käyttämisen tehokkaammin.

Muitakin etätyöhön siirtymistä tukevia seikkoja tuli esiin jonkin verran. Monitilaisuuden kampuksella ei aina oltu koettu toimineen suunnitellusti. Erityisesti keskittymistä vaativien töiden, kuten esimerkiksi arviointityön tekemiselle soveltuvien tilojen löytyminen kampuksella oli koettu usein hankalaksi tai myös niihin oli liittynyt häiriöitä tai keskeytyksiä, joista jälkimmäiset ovat käyttäjien ehkä useimmin mainitsemia monitilallisten tilojen liittyviä ongelmia (Sewell & Taskin 2015; van Meel 2019). Yhteisiä käytösääntöjä noudatetaan melko hyvin, mutta niiden tulkintatapa voi olla melko väljä. Oman työskentelytavan välittämä signaali muille ei myöskään välttämättä ole yhtä selkeä mitä itse on ajatellut eli siihen liittyy oletuksia.

Tiloista toiseen siirtyminen vain tehtävän luonteen vaihtuessa on turhauttanut monia ja on vaatinut myös omien välineiden mukana kuljetteluun ja uudelleen paikoittamista, mihin on koettu kuluvan melko tarpeettomasti aikaa. Spontaanit tilanteet, sekä omien että vierailijoiden puheluiden hoitaminen tai vierailijoille vapaa tilat, on koettu tilojen vähyyden vuoksi myös ongelmallisiksi, jälkimmäiset myös organisaationäkökulmasta (Nenonen ym.2012). Yhteistyötä on hankala kehittää, ellei siihen ole käytettävissä tilaa. Sjöblom (2020) korostaakin, että tiloja tulisi suunnitella monipuolisemmin useampaan tehtävään sopivaksi eikä liiaksi yhteen tai

kahteen tehtävään keskittyen, minkä lisäksi myös taitoja ja käytänteitä niiden käyttämiseksi tulee kasvattaa sekä henkilö- että organisaatiotasolla.

Haastatteluissa välittyi yleisesti kaikkien haastateltavien kohdalla motivaatio ja innostus omaa työtään kohtaan sekä halu kehittyä ammatillisesti. Yhdessä kehittäminen ja kohtaaminen koetaan arvokkaaksi ja se voi tapahtua myös hyvin lyhyiden kohtaamisten lomassa. Yhteiskehittäminen on myös syy mennä kampukselle: sinne mennään, jos muutkin menevät. Kokemus fyysisen tilan tärkeydestä on yhteisesti jaettu. Huolimatta siitä, että etätyöskentelyyn on osittain sopeuduttu jo niin hyvin, että entistä toimintatapaa oli osittain jopa vaikea heti muistaa, positiivisista kokemuksista huolimatta pysyvämpää kampuksille paluuta kaivattiin kuitenkin paljon, sillä siellä työskentely miellettiin vahvasti omaksi tavaksi toimia.

Etätyön aikaansaama merkittävin muutos työn luonteesta riippumatta on luonnollisesti ollut kaikkien kohtaamisten vähäisyys ja suppeus, minkä seurauksena sekä kokemus yhteisöllisyydestä ja omasta kuulumisesta ryhmään tai jopa korkeakouluun on voinut vähentyä. Etäisyys esimiehestä ja kollegoista synnyttää etätyössä erillisyyden kokemuksia (Sewell & Taskin 2015).

6.2.2 Virtuaalinen työympäristö

Virtuaalisia työ- ja oppimisympäristöjä on voitu käyttää aiemmin niin kampustiloista tai kotoa käsin, sillä suurin osa haastatelluista oli tehnyt aiemmin etätyötä. Tästä syystä taulukon 3 tuloja esitellään tässä enemmän uusien välineiden hallinnan, opetusmenetelmien ja oman työn tekemisen näkökulmasta.

Oma kehittyminen välineiden hallinnassa ja yleisesti ottaen uuden oppiminen koettiin innostavaksi ja se myös ruokki jopa osittain ajattelua uudentyyppisistä yhteistyöstä tulevaisuudessa. Vaikka kampuskohtaamiset tarjoavat voimavaroja, ne myös kuluttavat niitä. Itsekseen uuden opettelu etätyössä oli voinut siten tuntua mielekkäämmältä ja jopa tehokkaammalta, kun muut eivät olleet keskeyttämässä. Kollegalta on kuitenkin voinut saada sparrausapua ja välineitä on voitu treenata yhdessä ennen varsinaiseen opetustilanteeseen siirtymistä.

Uusien välineiden ja menetelmien oppiminen koettiin myös haasteelliseksi ja se vaati paljon panostuksia. Virtuaalisiin ympäristöihin etätyöjakson aikana siirtyminen on ollut osittain pakotettua, mikäli aiempaa kiinnostusta niitä kohtaan ei ole ollut. Tarjolla olleen, dCellin toteuttaman ohjauksen määrä eli klinikat ja muut ohjeistukset koettiin pääasiassa erittäin hyviksi ja toteutus laadukkaaksi, vaikka niihin osallistuttiin vaihtelevasti etenkin erityisesti esimies- ja hanketyössä. Uutta osaamista ja ideoita on voitu kerryttää myös koulun

ulkopuolisessa webinaareissa. Erityisesti koko päivän kestävien virtuaalisten opetussessioiden pitäminen niin, että se tuntuu mielekkäältä, ei ole nopeasti sisäistettävissä oleva taito.

Toisaalta virtuaalisten ympäristöjen opettelu virtuaalisissa ympäristöissä koettiin myös puuduttavana ja työpajoja kaivattiin. Kaikenlaisen viestinnän määrän koettiin ylipäättään kasvaneen. Viestinnän aikaansaamaa kuormitusta voitaisiin vähentää erityisesti sopimalla eri välineille niin henkilökohtaisen, yhteisen kuin organisaatiotasonkin käytänteistä (Sjöblom 2020). Näin usein pieniltäkin vaikuttavien päivittäisten toimintojen hiominen ja parempien menetelmien sinnikäs opettelu realisoituu Sjöblomin mukaan koetun työhyvinvoinnin kasvuna.

Opetustyön tekeminen virtuaalisissa/hybrideissä ympäristöissä, kuten kurssien suunnittelutyö vaatii yleisestikin ottaen paljon aikaa ja koordinoitua, varsinkin jos siihen liittyy kolmansia osapuolia. Virtuaalisilla kursseilla on myös samat kiireet kuin kampuksellakin eli on painetta aiheutuu muun muassa arvioinneista. Uusi oppimisympäristö on vienyt paljon resursseja, mikä on pois muusta tekemisestä. Pääasiallisesti lähiopetusta aiemmin tehneet kokivat opiskelijoiden kontrollon verkossa hankalammaksi, lisäksi opetuksen vaikuttavuutta oli vaikeampi arvioida.

	Edistävä tekijä	Rajoittava tekijä	Muutos
Etäkokousvälineet Zoom, Teams	Soveltuvat hyvin ohjelmistojen opetukseen esimerkiksi liiketalous / kielet	Jotkin opetusalat ovat vielä melko vahvasti opettajavetoisia, hyötyjä ei havaita Yksityisyydensuojan toteuttaminen joissain aiheissa vaikeaa	Teoriaopetuksen lisääntyminen kaikilla aloilla Ajattelun muutos vie aikaa
Oppimisympäristö Canvas	Uudet ominaisuudet Videot / streamit	Käyttö alkuvaiheessa, tarve esimerkeille Yksityisyydensuojan toteuttaminen joissain aiheissa vaikeaa	Toimintatavan muutos vie aikaa
Yhteiskehittämisen välineet (Miro, Mural)	Tehostavat tekemistä	Spontaaniuden vähentyminen, kehittäminen välinevetoista	Kohtaamisten vähentyminen
Ohjaus	Riittävä informaatio, hyvin saatavilla	Virtuaalisia välineiden opetusmateriaaleja ei jaksa opiskella virtuaalisesti	Tukipalveluiden tarpeen lisääntyminen
Oma kehittyminen	Esimiehen kannustus, kollegan tuki, onnistumisen kokemukset	Esimiehen / oman tiimin / verkoston suhtautuminen.	Taitojen sisäistäminen edellyttää taitojen käyttöä

Taulukko 3: Tulokooste virtuaalinen työympäristö

Siirtyminen uuteen ympäristöön on vaatinut ylimääräistä tekemistä. Esimerkiksi uusien opiskelijoiden ohjauksen suunnittelu ja toteutus virtuaalisissa ympäristöissä koettiin olevan huomattavasti raskaampaa kuin se olisi ollut kampuksella toteutettuna. Tällainen monimutkaisissa fyysisissä, virtuaalisissa ja sosiaalisissa ympäristöissä toimiminen on Sjöblomin (2020) mukaan toimimista yhtä aikaa useassa eri maailmassa ja poikkeaa aiemmasta yhdessä tilassa toimimisesta niin ärsykkeiden kuin haasteidensa osalta.

Kokemuksen puute rajoitti vielä esimerkiksi eri välineiden ja erityisesti hybridien ympäristöjen mahdollisuuksien tunnistamista, mutta omat onnistumiset kompensoivat tätä niin, että kokemuksen saldo jäi lopulta positiiviseksi. Osaaminen kehittyy pikku hiljaa. Melko yleisesti koettiin, että sekä hybridiopetuksen järjestämiseksi tarvitaan kuitenkin vielä lisää teknistä ja pedagogista opastusta sekä eritoten esimerkkejä hyvistä käytännöistä.

Käytännön opetustyötä on kuitenkin vaikea siirtää virtuaaliseen muotoon. Opetustilanteista kuvattuja videoita on voitu hyödyntää ja sekä lisätä teoriaopetusta, joista jälkimmäisen määrä kasvaa jatkossa. Joissakin tilanteissa virtuaaliset ympäristöt ovat toimineet jopa lähiopetusta paremmin, esimerkiksi taitotason hallinnan tarkistamisessa. Jotkin alat eivät myöskään sovellu ainakaan vielä hybridimallin hyödyntämiseen esimerkiksi virtuaaliseen ympäristöihin liittyvästä yksityisyyden ja rajallisen psykologisen turvan kokemuksesta johtuen.

Yhä vähemmän on kuitenkin sellaisia kursseja, jotka on pakko toteuttaa lähiopintoina. Virtuaaliset toteutukset ja verkko-opetus tulee joka tapauksessa lisääntymään myös siitä syystä, että se on ollut opiskelijoiden mielestä vetovoimaista. Onnistumiset kevään aikana kannustavat jatkamaan kurssien siirtämistä verkkoon. Opettajan työn tekeminen virtuaalisesti tai hybridisti ei koeta olevan hullumpaa, mutta jonkin verran esiintyy epävarmuutta erityisesti perusopetuksen järjestämisestä hybridimallia hyödyntäen. Opetustilanteisiin liittyi puolestaan epävarmuutta erityisesti yllättävien tilanteiden ilmaantumiseen liittyen, esimerkiksi verkkotentteissä tai luennoilla. Pidempään virtuaalitoteutuksia tehneet puolestaan halusivat kehittää onnistuneita toteutuksia eteenpäin. Tärkeinä oman hybridiopetuksen järjestämisessä koettiin virtuaalitoteutusten että lähiopetuksen parhaiden käytäntöjen haltuunotto muilta saatujen esimerkkien avulla.

Monipaikkainen työ, esimerkiksi vapaa-ajan asunnolta käsin tapahtuvana tai kumppanin tiloissa tehtynä, kiinnosti jonkin verran. Lisäksi kiinnostusta olisi ollut myös laajentaa oppimisympäristöjä kampuksen välittömään lähiympäristöön tai jopa täysin muualla sijaitseviin luontoympäristöihin. Tämä voi olla sekä heijastuma pandemia-aikaisesta kuormittumisesta, mutta myös aito halu hyödyntää elvyttäviä ympäristöjä tietotyön vastapainona (Roininen 2019). Jatkuva työskentely virtuaalisesti ei sen sijaan vaikuttanut houkuttelevalta vaihtoehdolta. Tämä voisi tarkoittaa myös sitä, että olisi opeteltava myös tutustumaan toisiin verkossa eli verkostomaisenkin yhteistyön luonne muuttuisi. Aiemmin omien verkostojen jäsenet oli usein miten

tavattu edes kerran, mutta ei aina. Pitkäkestoisissa hankkeissa vain virtuaalisesti toimineiden kansainväliset verkostojen väliset suhteet olivat voineet myös muodostua todella tiiviiksi.

Etätyö ainoana työskentelytapana aikaansaisi muutoksia erityisesti sellaisille henkilöille, jotka ovat kokeneet kampukselle siirtymisen orientoivana tai motivoivana oman työn kannalta. Myös mikäli työtään oli tottunut rytmittämään tilallisesti ja ajallisesti, eli jakamaan keskittymistä vaativat tehtävät kampukselle ja kevyemmät tehtävät kotiin, yhdestä tilasta käsin työskentely oli voinut tuntua varsin haasteelliselta. Siirtyminen jatkuvaan etä- ja virtuaalityöskentelyyn voisikin ainakin osittain hankaloittaa paljon keskittymistä vaativaa hanke- ja tutkimuskehitystyötä. Henkilöstön omaa työtä koskeva autonomia onkin muuttunut pandemian myötä, vaikuttaen oman työn muotoiluun mahdollisuuksiin (Roininen 2019). Toisaalta ulkopäin tullut muospaine on myös voinut helpottaa uusien työskentelytapojen hyväksymistä osaksi omia vakiintuneita tapoja.

6.2.3 Sosiaalinen työympäristö

Sosiaalisen työympäristön tuloksissa haluttiin tuoda esiin niitä kohtia, joissa koulun kulttuuri, ihmiset ja yhdessä tekeminen virtuaalisesti tai fyysisesti todentuu ja tärkeimmät huomiot sisältävä koonti on esitetty taulukossa 4. Sosiaalisen työympäristön muutokset nivoutuvat osittain jo aiemmin esiteltyjen ympäristöjen tulosten yhteyteen.

Sosiaalisen ympäristön hiljaisesti muodostuneet toimintatavat liittyvät usein melko pitkähkön ajan kuluessa hiljaisesti muodostuneisiin käytäntöihin. Tällaisina näyttäytyivät haastateltavien mielestä fyysisten tilojen osalta sellaiset asiat kuten että tietyt tilat olivat aina samojen henkilöiden käytössä ja toisaalta tilasta riippumatta koettiin, että vain samat henkilöt osallistuvat ja olivat aktiivisia. Yleisesti ottaen etätyön aikaisen yhteisöllisyyden ei koettu kasvaneen.

Myös aktiivinen osallistumistapa esimerkiksi virtuaalisissa kokouksissa tai yhteiskehittämisessä nousi haastateltavien mielestä esiin täysin toisella tavalla kuin fyysisissä tiloissa työskennellessä. Virtuaaliseen tilassa tapahtuvan yhteistyöskentelyn koettiin tarjoavan enemmän mahdollisuuksia olla osallistumatta. Toisaalta pidättyväisemmille ei ehkä jää riittävästi aikaa eikä tilaa kommentointiin. Tämä vaatii tilaisuuden vetäjältä aiempaa monipuolisempia fasilitointitaitoja. Hyrkkänen, Nenonen ja Ranta (2019) korostavat, että vetäjän on hallittava sekä osallistavat menetelmät, mutta osattava ottaa myös huomioon osallistujien yksilöllisesti ajatteluun tarvitsema aika. Toiminnan pitää olla myös kaikkia arvostavaa. Virtuaalisiin tiloihin liittyvän oman kontrollin säilyttämisen tarpeesta johtuen jokaisen pitää kuitenkin itse päättää siellä tapahtuvasta tilankäytöstään ja käyttäytymisestään, vaikka yleiset menettelytavoista oltaisiinkin muutoin sovittu (Nenonen ym. 2012).

	Edistävä tekijä	Rajoittava tekijä	Muutos
Etäkokoukset	Ajan säästö	Soveltuu paremmin informatiivisiin isoihin tiimikokouksiin kuin informaaleihin tapaamisiin	Määrä lisääntyy tulevaisuudessa eli vähentää kampusläsnäoloa
Suunnittelu, yhteiskehittäminen	Tottuminen uusiin työkaluihin	Spontaanien, nopeiden kokousten ja kohtaamisten vähentyminen Osallistumisaktiivisuus	Verkostomaisen työskentelytavan lisääntyminen
Johtaminen ja esimiestyö	Selkeän uuden suunnan antaminen, jaksamisen tukeminen, strategian läpivienti Ammatillisen kehittämisen kannustaminen	Puutteet etätyökokemusten / jaksamisen käsittelyn suhteen Aiempien tilamuutosten ongelmakohdat / käyttäjien työhön perehtyminen	Fasilitointi- ja muutostohtamistaitojen merkitys kasvaa
Työkulttuuri	Työhyvinvoinnista huolehtiminen	Suorittaminen ja liiallinen vastuunkantaminen	Työkulttuurin merkitys korostuu monipaikkaisissa ympäristöissä
Sisäisen yhteistyön kehittäminen, sidos- ja kumppaninyhteistyö	Riittävän ajan ja resurssien varaaminen kehitystyölle	Käynnistyminen henkilöiden oman aktiivisuuden varassa, lisäkuormitus oman työn päälle Mahdollisuuksien heikko tunnistaminen	Kumppaninyhteistyön merkityksen kasvu uuden kampuksen yhteydessä

Taulukko 4: Tuloskooste sosiaalinen työympäristö

Työn toteuttamisen tavoissa haastatteluissa korostui vahvasti tunnollisuus, vastuunkantaminen ja koulun yhteiskehittämistä korostava malli LbD. Omista rajoista tai hyvinvoinnista, kuten tauoista tai etätyöpäivistä ei oltu pidetty tästä syystä tiukasti aina kiinni, vaan niistä oli voitu kokea huonoa omatuntoa. Osittain näistä syistä myös etätyöskentely oli esimerkiksi voitu kokea eräänlaiseksi etäisyyden otoksi, jolloin kampukselle menemisen on puolestaan koettu kuvastavan korkeampaa sitoutuneisuutta yhteiseen tavoitteeseen.

Erilaiset työympäristöt vaikuttavat myös erilaisten työssä tapahtuvien sosiaalisten häiriötilanteiden tunnistamismahdollisuuksiin, fyysisessä työympäristössä häiriöt yhteistyössä tulevat herkemmin esiin, koska toista voi tulkita ulkoisen olemuksen perusteella. Virtuaalisessa ympäristössä keskitytään kuitenkin enemmän omaan työhön. Virtuaalisissa ympäristöissä erilaisten ongelmien havaitseminen vaatii myös entistä suurempaa aktiivisuutta esimiehiltä. Toisaalta taas uskottiin, että tiimien jäsenet raportoivat nopeasti esimiehelle erilaisista ongelmatilanteista, minkä voi katsoa heijastelevan etätyössä yleisesti tapahtuvaa kontrollointitavan muutosta esimiesvetoisuudesta kollektiivisempaan kontrolliin (Sewell & Taskin 2015). Yleisesti yhteydenpitoa esimiehen suunnalta oli ollut etäjakson aikana saman verran tai hieman enemmän.

Etätyö vaikuttaa ainakin jonkin verran muuttaneen asenteita. Muusta tekemisestä vapautuneen ajan hyödyntäminen enemmän omien töiden tekemiseen on nostanut oman työn arvostusta, ja on osittain voinut heijastua myös oman ammatillisen kehittymisen tarpeiden kasvuun. Tämä kuvastaa osaltaan sitä kehitystä, jota Kuuskorpi ja Nevari (2018) kuvaavat koulun toimintakulttuurin muutoksissa, eli kun sen yksi osa muuttuu, muuttuvat muutkin osat.

Uutta ammatillista osaamista olisi kiinnostus hankkia tehtäviä kierrättämällä mieluiten organisaation ja korkeakoulumaailman ulkopuolelta, sillä se on ympäristö, jossa tulevat opiskelijatkin toimivat valmistuttuaan. Sen sijaan työskentelyn jossakin muussa korkeakoulussa ei uskottu tarjoavaan juurikaan uutta. Esimiehen ja johdon tuki koetaan merkitykselliseksi sekä oman työn tekemisen, sen tulevien sisällöllisten tavoitteiden että ammatillisen kehittymisen suhteen. Uuden opettelu on sujunut vauhdikkaammin, jos esimies on ollut kannustava tai halitsee itse välineet hyvin. Tästä syystä myös esimiehillä olisi hyvä olla omakohtaista käytännön kokemusta niiden vaatimasta ajankäytöstä. Esimiehet toimivat työnimua tuottavina roolimalleina, joiden oma innostus kokeiluun välittyy työyhteisöön. (Hakanen 2011, 46.) Nenonen, Jalo & Vanhatalo (2019,34) korostavat lisäksi korostavat esimiesten tärkeää roolia monitilaisten tai toimintälähtöisten ympäristöjen käyttötapojen sisäistämisessä Bababouriin (2019), Usheriin (2018) ja Wohlers ym. (2017), viitaten.

Johto sai pääosin paljon positiivisia mainintoja pandemian aikaisista, turvallisuuteen ja tekniseen seikkoihin liittyvien seikkojen suhteen. Tilanteen pitkittyminen on kuitenkin laajentanut tarpeita esimerkiksi yhteisten kokemusten käsittelyn ja hyvinvoinnin tukemisen osalta.

Työ on muuttunut myös epävarmemmaksi ja entistäkin sirpaloituneemmaksi ja se vaatii enemmän suunnitelmallisuutta ja itsensä johtamisen taitoja. Pidempään työelämässä jo olemille taidot eivät kuitenkaan synny itsestään, vaan tarvitaan opastusta ja harjoittelua (Sjöblom 2020). Toisaalta etätyö on vapauttanut voimavaroja ja moni koki etätyön aikaisen rytmin itselle jopa paremmin sopivaksi. Toiveita olisi, että työtä voisi järjestää niin että voisi keskittyä aiempaa pidempään yhteen ja samaan tehtävään sen sijaan että päivät pirstaloituisivat kymmenien tehtävien tekemiseen.

Tulevaisuuden kehittämismahdollisuuksia erityisesti uusissa tai potentiaalisissa verkostoissa ei vielä täysin tunnisteta mutta tämä voi liittyä käynnissä olevaan ajankohtaan ja vielä osittain hahmottumattomiin suunnitelmiin. Jo olemassa olevien kumppanien kanssa virtuaaliset kehittämismahdollisuudet saatettiin kokea osin tehottomiksi menetelmiksi, etenkin siinä tapauksessa, jos oman työn kehitystehtävät liittyvät yleensä enimmäkseen käytännön työn toteuttamiseen. Tältä osin kehitysyhteistyön lisääminen tarkoittaisi soveltuvien tilojen löytymistä pääsääntöisesti kampukselta. Opetusalat ylittävään yhteistyöhön ja kehittämiseen on selkeästi kiinnostusta, mutta toteutuminen on vielä pitkälti henkilöiden omien resurssien ja voimavarojen varassa. Työaikasuunnittelulla voidaan kuitenkin tukea muutoksia vain rajallisesti.

6.3 Tukitoimintojen asiantuntijoiden haastatteluiden tulokset

Asiantuntijahaastatteluilla selvitettiin normaalioloissa pääasiallisesti eri kampuksilla toimivien, opettajan työhön läheisesti liittyvien eri tukipalveluiden asiantuntijoiden näkemyksiä poikkeusolojen aikaisten etätöiden aikaansaamasta muutoksesta omaan työhön sekä suhteessa yhteistyöhön opettajien kanssa. Tulokset läpikäydään tukitoiminnoittain.

Tietoasiantuntijana haastateltiin yhtä henkilöä. Taulukkoon 5 on koostettu tärkeimmät tulokset. Kampuksilla kirjastopalvelut profiloituvat vahvasti kirjastopalveluiden tuottamiseen eli peruskirjastotyöhön. Kirjastoissa tehdään kuitenkin paljon myös digitalisaatioon liittyvää kehitystyötä. Pandemia on vaikuttanut myös kustantamoiden toimintaan, joissa kasvaneen kysynnän myötä on herätty vihdoon tuottamaan e-aineistoja myös suomenkielisistä aineistoista. Keväällä tiedonhankinnan verkkotapaamisia järjestettiin niin opiskelijoille kuin opetushenkilöstölle. Tieto- ja julkaisupalvelut vastaavat julkaisuista ja ovat mukana monenlaisissa kehittämis- ja hanketoissa ja tuottavat myös monipuolisesti sisältöjä esimerkiksi Laurean verkkosivuille ja oppimisympäristöihin. Eri tiimeissä toimivilla henkilöillä on kuitenkin paljon erikoistunutta, vahvaa osaamista esimerkiksi aineistojen hallintaan ja lisensointiin liittyen. Tästä osaamisesta olisi hyötyä enemmän, mikäli osaaminen saataisiin laajemmin kaikkien tarjolle koko korkeakoulun osalta eli yhteistyötä voitaisiin lisätä erityisesti tiedon ja osaamisen jakamisen suhteen.

	Edistävä tekijä	Rajoittava tekijä	Muutos
Fyysinen työympäristö	Etätö tarjoaa työrauhan tutkimus- ja hanketyölle	Keskeytykset ja häiriötekijät kampusten työtiloissa, käyttäjämäärät	Peruskirjastotyön muutos aineistojen muuttamisen myötä Etäkokousten käytötarve lisääntyy
Virtuaalinen työympäristö	Digitalisaatio lisää e-aineistojen määrää	Puutteet opettajien e-aineistojen etsimistöissä	Verkkoympäristöjen ajantasaisen tiedonhallinnan /aktiivisen päivitystarpeen määrä lisääntyy
Sosiaalinen työympäristö	Tieto- ja julkaisu-palveluiden tarjoamien palveluiden tuominen laajemmin esille korkeakoulutasoisesti	Tiedon keskittäminen vain yhden/muutaman henkilön varaan, kuormittuminen	Yhteistyö on vielä melko siiloutunutta /yhteistyön merkitys kasvaa

Taulukko 5: Tulokooste kirjastopalvelut

Hybridiympäristöjen lisääntyessä virtuaalisten oppimisympäristöjen päivittämiseen ja aktiiviseen, ajantasaiseen tiedonhallintaan liittyvät taidot ja osaaminen korostuvat. Kaikilla

opettajilla ei ole vielä ehkä riittävästi taitoja e-aineistojen etsimiseen. Myös oppimisympäristöjen käyttäjien eli opiskelijoiden kannalta olisi hyvä, jos opettajat hyödyntäisivät rohkeammin sisältöjensä uudistamisessa kirjastopalveluiden osaamista.

Lisäksi aiempiin tilasuunnittelun työpajoihin liittyvä tuntemus on ollut, että niissä käytetyistä yhteiskehittämisen menetelmistä huolimatta todellinen kokemus Laurea-tasoisesta yhteistyöstä on vielä melko siiloutunutta. Tiloja suunnitellaan kyllä yhdessä työpajoissa, mutta niitä ei suunnitella käytettäväksi yhdessä tehtävään työhön eli suunnittelu on toimintokeskeistä.

Aulapalvelut

Korkeakouluisäntien työnkuva on varsin laaja, sillä he vastaavat kaikesta kampuksella olevasta Laurean omaisuudesta ja sen luovuttamisesta käyttäjien käyttöön. Tilojen valvonta, hallinta ja luovutus sekä myös turvallisuusasiat ovat heidän vastuullaan. Työ on pääosin ongelmanratkaisua ja palvelupyyntöjen toteuttamista. Suurin osa tehtävistä liittyy tukipyyntöihin ja loput turvallisuuteen liittyviin työtehtäviin. Osalle henkilöstöstä työnkuva ei ole täysin selvä, sillä joitakin tehtäviä kuten isompia siivouksia, suoritetaan loma-aikoina, jolloin muu henkilöstö on poissa. Pandemian aikana näitä töitä voitiin aikaistaa. Korkeakouluisäntinä haastateltiin kahta henkilöä. Tärkeimmät tulokset on koostettu taulukkoon 6.

	Edistävä tekijä	Rajoittava tekijä	Muutos
Fyysinen työympäristö	Töitä siirtynyt IT-osastolta korkeakouluisännille	Henkilöstö perehtyy vain osittain turvallisuusohjeisiin	Teknisen opastuksen lisääntyminen hybridien ympäristöjen myötä
Virtuaalinen työympäristö	Turvallisuusperehdytysten toteuttaminen hybridiä	Henkilöstö perehtyy vain osittain laitteiden tilaamiseen ja noutamiseen liittyvään ohjeistukseen	Etäkokoukset arkipäiväistyvät, etäkokousten lisääntynyt tarve
Sosiaalinen työympäristö	Asiakaspalveluun liittyvien työtehtävien monipuolistuminen	Henkilöstö perehtyy vain osittain turvallisuusohjeisiin	Tukipalvelupyyntöjen määrä lisääntynyt voimakkaasti

Taulukko 6: Tuloskooste aulapalvelut

Korkeakouluisännät olivat ainoita, joiden työ ei vaihtunut etätyöksi poikkeusolojen aikana. Opettajien kanssa yhteistyö on ollut kevään aikana tiivistä, kun hybridiin opetustapaan jouduttiin siirtymään vauhdilla. Kampus puolestaan siirtyi hiljaiseen tilaan, mikä tarkoitti että paikan päällä olivat vain korkeakouluisännät. Tiloista sai noutaa luvan kanssa tavaroitaan. Ainoina fyysisesti paikalla olijoina korkeakouluisännät suorittivat kevään aikana osittain myös IT:lle, opintotoimistolle ja kirjastopalvelulle kuuluvia tehtäviä.

Yllättävintä korkeakouluisäntien mielestä on ollut, että intranetin tai jopa sähköpostitse jaetuihin ohjeistuksiin ei ollut perehdytty useinkaan riittävästi, mikä vaikutti siten, että henkilökohtaisen asiakaspalvelutyön määrä kasvoi huomattavasti. Korkeakouluisännät kuvasivat kuitenkin henkilöstöä motivoituneeksi ja hyvin työssään viihtyväksi. Myös työympäristöön ollaan pääosin tyytyväisiä. Etätönjakson aikaista opettajien paneutumista omaan opetustyöhön kuvaa se, että useat heistä ovat kommentoineet korkeakouluisännille tehneensä töitä lähes keskeytyksettä koko päivän. Lisäksi työasento on voinut olla epäergonominen. Yhdessä uusien asioiden opetteluun kanssa tämä on kuormittanut henkilöstöä, vaikka pääosin uusiin menetelmiin on sopeuduttu hyvin.

dCELL

Asiantuntijana dCell-yksiköstä haastateltiin yhtä henkilöä. Tärkeimmät tulokset on koottu taulukkoon 7. Dcell-asiantuntijan rooli on muihin palveluihin nähden hieman erilainen, sillä palveluita on tuotettu on pääasiallisesti virtuaalisesti. Omaan työhön ei ollut tullut näin ollen kovinkaan suurta muutosta. Muutosta oli tapahtunut lähinnä työpajojen toteutustavassa eli kaikki koulutukset vietiin verkkoon. Lisäksi työmäärä lisääntyi runsaasti.

	Edistävä tekijä	Rajoittava tekijä	Muutos
Fyysinen työympäristö	Hyvien käytänteiden jakaminen	Hybridien ympäristöjen hyödyntäminen vielä alussa / ei sovellu kaikille aloille	Kohtaamisten merkitys korostuu jatkossa
Virtuaalinen työympäristö	Ohjelmistojen opetus sujuu hyvin etäyhteyksien avulla Hyvien käytänteiden jakaminen	Uuteen ympäristöön siirtyminen edellyttää opettajalta opetusmenetelmiin liittyvää ajattelutavan muutosta ja varasuunnitelmia	Koulutustarpeiden lisääntyminen Muutoksen sisäistämiseen kuluva aika Suunnitelmallisuus lisääntyy
Sosiaalinen työympäristö	Tukiklinikat suunnattu enimmäkseen opetustyötä tekeville	Hanke- ja muuta työtä tekevät joutuvat olemaan itse aktiivisia tiedonhankinnassaan	Muutoksen sisäistämiseen kuluva aika Taidolliset erot

Taulukko 7: Tuloskooste dCell

Verkossa pidettiin erilaisia teknisiä ja digipedatyöpajoja sekä kolmesti viikossa klinikoita, joiden aiheet liittyivät pääasiallisesti johonkin teemaan mutta myös akuutteihin kysymyksiin.

Tukea annettiin erityisesti verkkokokousten, etäluentojen sekä etä- ja verkkotenttien pitämiseen. Tietoa on jaettu myös henkilökunnan intranetin sivuilla, jonne on tuotettu sisältöä, sekä Teams-sivun kautta, jonne koottiin ohjeistuksia ja käytännön vinkkejä.

Isoimmat haasteet koulutettavilla olivat liittyneet eri toteutustapojen välisiin eroavaisuuksiin eli siihen, että toteutusta ei voi järjestää virtuaalisesti täysin yhteneväisesti lähitoteutuksen kanssa. Virtuaalisten välineiden hallintaan liittyy sekä tekninen että digipedagoginen osaaminen sekä sisällöntuotanto verkkoympäristöön. Virtuaalisissa ympäristöissä toimiminen tarkoittaa myös aiempaa suunnitelmallisempaa ja monipuolisempaa otetta, kun esimerkiksi välineet tulisi hallita hyvin ja teknisten ongelmien varalta monitilaisesti toimien tarvitaan jopa aiempaa useampia varasuunnitelmia.

7 Yhteenveto

7.1 Johtopäätökset

Johtopäätösten tekemisessä on hyödynnetty saatuja tuloksia sekä tietoperustaa. Tietoperustan monialaisuudesta johtuen tutkimusongelmaan yksiselitteisesti yhden vastauksen antaminen olisi liian pelkistävää.

Poikkeusolojen aikaiseen etätyöhön siirtyminen ja niissä työskentely oli pitkälti uusien välineiden haltuun ottamista. Suhtautuminen virtuaalisia ympäristöjä kohtaan on etätyöjakson jälkeen kuitenkin varovaisen myönteistä myös niillä, jotka eivät vielä ole syvällisesti tutustuneet niihin esimerkiksi oppimisympäristö Canvaksen osalta. Saatujen tulosten valossa voidaan siis todeta, että virtuaalisten ympäristöjen merkitys on toistaiseksi kasvanut vähintään teknisesti eli työn mahdollistajana.

Tulokset vahvistavat myös jo aiemmin tilantarpeen määrittelyn suhteen tunnistetun kahtiajakaisuuden: toisaalta tilantarvetta vähentää siirtyminen etätöihin ja virtuaalisiin ympäristöihin, toisaalta taas tarve kohtaamiselle ja fyysiselle tekemiselle on suuri. Käytännön fyysistä työtä ei voi myöskään opettaa täysin ilman kosketusta oikeaan ympäristöön. Voidaan kuitenkin todeta, että kaikkien Espoon yksikön opetusalojen osalta virtuaalisia ja hybridejä ympäristöjä voidaan hyödyntää aiempaa enemmän ja lähiopetustakin vaativilla aloilla vähintään teoria- ja orientoivien jaksojen toteutuksissa.

Tutkimustuloksissa havaittiin kuitenkin, että osaamisen tasossa on vielä paljon vaihtelua, eli oppiminen jatkuu edelleen. Tämä tuli ilmi erityisesti silloin, kun ympäristöistä oli vasta vähän kokemuksia - virtuaaliset ympäristöt miellettiin enemmän toimintaan liittyvien välineiden

tunnistamisen kuin niiden varsinaisten tarjoumien havaitsemisen kautta. Tunnistamisen rajoitteet liittyivät osittain oman työn luonteeseen, resursseihin sekä ajankäyttöön. Uuden kehittämisen koetaan usein ylimääräiseksi työksi, johon käytetty aika on aina pois jostain muusta.

Tiedon jakaminen, yhdessä suunnittelu ja kehittäminen on suurimman osan mielestä oman työn parasta antia. Laurean pedagoginen malli Learning by Developing on hyvin sisäistetty myös henkilöstön välisessä tekemisessä. Uutta opeteltiin usein yhdessä kollegan kanssa. Lähimmillä kollegoilla ja verkostoilla voidaan katsoa olleen poikkeusolojen aikaisen etäjakson aikana merkittävä tukirooli, myös oman työn ja työssä jaksamisen kannalta. Tiedon lisääntyminen tietyn alan sisällä vaikuttaisi kuitenkin tulosten perusteella olevan paljolti sen varassa, millaista tietoa eri ryhmissä pidetään tärkeänä eli jaetaan ja tuodaan esiin. Etätyöjakson aikana kuitenkin sekä oman työn tekemisen arvostus ja sekä halu kehittyä lisää niin teknisten välineiden hallinnassa ja muutoinkin ammatillisestikin kasvoi.

Etätyöjakso muutti ajankäyttöä. Virtuaalisten ympäristöjen tärkeimmäksi käyttöä tukevaksi puoleksi nousi ajansäästö esimerkiksi etäkokousten osalta. Sen sijaan kokousten muuttuminen formaalimpaan suuntaan koettiin osittain ongelmalliseksi. Virtuaalisten ympäristöjen tarjoamat mahdollisuudet monipaikkaiseen työhön tai etätyöhön kiinnostivat. Taustasyynä ajansäästön lisäksi tähän vaikutti muun muassa sosiaalisessa ja fyysisessä työympäristössä aiempien tilamuutosten johdosta ilmenneet haasteet. Omien työverkostojen siirtyminen enemmän virtuaalisiin verkostoihin saattoi kuitenkin kasvattaa erillisyyden tuntemuksia suhteessa omaan organisaatioon varsinkin hanketyötä tekevillä. Hanketyön määrän arvioidaan kasvavan tulevaisuudessa, mikä tarkoittaa korkeakoulun kannalta sitä, että sen tulee kiinnittää erityistä yhteisöllisyyden systemaattiseen kehittämiseen erityisesti virtuaalisten työ- ja oppimisympäristöihin kytkeytyvien sosiaalisten työympäristöjen osalta.

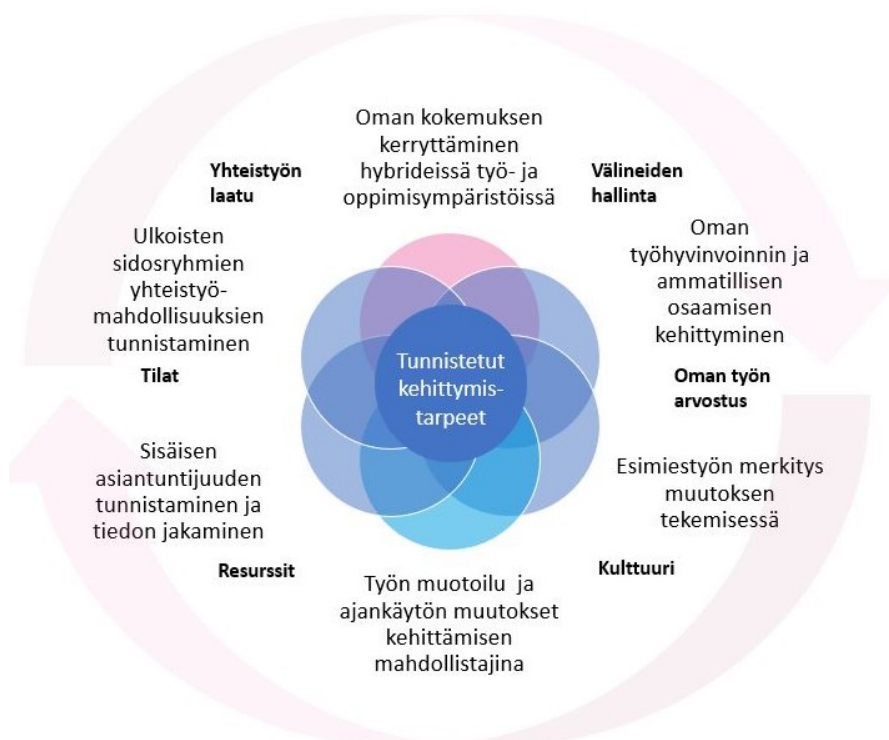
Fyysinen työympäristö koettiin helpompana erityisesti sekä ryhmäytymisen, suunnittelu- ja kehitystyön, sisäisen tiedonvälittämisen kuin oman ammatillisen kehittymisen kannalta. Lisäksi informaalin tiedon välittyminen sujui helpommin fyysisessä ympäristössä kuten taukutiloissa, ruokalassa ja kahviloissa. Sen sijaan eri sidosryhmien välisen yhteistyön mahdollisuuksia ei aina selkeästi tunnistettu. Tämä koski sekä sisäisiä että ulkoisia sidosryhmiä.

Oman työn luonteen koettiin ainakin osittain muuttuneen. Erityisesti lähiopetustyötä tekeviltä tämä vaatii uudenlaista suunnitelmallisuutta hybridien opetusympäristöjen pedagogisten sisältöjen suunnittelun ja toteutuksen suhteen. Tiedon hankinnassa tärkeiksi koettiin opiskelijat, sidosryhmät, kumppanit ja tehtäväkierto organisaation ulkopuolella. Olisi kuitenkin tärkeää tunnistaa omassa organisaatiossa oleva tukitoimintojen osaaminen aiempaa laajemmin ja monipuolisemmin sekä lisätä tämän asiantuntijatiedon käyttöä oman työn tekemisen tukena. Johdon ja esimiesten tuki ja kannustus on tässä erityisen tärkeää.

Oman korkeakoulun yhteisöllisyyden arvostus, siihen kuulumisen merkitys ja kokemus Laureasta joustavana työnantajana ja miellyttävänä ja inspiroivana työpaikkana - ilmiselvä ylpeyskin - heijastui haastateltavien puheesta satunnaisen kritiikin lomasta. Kuitenkin tulevan suunnan sekä tilasuunnitteluun liittyvien muutosjohtamisen tavoitteiden liittyvän tiedon lisääminen on tarpeen sekä omien Laurean osajien sitouttamiseksi että kaikki käyttäjäryhmiä edustavien tulevaisuuden rakentajien houkuttelemiseksi.

7.2 Kehittämisehdotukset

Laureassa on ollut vuoden 2020 aikana käynnissä useita muutoksia samanaikaisesti. Etätyöhön siirtymisen lisäksi on vuoden aikana asteittain siirrytty myös uuteen oppimisympäristö Canvaksen käyttöön. Jatkuvat muutokset aiheuttavat helposti kuormittumista. Opiskelijamäärien kasvaessa Laurean kilpailukyvyyn kannalta on tärkeää, että laadukkaasta tutkimus- ja opetus-työn tasosta pidetään kiinni jatkossakin, minkä johdosta ammatillista kehittymistä ja hyvinvointia tulee tukea. Erityisesti tämä koskee niitä aloja, joille suurimmat opetuspaikkalisäykset ovat kohdistuneet ja joille nyt tapahtunut digiloikka on ollut suurin. Tuloksista koottuja, eri työympäristöihin liittyviä tunnistettuja kehittämistarpeita on esitetty kuviossa 4. Kuvion laadinnan pohjalla on käytetty Kuuskorven onnistumisen osatekijät -mallia, joka on esitetty alaluvun 3.2.2 kuviossa 2.



Kuvio 4: Tunnistetut kehittämistarpeet

Virtuaalisten ja monitilaisten ympäristöjen vuorovaikutustutkimus yleistyy jatkossa. Hybrideissä ympäristöissä vuorovaikutusosaamisen uusien tapojen haltuunotto onkin edellytys niiden käytön vakiinnuttamiselle. Hybridien tilojen osalta tulisi siten tilan määrää ennemmin pohtia sitä, millaisia tilojen pitäisi olla, jotta hybridi tila tuntuisi kaikista osallistujista tilalta. Virtuaaliyhteyden kautta toisilleen vieraiden käyttäjien määrä kasvaa entisestään kun verkko-opetus yleistyy; miten osallistujat tuntuisivat enemmän osallistujilta (Hyrkkänen, Nenonen & Ranta 2019, 48).

Teemahaastatteluista kävi ilmi, että tilasuunnittelu miellettiin pääasiallisesti vain fyysisten tilojen ja ympäristöjen suunnitteluksi. Tukitoimintojen asiantuntijahaastatteluissa selvisi, että niiden ammattitaitoa ei aina tunnisteta eikä myöskään hyödynnetä riittävästi erityisesti virtuaalisissa tai hybrideissä työ- ja oppimisympäristöissä tapahtuvan työn tekemiseen. Tiedon jakamista olisi kuitenkin mahdollista syventää perehtymällä eri käyttäjäryhmien työtapamuu-toksiin riittävän laajasti ja asettamalla tältä pohjalta tilasuunnittelun yhteiskehittelylle selkeä yhtenäinen tavoite.

Tilasuunnitteluprosessin osalta olisi myös tarpeen kasvattaa henkilöstön tietoutta muutosjohtamisen tavoitteista myös virtuaalisen ja sosiaalisen ympäristön suhteen sekä yleisemmin siitä, mitä tilasuunnittelulla ja työympäristöjohtamisella tarkoitetaan. Onnistuneella muutosjohtamisella ja työtapojen tunnistamisella on todettu olevan vaikutusta monitilatoimistojen käyttäjien kokemaan tyytyväisyyteen (Lahtinen ym. 2016,12).

Suunnittelua tulisi siis pyrkiä siirtämään entistä lähemmäs tilojen aitoja käyttäjiä. Eri käyttäjäryhmistä koostuvan verkoston osaaminen tulisi saada kaikkien käyttöön paremmin. Laurealle keskeistä LbD-mallia voisi tulevaisuudessa uusintaa ja kohdistaa omaan kampuskehitystyöhön - tarkoittaen siis sitä, että jokainen käyttäjä ymmärtää, mitä oman työympäristön muotoilulla tarkoitetaan esimerkiksi hyvinvointinäkökulmasta - ja että myös sosiaalista työympäristöä voi ja sitä myös pitää muotoilla (Hyrkkänen & Vartiainen 2019, 11-13).

Tulevaa kampuksia suunnitellaan sen nykyisille ja varsinkin tuleville käyttäjille (Kuuskorpi & Nevari 2018,19). Laurean omaa vahvuutta eli riskien hallintaan liittyviä ennakoinnin keinoja olisi mahdollista hyödyntää nykyistä laajemmin ja käynnistää esimerkiksi alakohtainen suunnittelu kestävän kehityksen näkökulmasta. Korkeakoulujen tulevaisuuden kannalta uudenlaisen yhteistyön ja resurssien hyödyntämisen liittyvien toimintatapojen oppiminen sekä kehitystä rajoittavien esteiden poistaminen ovat kestävän kehityksen mukaisten tavoitteiden saavuttamisen kannalta tärkeitä elementtejä (Ninneman ym. 2020, 109).

7.3 Lopuksi

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kerryttää uutta, käyttäjäkokemuksellista tietoa Laurean Espoon yksikön uuden kampuksen tilansuunnittelun kehittämiseksi.

Tuloksista selvisi, että fyysisten kampustilojen tarve ei ole vähentynyt, vaan ne koetaan merkittävinä kohtaamisen paikkoina, jotka tarjoavat mahdollisuuden yhteiskehittämiseen sekä vahvistavat yhteenkuuluvuutta. Virtuaalisten työympäristöjen välineellinen arvo on kuitenkin kasvanut niin uuteen oppimisympäristöön siirtymisen kuin etäkokous- ja yhteiskehittämisen työkalujen lisääntyneen käytön johdosta, jonka seurauksena myös etäkokoustilojen joustava käyttötarve kasvaa.

Hybrideihin ympäristöihin siirtyminen lisää tarvetta sekä ammatillisten että teknisten taitojen kasvattamisen osalta. Tulosten perusteella havaittiin, että tukitoimintojen tarjoamaa ammatitaitoa ei aina tunnisteta eikä osata riittävästi hyödyntää oman työn tekemisessä. Yhteistyötä voidaan kuitenkin syventää kehittämällä tiedonjakamisen tapoja. Tilasuunnitteluprosessin osalta korostuvat muutosjohtamisen tavoitteiden kirkastaminen ja tiedon lisäämisen tarve erityisesti työympäristön eri osien kehittämismahdollisuuksiin liittyen.

Aihepiiriin ajankohtaisuudesta johtuen siihen liittyviä, digiloikkaa kartoittavia tutkimuksia on toteutettu viime aikoina runsaasti. Toimeksiantajan mukaan tulokset tukivatkin osittain näitä aiempia hypoteeseja, mutta olivat erityisesti tarpeellisia ja mielenkiintoisia omaan kontekstiinsa liittyvän uuden tiedon osalta. Opinnäytetyön aikataulun pitävyydestä johtuen työn tuottamaa, arvokkaaksi koettua tietoa voitiin hyödyntää heti uuden kampuksen suunnittelussa. Jatkossa tuloksia aiotaan käyttää myös nykyisten kampusten uudistustyöhön sekä laajemmin tilasuunnitteluprosessin kehittämiseen.

Opinnäytetyö oli prosessina monipolvinen, johtuen osittain myös pandemia-ajan jatkumisesta. Oma aito kiinnostus aiheeseen, niin kehittämiseen sekä uudenlaisen toimintatavan luomiseen, motivoi työn kuluessa jatkamaan tutkimustyöhön liittyvissä - ilmeisesti lähes pakollisissa - alihokhdissa. Aiheen moniulotteisuuden sisäistäminen aiheutti pulmia työn kokonaislaajuuden ratkaisemisen suhteen. Tutkimushaastattelujen tekeminen puolestaan oli yksi työn antoisimmista puolista. Työn kuluessa kävi ilmi, että niissä ammattilaiseksi kehittyminen sekä tulosten analysointi vaatii paljon työtä. Työn tavoitteen suhteen olisi varmasti onnistuttu hieman paremmin, mikäli opiskelija-opettaja rooliasetelmaa olisi saatu enemmän häivytyksi. Kaiken kaikkiaan työn tekeminen ruokki innostusta jatkaa tietoperustaan liittyvien aihepiirien syvempää tutkimista.

Kohderyhmien suppeudesta johtuen tulokset on syytä mieltää viitteelliseksi, mistä syystä jatkotutkimusta olisi hyvä tehdä sekä henkilöstön että opiskelijoiden osalta. Lisäksi yhteistyökumppanit tulisi osallistaa mahdollisimman nopeasti mukaan eri ympäristöjen kehittämiseen.

Lähteet

Painetut

Goldhagen, S. 2017. Wellcome to your World. How the built environment shapes our lives. New York: Harper.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13., osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Kupias, P. & Peltola, R. 2019. Oppiminen työssä. Helsinki: Gaudeamus.

Kuuskorpi, M. & Nevari, J. 2018. Koulusta oppimisen ympäristöksi. Työkaluja oppimisympäristöjen muutokseen. Oppaat ja käsikirjat 2018:2. Opetushallitus. Tampere: Suomen Yliopistopaino.

Malmsten, A. 2007. Rajaaminen. Luku teoksessa Laine, M., Bamberg, J. & Jokinen, P. Tapaustutkimuksen taito. Helsinki: Gaudeamus, 57-73.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3., uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro.

Peuhkuri, T. 2018. Teoria ja yleistämisen kriteerit. Luku teoksessa Laine, M., Bamberg, J. & Jokinen, P. Tapaustutkimuksen taito. Helsinki: Gaudeamus, 130-148.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Sähköiset

Ammattikorkeakoululaki 932/2014. Viitattu 18.5.2020. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932#L1P2>

Dugdale, S. 2009. Space Strategies for the New Learning Landscape. *Educause Review* 44 (2), 51-63. Viitattu 23.5.2020. https://www.researchgate.net/publication/234747657_Space_Strategies_for_the_New_Learning_Landscape

Boys, J. 2011. Towards creative learning spaces: Re-thinking the architecture of post-compulsory education. E-book. Taylor & Francis Routledge. Viitattu 15.8.2020.

Dufva, M. 2020. Megatrendit 2020. Sitran selvityksiä 162. Sitra. Viitattu 22.5.2020. <https://www.sitra.fi/julkaisut/megatrendit-2020/>

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 25.10.2020. https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL_tyonimu.pdf

Heinonen, S. & Saarimaa, R. 2009. Työelämän laadulla parempaa jaksamista - Kuinka etätyö voi auttaa? Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 25/2009. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 17.5.2020. <https://tem.fi/documents/1410877/2106637/Et%C3%A4ty%C3%B6raportti%202009.pdf>

Heiskanen, T., Syvänen, S. & Rissanen, T. 2019. (toim.) Mihin työelämä on menossa? Tutkimuksen näkökulmia. Tampere: Tampere University Press. Viitattu 18.5.2020. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/118374>

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu, teemahaastattelun teoria ja käytäntö. E-kirja. Helsinki: Yliopistopaino. Viitattu 18.5.2020.

Hyrkkänen, U., Nenonen, S. & Ranta, A. 2019. Digitaalisen tilan sosiaalinen rakenne. Artikkeliteoksessa Roininen, M. (toim.) Työn muotoilu mobiilissa ja monipaikkaisessa työssä. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 261. Turku: Turun ammattikorkeakoulu, 45-49. Viitattu 1.10.2020. <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522167408.pdf>

Hyrkkänen, U. & Vartiainen, M. 2019. Mobiilin ja monipaikkaisen työn muotoilu. Artikkeliteoksessa Roininen, M. (toim.) Työn muotoilu mobiilissa ja monipaikkaisessa työssä. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 261. Turku: Turun ammattikorkeakoulu, 11-17. Viitattu 15.5.2020. <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522167408.pdf>

Ikonen, H-M. & Koivunen, T. 2020. Työelämän muutos ja miten sitä eletään. Työelämän tutkimus, 2020, 18 (1), 1-2. Viitattu 18.5.2020. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/90568/49721>

ISO-9241-11. 1998. Suomen Standardisoimisliitto. Viitattu 10.8.2020. <https://www.sfs.fi>

Kandri, S-E. 2020. How Covid-19 is driving a long-overdue revolution in education. The World Economic Forum Covid Action Platform. Viitattu 19.5.2020. <https://www.weforum.org/agenda/2020/05/how-covid-19-is-sparking-a-revolution-in-higher-education/>

Kempas, K. 2020. Etätyöryntäys paljasti, että monessa työssä työntekijän ei tarvitse sijaita Suomessa - Professori: Yhä useampi yritys oivaltaa tämän, ja se voi huonontaa työntekijän asemaa. Talouselämä 3.8.2020. Viitattu 3.8.2020. <https://www-talouselama-fi>.

Kuuskorpi, M. 2015. Tulevaisuuden fyysinen oppimisympäristö. Käyttäjälähtöinen muunneltava ja joustava opetustila. Väitöskirja. Turun yliopisto, kasvatustieteiden laitos. Turku. Viitattu 21.5.2020. <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/76724/vaitoskirja2012Kuuskorpi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Kyllönen, M. (2011). Tulevaisuuden koulu ja johtaminen. Skenaariot 2020-luvulla. Väitöskirja. Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden laitos. Tampere. Viitattu 14.5.2020. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66841/978-951-44-86302.pdf?sequence=1>

Lahtinen, M. 2016. Monitilatoimistojen sisäympäristö, käytettävyys ja tilan käyttäjien hyvinvointi (MOSI). Tutkimushankkeen loppuraportti. Työterveyslaitos. Viitattu 5.9.2020. Tampere: Juvenes Print. <http://www.julkari.fi/handle/10024/131769>

Larjovuori, R., Lighthart, R., Heikkilä-Tammi, K., Keränen, K., Bordi, L., Laakkonen, T. & Mäkinen, J. 2020. Digimuutos tehdään yhdessä. Tampereen yliopisto, johtamisen ja talouden tiedekunta. Tampere. Viitattu 18.5.2020. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/313005/Digimuutos%20tehdään%20yhdessa.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Laurea.2020a. Viitattu 25.5.2020. <https://www.laurea.fi/tietoa-meista/organisaationa/#tarina>

Laurea. 2020b. Viitattu 25.5.2020. <https://www.laurea.fi/tietoa-meista/kampukset/leppavaara/>

Laurea. 2020c. Viitattu 25.5.2020. <https://www.laurea.fi/tietoa-meista/kampukset/otaniemi/>

Laurea. 2020e. Viitattu 22.9.2020. <https://www.laurea.fi/ajankohtaista/uutiset/laurealle-suomen-suurin-maara-amk-tutkinnon-lisaalituspaikkoja/#.XulZcRBzmJ4.linkedin>

Laurea. 2020f. Viitattu 22.9.2020. <https://www.laurea.fi/ajankohtaista/uutiset/helipotusta-tyovoimapulaan--laurea-ammattikorkeakoululle-188-aloituspaikkaa-lisaa/>

Lehto, J., Kärnä, S., Nenonen, S. & Rasila, H. 2013. Käytettävyyden tutkiminen rakennetussa ympäristössä. Teoksessa Rasila, H., Nenonen, S. & Kärnä, S. (toim.) Rakennetun ympäristön käytettävyys. Käyttäjän ja tilan vuorovaikutusta tutkimassa. Aalto-yliopiston julkaisusarja, Tiede + teknologia 20/2012. Helsinki: Aalto-yliopisto, 7-15. Viitattu 17.5.2020. <https://aalto-doc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/10254/isbn9789526049267.pdf?sequence=1>

Leveälahti, S., Nieminen, J., Nyssölä K., Suominen V. & Kotipelto, S. (toim.). 2019. Osaamisrakenne 2035. Raportit ja selvitykset 2019:14. Helsinki: Opetushallitus. Viitattu 19.5.2020. https://www.opi.fi/sites/default/files/documents/osaamisrakenne_2035.pdf

Living, working and COVID-19. First findings - April 2020. 2020. Eurofound. Viitattu 19.5.2020. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_document/ef20058en.pdf

Lonka, K., Vaara, L. & Sandström, N. 2015. Promoting meaningful learning. Artikkeliteoksessa Nenonen, S., Kärnä, S., Junnonen, J.-M., Tähtinen, S. & Sandström, N. (toim.) Oppiva kampus - How to co-create campus? Suomen Yliopistokiinteistöt Oy. Tampere: Juvenes Print, 304-319. Viitattu 28.5.2020. <https://sykoy.fi/wp-content/uploads/OPPIVA-KAMPUS-2015-Nenonen-et-al..pdf>

Länsikallio, R., Kinnunen, K. & Ilves, V. 2018. Opetusalan työolobarometri 2017. OAJ:n julkaisusarja 5:2018. OAJ. Viitattu 17.5.2020. https://www.oaj.fi/globalassets/julkaisut/2018/tyoolobarometri_final_0905_sivut.pdf

Minkkinen, J., Mauno, S., Feldt, T., Tsupari, H., Auvinen, E., & Huhtala, M. (2019). Uhkaako työn intensiivistyminen työhyvinvointia? Intensiivistymisen yhteys työuupumukseen opetus- ja tutkimustyössä. *Psykologia*, 54 (04), 255-301. Viitattu 18.5.2020. https://www.researchgate.net/publication/339068790_Uhkaako_tyon_intensiivistyminen_tyohyvinvointia_Intensiivistymisen_yhteys_tyouupumukseen_opetus_ja_tutkimustyossa

Mäkinen, J.-P., Ahola, S., Syvänen, A., Heikkilä-Tammi, K. & Viteli, J. 2017. Digitalisoitua koulu - hyvinvoivat opettajat? Miten edistää digitalisoitumista ja työhyvinvointia. TRIM Research Reports 24. Tampere: Tampereen Yliopisto. Viitattu 18.5.2020. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/102027/TRIM_Research_Reports_24.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mor, Y. 2020. Hybrid learning spaces - Design, data, didactics. *British Journal of Educational Technology*. Viitattu 10.8.2020. <https://bera-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/bjet.12964>

Nenonen, S., Hyrkkänen, U., Rasila, H., Hongisto, V., Keränen, J., Koskela, H. & Sandberg, E. 2012. Monitilatoimisto. Ohjeita käyttöön ja suunnitteluun. Toti - käyttäjälähtöiset toimistotilat. Viitattu 7.5.2020. <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/monitilatoimiston-suunnitteluohje.pdf>

Nenonen, S., Jalo, H. & Vanhatalo, J. 2019. Tilat ja työn muotoilu - valitsemisen sietämätön keveys. Artikkeliteoksessa Roininen, M. (toim.) Työn muotoilu mobiilissa ja monipaikkaisessa työssä. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 261. Turku: Turun ammattikorkeakoulu, 31-25. Viitattu 15.5.2020. <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522167408.pdf>

Nenonen, S., Kärnä, S., Junnonen, J.-M., Tähtinen, S. & Sandström, N. 2015. (toim.) Oppiva kampus - How to co-create campus? Suomen Yliopistokiinteistöt Oy. Tampere: Juvenes Print. Viitattu 20.5.2020 <https://sykoy.fi/wp-content/uploads/OPPIVA-KAMPUS-2015-Nenonen-et-al..pdf>

- Nielsen, J. 1994. 10 Usability Heuristics for User Interface Design. Nielsen Norman Group. Viitattu 10.8.2020. <https://www.nngroup.com/articles/ten-usability-heuristics/>
- Ninnemann, K., Liedtke, B., den Heijer, A., Gothe, K., Loidl-Reisch, C., Nenonen, S., Nestler, J., Tieva, Å. & Wallenborg, C. 2020. Hybrid environments for universities. Waxmann. Viitattu 24.5.2020. <https://www.waxmann.com/index.php?eID=download&buchnr=4179>
- Pyökkä, O. 2020. (toim.) Oppimiskäsitykset. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 24.5.2020. <https://oppimateriaalit.jamk.fi/oppimiskäsitykset/oppimiskäsityksista-oppimisen-ohjaamiseen/kokemuksellinen-oppiminen-ja-oppimisen-ohjaaminen/>
- Raij, K. & Niinistö-Sivuranta, S. 2011. (toim.) Kehittämispohjaista oppimista: LbD-opas. Vantaa: Laurea-ammattikorkeakoulu. Viitattu 21.9.2020. <https://docplayer.fi/4536082-Kehittämispohjaista-oppimista-lbd-opas.html>
- Rasila, H., Nenonen, S. & Kärnä, S. 2013. (toim.) Rakennetun ympäristön käytettävyys - käyttäjän ja tilan vuorovaikutusta tutkimassa. Aalto-yliopiston julkaisusarja Tiede + teknologia 20/2012. Helsinki: Unigrafia. Viitattu 10.5.2020. <https://aaltodoc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/10254/isbn9789526049267.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rasila, H., Nenonen, S., Aalto, L. & Rothe, P. 2013. Käytettävyyskatselmus kokooa eri näkökulmia. Artikkeliteoksessa Rasila, H., Nenonen, S. & Kärnä, S. (toim.) 2013. Rakennetun ympäristön käytettävyys - käyttäjän ja tilan vuorovaikutusta tutkimassa. Aalto-yliopiston julkaisusarja Tiede + teknologia 20/2012. Helsinki: Unigrafia, 16-36. Viitattu 10.5.2020. <https://aaltodoc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/10254/isbn9789526049267.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Roininen, M. 2019. (toim.) Työn muotoilu mobiilissa ja monipaikkaisessa työssä. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 261. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 15.5.2020. <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522167408.pdf>
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 28.5.2020. <https://www.fsd.tuni.fi/metodologia/metodologia-opetus/kvaliteetti/viittausohje.html>
- Sewell, G. & Taskin, L. 2015. Out of Sight, Out of Mind in a New World of Work? Autonomy, Control, and Spatiotemporal Scaling in Telework. *Organization Studies* 36 (11), 1507-1529. Viitattu 16.5.2020. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0170840615593587>
- Sjöblom, K. 2020. Flourishing in 21st century workplaces: How to support knowledge workers' productivity and well-being in modern environments. Doctoral dissertation. University of Helsinki, Faculty of Educational Sciences. Helsinki. Viitattu 1.8.2020. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/314728/FLOURISH.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. 2019. Digiajan työelämä - työolotutkimuksen tuloksia 1977-2018. Tilastokeskus. Viitattu 25.5.2020. http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedotot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf?_ga=2.180252455.202272827.1575965627-1809327973.1574686842
- Taloustutkimus. 2020. Korkeakouluopiskelu kiinnostaa suomalaisnuoria - vahvimmat korkeakoulubrändit selvitetty. Viitattu 19.5.2020. <https://www.taloustutkimus.fi/ajankohtaista/uutisia/korkeakouluopiskelu-kiinnostaa-suomalaisnuoria-vahvimmat-korkeakoulubrändit-selvitetty.html>
- Työaikalaki 872/2019. Viitattu 16.5.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190872>

Työmarkkinajärjestöjen sopimus etätöitä koskevan puitesopimuksen täytäntöönpanosta. 2005. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 10.5.2020. <https://tem.fi/documents/1410877/2106637/EU-et%C3%A4ty%C3%B6%20kansallinen%20sopimus.pdf/c66ba2a8-72e3-4fe1-845f-49e6932d292c>

Työturvallisuuskeskus. 2020. Turvallinen ja terveellinen työympäristö. Viitattu 3.6.2020. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoymparisto

Valtavaara, M. 2020. Kisa yliopisto-opiskelijoista kiihtyy. Helsingin Sanomat 18.5.2020. Viitattu 18.5.2020. <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000003940093.html>

Valtioneuvosto. 2020. Valmiuslain mukaisten toimivaltuuksien käytöstä luovutaan - poikkeusolot päättyvät tiistaina 16. kesäkuuta. Valtioneuvoston tiedote 421/2020. Valtioneuvosto. Viitattu 1.8.2020. <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/valmiuslain-mukaisten-toimivaltuuksien-kaytosta-luovutaan-poikkeusolot-paattuvat-tiistaina-16-kesakuuta>

van Meel, J. 2019. Activity-based working. The Purenet Practice Guide. The Public Real Estate Network. Viitattu 24.5.2020. <https://www.scottishfuturetrust.org.uk/storage/uploads/abwpracticeguidecompressed.pdf>

Vischer, J. 2008. Towards a user-centered theory of the built environment. *Building Research & Information* 36, 3, 231-240. Viitattu 24.5.2020. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09613210801936472?journalCode=rbr20>

Ylikoski, T. & Kivelä, S. 2017. Spatiality in higher education: a case study in integrating pedagogy, community engagement and regional development. *International Journal of Innovation and Learning (IJIL)* 21, 348-363. Viitattu 14.5.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/124025/Ylikoski_Kivela.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Julkaisemattomat

Flemming, E. 2020. Työ- ja oppimisympäristöjen kehittämispäällikkö. Suullinen tiedonanto. 8.5.2020. Laurea-ammattikorkeakoulu.

Laurea. 2020d. Opiskelun tueksi. Laurean sisäinen dokumentti. Viitattu 25.5.2020. <https://laureauas.sharepoint.com/sites/linkfi/opiskeluntueksi/digiteam/Sivut/default.aspx>

Lumia, M. 2020. Espoon yksikön korkeakoulujohtajan sähköpostitiedonanto. 25.5.2020. Laurea-ammattikorkeakoulu.

van Heijer, A. 2019. Campus matters. Delft University of Technology. Viitattu 25.5.2020. <https://collegerama.tudelft.nl/Mediasite/Play/7e5285d563a149d8976d1c3c0809b45a1d>

Kuviot

Kuvio 1: Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	8
Kuvio 2: Onnistuneen tilamuutokset osatekijät kouluympäristössä (Kuuskorpi & Nevari 2018, 100)	24
Kuvio 3: Käytettävyyden syntyminen (Lindahl ym. 2011, Lehto ym. 2013,9 mukaan)	25
Kuvio 4: Tunnistetut kehittymistarpeet	47

Taulukot

Taulukko 1: Tilatyypisuunnitelma Nenosta ym. (2012, 23-24) mukailleen	18
Taulukko 2: Tuloskooste fyysinen työympäristö	35
Taulukko 3: Tuloskooste virtuaalinen työympäristö	37
Taulukko 4: Tuloskooste sosiaalinen työympäristö	40
Taulukko 5: Tuloskooste kirjastopalvelut	42
Taulukko 6: Tuloskooste aulapalvelut	43
Taulukko 7: Tuloskooste dCell	44

Liitteet

Liite 1: Teemahaastattelun runko..... 57

Liite 1: Teemahaastattelun runko

TEEMA 1 FYYSSINEN TYÖYMPÄRISTÖ

Työskentely ennen pandemiaa vs. työskentely etätyöjaksolla

Millaista tilaa kaipaa kampukselta erityisesti ja miksi

Etätyön sopivuus elämäntilanteeseen ja mielekkyys työmuotona (monipaikkaisuus)

Etätyön vaatimuksiin soveltuvan tilan järjestäminen (ajankäyttö, saavutettavuus)

Millaisia muutoksia on joutunut tekemään etätyötiloihin (kalustus, jakaminen)

Millaiset tilaan liittyvät seikat tukevat / rajoittavat alakohtaisen työn tekemistä

Tiloihin riittävät stressitekijät (melu, keskeytykset, muu)

TEEMA 2 VIRTUAALINEN TYÖYMPÄRISTÖ

Oman opetusalan soveltuminen virtuaalisiin oppimisympäristöihin

Sopivan työympäristön / oppimisympäristön löytyminen

Työskentelyn mielekkyys (toiminnan sujuvuus, tekniset yhteydet, tekninen tuki)

Taidot (työ- ja oppimisympäristöjen ja välineiden hallinta, pedagogia)

TEEMA 3 SOSIAALINEN TYÖYMPÄRISTÖ

Organisaation tuki (johtaminen, esimiestyö)

Kulttuuri ja yhteisöllisyys (tiimiytyminen, yhteistyö, sitoutuminen, luottamus)

Etätyön autonomia (läsnäolo/eristyneisyys, ajankäyttö, kontrolli)

Oman osaamisen kehittyminen (uudet toimintamallit)

Sidosryhmät, verkostot (prosessit)

Tulevaisuusnäkökymät, innovointi